

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

โดย นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

..... รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ธีรวุฒิ บุณยโสภณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุษณะ เตชคณา)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ปานจันทร์)

ชื่อ : นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร
ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม : ศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ
ปีการศึกษา : 2569

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้าง ดำเนินการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน และดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการสำรวจจากผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมด้วยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 500 ราย โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา สถิติอ้างอิง และสถิติเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เรียงลำดับความสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (,X. = 4.22) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน 2) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (,X. = 4.18) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว 3) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (,X. = 4.17) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (,X. = 4.10) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความสำคัญของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบ

ความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์เท่ากับ 0.459 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 1.007 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 0.968 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.004

(มีจำนวนทั้งสิ้น 362 หน้า)

คำสำคัญ : การจัดการแรงงานต่างด้าว, ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม, ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Name : Miss Piyanart Sreshthaputra
Dissertation Title : Guidelines for Managing Foreign Labor in the Industrial Business Sector for Sustainable Success
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Dissertation Advisor : Associate Professor Dr. Thitirat Thawornsujaritkul
Co-Advisor : Professor Dr. Thanin Silpcharu
Academic Year : 2026

ABSTRACT

At present, Thailand's industrial sector faces a significant labour shortage, necessitating substantial reliance upon foreign workers. Consequently, business operators must prioritise systematic foreign labour management to ensure efficient and sustainable operations. This research aimed to examine approaches to sustainable foreign worker management in the industrial sector and subsequently develop a structural equation model. The study employed both qualitative and quantitative methodologies. The qualitative research comprised in-depth interviews with nine experts and focus group discussions with eleven specialists. The quantitative research involved a survey of 500 industrial business executives using questionnaires, analysed through descriptive statistics, inferential statistics, and multivariate statistics. The findings revealed that sustainable foreign worker management in the industrial sector comprises four components, ranked by importance as follows: 1) Benefits and Welfare Management (,X. = 4.22), with the most significant item being the provision of transport services between accommodation and workplace; 2) Cultural Diversity Management (,X. = 4.18), with the most significant item being the provision of resources for cultural activities and festivals of foreign workers' nationalities; 3) Skills and Potential Development (,X. = 4.17), with the most significant item being collaboration with external organisations to develop technical skills enhancement programmes for foreign workers; and 4)

Human Rights and Regulations (,X. = 4.10), with the most significant item being the establishment of transparent recruitment and selection processes alongside verification of employment agencies and brokers. Hypothesis testing indicated that the overall importance of sustainable foreign worker management approaches differed significantly according to business size at the 0.05 level. The analysis of the developed structural equation model demonstrated that it met the evaluation criteria and exhibited goodness of fit with empirical data, with a chi-square probability value of 0.459, a relative chi-square value of 1.007, a goodness of fit index of 0.968, and a root mean square error of approximation of 0.004.

(Total 362 Pages)

Keywords: Foreign Labor Management, Industrial Business Sector, Sustainable Success

_____ Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลและหน่วยงานหลายภาคส่วนที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำ และอนุเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีรวุฒิ บุณยโสภณ นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และ ศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือประธานหลักสูตรและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในหลักสูตร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตา ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมชั้นเรียน รุ่นพี่ และรุ่นน้อง ที่ให้ความอนุเคราะห์การติดต่อและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากหน่วยงานหลายภาคส่วน ทำให้การทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับหน่วยงานการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตลอดจนภาคการศึกษาของประเทศไทย ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้กำลังใจและสนับสนุนการเรียนปริญญาเอก ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ผู้วิจัยขอกราบแทนคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้สอนให้ผู้วิจัยมุ่งแสวงหาความรู้ โดยอุทิศประสบการณ์ที่มีค่าของท่าน ช่วยนำทางเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้วิจัย จนถึงวันนี้ผู้วิจัยมีองค์ความรู้เชิงลึกและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและได้รับการยกย่องและยอมรับให้เป็นดุษฎีบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างสมภาคภูมิ และในท้ายสุดนี้ขอมอบคุณงามความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องข้างต้นทุกท่าน

ปิยนารถ เศรษฐบุตร

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
1.3 ขอบเขตการวิจัย	8
1.4 สมมติฐานการวิจัย	10
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	11
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	11
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	15
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
2.3 สรุปเอกสารและงานวิจัยเข้าสู่ประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของงานวิจัย	89
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	104
2.5 กำหนดสมมติฐานของการวิจัยตามหลักทฤษฎี	106
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	111
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	111
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	117
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
บทที่ 4 ผลการวิจัย	123
4.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก	124
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	131

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย (ต่อ)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 134

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 147

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 163

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 181

4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 213

4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 228

4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 229

4.10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนก่อนการปรับปรุงตัวแบบ 233

4.11 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนหลังการปรับปรุงตัวแบบ 235

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย (ต่อ)
4.12 ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารหนี้เพื่อไม่ให้เกิดสภาพเอ็นพีแอลในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ และหลังการปรับปรุงตัวแบบ 242
4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 243
4.14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ 245
4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ 246
4.16 ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่ม 251
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 255
5.1 สรุปผลการวิจัย 257
5.2 อภิปรายผล 267
5.3 ข้อเสนอแนะ 273
บรรณานุกรม 284
ภาคผนวก ก การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก 298
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามของงานวิจัย 299
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ 300
ข้อคำถามที่ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ 301
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 308
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 309
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 310
ตัวอย่างแบบฟอร์มประเมินการสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญตามวิธี Item Objective Congruence: IOC 311

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	311
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	312
ภาคผนวก ง การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม	332
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่ม	333
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์สำหรับการสนทนากลุ่ม	340
ภาคผนวก จ ค่าสถิติของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	341
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	342
อักษรย่อของตัวแปรเชิงสังเกต (Observe Variable)	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	353
ภาคผนวก ฉ ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง	354
ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนการปรับปรุงตัวแบบ	355
ประวัติผู้วิจัย	360

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	ประเภทของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับ 2) พ.ศ.2561	16
2-2	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักรไทย เดือนพฤษภาคม พ.ศ 2567 แยกประเภทตามลักษณะการเข้าเมือง	18
2-3	ความเชื่อมโยงของสภาพปัญหาที่แก้ไขด้วยแนวคิดทฤษฎี นำมาสู่องค์ประกอบของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	92
3-1	เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ	121
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	131
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	131
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ	132
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของพื้นที่จัดตั้งสถานประกอบการ	133
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่มีการเปิดดำเนินธุรกิจขององค์กร	133
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	134
4-7	จำนวนและค่าร้อยละของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศ	135
4-8	จำนวนและค่าร้อยละของเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว	135
4-9	จำนวนและค่าร้อยละของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว	136
4-10	จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่องค์กรได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว	136
4-11	จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานต่างด้าวในองค์กรทำงานในฝ่ายหรือแผนก	137
4-12	จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร	138
4-13	จำนวนและค่าร้อยละของการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว	138
4-14	จำนวนและค่าร้อยละของของประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	139
4-15	จำนวนและค่าร้อยละของเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-16	จำนวนและค่าร้อยละของค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว	140
4-17	จำนวนและค่าร้อยละของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวโดยตรง	140
4-18	จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว	141
4-19	จำนวนและค่าร้อยละของการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว	142
4-20	จำนวนและค่าร้อยละของวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	142
4-21	จำนวนและค่าร้อยละของการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว	143
4-22	จำนวนและค่าร้อยละของโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว	143
4-23	จำนวนและค่าร้อยละของช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว	144
4-24	จำนวนและค่าร้อยละของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว	144
4-25	จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	145
4-26	จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	147
4-27	จำนวนและค่าร้อยละของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	148
4-28	จำนวนและค่าร้อยละของการให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	148
4-29	จำนวนและค่าร้อยละของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	149
4-30	จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	150
4-31	จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนก จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	150
4-32	จำนวนและค่าร้อยละของการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม	151
4-33	จำนวนและค่าร้อยละของการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม	152

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-34 จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 153

4-35 จำนวนและค่าร้อยละของเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 154

4-36 จำนวนและค่าร้อยละของค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 154

4-37 จำนวนและค่าร้อยละของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 155

4-38 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 156

4-39 จำนวนและค่าร้อยละของกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 156

4-40 จำนวนและค่าร้อยละของวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 157

4-41 จำนวนและค่าร้อยละของการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 158

4-42 จำนวนและค่าร้อยละของโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 159

4-43 จำนวนและค่าร้อยละของช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 160

4-44 จำนวนและค่าร้อยละของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 161

4-45 จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 162

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม 164

4-47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) 165

4-48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) 168

4-49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) 172

4-50 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) 177

4-51 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 182

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-52 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม 183

4-53 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ 189

4-54 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ 197

4-55 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ 205

4-56 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ในภาพรวมและรายด้าน 213

4-57 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นรายข้อ 215

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-58	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง หลังการปรับปรุงตัวแบบ	237
4-59	ค่าสถิติที่ประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง เปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับปรุงตัวแบบ	242
4-60	ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ	245
4-61	ค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังปรับปรุงตัวแบบ	247
5-1	เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ	258
จ-1	ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และอักษรย่อของตัวแปรเชิงสังเกต (Observe Variable)	342
ฉ-1	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ	355

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	อัตราการเกิด-ตาย พ.ศ. 2563-2568	2
1-2	ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม	4
1-3	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน ระหว่างปี พ.ศ.2564-2567	4
1-4	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกดำเนินคดีอันเนื่องจากกระทำความผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ 2522 (พ.ศ 2563-2567)	5
1-5	ข้อมูลการตรวจสอบแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2565-2566	6
2-1	ข้อมูลจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานราชอาณาจักรไทย จำแนกตามสัญชาติ	18
2-2	A model of Human Capital Theory	28
2-3	Lifelong Learning	31
2-4	Experiential Learning Theory	33
2-5	A Model of Human Resource Management as a source of Sustained Competitive Advantage	36
2-6	Hofstede’s cultural dimensions (Hofstede, 2011)	39
2-7	ความเชื่อมโยงของสภาพปัญหาที่แก้ไขด้วยแนวคิดทฤษฎี นำมาสู่องค์ประกอบของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	91
2-13	กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	105
3-1	การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	112
3-2	แนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	117
4-1	แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Unstandardized Estimate ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ	233
4-2	แบบจำลองสมการโครงสร้างทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ	234

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4-3	แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โหมด Unstandardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ	235
4-4	แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ	236

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

บทที่ 1
บทนำ

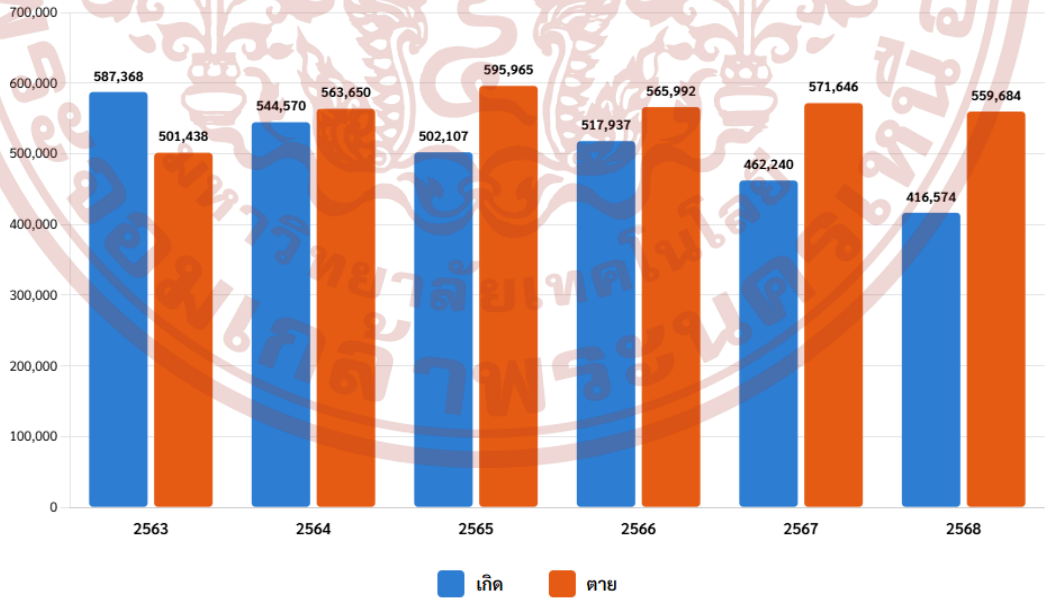
ในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศที่มีความต้องการแรงงานสูงเป็นเรื่องปกติ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางที่ดึงดูดแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก อย่างไรก็ดี การจัดการแรงงานต่างด้าวยังคงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับองค์กรภาคอุตสาหกรรม ทั้งในแง่ของกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนในระยะยาว การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อทำให้เข้าใจสภาพปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของไทยให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทำการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร สร้างแนวทางในเชิงปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งเป็นประโยชน์กับทั้งองค์กรและแรงงานต่างด้าวเอง อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนต่อภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในระยะยาวดังนั้นบทนำของงานวิจัยครั้งนี้จะได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
1.3 ขอบเขตการวิจัย
1.4 สมมติฐานการวิจัย
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน สาเหตุหลักของปัญหานี้มาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ โดยอัตราการเกิดที่ลดลงและประชากรที่มีอายุมากขึ้น ส่งผลให้จำนวนแรงงานไทยในวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศยังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่ออาชีพในภาคอุตสาหกรรม โดยแรงงานรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานในสายอาชีพที่มีรายได้สูงและมีความมั่นคงมากกว่า ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลง และประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากจำนวนแรงงานไทยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏตามภาพที่ 1-1



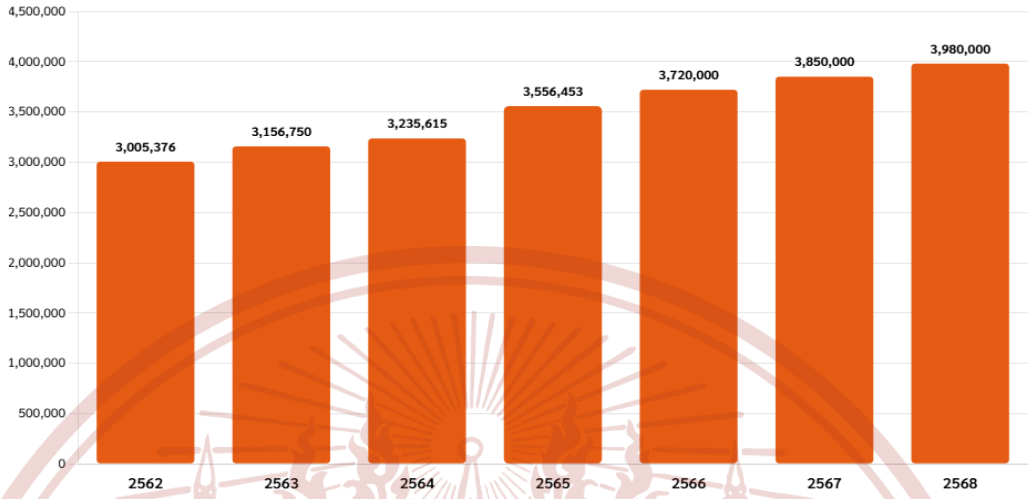
ภาพที่ 1-1 อัตราการเกิด-ตาย พ.ศ. 2563-2568

(ที่มา: สำนักทะเบียน (กรมการปกครอง) กระทรวงมหาดไทย, 2568)

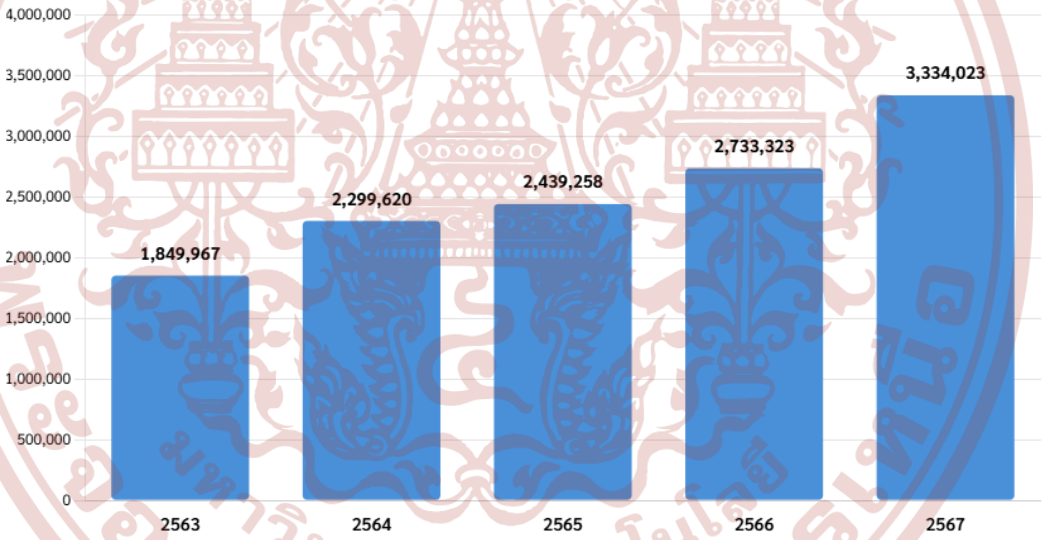
จากกราฟอัตราการเกิด-การตายของประเทศไทย พ.ศ. 2563-2568 สะท้อนให้เห็นถึงวิกฤตโครงสร้างประชากรที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยพบว่าจำนวนการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 587,368 คนในปี 2563 เหลือเพียง 416,574 คนในปี 2568 คิดเป็นการลดลงถึงร้อยละ 29.07 ภายในระยะเวลา 6 ปี ขณะที่จำนวนการตายกลับเพิ่มสูงขึ้นจาก 501,438 คน เป็น 559,684 คน ในช่วงเวลาเดียวกัน ที่สำคัญคือตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีจำนวนผู้เสียชีวิตมากกว่าจำนวนการเกิดติดต่อกันเป็นเวลา 5 ปี โดยในปี 2568 มีส่วนต่างสูงถึง 143,110 คน

สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาและสำรวจของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2563) ที่พบว่ากว่าร้อยละ 70 ของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากขาดแรงงานระดับปฏิบัติการ ส่งผลให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานได้เต็มกำลังการผลิต ขณะที่การขาดแรงงานทักษะสูงและฝีมือเฉพาะทางทำให้การพัฒนานวัตกรรมและการปรับปรุงประสิทธิภาพหยุดชะงัก ประเด็นปัญหานี้ส่งผลกระทบลูกโซ่ต่อห่วงโซ่อุปทาน ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านการผลิตและการส่งมอบสินค้าล่าช้า

แนวโน้มการลดลงของประชากรวัยแรงงานนี้จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคต เนื่องจากเด็กที่เกิดในปี 2568 จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 20 ปีข้างหน้า หมายความว่าภาคอุตสาหกรรมไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติมากขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมากและใช้ทักษะน้อย เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป ซึ่งแรงงานไทยรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานในสายอาชีพที่มีรายได้สูงและมีความมั่นคงมากกว่า เช่น ภาคบริการและภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบและยั่งยืนจึงเป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบันสถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบันพบว่ามีความต้องการจำนวนแรงงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรมและแรงงานในระดับล่าง ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและนำไปสู่การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ตามภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-2 ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (กระทรวงแรงงาน, 2565)



ภาพที่ 1-3 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน ระหว่างปี พ.ศ.2564-2567 (กรมแรงงาน, 2567)

ภาพที่ 1-3 แสดงถึง จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างปี พ.ศ. 2564-2567 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้นในภาคอุตสาหกรรมของไทย โดยในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวประมาณ 1.8 ล้านคน และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนถึงประมาณ 3.3 ล้านคนในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งเพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าภายในระยะเวลาเพียง 4 ปี

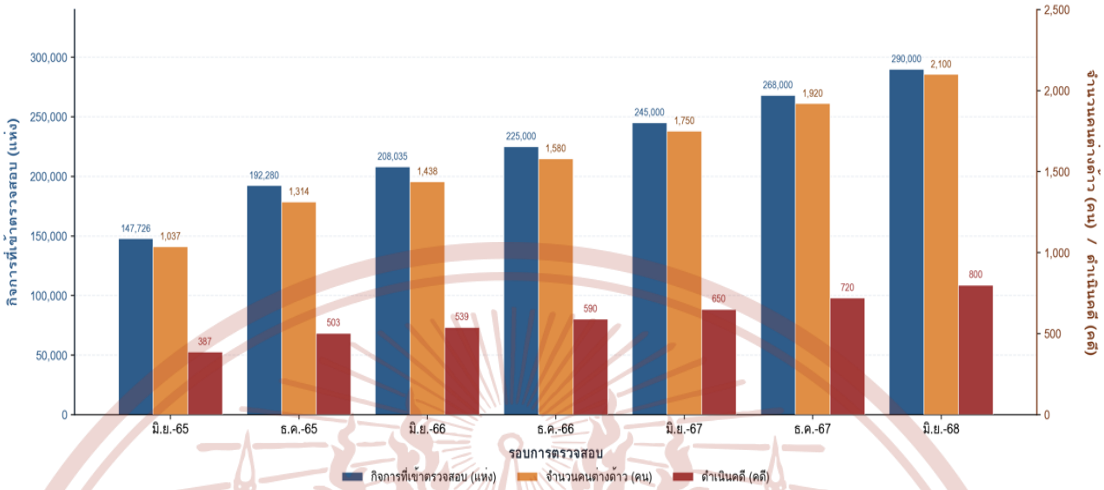
การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวของภาคอุตสาหกรรมไทย อันเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและทัศนคติของแรงงานไทยรุ่นใหม่ที่มีต่ออาชีพใน

ภาคอุตสาหกรรม การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวจึงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานไทย การสร้างแรงจูงใจให้แรงงานไทยเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวตามหลักสากล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว



ภาพที่ 1-4 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกดำเนินคดีอันเนื่องจากกระทำความผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (พ.ศ. 2563-2567)
(กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2567)

ภาพที่ 1-4 แสดงให้ถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2567 พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในปี 2567 ที่มีจำนวนคดีเพิ่มขึ้นสูงถึง 192,280 คดี จากเดิมที่มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องในช่วงปี 2563-2566 ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ส่งเสริมการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกับการควบคุมการเข้าเมืองอย่างเป็นระบบ ตามภาพที่ 1-5



ภาพที่ 1-5 ข้อมูลการตรวจสอบแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2565-2566

ภาพที่ 1-5 แสดงให้ถึงกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกเข้าตรวจสอบโดยสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว และสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองระหว่างปี พ.ศ. 2565-2566 โดยพบว่าจำนวนกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกตรวจสอบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากในแต่ละปี โดยในปี 2565 มีจำนวน 147,726 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 208,035 คนในปี 2566 มีกิจการที่ถูกดำเนินคดี และจำนวนผู้ถูกดำเนินคดีมีมากขึ้น ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าตรวจสอบแรงงานต่างด้าวและกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากขึ้นในแต่ละปี เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตาม จำนวนคดีที่มีการดำเนินการยังมีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนการตรวจสอบ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายกับกรณีการละเมิดที่พบ จึงจำเป็นต้องมีการเสริมประสิทธิภาพของการตรวจสอบควบคู่ไปกับการดำเนินคดีอย่างเข้มงวดและรวดเร็วยิ่งขึ้น

การค้ามนุษย์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวมักเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิทางแรงงานและการเอารัดเอาเปรียบอย่างร้ายแรง หนึ่งในประเด็นสำคัญที่พบบ่อยคือการไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างมักอาศัยช่องโหว่ทางกฎหมายและความเปราะบางของแรงงานต่างด้าว บังคับให้ทำงานเป็นเวลานานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือไม่จ่ายค่าจ้างเลยในบางกรณี ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับใช้แรงงาน นอกจากนี้ การไม่จัดระบบสุขอนามัยที่เหมาะสมในสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวก็เป็นอีกประเด็นที่สะท้อนถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าวมักถูกบังคับให้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย ขาดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย เสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและได้รับอันตรายจากการทำงาน แต่กลับไม่ได้รับการดูแลหรือการรักษาพยาบาลที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิในการมี

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานด้านสุขอนามัยเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการขูดรีดและแสวงหาประโยชน์จากความเปราะบางของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการค้ามนุษย์ การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการให้ความรู้และการสร้างความตระหนักรู้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง รวมถึงการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการเข้าถึงความช่วยเหลือสำหรับแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ เพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

การแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้ ยังควรมีการส่งเสริมการสื่อสารและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย รวมถึงการจัดให้มีระบบ การไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ส่วนการแก้ปัญหาในระยะยาว การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการเคารพสิทธิแรงงานในหมู่ผู้ประกอบการและสังคมวงกว้าง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานและส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยเวลาและความร่วมมืออย่างต่อเนื่องจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของไทยประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงและยั่งยืนในระยะยาว

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวถือเป็นประเด็นสำคัญในการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการปรับตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในบางสาขา

นอกจากการฝึกอบรมโดยตรงแล้ว การสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการ เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการหมุนเวียนงาน และระบบการประเมินและรับรองทักษะ ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานประกอบการควรมีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่าง

เหมาะสม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

การส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมไทยก็เป็นอีกประเด็นสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันและการสื่อสารในองค์กร ดังนั้น สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการอบรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น

นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคเอกชน การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านแรงงาน รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมในการยอมรับความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีธรรมาภิบาล ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ไว้จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจที่มีการรับแรงงานต่างด้าว

1.2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.2.3 เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สามารถนำมากำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยที่สำคัญได้ 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methodology Research) ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth

Interview) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาและพัฒนาตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน นำมาสร้างเป็นองค์ความรู้เรื่องแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) เป็นระดับผู้ชำนาญการหรือผู้จัดการขึ้นไปในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 500 ราย และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีจำนวน 11 ท่าน

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ โครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งมีมาตรการวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สามารถจำแนกออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1.3.3.2.1 ตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) คือ ตัวแปรที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3.3.2.2 ตัวแปรแฝงหรือตัวแปรองค์ประกอบ (Latent Variable) คือ ตัวแปรที่รวบรวมข้อมูลมาจากตัวแปรเชิงสังเกต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)

ข) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity

Management) และองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

1.3.4 การวิจัยเชิงคุณภาพทำการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นไปตามเกณฑ์ของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และการวิจัยเชิงปริมาณทำการศึกษาจากผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว โดยการขอเข้าสัมภาษณ์ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

1.3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณของการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือนเมษายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2568

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยตามหลักทฤษฎี ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นสมมติฐานของงานวิจัยได้ 6 ข้อ ดังนี้

1.4.1 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 1

H1 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

1.4.2 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 2

H2 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

1.4.3 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 3

H3 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

1.4.4 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 4

H4 : องค์ประกอบด้านด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

1.4.5 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 5

H5 : องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

1.4.6 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบความแตกต่างระดับความสำคัญของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

H6 : ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจแล้วแตกต่างกัน

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้น ในการจัดลำดับผลการวิจัย และการแสดงค่าหรือบรรยายในเล่มของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้ดำเนินการดังนี้

1.5.1 การนำเสนอข้อมูลตัวเลขจะเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย หากมีค่าเฉลี่ยเท่ากันจะเรียงจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยกว่าขึ้นก่อน โดยจะบรรยายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกำกับไว้

1.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง ยกเว้นผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองและผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลังการปรับปรุงตัวแปร จะใช้ทศนิยม 3 ตำแหน่ง

1.5.3 การนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเรียงลำดับของแบบจำลอง จะเรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวแปรในโหมด Standardized Estimate ที่มากกว่าขึ้นก่อน แต่ถ้ากรณีค่าน้ำหนักเท่ากันจะพิจารณาที่ค่า Critical Ratio (C.R.) ตัวที่มากกว่าขึ้นก่อน แต่ถ้าตัวแปรที่ไม่มีค่า (C.R.) จะพิจารณาค่าน้ำหนักในโหมด Unstandardized Estimate ที่มากกว่าขึ้นก่อน

1.5.4 การบรรยายค่าตัวเลือกอื่น ๆ โปรดระบุ กรณีที่ผู้ตอบมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 5 จะมีการบรรยายตัวอย่างประกอบด้วย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

1.6.1 แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) หมายถึง การดำเนินการวิจัยเชิงพหุเป็นแนวทางการสร้างทฤษฎีใหม่ จากเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ศึกษา โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรด้วยวิธีการสร้างเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามที่กำหนดไว้ในสมมติฐานการวิจัยแล้วทดสอบว่าแบบจำลองนั้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่เก็บมาหรือไม่ ด้วยโปรแกรม Analysis of Moment Structure: AMOS ที่ต้องมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การเตรียมข้อมูลจากแบบสอบถาม การระบุโมเดลหรือวาดภาพโมเดลจากการวิจัย การกำหนดการ แสดงผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์โมเดล และการปรับโมเดล โดยค่าสถิติที่ได้จากการแสดงผลของ ตัวแปรเชิงสังเกตที่ได้ (Observe variable) มีผลต่อตัวแปรแฝง (Latent variable)

1.6.2 การจัดการแรงงานต่างด้าว หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การพัฒนา และการดูแลแรงงานที่มีสัญชาติอื่นซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งแรงงาน นายจ้าง และประเทศ

1.6.3 ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม หมายถึง ภาคการผลิตสินค้าและบริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการใช้เครื่องจักร เทคโนโลยี และกระบวนการผลิตที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบ และตอบสนองความต้องการของตลาด โดยแบ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักๆ เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น

1.6.4 ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถรักษาผลการดำเนินงานที่ดี ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าในระยะยาวให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.6.5 ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว รวมถึงการสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานเหล่านี้มีความผูกพันและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ขององค์กร และช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสมานฉันท์ในสังคมด้วย

1.6.6 การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สำคัญของแรงงานต่างด้าว ผ่านกระบวนการฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร

1.6.7 การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) หมายถึง การจัดการความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และทัศนคติของแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานร่วมกับแรงงานท้องถิ่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย

การสร้างความเข้าใจ การยอมรับความแตกต่าง การปรับตัว และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างกัน

1.6.8 สิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) หมายถึง การกำหนดและปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัย และการคุ้มครองอื่นๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

1.6.9 แรงงานต่างด้าว (Foreign Labour) บุคคลที่ไม่มีสัญชาติของประเทศที่ตนเองทำงานอยู่และเข้ามาทำงานในประเทศนั้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบอาชีพหรือทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุคคลต่างชาติที่เข้ามาในประเทศนั้นโดยมีวัตถุประสงค์อื่น เช่น การท่องเที่ยว การเยี่ยมญาติ หรือการศึกษาโดยอาจเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายผ่านระบบการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมบริบทของการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของไทยอย่างรอบด้าน

1.6.10 อุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง ผู้ประกอบการที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์

1.6.11 ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท เป็นไปตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร พ.ศ. 2545

1.6.12 ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไป เป็นไปตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร พ.ศ. 2545

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิจัย (Research Contributions) และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงการประยุกต์ใช้ใน “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.7.1 ด้านภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

1.7.1.1 ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม สามารถนำแนวทางดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ทำเป็นแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพ

1.7.1.2 ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้มีแนวทางในการนำไปใช้ได้จริงเกิดผลเป็นรูปธรรม

1.7.1.3 ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปคิดค้นนวัตกรรมและกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและสร้างความสมดุลในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้แข็งแรงในภาคธุรกิจได้

1.7.2 ด้านภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.7.2.1 ภาครัฐ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้ประโยชน์ ในด้านฐานข้อมูลทำให้เกิดการส่งเสริมและการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.7.2.2 ภาครัฐ สามารถนำผลวิจัยนี้ ไปวิเคราะห์ผลกระทบที่จะมีต่อภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ

1.7.3 ด้านการศึกษา

1.7.3.1 นักวิจัยหรือผู้สนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทำการศึกษา เพิ่มเติม ต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ ลงไปในรายละเอียดเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น

1.7.3.2 สถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโดยบรรจุเนื้อหาแทรกเข้าไปเพิ่มเติมใน รายวิชาที่เกี่ยวข้องหรือใช้เป็นกรณีศึกษาในประเด็นปัญหาทางด้านการบริหารธุรกิจหรือทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 สรุปเอกสารและงานวิจัยเข้าสู่ประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของงานวิจัย

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.5 กำหนดสมมติฐานของการวิจัยตามหลักทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การเติบโตทางเศรษฐกิจนี้ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและบริการ อย่างไรก็ตาม แรงงานในประเทศไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ทั้งในแง่ปริมาณและทักษะที่จำเป็น (กรมการจัดหางาน, 2563) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพและค่าจ้างแรงงาน รวมถึงทัศนคติของแรงงานไทยที่ไม่นิยมทำงานในบางอาชีพ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) ปัจจัยเหล่านี้ผลักดันให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความต่อเนื่องของธุรกิจ

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2564) แรงงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย แต่ในขณะเดียวกันก็ประสบปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบและการละเมิดสิทธิแรงงานในหลายกรณี (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา, 2562) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นความท้าทายสำคัญของประเทศไทย ที่ต้องสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการแรงงานเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวให้ได้รับการ

ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยแต่เดินทางมาทำงานในประเทศไทย โดยใช้กำลังกาย ความรู้ และความสามารถ เพื่อแลกกับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทน (ชลี, 2558) ในอดีต แรงงานต่างด้าวมักเข้ามาในรูปแบบของแรงงานทาสหรือเชลยสงคราม ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นการค้าขาย แลกเปลี่ยนความรู้ เผยแพร่ศาสนา และแรงงานที่เข้ามาเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน รัฐบาลในแต่ละยุคได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงกฎระเบียบในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (ชลี, 2558) การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นจากการที่กำลังของแรงงานไทยไม่เพียงพอ อันเกิดจากสภาวะสังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับคนไทยหลีกเลี่ยงงานหนัก สกปรกและงานที่มีความซับซ้อน และค่าแรงของแรงงานต่างด้าวยังมีราคาถูกกว่าค่าแรงไทยมาก แต่ค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับก็นับว่าสูงกว่าค่าแรงของประเทศตนเอง จึงเป็นสาเหตุให้มีการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว โดยสามารถแยกประเภทของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรไทยได้ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ประเภทของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับ 2) พ.ศ.2561

มาตรา	ชื่อมาตรา	คำอธิบาย
ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515	คนต่างด้าวตลอดชีพ	คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
มาตรา 59	คนต่างด้าวประเภททั่วไป	คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
มาตรา 59	คนต่างด้าวประเภท MOU	คนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับรัฐบาลประเทศคู่ภาคี

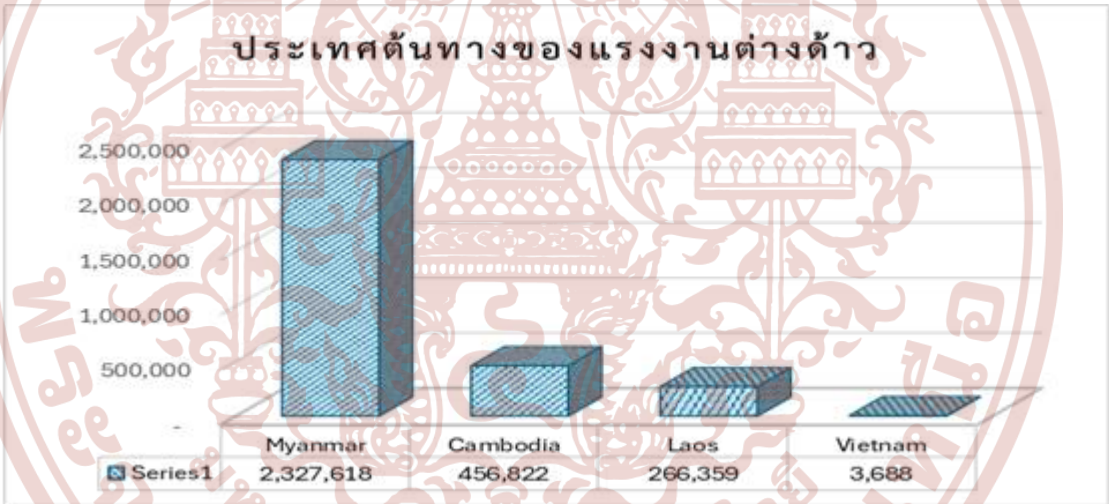
ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

มาตรา	ชื่อมาตรา	คำอธิบาย
มาตรา 62	คนต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน	คนต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ
มาตรา 63/1	คนต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อย	คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน
มาตรา 63/2	คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 และวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2566	คนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป – กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย
มาตรา 64	คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานบริเวณชายแดน	แรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนต่างด้าว มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 และกลุ่มคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2566

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร แยกตามแต่ละประเภทได้ตามตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักรไทย เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 แยกประเภทตามลักษณะการเข้าเมือง

จำนวนแรงงานรวม (คน)	มาตรา 59 แรงงานประเภทตลอดชีพ ประเภททั่วไป และ นำเข้าตาม MOU	มาตรา 62 ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นๆ	มาตรา 63/1 ชนกลุ่มน้อย	มาตรา 63/2 มติ ครม. วันที่ 7 กุมภาพันธ์ และ วันที่3 ตุลาคม พ.ศ. 2566	มาตรา 64 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานไป-กลับหรือตามฤดูกาล
3,320,658	726,164	54,563	90,698	2,416,869	31,704



ภาพที่ 2-1 ข้อมูลจำนวนแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานราชอาณาจักรไทย จำแนกตามสัญชาติ (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2567)

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในยุคที่การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีความซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาของธนาคารโลก (World Bank, 2022) ชี้ให้เห็นว่าแม้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินยังคงเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดและรักษาแรงงานต่างด้าว แต่การบริหาร

จัดการค่าตอบแทนในบริบทของการจ้างงานข้ามพรมแดนมีความท้าทายที่ซับซ้อนหลายประการ

ความท้าทายประการสำคัญเกิดจากความแตกต่างของค่าครองชีพระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง การศึกษาของ International Labour Organization (ILO, 2023) พบว่าแม้ค่าจ้างในประเทศปลายทางจะสูงกว่า แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าที่พักอาศัย รายได้ที่แท้จริงอาจไม่ได้สูงอย่างที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Asian Development Bank (ADB, 2023) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตและการบริโภคอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

อีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าที่แท้จริงของค่าตอบแทนคือความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน การวิจัยของ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2023) แสดงให้เห็นว่าความผันผวนนี้ส่งผลโดยตรงต่อมูลค่าของเงินที่แรงงานต่างด้าวส่งกลับบ้านและความสามารถในการวางแผนทางการเงินระยะยาว โดยเฉพาะในช่วงที่ค่าเงินของประเทศปลายทางอ่อนค่าลง

การศึกษาของ International Organization for Migration (IOM, 2022) ยังเปิดเผยถึงภาระทางการเงินที่มีลักษณะเฉพาะของแรงงานต่างด้าว ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่น ค่าธรรมเนียมการทำวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน หนี้สินจากการกู้ยืมเพื่อเดินทาง และภาระในการส่งเงินกลับไปเลี้ยงดูครอบครัว โดยภาระเหล่านี้อาจคิดเป็นสัดส่วนถึง 30-50% ของรายได้ในช่วงปีแรกของการทำงาน

ด้วยความซับซ้อนเหล่านี้ การจัดการค่าตอบแทนจึงต้องพิจารณาทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาของ Deloitte (2023) เสนอว่าองค์กรควรพัฒนาโมเดลค่าตอบแทนที่ครอบคลุม โดยรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ การให้ความยืดหยุ่นในการทำงานและการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของแรงงานต่างด้าว เช่น ที่พักอาศัย การประกันสุขภาพ และบริการรถรับส่ง ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านความมั่นคง การทำสัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม การสนับสนุนในกระบวนการต่ออายุวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นมาตรการที่ช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงให้กับแรงงาน การศึกษาของ Ehnert และคณะ (2022) ชี้ให้เห็นว่าแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

โดยสรุป การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงสำหรับแรงงานต่างด้าวต้องอาศัยมุมมองที่ครอบคลุมและเป็นพลวัต โดยคำนึงถึงบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ซับซ้อน การลงทุนในด้านนี้ไม่เพียงส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ

ทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรในตลาดแรงงานระดับโลก

2.1.1.1 ทฤษฎีการจัดการและแรงจูงใจ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจัดการและแรงจูงใจมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยประกอบด้วย 3 ทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทั้ง 3 ทฤษฎีมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ ความเป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและแรงงาน นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมไทย สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในบริบทของแรงงานต่างด้าวเผยให้เห็นข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการ ทฤษฎีซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1959 โดย Frederick Herzberg และคณะ จากการศึกษาทัศนคติในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชีในสหรัฐอเมริกา แม้จะเป็นทฤษฎีที่ทรงอิทธิพลในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่การนำมาประยุกต์ใช้กับแรงงานต่างด้าวกลับพบข้อท้าทายที่สำคัญหลายประการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายองค์กร เงินเดือน และสวัสดิการ (Herzberg, 1968) อย่างไรก็ตาม การนำทฤษฎีนี้มาใช้กับแรงงานต่างด้าวพบข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการ

ข้อจำกัดประการแรกที่สำคัญคือความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการตีความและการให้คุณค่าต่อปัจจัยจูงใจ การศึกษาของ Taormina และ Gao (2013) ชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีการลำดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoensukmongkol และ Puyod (2019) ที่พบว่าการรับรู้คุณค่าและความสำเร็จในการทำงานมีความแตกต่างกันตามภูมิหลังทางวัฒนธรรม ทำให้การประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบเดียวกันกับทุกกลุ่มวัฒนธรรมอาจไม่ได้ประสิทธิผลตามที่คาดหวัง

ความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังส่งผลต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อระบบการให้รางวัลและการยอมรับ Pongpanich (2018) พบว่าแรงงานต่างด้าวจากบางวัฒนธรรมอาจให้ความสำคัญกับการยอมรับแบบกลุ่มมากกว่าการยอมรับรายบุคคล ในขณะที่บางวัฒนธรรมอาจมองว่าการได้รับการ

ยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่น่าอึดอัดใจ การออกแบบระบบการให้รางวัลและการยอมรับจึงต้องคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรมเหล่านี้

ข้อจำกัดประการที่สองเกี่ยวข้องกับความไม่มั่นคงในการจ้างงาน Siengthai และ Pila-Ngarm (2016) พบว่าการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นสัญญาระยะสั้นและข้อจำกัดทางกฎหมายส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนในการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานส่งผลต่อความสามารถในการวางแผนอาชีพระยะยาว

ความไม่มั่นคงในการจ้างงานยังส่งผลต่อการลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการเรียนรู้ Tangthong และคณะ (2014) พบว่าทั้งองค์กรและแรงงานต่างด้าวมักลังเลที่จะลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวระยะยาว เนื่องจากความไม่แน่นอนของระยะเวลาการจ้างงาน ซึ่งขัดแย้งกับหลักการของ Herzberg ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ

อุปสรรคด้านภาษาและการสื่อสารเป็นข้อจำกัดประการที่สาม Sunthorncheewin และคณะ (2013) ระบุว่าความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการสื่อสารนโยบายและความคาดหวังขององค์กร รวมถึงข้อจำกัดในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม ส่งผลกระทบต่อการรับรู้การยอมรับและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Charoensap และคณะ (2019) ยังพบว่าอุปสรรคด้านภาษาส่งผลต่อความสามารถในการสื่อสารความต้องการและความคิดเห็น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ

การแก้ไขข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยกับแรงงานต่างด้าว Supanti และคณะ (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิดใหม่ที่บูรณาการมิติต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละด้านดังนี้

2.1.1.2.1 ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรม องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาระบบการให้รางวัลและการยอมรับที่มีระบบการให้รางวัลที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (culturally responsive) การศึกษาของ Pongpanich (2018) พบว่าการออกแบบระบบการให้รางวัลที่คำนึงถึงค่านิยมและความเชื่อของแต่ละวัฒนธรรมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจูงใจ เช่น การปรับรูปแบบการให้รางวัลระหว่างการยกย่องรายบุคคลและแบบกลุ่มตามความเหมาะสมทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น การจัดพื้นที่ละหมาด หรือการยืดหยุ่นเวลาทำงานในช่วงเทศกาลสำคัญ จะช่วยให้แรงงานรู้สึกได้รับการยอมรับและเข้าใจ

2.1.1.2.2 การสร้างความมั่นคงในการจ้างงานเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ Siengthai และ Pila-Ngarm (2016) เสนอว่าองค์กรควรพัฒนาระบบการต่อสัญญาจ้างที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและสื่อสารให้แรงงาน

เข้าใจ การสนับสนุนในกระบวนการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงานควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน นอกจากนี้ การวางแผนพัฒนาอาชีพควรคำนึงถึงข้อจำกัดทางกฎหมายและระยะเวลาการอนุญาตทำงาน โดยอาจแบ่งแผนพัฒนาเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับสถานะการจ้างงาน

2.1.1.2.3 การพัฒนาการสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญในการลดช่องว่างทางภาษาและวัฒนธรรม Sunthorncheewin และคณะ (2013) เสนอแนะว่าการจัดให้มีล่ามและเอกสารในภาษาที่แรงงานเข้าใจเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการฝึกอบรมทักษะภาษาสำหรับการทำงาน โดยอาจจัดทำหลักสูตรภาษาที่เน้นคำศัพท์และประโยคที่ใช้บ่อยในการทำงาน การพัฒนาช่องทางการสื่อสารควรคำนึงถึงความสะดวกและความคุ้นเคยของแรงงาน เช่น การใช้แอพพลิเคชันที่รองรับหลายภาษา การใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เข้าใจง่าย หรือการจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงที่สามารถสื่อสารในภาษาเดียวกัน

การบูรณาการแนวทางทั้งสามด้านนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในองค์กร Charoensukmongkol และ Puyod (2021) เน้นย้ำว่าความสำเร็จในการจัดการแรงงานต่างด้าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับการดำเนินการในด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการผสมผสานและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนากรอบแนวคิดใหม่นี้ไม่เพียงแต่จะช่วยแก้ไขข้อจำกัดของทฤษฎีสองปัจจัยในบริบทของแรงงานต่างด้าวเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยกับแรงงานต่างด้าวควรคำนึงถึงความยั่งยืนในหลายมิติ Charoensukmongkol และ Puyod (2021) เสนอว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน โดยควรพิจารณาทั้งความยั่งยืนด้านแรงงาน การผลิต ชื่อเสียงองค์กร นวัตกรรม และสังคม

การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์นี้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยกับแรงงานต่างด้าวต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ โดยการพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ที่บูรณาการมิติต่างๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างระบบการจูงใจที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในการจัดการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งสำหรับองค์กร แรงงาน และสังคมโดยรวม

2.1.1.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งเสนอโดย J. Stacy Adams ในปี 1963 มีรากฐานมาจากการศึกษาทางจิตวิทยาสังคมและพฤติกรรมองค์กร โดยได้รับแรงบันดาลใจจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและแนวคิดเรื่องความไม่สอดคล้องทางปัญญา ทฤษฎีนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักเผชิญกับความท้าทายในเรื่องความเท่าเทียมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า พนักงานประเมินความยุติธรรมของค่าตอบแทนโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ (เช่น เงินเดือน สวัสดิการ) กับปัจจัยนำเข้า (เช่น ความพยายาม ทักษะ) ของตนเองกับผู้อื่น ในกรณีของแรงงานต่างด้าว พวกเขาอาจเปรียบเทียบตนเองกับแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆ หากพบว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน อาจนำไปสู่ความไม่พอใจ ลดแรงจูงใจในการทำงาน หรือแม้กระทั่งการลาออก การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้สามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจและจัดการกับประเด็นดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำทฤษฎีความเสมอภาคมาใช้ในการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนมีแนวทางที่หลากหลาย ประการแรก องค์กรควรสร้างระบบค่าตอบแทนที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว ประการที่สอง ควรพัฒนาระบบประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การประเมินผลงานที่วัดได้จริงและเป็นธรรมสำหรับทั้งแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ การสื่อสารนโยบายและเหตุผลอย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจถึงเหตุผลในการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะช่วยลดความเข้าใจผิดและความรู้สึกไม่เป็นธรรม

องค์กรควรจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมได้อย่างปลอดภัย พร้อมทั้งพัฒนาทักษะและโอกาสความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม โดยส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและปรับค่าตอบแทน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลายก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อลดอคติและการเลือกปฏิบัติ ท้ายที่สุด องค์กรควรทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป

การนำทฤษฎีความเสมอภาคมาประยุกต์ใช้ในการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความพึงพอใจ เพิ่มแรงจูงใจ และรักษาแรงงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในฐานะนายจ้างที่มีความรับผิดชอบและเป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต อย่างไรก็ตาม การนำทฤษฎีนี้มาใช้ใน

บริบทของแรงงานต่างด้าวอาจมีความท้าทายบางประการ เช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการสื่อสารนโยบายค่าตอบแทน หรือข้อจำกัดทางกฎหมายในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่อาจส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยเหล่านี้อย่างรอบคอบในการออกแบบและปรับใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.1.1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง พัฒนาขึ้นโดย Victor Vroom ในปี 1964 มีรากฐานมาจากการศึกษาด้านจิตวิทยาองค์กรและพฤติกรรมมนุษย์ Vroom ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางจิตวิทยาการรู้คิดและทฤษฎีการตัดสินใจในการพัฒนาทฤษฎีนี้ ในบริบทของการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ทฤษฎีความคาดหวังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเข้าใจและจูงใจแรงงานต่างด้าวให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีนี้เสนอว่าแรงจูงใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เครื่องมือ (Instrumentality) คือความเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ และคุณค่า (Valence) ซึ่งหมายถึงมูลค่าที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น การเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบระบบการจูงใจที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนมีแนวทางที่หลากหลาย ประการแรก องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของแรงงานต่างด้าว โดยให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อให้พวกเขามั่นใจว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ประการที่สอง ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ โดยตั้งเป้าหมายการทำงานที่เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ และท้าทายแต่สามารถบรรลุได้สำหรับแรงงานต่างด้าว

นอกจากนี้ การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับรางวัลอย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรสร้างระบบการให้รางวัลที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งออกแบบระบบรางวัลที่มีคุณค่า โดยสำรวจความต้องการและค่านิยมของแรงงานต่างด้าว เพื่อออกแบบรางวัลที่มีความหมายและมีคุณค่าในสายตาของพวกเขา

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรควรใช้ภาษาและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน และรางวัล ท้ายที่สุด การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย โดยจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงาน จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าว

การนำทฤษฎีความคาดหวังมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้าง

แรงจูงใจและรักษาแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลังของแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจส่งผลต่อความคาดหวังและการให้คุณค่ากับรางวัลที่แตกต่างกัน การปรับใช้ทฤษฎีนี้จึงต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแรงงานต่างด้าวในแต่ละองค์กร เพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้วิจัยพบว่ามีทฤษฎีสำคัญ 3 ทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่นำเสนอแนวคิดการจัดการปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจควบคู่กัน โดยปัจจัยสุขอนามัยครอบคลุมการจัดการด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย นโยบายการบริหารงานที่เป็นธรรม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยจูงใจเน้นการสร้างการยอมรับและให้คุณค่า การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การมอบหมายความรับผิดชอบ และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่มุ่งเน้นการสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจัดการแรงงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน การประเมินผลงาน และโอกาสในการพัฒนา รวมถึงการจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของแรงงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับรางวัลอย่างเป็นธรรม การบูรณาการทั้งสามทฤษฎีนี้จะนำไปสู่การสร้างความยั่งยืนในหลายมิติ ทั้งด้านแรงงาน การผลิต ชื่อเสียงองค์กร นวัตกรรม และสังคม อย่างไรก็ตาม การนำทฤษฎีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และบริบทเฉพาะของแรงงานต่างด้าว รวมถึงข้อจำกัดทางกฎหมายและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรจึงควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงนโยบายและแนวทางการจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะช่วยให้การจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

2.1.2 แนวคิดด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้กำหนดนโยบายในหลายประเทศ

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานในยุคดิจิทัลเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการวิชาการและอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (World Economic Forum, 2020) การพัฒนาทักษะแรงงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบโดยตรงต่อผลิตภาพและนวัตกรรมขององค์กรและประเทศโดยรวม (OECD, 2019) ในบทความนี้ เราจะวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยเน้นที่ 4 ด้านหลัก ได้แก่ Upskill, Reskill, Soft Skills และ Hard Skills

Upskill หรือการยกระดับทักษะที่มีอยู่ เป็นกระบวนการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่บุคคลมีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานปัจจุบันและรองรับความท้าทายในอนาคต (Bakhshi et al., 2017) การวิจัยของ McKinsey Global Institute (2018) ชี้ให้เห็นว่า ภายในปี 2030 แรงงานกว่า 375 ล้านคนทั่วโลกอาจต้องเปลี่ยนประเภทงานหรือเรียนรู้ทักษะใหม่ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนั้น การ Upskill จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน

ในขณะที่ Upskill เน้นการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ Reskill หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการเรียนรู้ทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากทักษะเดิม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหรือเปลี่ยนสายอาชีพ (World Economic Forum, 2020) การศึกษาของ Deloitte (2019) พบว่า องค์กรที่มีโปรแกรม Reskill ที่มีประสิทธิภาพสามารถลดต้นทุนในการจ้างงานใหม่ได้ถึง 50% และเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานได้ถึง 60%

Soft Skills หรือทักษะทางสังคมและอารมณ์ มีความสำคัญเพิ่มขึ้นในยุคดิจิทัล โดย LinkedIn Global Talent Trends (2019) รายงานว่า 92% ของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า Soft Skills มีความสำคัญเท่ากับหรือมากกว่า Hard Skills ในการจ้างงาน ทักษะเหล่านี้รวมถึงการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกันในองค์กร (Deming, 2017)

ในขณะเดียวกัน Hard Skills หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในอาชีพ โดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล และวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Burning Glass Technologies, 2018) การศึกษาของ World Economic Forum (2020) คาดการณ์ว่า ภายในปี 2025 ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และการใช้เทคโนโลยีจะเป็นที่ต้องการมากที่สุดในตลาดแรงงาน

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวทั้งสี่ด้านนี้อย่างสมดุลและต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานให้สามารถรับมือกับความท้าทายในโลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Autor, 2015) องค์กรที่ลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของพนักงานมีแนวโน้ม

ที่จะมีผลประกอบการที่ดีกว่า โดยการศึกษาของ Boston Consulting Group (2019) พบว่า บริษัทที่ลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของพนักงานมีอัตราการเติบโตของรายได้สูงกว่าคู่แข่งถึง 2.2 เท่า

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานไม่ใช่เพียงเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของการสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวในระยะยาว (Brynjolfsson & McAfee, 2014) ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งเดียวที่แน่นอน ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องจะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จและความมั่นคงในอาชีพ การผสมผสานระหว่าง Upskill, Reskill, Soft Skills และ Hard Skills อย่างลงตัวจะช่วยให้แรงงานไม่เพียงแต่อยู่รอดในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงเท่านั้น แต่ยังสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยโอกาสและความท้าทายได้อย่างแท้จริง (Schwab, 2017)

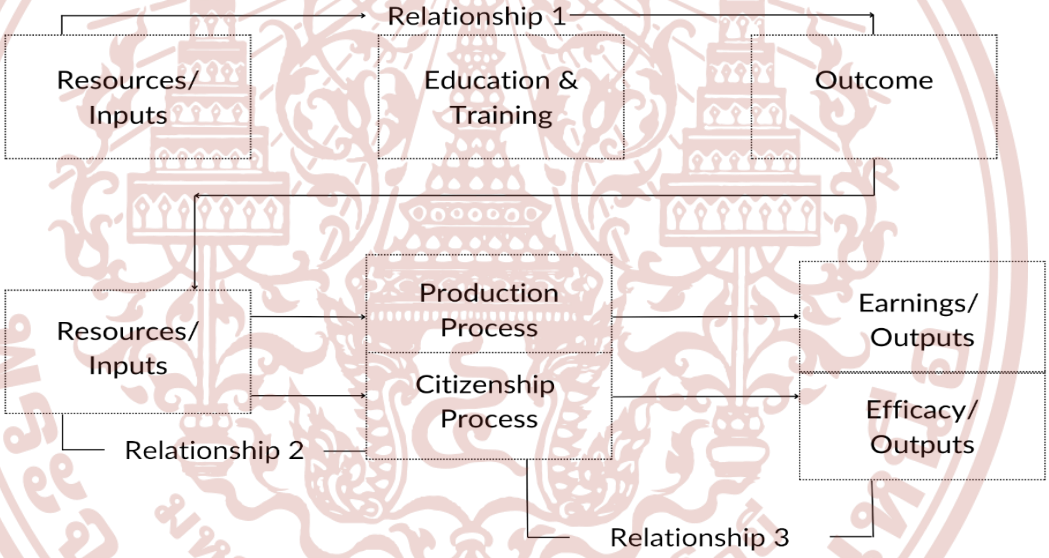
จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ได้แก่ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ซึ่งมองว่าการลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและความรู้ของแรงงานจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขององค์การยูเนสโก (UNESCO) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานของแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) มาใช้ในการวิเคราะห์ โดยทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการสะท้อนคิดจากประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสุดท้าย ผู้วิจัยยังนำทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory) มาใช้ในการวิเคราะห์ถึงกระบวนการในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2.1.2.1 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นโดย Gary S. Becker นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชาวอเมริกันในปี ค.ศ. 1964 ได้กลายเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนกำลังคนในระดับประเทศ (Becker, 1993) โดยหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร

และประเทศชาติ ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่าการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Becker, 1993) โดยการลงทุนดังกล่าวครอบคลุมการพัฒนาในหลายมิติ ได้แก่ การให้การศึกษาที่มีคุณภาพตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทั้งในรูปแบบ On-the-job และ Off-the-job training การลงทุนในระบบสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพของประชากร ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ตามทัศนะของ Becker การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น และนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นของบุคคลนั้นในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม (Becker, 1993)



ภาพที่ 2-2 A model of Human Capital Theory (Becker, 1993)

หลักการหลักของทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) หมายถึงการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) เน้นความสำคัญของการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในฐานะปัจจัยสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลายด้าน ทั้งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตั้งแต่วัยเด็กจนถึงระดับมหาวิทยาลัย การฝึกอบรมพัฒนาทักษะทั้งในและนอกงาน การลงทุนในระบบสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ อีกทั้ง Becker (1993) เชื่อว่าการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคคลจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และนำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นของบุคคลนั้นในระยะยาว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลลงทุนพัฒนาตนเอง ทฤษฎีของ Becker นอกจากการเน้นย้ำความสำคัญของการลงทุนแล้ว ยังชี้ให้เห็นความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลลงทุนพัฒนาศักยภาพของตน (Becker, 1993) ผ่านกลไกต่างๆ เช่น การเชื่อมโยงระบบค่าตอบแทนกับระดับการศึกษาและทักษะ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้สัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพ และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา โดยแรงจูงใจเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเต็มใจทุ่มเทเวลาและทรัพยากรเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตน ซึ่งจะก่อประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคล องค์กรที่สังกัด และสังคมโดยรวม โดยมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ในแต่ละระดับดังนี้

2.1.2.1.1 ระดับบุคคล ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การส่งเสริมให้บุคคลวางแผนพัฒนาอาชีพในระยะยาว โดยเน้นการเพิ่มพูนทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และการให้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการลงทุนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม

2.1.2.1.2 ระดับองค์กร ได้แก่ การลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงาน

2.1.2.1.3 ระดับประเทศ ได้แก่ การพัฒนานโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อยกระดับสุขภาพของประชากรในภาพรวม การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มนวัตกรรมและขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนานโยบายแรงงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวการนำแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในบริบทของแรงงานต่างด้าว แม้จะมีความท้าทายเฉพาะ แต่ก็สามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทาง ได้แก่ 1) การสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายการจ้างงานระยะยาวสำหรับแรงงานต่างชาติที่มีทักษะและประสบการณ์ และการปรับปรุงระบบการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส 2) การลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะ ได้แก่ จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาถึงความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม และ การส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างด้าว 3) การสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเอง ได้แก่ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและความสามารถ และการยกย่องและให้รางวัลแก่

แรงงานต่างด้าวที่มีผลงานโดดเด่นหรือมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต ได้แก่ การให้มีบริการตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว และการดูแลให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทางสังคมอย่างเท่าเทียม และ 5) การสร้างความตระหนักรู้แก่นายจ้าง ได้แก่ การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับประโยชน์ของการลงทุนพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าว และการส่งเสริมการมองแรงงานต่างด้าวในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในระยะยาว

จากการศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์ ผู้วิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้กับแรงงานต่างด้าวยังมีประเด็นที่ต้องการศึกษาในประเด็นเหล่านี้เพื่อการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้แก่ (1) ความไม่แน่นอนของระยะเวลาจ้างงาน ซึ่งอาจทำให้ผู้จ้างงานลังเลที่จะลงทุนพัฒนาทักษะ (2) อุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรม (3) ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบายที่ไม่เอื้อต่อการลงทุนพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในระยะยาว และ (4) ทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานต่างชาติ ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ

จากการศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Becker ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของทฤษฎีได้ว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เกิดจากการพัฒนาผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมสุขภาพ และทฤษฎีทุนมนุษย์นี้สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ผ่านการเน้นย้ำการสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน การลงทุนพัฒนาทักษะ และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์นี้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพิจารณาความท้าทายและบริบทเฉพาะของแรงงานต่างด้าว โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (Becker, 1993)

2.1.2.2 แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเปราะบางและมักถูกละเลยในด้านการศึกษาและ การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว จึงเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขององค์การยูเนสโก (UNESCO) นำเสนอเรื่องการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว รวมถึงประเด็นที่สมควรทำการศึกษาและแนวทางแก้ไข องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ได้ผลักดันแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ทศวรรษ 1970 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มนุษย์เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เทคโนโลยี และตลาดแรงงาน (UNESCO, 2015)

หลักการสำคัญของแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) นี้ ประกอบด้วย 1) การขยายขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมการเรียนรู้ในทุกรูปแบบและบริบท ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย และจากประสบการณ์ 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต 3) การสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ 4) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และ 5) การสร้างระบบรับรองและเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์และการศึกษานอกระบบ (UNESCO, 2024)



ภาพที่ 2-3 Lifelong Learning (UNESCO, 2024)

การประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวคือ การจัดการศึกษาและฝึกอบรมที่หลากหลายเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ทั้งการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรฝึกอาชีพ และการเรียนรู้ทักษะชีวิตที่จำเป็น เช่น ภาษา กฎหมาย และวัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างความยืดหยุ่น เช่น การเรียนนอกเวลางาน การใช้เทคโนโลยีการเรียนทางไกล และการเรียนแบบโมดูล จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของแรงงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวกับความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างระบบรับรองความรู้และประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแรงงาน จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐ ชุมชนท้องถิ่น และระหว่างประเทศ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแนวคิดนี้อย่างเป็นรูปธรรม (UNESCO,

2015)

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานต่างด้าวยังคงเผชิญความท้าทายหลายประการ อาทิ 1) ข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายการจ้างงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวคิดนี้ 2) อคติและการเลือกปฏิบัติในสังคมที่ส่งผลต่อโอกาสการเรียนรู้ของแรงงานต่างชาติ ซึ่งควรแก้ไขผ่านการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในสังคม 3) ความไม่พร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องมีการลงทุนพัฒนาอย่างเหมาะสม และ 4) ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรของแรงงานเอง ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและการสนับสนุนจากนายจ้าง (UNESCO, 2015)

จากการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญของแนวคิดนี้ได้ว่าแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโกนับเป็นกรอบแนวคิดที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การสร้างโอกาสและรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นจะช่วยให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติยังคงมีความท้าทายหลายประการทั้งในด้านนโยบาย ทัศนคติในสังคม และข้อจำกัดทางทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการแก้ไข การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แรงงานต่างด้าวนอกจากจะช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงานแล้ว ยังนำไปสู่ความเท่าเทียมทางการศึกษา และการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนในที่สุด

2.1.2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการยกระดับศักยภาพและผลิตภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ David A. Kolb เป็นแนวคิดทางการศึกษาที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ผ่านการปรับเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Kolb, 2014) ทฤษฎีนี้มีศักยภาพสูงในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และระดับการศึกษา บทความนี้มุ่งวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ในบริบทขององค์กรที่มีแรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งอภิปรายถึงความท้าทายและข้อควรพิจารณา



ภาพที่ 2-4 Experiential Learning Theory (Kolb, 2014)

หลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) คือ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและการสร้างความหมายจากประสบการณ์ Kolb (2014) อธิบายว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การมีประสบการณ์รูปธรรม ซึ่งผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติหรือเผชิญสถานการณ์จริง (2) การสังเกตอย่างไตร่ตรองจากหลายมุมมอง (3) การสร้างแนวคิดนามธรรมผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากประสบการณ์ และ (4) การทดลองปฏิบัติแนวคิดใหม่ในสถานการณ์อื่นๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดประสบการณ์ใหม่ ทฤษฎีนี้เน้นว่าผู้เรียนต้องมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นเพียงผู้รับความรู้ที่ถ่ายทอดจากผู้สอน (Kolb, 2014)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) Kolb (2014) อธิบายว่า การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-Job Training) เป็นวิธีการหลักในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้กับแรงงานต่างด้าว โดยจัดให้มีการลงมือปฏิบัติงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากความผิดพลาด และมีการสะท้อนคิดเป็นระยะ การสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวและพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ Kolb (2014) กล่าวว่าการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) ก็เป็นอีกแนวทางที่น่าสนใจ ซึ่งเน้นมอบหมายโครงงานที่ท้าทายให้แรงงานต่างด้าวได้ทำงานเป็นทีม ลงมือปฏิบัติ และนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Learning) ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์และวิธีปฏิบัติที่ดีก็ช่วยส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) ภายในองค์กรได้ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างการจำลองสถานการณ์ (Simulation) โดยใช้เทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) หรือความจริงเสริม (AR) ก็สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่

มีคุณภาพให้แรงงานต่างด้าวได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การจะใช้เครื่องมือเหล่านี้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องมีกิจกรรมการสะท้อนคิด (Reflection) ควบคู่ไปด้วยเสมอ เช่น การบันทึกการเรียนรู้ (Learning Journal) การสะท้อนคิดเป็นกลุ่ม และการประเมินตนเอง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ถอดบทเรียนจากประสบการณ์และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง (Kolb, 2014)

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ผู้วิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์เห็นเป็นการจำเป็นที่ต้องเข้าใจในประเด็นเรื่อง (1) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาเป็นอุปสรรคต่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จึงต้องพิจารณาใช้ล่ามหรือสื่อการสอนหลากหลายภาษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแรงงานแต่ละคนก็เป็นอีกปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดเนื้อหาและความยากง่ายของกิจกรรม อาจจำเป็นต้องมีการปรับพื้นฐานความรู้ก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ในบางกรณี เพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (2) การสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของผู้เรียนให้เปิดใจยอมรับวิธีการเรียนรู้แบบใหม่นี้ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ เพื่อให้แรงงานกล้าทดลองและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเป็นสิ่งจำเป็น ขณะเดียวกันต้องมีระบบป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติ (3) การวิเคราะห์ประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีความเหมาะสม การพัฒนาวิธีการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้แบบนี้ โดยเน้นการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนแบบองค์รวมและต่อเนื่อง (Kolb, 2014)

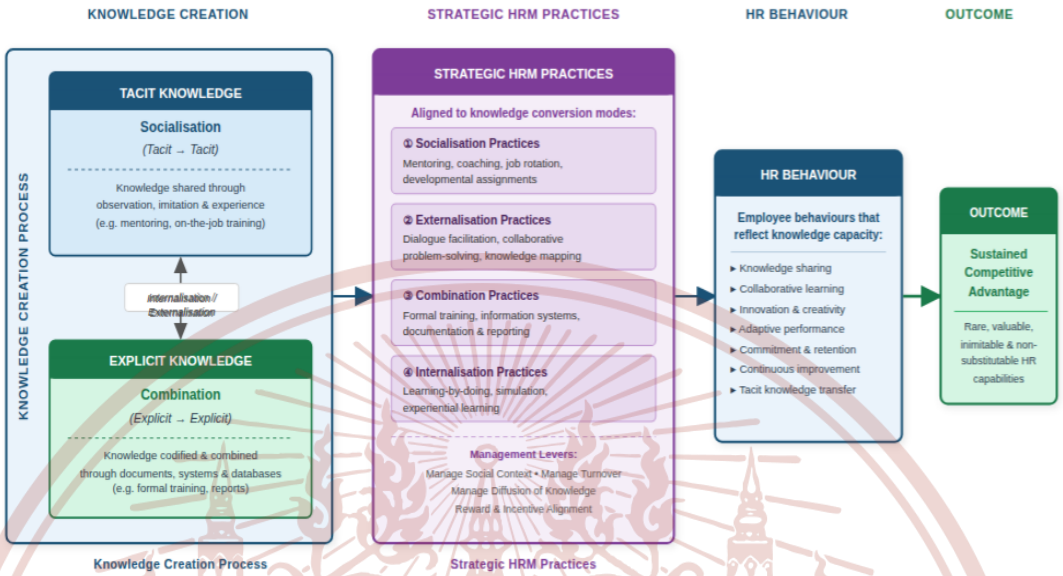
จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ของ David A. Kolb ผู้วิจัยพบว่าเป็นแนวคิดที่มีคุณค่าในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวในองค์กร เนื่องจากเน้นการสร้างองค์ความรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการสร้างสรรค์จากประสบการณ์ตรง มีเครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน การสอนงาน การเรียนรู้แบบโครงงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อน การจำลองสถานการณ์ และการสะท้อนคิด ซึ่งล้วนแล้วแต่มีศักยภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของแรงงานต่างด้าว ส่วนในประเด็นการนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้ ผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องพิจารณาถึงความท้าทายต่างๆ ทั้งความแตกต่างทางวัฒนธรรม ระดับการศึกษาที่หลากหลาย ความไม่คุ้นเคยกับรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ การสร้างความปลอดภัยในการเรียนรู้ และการประเมินผลที่เหมาะสม การตระหนักรู้และหาทางรับมือกับข้อท้าทายเหล่านี้จะช่วยให้การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์กับแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวพัฒนาทักษะที่จำเป็น ปรับตัวเข้ากับการทำงานได้เร็วขึ้น และเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

2.1.2.4 ทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory)

ทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ในปี ค.ศ. 1996 ผ่านหนังสือ The Knowledge-Creating Company, How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation (Nonaka & Takeuchi, 1996) โดยมุ่งเน้นการสร้างและจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขันตามแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการในการสร้าง รวบรวม จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Nonaka & Takeuchi, 1996) โดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันกันได้ภายในองค์กร

ทฤษฎีการจัดการความรู้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก ซึ่งมีลักษณะและวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน ในขณะที่กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การสร้าง การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Nonaka & Takeuchi, 1996)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้แก่ ผู้นำ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และแรงจูงใจ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้กระบวนการจัดการความรู้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (Nonaka & Takeuchi, 1996) นอกจากนี้ การวัดผลการจัดการความรู้เป็นอีกประเด็นที่สำคัญในการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงกิจกรรมและกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยการวัดผลควรครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในมิติของกระบวนการ ผลลัพธ์ และการรับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และควรมีการนำผลการวัดมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Nonaka & Takeuchi, 1996)



ภาพที่ 2-5 A Model of Human Resource Management as a source of Sustained Competitive Advantage (Nonaka & Takeuchi, 1996)

การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญต่อองค์กรในหลายระดับ ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน นวัตกรรม ความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน (Nonaka & Takeuchi, 1996)

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ในการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรวบรวม จัดเก็บ และแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาไปจนถึงการพัฒนาและรักษาแรงงานต่างด้าว ผ่านการสร้างฐานความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎีการจัดการความรู้ ผู้วิจัยพบว่าเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการสร้าง รวบรวม จัดเก็บ แบ่งปัน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างนวัตกรรม โดยมุ่งตรงต่อประโยชน์ในการจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องหลัก และการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานเป็นเรื่องลำดับถัดมา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยพบว่าการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะ

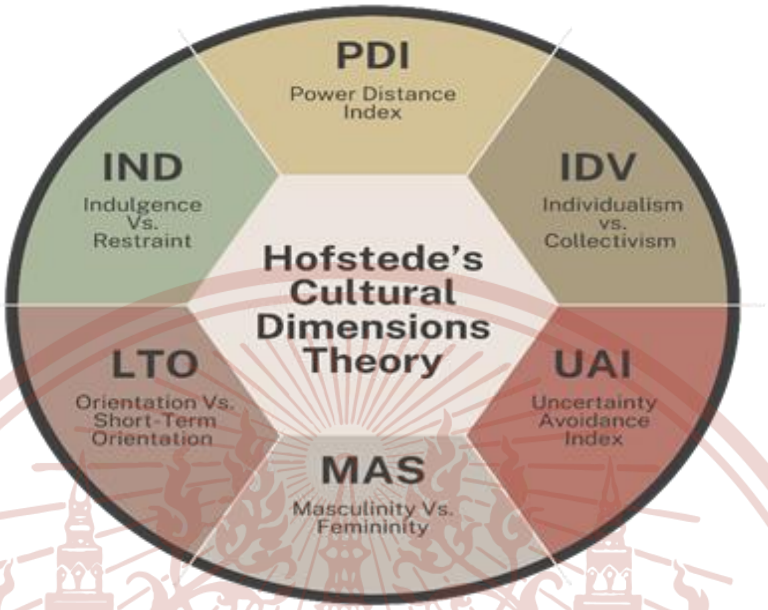
อย่างยิ่งทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Becker (1993) ที่เน้นการลงทุนพัฒนาศักยภาพมนุษย์ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมสุขภาพ ควบคู่กับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 2015) ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น และทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ของ Kolb (2014) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ตลอดจนทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi (1996) ที่เน้นการแปลงความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้งที่สามารถถ่ายทอดได้ ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความท้าทายเฉพาะในการพัฒนาแรงงานต่างด้าว อาทิ ความไม่แน่นอนของระยะเวลาจ้างงาน อุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบาย และทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานต่างชาติ ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบใน 4 มิติหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นทั้ง Upskill, Reskill, Soft Skills และ Hard Skills โดยเน้นการฝึกอบรมในงาน การสอนงาน และการเรียนรู้แบบโครงงาน (2) การสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การใช้สื่อหลายภาษา การจัดการเรียนรู้นอกเวลางาน และการใช้เทคโนโลยีการเรียนทางไกล (3) การพัฒนาระบบจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและผลการปฏิบัติงาน และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่น ทั้งนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐในการปรับปรุงนโยบายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานระยะยาว ภาคเอกชนในการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และภาคการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.1.3 ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity and Communication Management)

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเชื่อมโยงและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ความเข้าใจในทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง บทความนี้มุ่งนำเสนอทฤษฎีและแนวคิดสำคัญ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร ได้แก่ ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Geert Hofstede แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Charles Taylor ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ William B. Gudykunst และทฤษฎีการบริหารความหลากหลาย

2.1.3.1 ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Geert Hofstede

ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions Theory) ของ Geert Hofstede เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมในบริบทองค์กร Hofstede (2011) ระบุว่ามิติทางวัฒนธรรมมี 6 มิติหลักที่ใช้ในการจำแนกความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มุมมองระยะยาว และการตามใจตนเองและการยับยั้งชั่งใจ ได้แก่ (1) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึงระดับการยอมรับความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจในสังคม ในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงมักมีโครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้นชัดเจน และการตัดสินใจมักมาจากผู้บริหารระดับสูง (2) ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism vs Collectivism) หมายถึงระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อกลุ่ม สังคมปัจเจกนิยมเน้นความสำเร็จส่วนบุคคล ในขณะที่สังคมกลุ่มนิยมให้ความสำคัญกับความสามัคคีและผลประโยชน์ของกลุ่ม (3) ความเป็นชายและความเป็นหญิง (Masculinity vs Femininity) หมายถึงบทบาทและคุณลักษณะทางเพศที่สังคมคาดหวัง สังคมที่มีความเป็นชายสูงมักเน้นการแข่งขันและความสำเร็จ ส่วนสังคมที่มีความเป็นหญิงสูงมักเน้นคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ (4) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึงระดับการยอมรับความคลุมเครือและสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สังคมที่หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงมักชอบกฎระเบียบที่ชัดเจนและโครงสร้างที่แน่นอน (5) มุมมองระยะยาว (Long-Term Orientation) หมายถึงการให้ความสำคัญกับอนาคตและการวางแผนระยะยาว สังคมที่มีมุมมองระยะยาวมักเน้นการประหยัด การอดทน และการปรับตัวเพื่ออนาคต และ (6) การตามใจตนเองและการยับยั้งชั่งใจ (Indulgence vs Restraint) หมายถึงระดับการควบคุมความปรารถนาและแรงขับทางสังคม สังคมที่ตามใจตนเองมักเน้นความสุขและความพึงพอใจส่วนบุคคล ส่วนสังคมที่ยับยั้งชั่งใจมักมีบรรทัดฐานทางสังคมที่เข้มงวด (Hofstede, 2011)



ภาพที่ 2-6 Hofstede's cultural dimensions (Hofstede, 2011)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions Theory) ของ Geert Hofstede ผู้วิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย (1) การปรับกลยุทธ์การสื่อสาร โดยพิจารณาความเหลื่อมล้ำของอำนาจในการเลือกรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม และปรับวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับความเป็นปัจเจกนิยมหรือกลุ่มนิยมของแรงงาน (2) การออกแบบระบบการทำงาน โดยพิจารณาระดับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการกำหนดกฎระเบียบและโครงสร้างการทำงาน และปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นชายหรือความเป็นหญิงในวัฒนธรรมของแรงงาน (3) การพัฒนาระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ โดยพิจารณามุมมองระยะยาวในการออกแบบระบบการให้รางวัลและความก้าวหน้าในอาชีพ และปรับแนวทางการให้รางวัลให้สอดคล้องกับการตามใจตนเองหรือการยับยั้งชั่งใจในวัฒนธรรมของแรงงาน (4) การจัดการความขัดแย้ง โดยเข้าใจความแตกต่างในมิติต่างๆ เพื่อคาดการณ์และป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม และพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม (5) การฝึกอบรมและพัฒนา โดยออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมของประเทศที่ทำงาน และจัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมให้กับพนักงานทุกระดับ และ (6) การสร้างทีมงานข้ามวัฒนธรรม โดยใช้ความเข้าใจในมิติทางวัฒนธรรมเพื่อจัดทีมงานที่มีความสมดุลและเสริมจุดแข็งของแต่ละวัฒนธรรม และพัฒนากลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Geert Hofstede ผู้วิจัยพบว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมตามมิติต่างๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede เป็นกรอบแนวคิดที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมในบริบทองค์กรและการทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการทำงานข้ามวัฒนธรรมให้กับพนักงานทุกระดับ จะเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือทางธุรกิจข้ามวัฒนธรรมที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ควรมีการทบทวนและปรับปรุงความเข้าใจเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและบริบททางสังคม การใช้ทฤษฎีนี้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง จะช่วยให้การประยุกต์ใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ในบริบทของการจัดการแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการสร้างความร่วมมือข้ามวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรที่สามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม จะมีความได้เปรียบในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของตลาดที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การทำความเข้าใจมิติทางวัฒนธรรมและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Hofstede อย่างเหมาะสม จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและสร้างความร่วมมือข้ามวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ใส่ใจและลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการทำงานข้ามวัฒนธรรมให้กับพนักงาน จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความหลากหลาย นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

2.1.3.2 แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism)

Charles Taylor นักปรัชญาการเมืองชาวแคนาดา เป็นผู้เสนอแนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) ที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับและเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม Taylor (1994) เห็นว่าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและควรได้รับการรับรองจากรัฐและสังคม เขาโต้แย้งว่าสังคมที่เป็นเสรีประชาธิปไตยไม่ควรยึดติดกับวัฒนธรรมกระแสหลักเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดกว้างยอมรับความแตกต่างหลากหลายและให้สิทธิแก่กลุ่มวัฒนธรรมต่างๆ ในการธำรงรักษาอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของตน (Taylor, 1994)

แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Taylor มีนัยสำคัญต่อการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กรและสังคม กล่าวคือ ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม และพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง ไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกันบุคคลใดบุคคลหนึ่งเนื่องจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง (Taylor, 1994) องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเสมอภาคของบุคลากรทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือวัฒนธรรม

นอกจากนี้ การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมก็เป็นประเด็นสำคัญที่ Taylor ให้ความสนใจ เขามองว่าในสังคมพหุวัฒนธรรม จำเป็นต้องมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนทำความเข้าใจกันระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อลดอคติ ข้อขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Taylor, 1994) การสื่อสารควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน เปิดใจรับฟังมุมมองที่แตกต่าง และพยายามเข้าใจบริบทและความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง องค์กรจึงควรส่งเสริมทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ผ่านกิจกรรมฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่างวัฒนธรรม

อย่างไรก็ดี แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Taylor (1994) ก็เผชิญกับข้อวิพากษ์บางประการ เช่น การให้สิทธิพิเศษแก่ชนกลุ่มน้อยมากเกินไปอาจนำไปสู่การแบ่งแยกสังคม หรือความกังวลเรื่องการทำลายเอกภาพและค่านิยมร่วมของชาติ (Kymlicka, 1995) ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างสมดุลระหว่างการเคารพความหลากหลายกับการสร้างสำนึกร่วมในองค์กร รวมถึงกำหนดกรอบจริยธรรมที่ทุกวัฒนธรรมพึงยึดถือร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและการทำงานที่ราบรื่น

การประยุกต์ใช้แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Taylor ในการบริหารความหลากหลายและการสื่อสารภายในองค์กร ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญในการนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความเป็นเลิศ การยอมรับและเคารพความแตกต่างหลากหลาย ควบคู่ไปกับความพยายามในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมให้เจริญงอกงามต่อไป

2.1.3.3 ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Theory)

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศอย่างกว้างขวาง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมได้กลายเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำงานและใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากถิ่นฐานเดิม ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Theory) ของ William B. Gudykunst นักวิชาการด้านการสื่อสารชาวอเมริกัน เป็นกรอบแนวคิดที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม และแนวทางในการปรับปรุงการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้ดียิ่งขึ้น (Gudykunst, 1998) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้

ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Gudykunst ในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว

Gudykunst (1998) ได้นำเสนอโมเดลทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจในการสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรม ความรู้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และทักษะในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (1) แรงจูงใจในการสื่อสารเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในการลดความไม่แน่นอน ความต้องการในการจัดการความวิตกกังวล และความต้องการในการรักษาอัตลักษณ์ของตนเอง ความรู้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมครอบคลุมทั้งความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และความรู้เกี่ยวกับภาษาและรหัสทางวัฒนธรรม ส่วนทักษะในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้น ประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น ทักษะการฟังและสังเกต และความสามารถในการจัดการกับความเข้าใจผิดและความขัดแย้ง (2) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรม ปัจจัยระดับกลุ่ม และปัจจัยระดับบุคคล โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมครอบคลุมมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede เช่น ความเป็นปัจเจกนิยมหรือกลุ่มนิยม ค่านิยมทางวัฒนธรรม และการรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ปัจจัยระดับกลุ่มเกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ทางสังคม บรรทัดฐานของกลุ่ม และสถานภาพของคู่สนทนา ส่วนปัจจัยระดับบุคคลนั้นครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง การแสดงออกทางอารมณ์ และสไตล์การสื่อสาร และ (3) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ (3.1) การพัฒนาแรงจูงใจในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ผ่านการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในการทำงาน การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และปรับตัวกับวัฒนธรรมใหม่ (3.2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศที่ทำงานและวัฒนธรรมองค์กร การให้ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการสื่อสารและการทำงาน และการสอนภาษาและรหัสทางวัฒนธรรมที่จำเป็น (3.3) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยการฝึกอบรมทักษะการฟังเชิงรุกและการสังเกตพฤติกรรมทางวัฒนธรรม การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่าง ๆ และการฝึกทักษะการจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาข้ามวัฒนธรรม (3.4) การสร้างโอกาสในการฝึกฝนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างแรงงานต่างด้าวและพนักงานท้องถิ่น การสร้างระบบพี่เลี้ยงหรือคู่หูข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Buddy System) และการส่งเสริมการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (3.5) การพัฒนาความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสาร ด้วยการส่งเสริมการสะท้อนคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมและการสื่อสารของตนเอง การฝึกวิเคราะห์

สถานการณ์การสื่อสารโดยคำนึงถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม กลุ่ม และบุคคล และการพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสื่อสารตามบริบททางวัฒนธรรม และ (3.6)การสร้างระบบสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม โดยการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในองค์กร การพัฒนาระบบล่ามหรือผู้ประสานงานทางวัฒนธรรม และการสร้างช่องทางให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Gudykunst, 1998)

จากการศึกษาทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมผู้วิจัยพบว่า การให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่ควรมองวัฒนธรรมแบบเหมารวมหรือตายตัว และควรคำนึงถึงความหลากหลายภายในวัฒนธรรมเดียวกัน นอกจากนี้ ยังต้องตระหนักถึงประเด็นเรื่องอำนาจและความไม่เท่าเทียมที่อาจส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยพิจารณาบริบททางสังคมและการเมืองที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมความเท่าเทียมและการเคารพซึ่งกันและกันในการสื่อสาร การนำทฤษฎีไปปรับใช้ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและผ่านช่องทางเทคโนโลยี โดยปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทการสื่อสารในยุคดิจิทัล ท้ายที่สุด ต้องไม่ลืมคำนึงถึงพลวัตและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย ด้วยการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ William B. Gudykunst เป็นกรอบแนวคิดที่มีประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งแรงจูงใจ ความรู้ และทักษะในการสื่อสาร รวมถึงการตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเสนอว่า การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์บริบทเฉพาะของแต่ละสถานการณ์ และควรบูรณาการเข้ากับแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่รอบด้านและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและประสบการณ์จริง องค์กรที่มีแรงงานต่างด้าวควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างบุคลากรจากหลากหลายวัฒนธรรม การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมไม่เพียงแต่จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งระหว่างผู้คนต่างวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่สังคมที่เคารพและยอมรับในความหลากหลาย ลดความขัดแย้ง และเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างกันในระยะยาว การลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม

การศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในบริบทของแรงงานต่างด้าว เผยให้เห็นถึงข้อจำกัดและความท้าทายที่สำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีกับสถานการณ์จริง โดยเฉพาะในบริบทของภาคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง การวิเคราะห์นี้ครอบคลุมทฤษฎีหลักสามประการ ได้แก่ ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Taylor และทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Gudykunst พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหารความหลากหลายและแนวคิดทางจิตวิทยาองค์กร

ในส่วนของทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede แม้จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีข้อจำกัดที่สำคัญในการประยุกต์ใช้กับบริบทของแรงงานต่างด้าว ข้อจำกัดประการแรกเกี่ยวข้องกับบริบทการศึกษาที่มาจากบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากสภาพความเป็นจริงในองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม ประการที่สอง การจัดกลุ่มวัฒนธรรมตามประเทศละเลยความหลากหลายภายในประเทศและภูมิภาค โดยเฉพาะในกรณีของประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมสูง ประการที่สาม ทฤษฎีนี้ไม่ได้คำนึงถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อรูปแบบการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ของแรงงานต่างด้าว

แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมของ Taylor นำเสนอกรอบความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการยอมรับและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มีข้อจำกัดในการละเลยมิติความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในกรณีของแรงงานต่างด้าวที่มักมีอำนาจต่อรองต่ำ นอกจากนี้ยังขาดแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการจัดการกับความท้าทายเชิงปฏิบัติ เช่น อุปสรรคด้านภาษา ความแตกต่างในวิธีการทำงาน และความขัดแย้งในการตีความกฎระเบียบ

ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Gudykunst ให้กรอบแนวคิดที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจกระบวนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม แต่มีข้อจำกัดในการเน้นมิติปัจเจกบุคคลมากเกินไป โดยละเลยปัจจัยเชิงโครงสร้างและบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการสื่อสาร การเน้นการลดความไม่แน่นอนและความวิตกกังวลอาจไม่เพียงพอในการจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนในสถานการณ์จริง

การบูรณาการแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหารความหลากหลายและแนวคิดทางจิตวิทยาองค์กร จะช่วยให้เกิดกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงมากขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาแนวทางการจัดการที่คำนึงถึงทั้งมิติทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางจิตวิทยา และบริบททางสังคมเศรษฐกิจ

การพัฒนางานวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่เหมาะสม และการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในบริบทของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้และ

พัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยและภูมิภาค นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน

2.1.4 แนวคิดด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

สิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการพูดถึงมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนอย่างต่อเนื่อง ประเด็นเหล่านี้ได้รับการบัญญัติไว้ในเอกสารสำคัญระดับสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) และแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. 1948 ถือเป็นเอกสารพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับกันทั่วโลก ปฏิญญาฉบับนี้ระบุถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน รวมถึงสิทธิในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพักผ่อน เวลาว่าง และการจำกัดชั่วโมงการทำงานอย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ยังรวมถึงสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. 1990 มุ่งคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อแรงงานเหล่านี้ ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การเข้าถึงบริการสุขภาพ การได้รับความคุ้มครองทางสังคม และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ อนุสัญญานี้ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของสมาชิกในครอบครัวของแรงงานข้ามชาติด้วย

นอกจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นหน่วยงานเฉพาะทางขององค์การสหประชาชาติที่มุ่งส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและสิทธิแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้กำหนดอนุสัญญาและข้อแนะหลายฉบับเพื่อคุ้มครองแรงงาน เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) อนุสัญญาเหล่านี้กำหนดมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศสมาชิกพึงปฏิบัติตาม

เอกสารระหว่างประเทศข้างต้นล้วนแสดงให้เห็นถึงความพยายามของประชาคมโลกในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้และการปฏิบัติตามพันธกรณีเหล่านี้ยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานข้าม

ชาติที่มักเผชิญกับความเปราะบางและการถูกเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งรัฐบาล นายจ้าง สหภาพแรงงาน และภาคประชาสังคม ในการผลักดันให้มีการเคารพสิทธิแรงงานและการสร้างสภาพการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทุกคน ไม่ว่าจะมีสัญชาติใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างโลกที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

2.1.4.1 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) เป็นเอกสารพื้นฐานที่วางกรอบหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ทุกคน ซึ่งรวมถึงสิทธิด้านแรงงานที่สำคัญ โดยหลักการเหล่านี้ย่อมนำมาใช้กับแรงงานต่างด้าวด้วย (United Nations, 2022) ปฏิญญาสากลฯ ได้รับรองสิทธิด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ สิทธิในการทำงานในสภาพที่ยุติธรรมและน่าพอใจ สิทธิในค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียม สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง (United Nations, 2022) แม้ปฏิญญาสากลฯ จะไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายโดยตรง แต่ก็เป็นต้นแบบในการร่างสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนฉบับอื่นๆ ที่มีผลผูกพันรัฐภาคี

หลักเกณฑ์ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน วางหลักการว่าบุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานโดยไม่มีการแบ่งแยก ไม่ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายในประเทศปลายทางอย่างไรก็ตาม แต่ในความเป็นจริง แรงงานต่างด้าวมักเผชิญความเสี่ยงในการถูกละเมิดสิทธิมากกว่าแรงงานทั่วไป เนื่องจากช่องว่างทางกฎหมายและนโยบาย อุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรม สถานะทางกฎหมายที่ไม่มั่นคง และการไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่ (United Nations, 2022)

จากการศึกษาปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักการของปฏิญญาสากลฯ ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย (1) การปรับปรุงกฎหมายและนโยบาย ควรมีการแก้ไขกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และพัฒนานโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (2) การจัดกลไกเข้าถึงความยุติธรรม ควรจัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายสำหรับแรงงานต่างด้าว และพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าว (3) การให้ข้อมูลเรื่องสิทธิแก่แรงงาน ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจ และจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (4) การส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ควรพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้างในการจ้างงานและดูแลแรงงานต่างด้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นธรรม (5) การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ควรพัฒนาข้อตกลงทวิภาคีหรือพหุภาคีในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว และแลกเปลี่ยนข้อมูล

และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (6) การส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าวในชุมชนและสังคม และ (7) การติดตามและประเมินผล ควรพัฒนาระบบการเก็บข้อมูลและติดตามสถานการณ์สิทธิแรงงานต่างด้าว และจัดทำรายงานประเมินผลการดำเนินงานด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาของหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมาประยุกต์ใช้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักเผชิญกับความเสี่ยงในการถูกละเมิดสิทธิมากกว่าแรงงานทั่วไป โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างกลไกและมาตรการต่างๆ ทั้งในด้านการปรับปรุงกฎหมายและนโยบาย การจัดให้มีกลไกเข้าถึงความยุติธรรม การให้ข้อมูลเรื่องสิทธิแก่แรงงาน การส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในการจ้างงาน การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ การส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิมนุษยชนและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังอย่างแท้จริง (United Nations,2022)

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)

การย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้นทางและปลายทาง แต่ในขณะเดียวกัน พวกเขาก็มักเผชิญกับความเสี่ยงในการถูกเอารัดเอาเปรียบและละเมิดสิทธิ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families - ICRMW) ขององค์การสหประชาชาติ จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม (United Nations, 2022)

2.1.4.2.1 วัตถุประสงค์และสาระสำคัญของอนุสัญญา ICRMW

อนุสัญญา ICRMW มีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางกฎหมายของพวกเขา และกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อแรงงานที่รัฐภาคีต้องปฏิบัติตาม สิทธิสำคัญที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญานี้ ได้แก่ สิทธิในชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคง สิทธิในการไม่ถูกทรมาน สิทธิในสภาพการทำงานที่เป็นธรรม และสิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน นอกจากนี้

อนุสัญญายังกำหนดพันธกรณีให้รัฐภาคีต้องดำเนินการเพื่อประกันสิทธิเหล่านี้ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมแก่แรงงานเกี่ยวกับสิทธิของตน การประกันการเข้าถึงการเยียวยาเมื่อสิทธิถูกละเมิด และการร่วมมือระหว่างประเทศในการป้องกันและขจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย ทั้งนี้ อนุสัญญายังเน้นย้ำหลักการไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดให้รัฐภาคีต้องประกันว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม โดยห้ามการเลือกประติบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานะอื่นใด (United Nations, 2022, น.74-75)

อนุสัญญา ICRMW ถือเป็นมาตรฐานสากลที่สำคัญในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเป็นสนธิสัญญาฉบับแรกที่ครอบคลุมการคุ้มครองทั้งแรงงานที่มีสถานะทางกฎหมายและแรงงานที่ไม่มีสถานะทางกฎหมาย อนุสัญญานี้ไม่เพียงกำหนดสิทธิที่แรงงานพึงได้รับเท่านั้น แต่ยังระบุถึงพันธกรณีของรัฐในการดำเนินมาตรการคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นรูปธรรมด้วย อีกทั้งยังเป็นกรอบในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อการจัดการย้ายถิ่นแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (United Nations, 2022)

จากการศึกษาพบว่าแม้อนุสัญญา ICRMW มีความสำคัญและมีผลบังคับใช้มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ยังมีประเด็นที่สมควรต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง เนื่องจากประการแรก จำนวนรัฐภาคีที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญายังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติ (United Nations, 2022) ประการที่สอง กลไกติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาภายใต้องค์การสหประชาชาติยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติตามพันธกรณีของรัฐภาคีจึงยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร (United Nations, 2022) นอกจากนี้ ยังขาดการตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอนุสัญญาในวงกว้าง ทั้งในระดับรัฐบาล ภาคเอกชน และประชาสังคม จึงเป็นอุปสรรคต่อการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามพันธกรณีอย่างเป็นรูปธรรม (United Nations, 2022)

2.1.4.2.2 แนวทางการส่งเสริมการบังคับใช้อนุสัญญา ICRMW

เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติภายใต้อนุสัญญา ICRMW เกิดผลอย่างเป็นจริง จึงควรมีการขับเคลื่อนในระดับนโยบาย กฎหมาย และการปฏิบัติ โดยเริ่มจากการผลักดันให้รัฐต่างๆ ให้สัตยาบันและปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญา ผ่านการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเข้าร่วมอนุสัญญา และการสนับสนุนการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญา

ในระดับระหว่างประเทศ ควรมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการผลักดันการปฏิบัติตามอนุสัญญาให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เช่น การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างประเทศ และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของอนุสัญญา และการพัฒนาตัวชี้วัดและ

เครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติตามอนุสัญญา เพื่อให้สามารถกำกับติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ (United Nations, 2022)

องค์การระหว่างประเทศจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนอนุสัญญา ICRMW โดยการสนับสนุนบทบาทขององค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการส่งเสริมอนุสัญญา และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรระหว่างประเทศในการผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและการเมืองก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่อาจช่วยกระตุ้นให้รัฐต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามอนุสัญญามากขึ้น เช่น การพิจารณาให้สิทธิพิเศษทางการค้าแก่ประเทศที่ปฏิบัติตามอนุสัญญา หรือการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติตามอนุสัญญาในความร่วมมือระหว่างประเทศ (United Nations, 2022)

จากการศึกษาอนุสัญญา ICRMW สามารถกล่าวได้ว่า อนุสัญญา ICRMW เป็นกลไกที่สำคัญในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ โดยเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดสิทธิของแรงงานและพันธกรณีของรัฐภาคีไว้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายสำคัญในการทำให้เจตนารมณ์ของอนุสัญญาเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นจำนวนรัฐภาคีที่จำกัด กลไกการติดตามตรวจสอบที่ยังไม่เข้มแข็ง และการขาดการมีส่วนร่วมจากประเทศปลายทางสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน ในการผลักดันให้เกิดการบังคับใช้อนุสัญญาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การขับเคลื่อนอนุสัญญา ICRMW ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในหลายระดับ ตั้งแต่การผลักดันให้รัฐต่างๆ ให้สัตยาบันและปรับปรุงกฎหมายและนโยบายภายในประเทศ ไปจนถึงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามพันธกรณี และการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและการเมือง หากสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งแรงงาน ประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง การเคารพและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติไม่เพียงเป็นหน้าที่ทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นความรับผิดชอบทางจริยธรรมที่ประชาคมโลกพึงร่วมกันแบกรับ อนุสัญญา ICRMW ได้วางกรอบการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หากทุกภาคส่วนร่วมมือกันอย่างจริงจังในการขับเคลื่อนอนุสัญญานี้ให้เป็นจริง ก็จะสามารถสร้างระบบการย้ายถิ่นแรงงานที่เป็นธรรม ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว (United Nations)

2.1.4.3 แนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานอย่างเป็นธรรม (Fair Migration Agenda)

ในบริบทของโลกาภิวัตน์ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพื่อการทำงานได้กลายเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในหลายประเทศ อย่างไรก็ตาม แรงงาน

ข้ามชาติจำนวนมากยังคงเผชิญกับความท้าทายและความเสี่ยงต่างๆ ในกระบวนการย้ายถิ่น ดังนั้น การส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นธรรม จึงเป็นประเด็นสำคัญในวาระนโยบายระหว่างประเทศ

แนวปฏิบัติ Fair Migration Agenda ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นที่หลักการสำคัญ แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ ความสำคัญ ความท้าทาย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีหลักการสำคัญของ Fair Migration Agenda ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) การย้ายถิ่นโดยสมัครใจ ปลอดภัย เป็นระเบียบ และมีศักดิ์ศรี (2) ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงาน (3) การส่งเสริมงานที่มีคุณค่า และ (4) การส่งเสริมความร่วมมือและหุ้นส่วนระหว่างประเทศ (ILO, 2022)

แนวคิดการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ ปลอดภัย เป็นระเบียบ และมีศักดิ์ศรี สะท้อนให้เห็นถึงการคำนึงถึงสิทธิและสวัสดิภาพของแรงงานข้ามชาติเป็นสำคัญ การย้ายถิ่นต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจปราศจากการบังคับ หลอกลวง หรือแสวงหาประโยชน์ ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานเป็นหลักการพื้นฐานของ ILO ที่มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อแรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ หรือสถานะการย้ายถิ่น

แนวทางการนำ Fair Migration Agenda ไปสู่การปฏิบัติ ถูกนำเสนอโดยILO ได้เสนอแนวทางที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) การส่งเสริมให้รัฐให้สัตยาบันและปฏิบัติตามอนุสัญญาหลักของ ILO คือ มุ่งรณรงค์ให้รัฐต่างๆ ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143 และสนับสนุนการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (2) การพัฒนากฎหมายและนโยบายการย้ายถิ่นที่เป็นธรรม ILO ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือทางวิชาการแก่รัฐในการพัฒนานโยบายการย้ายถิ่นที่สอดคล้องกับหลักการของ Fair Migration Agenda และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการกำหนดนโยบาย (3) การเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ILO จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และองค์กรแรงงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการย้ายถิ่นที่เป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือและคู่มือสนับสนุนการดำเนินงาน (4) การพัฒนากระบวนการคัดสรรและบรรจุงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ILO ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจับคู่งานและการคัดสรรแรงงาน รวมถึงการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมสำหรับบริษัทจัดหางาน เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ (5) การพัฒนาระบบการรับรองทักษะฝีมือแรงงาน ILO สนับสนุนการพัฒนากรอบคุณวุฒิวิชาชีพระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการรับรองทักษะและคุณวุฒิของแรงงานข้ามชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือ และ (6) การส่งเสริมข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง

ประเทศ ILO สนับสนุนการเจรจาและจัดทำข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีด้านการย้ายถิ่นแรงงาน รวมถึงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการย้ายถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาประเด็นของ Fair Migration Agenda พบว่าประเด็นของ Fair Migration Agenda เป็นกรอบแนวทางเชิงนโยบายที่สำคัญในการส่งเสริมการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นธรรม โดยอิงกับหลักการของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ความเสมอภาค การส่งเสริมงานที่มีคุณค่า และความร่วมมือระหว่างประเทศ แม้การนำไปสู่การปฏิบัติจะยังคงมีความท้าทาย แต่ Fair Migration Agenda ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางนโยบายการย้ายถิ่นในทุกระดับ การผลักดันให้เกิดการนำ Fair Migration Agenda ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างความตระหนักรู้ พัฒนานโยบายและกฎหมาย เสริมสร้างขีดความสามารถ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ การดำเนินการตาม Fair Migration Agenda อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะช่วยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สามารถสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน อันได้แก่ ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน แนวคิดความยุติธรรม แนวคิดมาตรฐานแรงงานสากล และแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่าแต่ละแนวคิดมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีสิทธิมนุษยชนและแนวคิดความยุติธรรมมีขอบเขตที่กว้างและอาจไม่ได้มุ่งเน้นประเด็นสิทธิแรงงานโดยตรง ในขณะที่แนวคิดมาตรฐานแรงงานสากลและแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสอดคล้องกับประเด็นสิทธิแรงงานมากกว่า แต่ก็ยังครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสิทธิแรงงานอีกด้วย

การวิเคราะห์แนวคิดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานชี้ให้เห็นว่า มีเครื่องมือสำคัญสามประการที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับประเด็นนี้มากที่สุด ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน และแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานอย่างเป็นธรรม เครื่องมือเหล่านี้ได้วางรากฐานสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยและการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน เนื่องจากมีการระบุหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและครอบคลุม

อย่างไรก็ตาม การแปลงหลักการเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติจริงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบในหลายระดับ โดยเริ่มจากการปรับปรุงกรอบกฎหมายและนโยบายภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การพัฒนากลไกที่เอื้อให้แรงงานสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง การจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐาน

การจ้างงานที่ดี ตลอดจนการสร้างความร่วมมือในระดับระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจเอกชน

การคุ้มครองสิทธิแรงงานและการสร้างสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมจึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบทางจริยธรรมของสังคม การผลักดันให้เกิดระบบการจ้างงานและการย้ายถิ่นแรงงานที่มีความเป็นธรรม ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ จะเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ จากสภาพการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมที่มีความเข้มข้นสูงและแสวงหาความได้เปรียบในทุกๆ ด้านของการบริหารจัดการเพื่อการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศในภาคอุตสาหกรรมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีนโยบาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการยอมรับและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยในอดีตพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลต่อการยอมรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมในหลายประเทศ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง และเกษตรกรรม ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนนั้นยังเป็นความท้าทายสำหรับหลายองค์กร ในปัจจุบันพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดึงดูด รักษา และจูงใจแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม รวมถึงการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ในการจัดการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวนั้น จำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่างทางกฎหมาย วัฒนธรรม และความต้องการที่หลากหลายของแรงงานแต่ละกลุ่มด้วย การเข้าใจและการจัดการที่เหมาะสมในประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและ

รักษาแรงงานต่างด้าวให้ทุ่มเทและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบ ปัจจัย และแนวทางการจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรและภาครัฐสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนานโยบายที่จะช่วยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมของประเทศต่อไป

2.2.1.1 งานวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (กมล อุดหนุน, 2560) พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่อการ ปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในภาคธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยหลายประการส่งผล กระทบโดยตรงต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงาน กลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการบริหารโครงการก่อสร้างขึ้นอยู่กับการ จัดการด้านคุณภาพงานและกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม งานวิจัย นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง และสำรวจปัจจัยที่นำไปสู่ ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ การทำความเข้าใจปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารแรงงานอย่างยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพส่วนบุคคล และ กระบวนการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) คุณภาพงานวิศวกรรมโครงสร้าง ที่ได้มาตรฐาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และ 3) การ ควบคุมต้นทุนการผลิตอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ แรงงานต่อแรงงานต่างด้าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานและการควบคุมกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึง ยกระดับคุณภาพงานในทุกมิติ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความ เชื่อมั่นของผู้ใช้แรงงานต่อแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการ การรักษาบุคลากร และขีดความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.2 งานวิจัยเรื่องผลกระทบจากการให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง (อรุณี วงศ์ประเสริฐ และคณะ (2565)) พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้างเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนของอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการสวัสดิการอย่างเหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากการให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง และสำรวจแนวทางการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อการ

บริหารแรงงานอย่างยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่าการให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอส่งผลกระทบในทางลบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการปรับปรุง ประกอบด้วย 1) สวัสดิการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของแรงงานต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสวัสดิการและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษาแรงงาน และส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.3 งานวิจัยเรื่องการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมการผลิต (สุดารัตน์ เลิศขจรไกล และคณะ (2564)) พบว่า การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดึงดูดและรักษาแรงงาน การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการผลประโยชน์และความผูกพันของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการศึกษา พบว่าการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมมีผลต่อการดึงดูดและรักษาแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 2) สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ เช่น การประกันสุขภาพและที่พักอาศัย และ 3) ความมั่นคงในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการ และสร้างความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.4 งานวิจัยเรื่องปัญหาด้านสิทธิและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (ธนาทิพย์ มณีวรรณ์ และคณะ (2564)) พบว่า สิทธิและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ปัญหาการละเมิดสิทธิและการขาดความมั่นคงส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันและความทุ่มเทของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการบริหารแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับการคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาด้านสิทธิและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน ผลการศึกษา

พบว่าแรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาการละเมิดสิทธิและขาดความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การละเมิดสิทธิแรงงาน 2) การขาดความมั่นคงในการจ้างงาน และ 3) การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากฎหมายและข้อบังคับเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความมั่นคง ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.5 งานวิจัยเรื่องรูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร (พงศ์ธร สี่สุภาพ และคณะ (2563)) พบว่า รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพการผลิต ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบและการขาดความมั่นคงส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการระบบการจ้างงานที่เป็นธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร และสำรวจแนวทางการพัฒนาระบบการจ้างงานที่เป็นธรรม ผลการศึกษา พบว่าแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรยังคงประสบปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การถูกเอารัดเอาเปรียบ 2) การขาดความมั่นคงในการจ้างงาน และ 3) ความไม่แน่นอนของรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมและสร้างความมั่นคงในรายได้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.6 งานวิจัยเรื่อง Reducing Worker Exploitation in Time-Limited, Low-Wage Visa Schemes: Lessons from South Korea and Thailand (Joyce, A., 2024) การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวในระบบวีซ่าค่าจ้างต่ำเป็นประเด็นสำคัญในประเทศปลายทางหลักของเอเชีย ปัจจัยด้านกฎระเบียบและการกำกับดูแลส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการลดการแสวงหาประโยชน์ขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐบาลในการจัดการแรงงานข้ามชาติ งานวิจัยระดับปริญญาเอกนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของกฎระเบียบการย้ายถิ่นฐานแรงงานค่าจ้างต่ำในเกาหลีใต้และไทย และสำรวจกลไกที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับแรงงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ ทนายความ นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบาย 12 คน ในกรุงโซลและกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่ายิ่งรัฐบาลมีส่วนร่วมโดยตรงในการสรรหาแรงงานและกำกับดูแลความสัมพันธ์นายจ้าง-ลูกจ้างมากเท่าใด ผลลัพธ์สำหรับแรงงานยิ่งดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การควบคุมค่าใช้จ่ายในการสรรหา 2) ความสามารถในการเปลี่ยนนายจ้าง และ 3) การคุ้มครองค่าจ้างที่เป็นธรรม ส่งผลต่อการลดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน ประเทศปลายทางควรให้

ความสำคัญกับการเพิ่มบทบาทของรัฐในการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อคุ้มครองสิทธิและปรับปรุงสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลดีต่อความเป็นธรรมในตลาดแรงงานและความยั่งยืนของระบบการจ้างงานในระยะยาว

2.2.1.7 งานวิจัยเรื่อง The Effect of Fair Compensation and Welfare on Commitment and Retention of Foreign Workers in Indonesia (Satrya & Parasuraman, 2023) ความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อความยั่งยืนของธุรกิจในประเทศอินโดนีเซีย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมต่อความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าว และสำรวจกลไกที่นำไปสู่การรักษาบุคลากร ผลการศึกษา พบว่าการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันและการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สวัสดิการที่เหมาะสม และ 3) ความมั่นคงในการจ้างงาน ส่งผลต่อความผูกพันและการตัดสินใจอยู่กับองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและจูงใจให้แรงงานต่างด้าวอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2.2.1.8 งานวิจัยเรื่อง Factors Affecting Job Satisfaction of Foreign Workers in the Construction Sector in Nigeria (Adewumi & Toyibat, 2021) ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้างเป็นประเด็นสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในประเทศไนจีเรีย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจและความทุ่มเทของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการบริหารแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง และสำรวจแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ ผลการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) สวัสดิการที่ครอบคลุม และ 3) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่งผลต่อความพึงพอใจและความทุ่มเทในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจและความทุ่มเทของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

2.2.1.9 งานวิจัยเรื่อง The Impact of Fair Compensation and Welfare on Motivation and Commitment of Foreign Workers in China (Meng & Yue, 2021) การจูงใจ

และความผูกพันของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในประเทศจีน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจและความผูกพันของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมต่อการจูงใจและความผูกพันของแรงงานต่างด้าว และสำรวจกลไกที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่าการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจูงใจและความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สวัสดิการที่ครบถ้วน และ 3) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลบวกต่อผลการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

2.2.1.10 งานวิจัยเรื่อง The Impact of Compensation and Welfare on Job Satisfaction and Turnover Intention of Foreign Workers in Pakistan (Ullah et al., 2021) ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการรักษาบุคลากรในประเทศปากีสถาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจอยู่หรือลาออกของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของแรงงานต่างด้าว และสำรวจแนวทางการลดอัตราการลาออก ผลการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจและลดความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สวัสดิการที่ครอบคลุม และ 3) ความมั่นคงในการจ้างงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจอยู่กับองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและลดความตั้งใจลาออกของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

2.2.1.11 งานวิจัยเรื่อง The Relationship between Compensation and Welfare and Job Security of Foreign Workers in Thailand (Klinthong & Visuthismajarn, 2020) ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความมั่นคงในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการสร้างความผูกพันขึ้นอยู่กับการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่าง

ด้าว และสำรวจแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สวัสดิการที่ครบถ้วน และ 3) ความมั่นคงในสัญญาจ้าง ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและความผูกพันของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันที่ดีขึ้นของธุรกิจ

2.2.1.12 งานวิจัยเรื่อง Labour Exploitation as a Social Determinant of Health: A Structured Conceptual Framework Focusing on Migrants Working in Manual Low-Skilled Jobs (Boufkhed, S., 2019) การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเป็นปัจจัยกำหนดสุขภาพทางสังคมที่สำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติในงานใช้แรงงานทักษะต่ำ ความเข้าใจในแนวคิดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานยังขาดความชัดเจน โดยเฉพาะจากมุมมองของแรงงานข้ามชาติเอง ดังนั้นการพัฒนากรอบแนวคิดที่ชัดเจนจึงมีความสำคัญต่อการวิจัยและการกำหนดนโยบาย งานวิจัยระดับปริญญาเอกนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างสำหรับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและเสียงของแรงงานข้ามชาติ และสำรวจความสัมพันธ์กับสุขภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ผลการศึกษา พบว่าการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานควรเข้าใจเป็นความต่อเนื่องระหว่างงานที่มีคุณค่าและแรงงานบังคับ มิติสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม 2) การละเมิดสิทธิแรงงาน และ 3) ผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผู้กำหนดนโยบายและนักวิจัยควรให้ความสำคัญกับการใช้กรอบแนวคิดนี้ในการประเมินและวัดระดับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน เพื่อพัฒนานโยบายคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อความเป็นธรรมในสังคมและสุขภาพของประชากรโดยรวม

2.2.1.13 งานวิจัยเรื่อง Health Insurance Card Scheme for Cross-Border Migrants in Thailand: Responses in Policy Implementation & Outcome Evaluation (Suphanchaimat, R., 2017) การเข้าถึงระบบประกันสุขภาพของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการของแรงงานกลุ่มนี้ในประเทศไทย นโยบายบัตรประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังนั้นความสำเร็จในการคุ้มครองแรงงานขึ้นอยู่กับการดำเนินนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยระดับปริญญาเอกนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตอบสนองในการดำเนินนโยบายและประเมินผลลัพธ์ของโครงการบัตรประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจกลไกที่นำไปสู่การเข้าถึงบริการสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่าการดำเนินนโยบายบัตร

ประกันสุขภาพมีทั้งความสำเร็จและความท้าทายอย่างมีนัยสำคัญ ประเด็นสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความครอบคลุมของระบบประกันสุขภาพ 2) การเข้าถึงบริการสาธารณสุข และ 3) ความยั่งยืนของโครงการ ส่งผลต่อการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงนโยบายและกลไกการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานและสุขภาพของประชากรโดยรวม

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สอดคล้องกับด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดึงดูด รักษา และจูงใจแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นหลักได้แก่ (1) การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานและค่าครองชีพ (2) การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของแรงงาน เช่น ประกันสุขภาพ ที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการทำงาน (3) การสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน (4) การคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และ (5) การพัฒนากฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวอย่างมีมนุษยธรรม การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและประเทศ โดยเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ยกระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งส่งผลบวกต่อความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานต่างชาติ ซึ่งจะเอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยต้องคำนึงถึงลักษณะงาน ทักษะที่ต้องการ และค่าครองชีพ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ของแรงงาน ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยลดความตั้งใจลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในด้านสวัสดิการที่ครอบคลุม งานวิจัยชี้ว่าการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดยควรครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอส่งผลกระทบในทางลบต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของแรงงาน ในทางกลับกัน การจัดสวัสดิการที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความสุขในการทำงาน

ในด้านความมั่นคงในการจ้างงาน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การมีสัญญาจ้างที่ชัดเจน ความแน่นอนของรายได้ โอกาสในการต่อสัญญา และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานเกิดความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

ในด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียมเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ โดยแรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาการละเมิดสิทธิ การถูกเอารัดเอาเปรียบ และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การพัฒนากฎหมายและกลไกการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดการแสวงหาประโยชน์และยกระดับมาตรฐานการจ้างงาน

ในด้านบทบาทของภาครัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ งานวิจัยชี้ว่ายิ่งรัฐบาลมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการแรงงานข้ามชาติมากเท่าใด ผลลัพธ์สำหรับแรงงานยิ่งดีขึ้น โดยครอบคลุมการควบคุมค่าใช้จ่ายในการสรรหา การอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนนายจ้าง และการพัฒนาระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการเตรียมความพร้อมแรงงานก็เป็นอีกแนวทางที่ช่วยบูรณาการจัดการผลประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยพบว่าการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบาย พัฒนากฎหมาย จัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สร้างความมั่นคงในการจ้างงาน และคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการเฉพาะของแรงงานต่างชาติแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ แนวทางการจัดการดังกล่าวจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและเศรษฐกิจในระยะยาวได้เป็นอย่างดี

2.2.2 ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว หมายถึง กระบวนการในการยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวด้านวิชาชีพ (Professional Skills) เช่น ทักษะเฉพาะตามสายงานหรืออุตสาหกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และทักษะในการปฏิบัติงานจริง (Practical Skills) รวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวด้านภาษาและการสื่อสาร (Language and Communication Skills) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวชีวิตและการทำงาน (Life and Work Skills) เช่น การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐในการกำหนด

นโยบายและมาตรการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน ภาคเอกชนในการสนับสนุนและจัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในประเทศในระยะยาว

2.2.2.1 งานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมไทย (ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2564)) พบว่า การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างที่มีทักษะต่ำ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพงาน ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับผลิตภาพขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมไทย และสำรวจกลไกที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวพื้นฐาน เช่น ภาษาไทยและการสื่อสาร 2) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการทำงาน และ 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการลดข้อผิดพลาดและเพิ่มผลิตภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับศักยภาพและเสริมสร้างความผูกพันของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.2.2 งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวความเป็นผู้นำของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม (ศศิธร ตันติเอกรัตน์ (2564)) พบว่า การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวความเป็นผู้นำของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพสามารถเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานหากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ดังนั้นความสำเร็จในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งขึ้นอยู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวความเป็นผู้นำให้กับแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม และสำรวจกระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวความเป็นผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ กระบวนการสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมภาคทฤษฎีและปฏิบัติ 2) การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่ท้า

ทาย และ 3) การสอนงานโดยหัวหน้างานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำคนอื่นๆ ส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจของทีมงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกและพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพสู่ตำแหน่งผู้นำ เพื่อกระตุ้นการทำงานเป็นทีมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ซึ่งจะส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.2.2.3 งานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานต่างด้าว (ปุณิกา กลิ่นเกษร (2563)) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อความยั่งยืนของธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการรักษาแรงงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานต่างด้าวของบริษัทในภาคอุตสาหกรรม และสำรวจแนวทางการสร้างความผูกพันและความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษา พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่ดีมีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ กลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงาน 2) การมอบหมายงานที่ท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และ 3) การจัดการสายอาชีพและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวพัฒนาตนเองและอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลบวกต่อการรักษาบุคลากรและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2.2.2.4 งานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของไทย (สุภาภรณ์ จันทร์แสง และคณะ (2563)) พบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมไทย ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการสร้างแรงจูงใจส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานขึ้นอยู่กับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครอบคลุม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และสำรวจปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ความรู้ ความสามารถ ผ่านการฝึกอบรม การสอนงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยเทคโนโลยี และ 3) การสร้างแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลต่อการทำงานเต็มศักยภาพ

และความสำเร็จขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการจัดการที่บูรณาการทั้งการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลบวกต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2.2.2.5 งานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าวของโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (สุภาสินี สุทธิประภา (2562)) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าวของโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้นศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมยังขาดทักษะที่จำเป็นหลายประการและประสบอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับศักยภาพแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดการอุปสรรคและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม และสำรวจแนวทางการส่งเสริม การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษา พบว่าแรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะที่จำเป็นและมีอุปสรรคในการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ทักษะที่ขาดแคลน 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านภาษา 2) ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านความปลอดภัย และ 4) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีอุปสรรคสำคัญจากข้อจำกัดด้านเวลา ค่าใช้จ่าย และการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณและเวลาในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานและศักยภาพในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Pholphirul และ Rukumnuaykit (2017) ที่พบว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดจากความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และทัศนคติที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

2.2.2.6 งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อฝึกทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต (ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2556)) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อฝึกทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต โดยมุ่งเน้นการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อทำหน้าที่ฝึกทักษะแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อฝึกทักษะแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในอุตสาหกรรมการผลิต หัวหน้างานที่มีความพร้อมในการถ่ายทอดทักษะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการยกระดับผลิตภาพของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพแรงงานขึ้นอยู่กับการพัฒนาหัวหน้างานอย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อทำหน้าที่ฝึกทักษะ

แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต และสำรวจกลไกที่นำไปสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาหัวหน้างานมีผลต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นของหัวหน้างานผู้สอน 3) การสร้างหลักสูตรและเครื่องมือพัฒนา โดยเน้นทักษะการสอนงาน (Coaching Skill) และการสื่อสาร และ 4) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติในงานจริง (On the Job Training) การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหัวหน้างานให้มีความพร้อมในการฝึกทักษะแรงงานต่างด้าว เพื่อลดช่องว่างของทักษะและเพิ่มระดับการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ Burch และ Ketels (2015) ที่พบว่าการพัฒนาผู้นำระดับหัวหน้างานเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานและการเรียนรู้ขององค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2.2.2.7 งานวิจัยเรื่อง Blended Training Innovation for Migrant Workers in Agricultural Sector in Indonesia (Muktiyono et al., 2022) นวัตกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับภาคเกษตรกรรมในประเทศอินโดนีเซีย แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในสวนปาล์มน้ำมัน ยางพารา และผลไม้ แต่ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับผลิตภาพขึ้นอยู่กับนวัตกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานวัตกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับแรงงานข้ามชาติภาคการเกษตร และสำรวจแนวทางการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมแบบผสมผสานมีผลต่อการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การบูรณาการเรียนรู้ผ่านการบรรยาย การฝึกปฏิบัติในแปลงเกษตร และการเรียนรู้ทางไกลผ่านสมาร์ทโฟน 2) การมีส่วนร่วมของแรงงานในการระบุความต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว 3) การออกแบบหลักสูตรแบบโมดูลที่ยืดหยุ่น และ 4) การพัฒนาวิทยากรและพี่เลี้ยงจากชุมชนเกษตรกร ส่งผลให้แรงงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้เพิ่มขึ้น รวมถึงเพิ่มความภาคภูมิใจในอาชีพและความตระหนักเรื่องความปลอดภัย องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมการฝึกอบรมที่บูรณาการหลายรูปแบบ เพื่อยกระดับทักษะแรงงานข้ามชาติภาคเกษตร อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.2.8 งานวิจัยเรื่อง Skills and Potential Development Challenges for Migrant Workers in the European Union (Fasani & Mazza, 2021) ความท้าทายในการพัฒนา

ทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับตลาดแรงงานในสหภาพยุโรป แรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มที่จะมีระดับการศึกษาและทักษะต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่น และมักประสบอุปสรรคในการเข้าถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับศักยภาพแรงงานข้ามชาติขึ้นอยู่กับนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้าทายในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานข้ามชาติ และสำรวจแนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและฝึกอบรมที่สอดคล้องกับบริบทของสหภาพยุโรป ผลการศึกษา พบว่าการลงทุนในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานข้ามชาติมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ รายได้ และการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ 2) การสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาและทักษะพื้นฐาน 3) การยอมรับประสบการณ์และคุณสมบัติที่ได้รับจากต่างประเทศ และ 4) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมในการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้สามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของแรงงานข้ามชาติได้อย่างเต็มที่ องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงนโยบายและมาตรการที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับทักษะแรงงานข้ามชาติในสหภาพยุโรป อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านความแตกต่างของระบบการศึกษาระหว่างประเทศ อุปสรรคทางภาษา และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.2.9 งานวิจัยเรื่อง Training and Skills and Potential Development of Foreign Workers in Korean Small and Medium Enterprises (Lee & Park, 2021) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานต่างชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีใต้ แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในภาคการผลิตและบริการ แต่ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะเฉพาะทางและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับศักยภาพองค์กรขึ้นอยู่กับรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมในสถานประกอบการมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ความพึงพอใจในงาน และความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมที่เน้นทั้งทักษะเฉพาะทางและทักษะทั่วไปแบบบูรณาการ 2) การเสริมทักษะความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม 3) การร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรม และ 4) การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนที่เหมาะสมกับแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้แรงงานมีสมรรถนะสูงขึ้นและองค์กรสามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันได้ องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างสถานประกอบการ เพื่อยกระดับศักยภาพของแรงงานและองค์กรไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทาย

ด้านข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา และการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม

2.2.2.10 งานวิจัยเรื่อง Effects of Technical Training on Skills and Potential Development of Migrant Workers in Thai Manufacturing Industry (Sirilak, 2021) การฝึกอบรมทางเทคนิคสำหรับแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับอุตสาหกรรมการผลิตของไทย แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิต แต่ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และความรู้ด้านความปลอดภัย ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับผลิตภาพขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมทางเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมทางเทคนิคต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานข้ามชาติ และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมทางเทคนิคมีผลต่อ การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ทักษะเฉพาะทาง และทักษะด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ 2) การจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน 3) การสนับสนุนงบประมาณ เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น และ 4) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะแรงงานทุกระดับพร้อมสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้แรงงานมีความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจในการทำงานต่อไปกับบริษัท และความมั่นใจในการใช้ชีวิตในประเทศไทยเพิ่มขึ้น องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับทักษะแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านเนื้อหาการฝึกที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง การขาดวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดด้านเวลา และนโยบายบริษัทที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.11 งานวิจัยเรื่อง Factors Affecting Skills and Potential Development of Foreign Workers in Singapore Construction Industry (Tian et al., 2019) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานต่างชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับอุตสาหกรรมก่อสร้างของสิงคโปร์ แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในงานก่อสร้าง แต่ส่วนใหญ่อยู่ในสายอาชีพที่มีทักษะต่ำและมีโอกาสพัฒนาจำกัด ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับศักยภาพแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวของแรงงานต่างชาติ และสำรวจแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการสนับสนุนจากนายจ้างและหัวหน้างานมีผลต่อการพัฒนาตนเองของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำจากนายจ้างและหัวหน้างาน 2) การเปิดโอกาสให้แรงงานได้ใช้ทักษะใหม่ในการ

ทำงาน 3) ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของแรงงาน และ 4) ประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมา ส่งผลให้แรงงานที่มีคุณสมบัติเหล่านี้มีแนวโน้มได้รับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวมากกว่ากลุ่มอื่น องค์กรและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดหลักสูตรการฝึกระยะสั้นที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนทางการเงินแก่นายจ้างและลูกจ้าง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านความไม่มั่นคงในการจ้างงาน ข้อจำกัดด้านเวลาและค่าใช้จ่าย และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่จำกัด

ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สอดคล้องกับด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรและประเทศ โดยประเด็นหลักได้แก่ (1) การให้ความสำคัญในเชิงนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว จากผลการศึกษาพบว่า ทั้งภาครัฐและเอกชนควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการยกระดับศักยภาพแรงงานต่างชาติ โดยจัดสรรงบประมาณ กำลังคน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ตลอดจนสร้างระบบและกลไกสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและฝึกอาชีพ การให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบการในการจัดฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการเชิงนโยบายที่ครอบคลุมและสอดประสานกันจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น (2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการและลักษณะเฉพาะของแรงงานต่างชาติแต่ละกลุ่ม โดยเน้นการผสมผสานวิธีการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการสอดแทรกการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงอุปสรรคทางภาษาและวัฒนธรรม โดยใช้รูปแบบการสอนที่เข้าใจง่าย มีล่ามหรือวิทยากรที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมของแรงงาน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังต้องสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความก้าวหน้า ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบเมื่อมีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การให้ผลตอบแทนจูงใจที่สอดคล้องกับสมรรถนะ การสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยเมื่อนำความรู้ไปพัฒนางาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานเกิดแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างสม่ำเสมอ (4) บทบาทของความร่วมมือจากทุก

ภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างความเชื่อมโยงและหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในมิติของนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยภาครัฐควรมีนโยบายและมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนร่วมลงทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษาและหน่วยฝึกอบรมต้องยกระดับคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ภาคประชาสังคมและสหภาพแรงงานควรผลักดันการคุ้มครองสิทธิและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ การส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศต้นทางในการเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนเดินทางก็เป็นอีกแนวทางที่ช่วยบูรณาการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี และ (5) การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถวัดความคุ้มค่าและผลกระทบจากการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตัวชี้วัดและเครื่องมือประเมินที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ ทั้งในมิติของการเพิ่มผลิตภาพการผลิต คุณภาพงาน ความปลอดภัย การลดของเสีย นวัตกรรมที่เกิดขึ้น ตลอดจนความพึงพอใจและการคงอยู่ของแรงงาน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขณะเดียวกัน การสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานในการประเมินและให้ข้อเสนอแนะ ก็จะช่วยให้มีการปรับปรุงแผนงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยพบว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจ และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความหลากหลายและบริบทเฉพาะของแรงงานต่างชาติ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือจากประเทศต้นทางด้วย ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยยกระดับศักยภาพของแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณค่าตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง ซึ่งจะส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและเศรษฐกิจในระยะยาวได้เป็นอย่างดี

2.2.3 ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity and Communication Management)

การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร หมายถึง การจัดการองค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรในด้านเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ค่านิยม ความเชื่อและวิถีปฏิบัติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมความเท่าเทียม และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจ ลดอคติและความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผ่านการใช้ภาษา สัญลักษณ์ และวิธีการสื่อสารที่

เหมาะสมกับวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่ม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ทั้งนี้การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารจำเป็นต้องอาศัยความตระหนักรู้ ความไวทางวัฒนธรรม และสมรรถนะในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการมีนโยบาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดการยอมรับ ความร่วมมือ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเชื่อมโยงและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น

2.2.3.1 งานวิจัยเรื่อง การสื่อสารวัฒนธรรมร่วมในการใช้ชีวิตของแรงงานกัมพูชาในจังหวัดจันทบุรี (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2564) การสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมร่วมระหว่างแรงงานต่างชาติกับนายจ้างเป็นประเด็นสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการ แรงงานกัมพูชามีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมของจังหวัดจันทบุรี แต่อุปสรรคด้านภาษาและวัฒนธรรมยังคงเป็นความท้าทาย ดังนั้นความสำเร็จในการสร้างความเข้าใจร่วมจึงขึ้นอยู่กับวิธีการสื่อสารและกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารและการสร้างวัฒนธรรมร่วมในการทำงานและการใช้ชีวิตระหว่างแรงงานกัมพูชากับนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และสำรวจแนวทางการพัฒนาการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารทางกายภาพ (Nonverbal Communication) เช่น การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ และรูปภาพ ซึ่งช่วยลดอุปสรรคทางภาษา 2) การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น การจัดงานตามประเพณีไทยและกัมพูชา การแลกเปลี่ยนอาหาร และการจัดพื้นที่ปฏิบัติกิจทางศาสนา 3) การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและวัฒนธรรมทั้งสองฝ่าย และ 4) การสื่อสารแบบสองทางที่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่น เกิดความร่วมมือที่ดี และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อแรงงานต่างชาติ องค์กรและสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการสื่อสารและกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่บูรณาการหลายรูปแบบ เพื่อรักษาแรงงานต่างด้าวให้ทำงานในองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านความแตกต่างทางภาษาที่หลากหลาย ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2.2.3.2 งานวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้ามวัฒนธรรมในองค์กรข้ามชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย (ธันยนันท์ ขจรโมทย์, 2563) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้ามวัฒนธรรมเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย บริษัทญี่ปุ่นมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย แต่ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างญี่ปุ่นและไทย

ยังคงเป็นความท้าทายในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามวัฒนธรรมจึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ด้าน Cross-cultural Management ที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้ามวัฒนธรรมในบริษัทญี่ปุ่นในไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าการจัดการข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อการลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ความท้าทายหลักประกอบด้วยอุปสรรคด้านภาษาและการสื่อสาร และความแตกต่างด้านค่านิยมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดอบรมด้านภาษาและวัฒนธรรม 2) การสร้างความตระหนักรู้และยอมรับความแตกต่าง 3) การปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานข้ามวัฒนธรรม และ 4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม ส่งผลให้ทีมงานที่มีความหลากหลายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรข้ามชาติควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์ Cross-cultural Management ที่บูรณาการหลายมิติ อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านงบประมาณ ความต่อเนื่องของนโยบาย และความร่วมมือระหว่างพนักงานทุกระดับ

2.2.3.3 งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตกรุงเทพมหานคร (ปวีณา เหมวิมล และ เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์, 2563) ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่ยังเผชิญกับความท้าทายด้านการปรับตัวและการสื่อสาร ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การสร้างความเข้าใจและยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การปฐมนิเทศที่ครอบคลุม 4) การฝึกอบรมที่เหมาะสม และ 5) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรในอุตสาหกรรมก่อสร้างควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านต้นทุนการฝึกอบรม อัตราการหมุนเวียนของแรงงาน และความร่วมมือของผู้รับเหมา

2.2.3.4 งานวิจัยเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรสาคร (สมหญิง จันทรุไทย, 2563) การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว

แรงงานกัมพูชามีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร แต่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นความสำเร็จในการปรับตัวจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา และสำรวจปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปรับตัวที่สอดคล้องกับบริบทสถานประกอบการ ผลการศึกษา พบว่าแรงงานกัมพูชาต้องเผชิญกับความท้าทายจากความแตกต่างทางภาษา การสื่อสาร ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และความขัดแย้งในการทำงาน ปัจจัยที่ช่วยให้ปรับตัวได้ดีขึ้น 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานชาวไทย 2) การเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทย 3) การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และ 4) การจัดการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการอำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างชาติเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้แรงงานสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสนับสนุนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล ความต่อเนื่องของโปรแกรม และความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ

2.2.3.5 งานวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต (ชัยวัฒน์ จันทร์สุวรรณ์, 2562) แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย แต่การบริหารจัดการยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการจึงขึ้นอยู่กับแนวทางที่เหมาะสมและครอบคลุม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิต และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ผลการศึกษา พบว่าแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการลดความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) การให้ความรู้และการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว 3) การสร้างความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และ 5) ทักษะในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ของผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของแรงงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์กรในอุตสาหกรรมการผลิตควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวที่บูรณาการหลายมิติ และพัฒนาทักษะผู้บริหารด้าน Diversity Management อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านงบประมาณ ความพร้อมของผู้บริหาร และความต่อเนื่องของนโยบายองค์กร

2.2.3.6 งานวิจัยเรื่อง Challenges in Managing Cultural Diversity and Communication in the Context of Foreign Worker Employment in South Korea's

Electronics Industry (Roh & Chae, 2022) ความท้าทายในการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารเป็นประเด็นสำคัญต่อการจ้างงานแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของเกาหลีใต้ แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและอุปสรรคด้านการสื่อสารยังคงเป็นความท้าทายในการบูรณาการแรงงานเข้ากับองค์กร ดังนั้นความสำเร็จในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้าทายในการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในบริบทการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และสำรวจแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่าการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมมีผลต่อการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการบูรณาการของแรงงานต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญ กลยุทธ์สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดฝึกอบรมด้านความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมแก่ผู้จัดการและพนักงาน 2) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและการสร้างความสัมพันธ์ 3) การจัดให้มีล่ามและเอกสารในภาษาของแรงงานต่างชาติ และ 4) การพัฒนาระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลให้แรงงานต่างชาติสามารถบูรณาการเข้ากับองค์กรและทำงานร่วมกับพนักงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรในภาคอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านงบประมาณในการจัดหาล่าม ความต่อเนื่องของโปรแกรมฝึกอบรม และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ

2.2.3.7 งานวิจัยเรื่อง The Role of Cultural Diversity Management in Promoting Safe and Fair Working Conditions for Foreign Workers in Turkey's Construction Industry (Sönmez et al., 2022) บทบาทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นสำคัญต่อการส่งเสริมสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้างของตุรกี แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง แต่ความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังคงเป็นความท้าทายในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้นความสำเร็จในการส่งเสริมสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริบทการจ้างงานแรงงานต่างชาติและสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่าการให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การอบรมด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการส่งเสริมความเข้าใจและการเคารพความหลากหลาย มีผลต่อการลดความขัดแย้งและอุบัติเหตุในที่ทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ 2) การอบรมด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 3) การส่งเสริมความเข้าใจและการเคารพความหลากหลาย ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและผลิตภาพของแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้น องค์กรในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารเข้าไว้ในนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร รวมถึงการให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืนสำหรับแรงงานต่างด้าว

2.2.3.8 งานวิจัยเรื่อง Cultural Diversity Management and Communication in the Context of Foreign Worker Management in South Korea's Manufacturing Industry (Kang & Park, 2021) การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารเป็นประเด็นสำคัญต่อการจัดการแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตของเกาหลีใต้ แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมการผลิต แต่ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมยังคงเป็นความท้าทายในการสื่อสารและความเข้าใจระหว่างแรงงานต่างชาติกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวเกาหลี ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานต่างชาติอย่างมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในบริบทการจัดการแรงงานต่างชาติ และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทอุตสาหกรรมการผลิต โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติ ผลการศึกษา พบว่าความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความปลอดภัย และความสัมพันธ์ในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดฝึกอบรมด้านภาษาและวัฒนธรรมให้แก่ทั้งแรงงานต่างชาติและแรงงานท้องถิ่น 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเคารพและความเท่าเทียม และ 3) การปรับปรุงระบบการสื่อสารให้เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้เกิดการบูรณาการประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน องค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการจัดการที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน

2.2.3.9 งานวิจัยเรื่อง The Role of Cultural Diversity Management and Cross-Cultural Communication in Managing Migrant Workers in Taiwan's Agriculture and Fishery Sectors (Jung, 2021) บทบาทของการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นประเด็นสำคัญต่อการจัดการแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรและประมงของไต้หวัน แรงงานต่างชาติมีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรและประมง แต่ความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมระหว่างแรงงานต่างชาติกับนายจ้างและหน่วยงานกำกับดูแลยังคงเป็น

อุปสรรคสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและการเข้าถึงบริการ ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในบริบทการจัดการแรงงานข้ามชาติ และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทภาคเกษตรและประมง ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องสัญญาจ้างและสภาพการจ้างงาน รวมถึงมีความยากลำบากในการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) การจัดทำข้อมูลสิทธิและช่องทางการร้องเรียนในภาษาของแรงงาน และ 3) การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของแรงงานในการออกแบบนโยบายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานแบบองค์รวมและสอดคล้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์กรในภาคเกษตรและประมงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการจัดการที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิและการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน

2.2.3.10 งานวิจัยเรื่อง The Roles of Diversity Management Policies and Practices in Advancing Inclusive Culture (Babundo, 2023) บทบาทของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการความหลากหลายในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน แม้ว่าประโยชน์ของการจัดการความหลากหลายจะได้รับการบันทึกไว้อย่างดี แต่ยังขาดความเข้าใจว่าการจัดการความหลากหลายส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มีส่วนร่วมอย่างไร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์และการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาเก็บข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ 12 คน ผลการศึกษา พบว่าการจัดการความหลากหลายที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การบูรณาการกลุ่มคนทุกกลุ่มทั้งส่วนน้อยและส่วนใหญ่ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่รองรับกลุ่มคนหลากหลาย 3) การสร้างความรู้สึกเป็นที่ยอมรับและเคารพ และ 4) การส่งเสริมความเต็มใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจ การรักษาพนักงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายความหลากหลายที่บูรณาการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตามความท้าทายยังคงอยู่ที่ความเท่าเทียมทางเพศในระดับการตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

2.2.3.11 งานวิจัยเรื่อง Intercultural Communication of British Students in

Southwest UK: Awareness of Cultural Identities, Willingness to Communicate, and Friendship with International Students in Higher Education (Helmi, 2024) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนักศึกษาอังกฤษกับนักศึกษาต่างชาติเป็นประเด็นสำคัญในบริบทการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างมิตรภาพข้ามวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจและลดอุปสรรคในการสื่อสาร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตระหนักรู้ในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ความเต็มใจในการสื่อสาร และการสร้างมิตรภาพระหว่างนักศึกษาอังกฤษและนักศึกษาต่างชาติ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น 2) ความเต็มใจและความกล้าในการสื่อสารกับผู้ที่มีภูมิหลังต่างกัน 3) โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาในการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมและมิตรภาพที่ยั่งยืน สถาบันอุดมศึกษาควรออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาท้องถิ่นและต่างชาติ อย่างไรก็ตามความท้าทายยังคงอยู่ที่อุปสรรคด้านภาษาและทัศนคติชาตินิยมทางวัฒนธรรม

2.2.3.12 งานวิจัยเรื่อง Glocalization in Education for Community Colleges: Intercultural Competency Skills for Local and International Student Global Workforce Readiness (Petite, 2024) แนวคิด Glocalization ในการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชนเป็นประเด็นสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานโลกในยุคที่ต้องการทักษะสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม ทั้งนักศึกษาในประเทศและต่างประเทศต้องการทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้คนที่หลากหลายทางวัฒนธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมในวิทยาลัยชุมชนและสำรวจกลยุทธ์การบูรณาการมุมมองโลกและท้องถิ่นในหลักสูตร ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) การบูรณาการเนื้อหาการเรียนรู้ที่ผสมผสานมุมมองโลกและท้องถิ่น 2) การสร้างโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในห้องเรียน 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และ 4) การพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะการสอนในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งผลให้นักศึกษามีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมโลกาภิวัตน์เพิ่มขึ้น วิทยาลัยชุมชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการทักษะระหว่างวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามความท้าทายยังคงอยู่ที่ทรัพยากรและการฝึกอบรมผู้สอน

2.2.3.13 งานวิจัยเรื่อง Effects of Intercultural Interactions in 3D Virtual World on EFL Students' Intercultural Communicative Competence, Foreign Language Anxiety, and Motivation (Saidah, 2024) ผลกระทบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในโลกเสมือนจริง 3 มิติเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ

ผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีโลกเสมือนจริงเปิดโอกาสใหม่ในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมที่หลีกเลี่ยงข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการมีปฏิสัมพันธ์ในโลกเสมือนจริง 3 มิติต่อสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ความวิตกกังวลในการใช้ภาษาต่างประเทศ และแรงจูงใจของผู้เรียน ผลการศึกษา พบว่าการเรียนรู้ผ่านโลกเสมือนจริงมีผลเชิงบวกประกอบด้วย 1) การพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้จากหลายประเทศ 2) การลดความวิตกกังวลในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ 3) การเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่น่าสนใจ และ 4) การพัฒนาความมั่นใจในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาควรพิจารณาการบูรณาการเทคโนโลยีโลกเสมือนจริงในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวระหว่างวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงอุปกรณ์

2.2.3.14 งานวิจัยเรื่อง The Effects of Perceived Support, Cultural Humility, and Self-Compassion on Psychological Well-Being Mediated by Ethnic Identity Among Asian International Students in Counseling Programs (Peng, 2024) ผลกระทบของการสนับสนุนที่รับรู้ ความอ่อนน้อมทางวัฒนธรรม และความเห็นอกเห็นใจตนเองต่อสุขภาวะทางจิตวิทยาเป็นประเด็นสำคัญสำหรับนักศึกษาต่างชาติเอเชียที่ต้องปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการสนับสนุนทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนที่รับรู้ ความอ่อนน้อมทางวัฒนธรรม และความเห็นอกเห็นใจตนเองกับสุขภาวะทางจิตวิทยา โดยมีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิทยาประกอบด้วย 1) การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากสถาบันและชุมชน 2) ความอ่อนน้อมทางวัฒนธรรมที่เปิดรับความแตกต่าง 3) ความเห็นอกเห็นใจตนเองในการเผชิญความท้าทาย และ 4) อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ที่แข็งแกร่งเป็นตัวส่งผ่านเชิงบวก ส่งผลให้นักศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและสุขภาวะที่ดีขึ้น โปรแกรมการให้คำปรึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสนับสนุนที่คำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่การสร้างความตระหนักทางวัฒนธรรมในบุคลากร

2.2.3.15 งานวิจัยเรื่อง Comprehensive Review on Cross-Cultural Communication in International Business (GSC Advanced Research and Reviews, 2024) การทบทวนอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในธุรกิจระหว่างประเทศเป็นประเด็นสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ที่ธุรกิจต้องขยายตลาดสู่ระดับนานาชาติ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อวิธีการสื่อสาร การใช้ท่าทาง และการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในสภาพแวดล้อมธุรกิจโลกและสำรวจแนว

ปฏิบัติที่ดีที่สุดในการสร้างสะพานการสื่อสาร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสำคัญในการจัดการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมบริบทสูงและบริบทต่ำ 2) บทบาทของภาวะผู้นำในการส่งเสริมความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม 3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมช่องว่างการสื่อสาร และ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เฉลิมฉลองความหลากหลาย ส่งผลให้องค์กรสามารถขยายตลาดและสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืน องค์กรข้ามชาติควรลงทุนในการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่ความซับซ้อนของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการปรับตัวตามบริบท

2.2.3.16 งานวิจัยเรื่อง A Study on Cross-Cultural Business Communication Based on Hofstede's Cultural Dimensions Theory (Lin & Lou, 2024) การศึกษาการสื่อสารธุรกิจข้ามวัฒนธรรมตามทฤษฎีมิติวัฒนธรรมของ Hofstede เป็นประเด็นสำคัญในการทำความเข้าใจพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร ความก้าวหน้าของโลกาภิวัตน์ทำให้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมกลายเป็นจุดสนใจของการสื่อสารธุรกิจข้ามวัฒนธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รากฐานของการสื่อสารธุรกิจข้ามวัฒนธรรมโดยใช้ทฤษฎีมิติวัฒนธรรมของ Hofstede และศึกษากรณีความร่วมมือระหว่างองค์กรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพและการสำรวจเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่าความสำเร็จในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) การเข้าใจมิติวัฒนธรรม เช่น ระยะห่างอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 2) การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและความเคารพซึ่งกันและกัน 3) การปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรม และ 4) การสร้างความไว้วางใจผ่านความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรสามารถเอาชนะอุปสรรคในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎีมิติวัฒนธรรมในการบริหารทีมที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่การลดอคติทางวัฒนธรรมและการสร้างความเข้าใจร่วมในระดับลึก

2.2.3.17 งานวิจัยเรื่อง Cross-Cultural Communication in Global Business (GSC Advanced Research and Reviews, 2024) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในธุรกิจโลกเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของโครงการข้ามชาติ กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีปฏิสัมพันธ์กันต้องอาศัยความเข้าใจและทักษะเฉพาะ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้าทายและกลยุทธ์ในการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กรข้ามชาติและสำรวจแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจ ผลการศึกษา พบว่าความท้าทายสำคัญในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) อุปสรรคด้านภาษาและรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่าง 2) ความ

แตกต่างในการใช้สัญญาณอวัจนภาษา 3) การจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรม และ 4) การสร้างความไว้วางใจในทีมข้ามวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การฝึกอบรมความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลาย ส่งผลให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่การรักษาความสม่ำเสมอในนโยบายและการปฏิบัติจริง

2.2.3.18 งานวิจัยเรื่อง The Requirements and Importance of Intercultural Communication Competence in the 21st Century (Sarwari et al., 2024) ความต้องการและความสำคัญของสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นสำคัญในโลกโลกาภิวัตน์ที่การมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมกลายเป็นคุณสมบัติสำคัญทั้งในการศึกษาสมัยใหม่และธุรกิจระหว่างประเทศ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการและความสำคัญของสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยเน้นแง่มุมเชิงปฏิบัติและองค์ประกอบ โดยทบทวนบทความ 45 ฉบับที่ตีพิมพ์ระหว่างปี 2000-2023 ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science และ SCOPUS ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมประกอบด้วย 1) ทักษะภาษาและการปรับตัว 2) ความยืดหยุ่นในชุมชนและการบูรณาการทางสังคม 3) ประสิทธิภาพในการสื่อสารและการยอมรับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน และ 4) ความอ่อนไหวระหว่างวัฒนธรรมซึ่งช่วยลดระยะห่างทางวัฒนธรรม ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การศึกษาในต่างประเทศ สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย การเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาและองค์กรควรบูรณาการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมในหลักสูตรและโปรแกรมฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายยังคงอยู่ที่การประเมินผลและการวัดสมรรถนะอย่างเป็นระบบ

2.2.3.19 งานวิจัยเรื่อง Intercultural Communication Competence from 2000 to 2024: A Systematic Review (Review of Communication, 2025) การทบทวนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมตั้งแต่ปี 2000 ถึง 2024 เป็นประเด็นสำคัญในการสังเคราะห์ความรู้และระบุแนวโน้มการวิจัยในสาขานี้ สมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมมีความจำเป็นในการนำทางปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในการศึกษา ธุรกิจ สาธารณสุข และการทูต งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนอย่างเป็นระบบงานวิจัย 50 ฉบับจากฐานข้อมูล Web of Science และ Scopus เพื่อระบุกรอบแนวคิดทฤษฎี แนวโน้มวิธีวิจัย และการประยุกต์ใช้เฉพาะภาคส่วน ผลการศึกษา พบว่ากรอบแนวคิดทฤษฎีสำคัญประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการจัดการความวิตกกังวล/ความไม่แน่นอน (Anxiety/Uncertainty Management Theory) 2) ทฤษฎีการเจรจาต่อรองอัตลักษณ์ (Identity Negotiation Theory) และ 3) โมเดลสมรรถนะการสื่อสารระหว่าง

วัฒนธรรมของ Byram แนวโน้มการวิจัยนิยมใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานที่บูรณาการข้อค้นพบเชิงคุณภาพกับการยืนยันเชิงปริมาณ การประยุกต์ใช้เน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ กลยุทธ์ที่ใช้เทคโนโลยี และการฝึกอบรมระหว่างวัฒนธรรมแบบมีโครงสร้าง แนวโน้มใหม่แสดงบทบาทที่เพิ่มขึ้นของการจำลองด้วย AI เครื่องมือดิจิทัล และรูปแบบการประเมินแบบผสมผสาน นักวิจัยและผู้ปฏิบัติควรบูรณาการแนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายหลัก ได้แก่ อุปสรรคด้านภาษา ชาตินิยมทางวัฒนธรรม และข้อจำกัดเชิงสถาบัน

ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารในการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ประการแรก ความแตกต่างทางภาษา ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติ ถือเป็นความท้าทายหลักในการจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความเข้าใจ และการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารแรงงานต่างชาติ องค์กรควรมีกลยุทธ์ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การจัดล่ามหรือผู้ประสานงานด้านภาษา การแปลเอกสารเป็นภาษาของแรงงาน และการใช้ท่าทาง ภาษากาย หรือสื่อภาพในการสื่อความหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ปลูกฝังทัศนคติที่ดี ความอดทน และความตั้งใจเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง

ประการที่สอง การฝึกอบรมและปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมให้แรงงานต่างชาติสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ได้ดีขึ้น โดยองค์กรควรออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบ และวิธีการถ่ายทอดที่เหมาะสมกับแรงงานแต่ละกลุ่ม นอกจากการให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ นโยบาย ขั้นตอนการทำงานแล้ว การปฐมนิเทศยังควรครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลัก ความคาดหวังในการทำงานร่วมกัน และแนวทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้แรงงานต่างชาติเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานร่วมกันได้ดีขึ้น

ประการที่สาม ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของแรงงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างกลมกลืนและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความตระหนักรู้และการยอมรับในคุณค่าของความหลากหลาย การปรับโครงสร้างและวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของแรงงานทุกกลุ่ม การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม ตลอดจนการสร้างระบบการ

สื่อสารแบบเปิดและให้ข้อมูลย้อนกลับสองทาง หากผู้บริหารและพนักงานมีสมรรถนะในการบริหารความหลากหลาย ก็จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีพื้นฐานหลากหลายมาสร้างคุณค่าให้องค์กรได้

ประการที่สี่ การนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างแรงงานต่างชาติ ถือเป็นกลยุทธ์ที่น่าสนใจในยุคดิจิทัล เนื่องจากจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเชื่อมโยง สร้างเครือข่าย แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนให้คำแนะนำและกำลังใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมและสังคมของแรงงานต่างชาติ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณานำเครื่องมือดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ หรือสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างชาติ ทั้งเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน ตลอดจนสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และช่วยเหลือกันในชุมชนแรงงานต่างชาติ

ประการที่ห้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ นายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม ควรร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการ เช่น การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติมากขึ้น การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การสนับสนุนการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานข้ามวัฒนธรรม การสร้างกลไกการสื่อสารและการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดข้อพิพาททางวัฒนธรรม ตลอดจนการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถานประกอบการ ซึ่งการดำเนินการอย่างบูรณาการเช่นนี้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในการยกระดับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในที่ทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนยิ่งขึ้น

โดยสรุป การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารและการสื่อสารที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในยุคที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมในองค์กรมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติอย่างเป็นองค์รวม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างเป็นหนึ่งเดียว การใช้ศักยภาพที่หลากหลายของแรงงานต่างชาติในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและเอื้ออาทรในที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตทางธุรกิจและสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

2.2.4 ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน หมายถึง การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ซึ่งครอบคลุม

ประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การจำกัดชั่วโมงการทำงานและการจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนตามที่กฎหมายกำหนด การจัดสวัสดิการและประโยชน์ทดแทนที่จำเป็น เช่น ที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยารักษาโรค และการประกันสังคม การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน การเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง ตลอดจนการจัดให้มีกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การส่งเสริมสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานที่ดีนั้น ถือเป็นพันธกรณีและความรับผิดชอบขององค์กรที่พึงปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นต้น โดยจะต้องมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังคับใช้กับแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และสร้างแรงจูงใจให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมีความสุข อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวต่อไป

2.2.4.1 งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (รัชดา ธงภักดี, 2565) แนวทางการพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย แต่ยังเผชิญกับข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นความสำเร็จในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและกลไกการคุ้มครองที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ผลการศึกษา พบว่าแม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติ แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในการบังคับใช้อย่างมีนัยสำคัญ ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การตรวจแรงงานอย่างสม่ำเสมอ 2) การเพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่ละเมิดสิทธิแรงงาน และ 3) การอำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงกลไกร้องเรียนและระงับข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมีประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติอย่างยั่งยืน

2.2.4.2 งานวิจัยเรื่อง สถานการณ์และแนวทางการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2564) สถานการณ์และแนวทางการจ้างแรงงานข้าม

ชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่การบริหารจัดการยังเผชิญกับความท้าทายในการประสานงานระหว่างหน่วยงานและการพัฒนาระบบข้อมูล ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และแนวทางการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่านโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงาน 2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ และ 3) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว

2.2.4.3 งานวิจัยเรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (นภาภรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2563) การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย แต่ยังเผชิญกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมถึงการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมที่จำกัด ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับมาตรการบริหารจัดการที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและผลิตภาพของแรงงาน ผลการศึกษา พบว่าสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ได้มาตรฐานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและผลิตภาพของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และ 3) การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติ องค์กรในภาคอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนามาตรการบริหารจัดการที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในระยะยาว

2.2.4.4 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร (กัญญารัตน์ ทุสาวุธ, 2562) คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อความผูกพันในงานและความตั้งใจในการทำงานของแรงงานในระยะยาว แรงงานพม่ามีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร แต่ยังเผชิญกับ

ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมไทยหลายด้าน ดังนั้นความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามหลักสิทธิแรงงานและการเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต และสำรวจเงื่อนไขปัญหาต่าง ๆ ที่แรงงานพม่าเผชิญ ผลการศึกษา พบว่าแรงงานพม่ายังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านรายได้และค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการขาดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 3) ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและวันหยุดที่น้อย 4) ด้านสุขภาพ การเข้าถึงการรักษาพยาบาล และหลักประกันสุขภาพ และ 5) ด้านความไม่มั่นคงและไม่แน่นอนในสถานะทางกฎหมาย นอกจากนี้ แรงงานพม่ายังเผชิญกับปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมไทย การถูกเลือกปฏิบัติในชุมชน และอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสาธารณะ ส่งผลต่อความผูกพันในงานและความตั้งใจในการทำงานในระยะยาว ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ทั้งการปฏิบัติตามหลักสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด และการช่วยให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางสังคมและบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านการบังคับใช้กฎหมาย การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2.4.5 งานวิจัยเรื่อง การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างปี 2557-2562 (ณัฐนนท์ ปินคำ, 2562) การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดี ยั่งยืน และเป็นธรรม แรงงานพม่ามีบทบาทสำคัญในภาคเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงใหม่ แต่ยังเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายลักษณะ ดังนั้นความสำเร็จในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวจึงขึ้นอยู่กับการแก้ไขปัญหาเชิงระบบที่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนสากล งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการละเมิดสิทธิ อุปสรรคในการได้รับสิทธิ และสำรวจข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา ผลการศึกษา พบว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานพม่ายังคงเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะการละเมิดสำคัญประกอบด้วย การถูกบังคับใช้แรงงาน การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนด การจำกัดสิทธิในการรวมกลุ่ม การใช้ความรุนแรง สภาพการทำงานที่อันตราย และการกีดกันในการเข้าถึงบริการสาธารณะ อุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการได้รับสิทธิตามกฎหมาย ได้แก่ การขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง การขาดช่องทางร้องเรียน ความไม่เข้าใจภาษาและกระบวนการยุติธรรมไทย ความกลัวการถูกเลิกจ้าง และการขาดหลักประกันความปลอดภัย แนวทางแก้ไขปัญหาสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2) บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม 3) ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย 4) จัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึง

ง่ายและปลอดภัย และ 5) ประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการติดตามตรวจสอบและป้องกันการละเมิดสิทธิ ส่งผลให้เกิดการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านความไม่เท่าเทียม การขาดการคุ้มครองทางสังคม และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2.4.6 งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี (วัฒนา ดวงแป้น, 2562) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี แต่การรับรู้ความยุติธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรยังมีความแตกต่างตามอายุงาน ดังนั้นความสำเร็จในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ของแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งด้านผลตอบแทน กระบวนการ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 2) การส่งเสริมสุขภาวะ 3) การพัฒนาศักยภาพ และ 4) การคุ้มครองสิทธิแรงงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการสร้างคุณค่าร่วมอย่างยั่งยืน องค์กรในภาคอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรม เสมอภาค และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านความแตกต่างในการรับรู้ของแรงงานที่มีอายุงานต่างกัน และความต่อเนื่องของนโยบายองค์กร

2.2.4.7 งานวิจัยเรื่อง การบริหารนโยบายของไทยตามข้อตกลงแรงงานต่างด้าว: พัฒนาการและความร่วมมือในการนำเข้าแรงงานสัญชาติกัมพูชา ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2561 (สุรทิน เหล่าศรี, 2562) การบริหารนโยบายตามข้อตกลงแรงงานต่างด้าวเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทยและกัมพูชามีบทบาทสำคัญในการจัดระเบียบการเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่การนำข้อตกลงสู่การปฏิบัติยังประสบปัญหาหลายประการ ดังนั้นความสำเร็จในการบริหารนโยบายตามข้อตกลงจึงขึ้นอยู่กับกลไกความร่วมมือที่เข้มแข็งในทุกระดับ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

พัฒนาการและความร่วมมือในการนำเข้าแรงงานสัญชาติกัมพูชา และสำรวจแนวทางการพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับบริบทความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ข้อตกลงระหว่างประเทศ บันทึกความเข้าใจ และแผนปฏิบัติการร่วม ผลการศึกษา พบว่านับตั้งแต่ปี 2545 ไทยและกัมพูชาได้ลงนามในข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานหลายฉบับซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ พัฒนาการสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดขั้นตอนการจ้างงานที่เป็นมาตรฐาน 2) การอำนวยความสะดวกในการข้ามแดน 3) การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน 4) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวฝีมือแรงงาน และ 5) การป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แนวทางเชิงนโยบายสำคัญ 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) การสร้างความชัดเจนของข้อตกลง 2) การจัดตั้งกลไกการทำงานร่วม 3) การบูรณาการความร่วมมือ 4) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 5) การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการผลักดันความร่วมมือระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตาม การขยายผลยังมีความท้าทายด้านการนำข้อตกลงสู่การปฏิบัติ ความชัดเจนของกลไกการทำงาน และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2.4.8 งานวิจัยเรื่อง Recruitment, Migration, and Employment of Migrant Workers in Thailand (Jampaklay et al., 2020) กระบวนการจ้างงาน การย้ายถิ่น และการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย แต่กระบวนการจ้างงานและการย้ายถิ่นยังเผชิญกับความท้าทายและช่องว่างในการบังคับใช้กฎระเบียบ ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับการส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีจริยธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงาน การย้ายถิ่น และการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่าแม้จะมีกฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีความท้าทายและช่องว่างในการบังคับใช้อย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีจริยธรรมโดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการกำกับดูแลกระบวนการจ้างงาน และ 3) การพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม ภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการจ้างงานและการย้ายถิ่นที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

2.2.4.9 งานวิจัยเรื่อง Labor Migration and Economic Development in Thailand: A Literature Review (Pholphirul & Rukumnuaykit, 2020) การย้ายถิ่นแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในระยะยาว แรงงานข้ามชาติมี

บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและบริการ แต่ยังมีความท้าทายในการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับนโยบายการย้ายถิ่นแรงงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการย้ายถิ่นแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทย และสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างการย้ายถิ่นแรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่าการย้ายถิ่นแรงงานมีผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 2 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนานโยบายการย้ายถิ่นแรงงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และ 2) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายการย้ายถิ่นแรงงานที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2.4.10 งานวิจัยเรื่อง Social Protection for Migrant Workers in Thailand (Srithamrongsawat et al., 2020) การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย แต่ระบบการคุ้มครองทางสังคมยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงและความครอบคลุมที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นความสำเร็จในการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับการปฏิรูประบบที่คำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแรงงานแต่ละกลุ่ม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนาระบบที่ครอบคลุมและยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่าระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติในไทยยังมีข้อจำกัดอย่างมีนัยสำคัญ ความท้าทายสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การเข้าถึงที่จำกัด 2) ความครอบคลุมที่ไม่เพียงพอ และ 3) ความยั่งยืนทางการคลัง แนวทางสำคัญ 2 ประการ ประกอบด้วย 1) การปฏิรูประบบการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแรงงานแต่ละกลุ่ม และ 2) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางในการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ส่งผลให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมและยั่งยืน รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการคุ้มครองทางสังคมที่บูรณาการหลายมิติเพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

2.2.4.11 งานวิจัยเรื่อง Experiences and Challenges of Migrant Workers in Thailand's Agricultural Sector (Sunpuwan & Niyomsilpa, 2020) ประสบการณ์และความท้าทายของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมเป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจากกัมพูชา ลาว และเมียนมามีบทบาทสำคัญในภาค

เกษตรกรรมของไทย แต่ยังเผชิญกับสภาพการทำงานที่ยากลำบากและอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสาธารณะ ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์และความท้าทายของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมของไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการทำงาน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษา พบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรมเผชิญกับความท้าทายอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพการทำงานที่ยากลำบาก 2) ค่าจ้างที่ต่ำ 3) ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย และ 4) อุปสรรคในการเข้าถึงบริการสาธารณะและการคุ้มครองทางสังคม แนวทางสำคัญ 2 ประการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ และ 2) การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณะและการคุ้มครองทางสังคม ส่งผลให้เกิดการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

2.2.4.12 งานวิจัยเรื่อง Thailand Migration Report 2019 (Harkins, 2019) รายงานการย้ายถิ่นของไทยประจำปี 2019 เป็นประเด็นสำคัญต่อการวิเคราะห์สถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายในด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน แม้จะมีความพยายามในการปรับปรุงกฎระเบียบและนโยบาย ดังนั้นความสำเร็จในการจัดการแรงงานข้ามชาติจึงขึ้นอยู่กับการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการแรงงาน ผลการศึกษา พบว่าแรงงานข้ามชาติยังคงเผชิญกับความท้าทายในด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางสำคัญ 2 ประการ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์สำหรับแรงงานข้ามชาติ และ 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการจัดการแรงงานข้ามชาติ ส่งผลให้เกิดการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมควรให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือที่บูรณาการหลายมิติ เพื่อยกระดับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สอดคล้องกับด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) การคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ แม้ว่าประเทศไทยจะมี

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติ แต่ในความเป็นจริงแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองและดูแลตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงมี เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มงวดและทั่วถึง การเลือกปฏิบัติและการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน ตลอดจนความกลัวที่จะเรียกร้องสิทธิเพราะความไม่มั่นคงในการทำงานและการพำนักอยู่ในประเทศ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรมีมาตรการที่เข้มงวด จริงจัง และเป็นรูปธรรมมากขึ้นในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการได้รับสิทธิตามกฎหมาย เช่น การเพิ่มความถี่และประสิทธิภาพในการตรวจแรงงาน การลงโทษนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ละเมิดสิทธิอย่างจริงจัง การเปิดช่องทางให้แรงงานข้ามชาติสามารถร้องเรียนปัญหาได้สะดวกและปลอดภัยมากขึ้น เป็นต้น (2) สภาพการจ้างงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติยังต่ำกว่ามาตรฐานและขาดคุณภาพชีวิตที่ดี จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังคงประสบกับปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การไม่ได้รับวันหยุดหรือวันลาตามสิทธิ สภาพที่พักอาศัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมถึงการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการพื้นฐานที่จำกัด ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และศักยภาพในการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงควรร่วมมือกันในการยกระดับมาตรฐานสภาพการจ้างงานและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ การกำหนดเพดานชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและที่พักอาศัยให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมของรัฐ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจในระยะยาว (3) การขาดกลไกการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายและอุปสรรคทางสังคมวัฒนธรรมที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ ทำให้พวกเขามักถูกกีดกันออกจากกระบวนการต่อรองและเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่มักจะผ่านกลไกของสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเท่านั้น อย่างไรก็ดี จากข้อค้นพบของงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถช่วยให้พวกเขาสื่อสารปัญหาความต้องการ และมีบทบาทในการกำหนดแนวทางพัฒนาสภาพการจ้างงานได้ดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการ การส่งเสริมผู้แทนแรงงานข้ามชาติในสหภาพแรงงาน การสร้างเครือข่ายและช่องทางรับฟังความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการสนับสนุนบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในการเป็นสื่อกลางหรือผู้ให้ความ

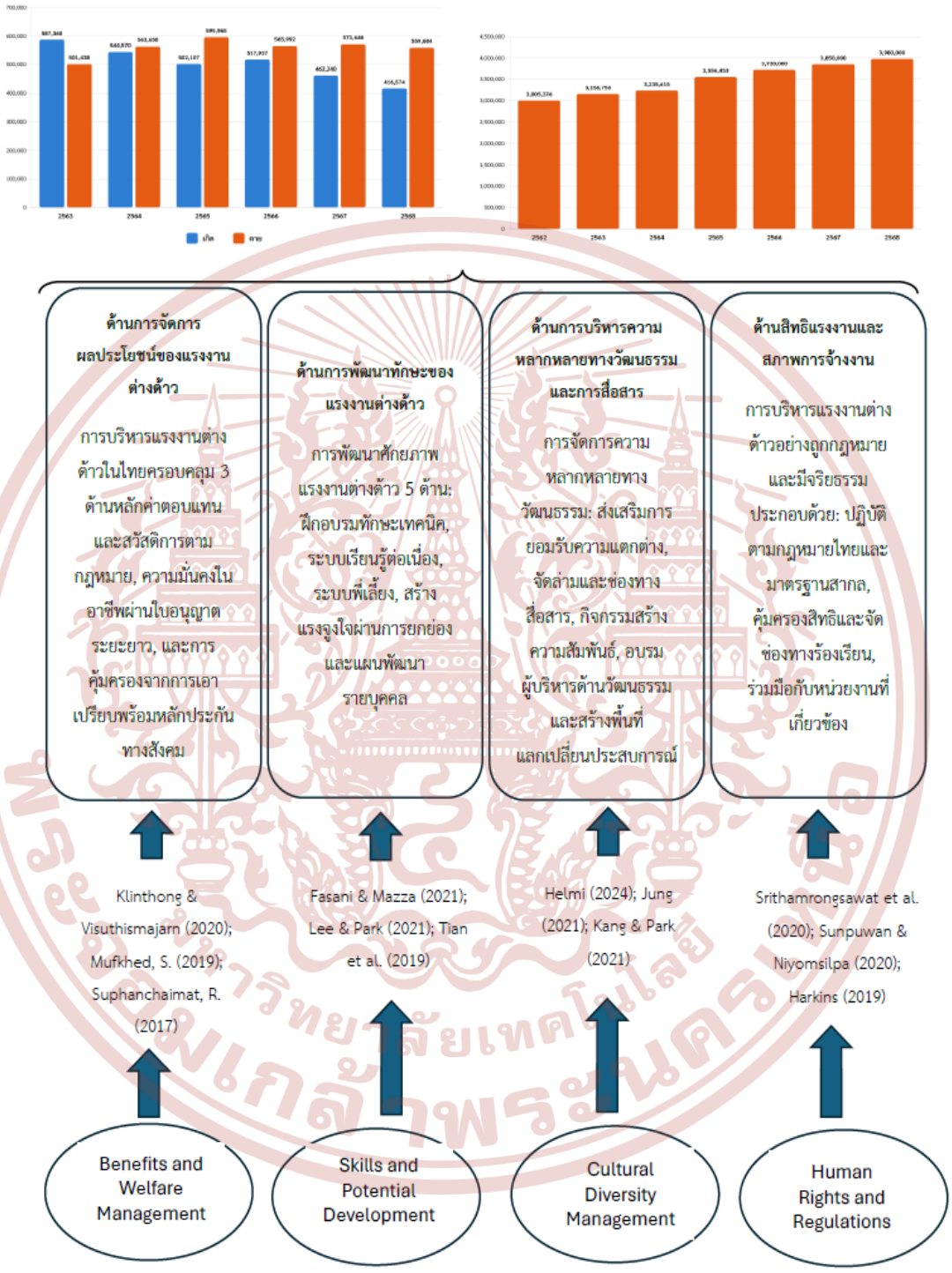
ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เหล่านี้ล้วนเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการต่อรองและพิทักษ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติได้มากขึ้น (4) บทบาทของภาคประชาสังคมในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ งานวิจัยจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณูปการของภาคประชาสังคม ทั้งในแง่ของการเป็นกำลังเสริมช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติควบคู่ไปกับการทำงานของภาครัฐ การทำหน้าที่เป็นกลไกเฝ้าระวังติดตามการละเมิดสิทธิในรูปแบบต่างๆ การให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่แรงงานข้ามชาติเพื่อป้องกันตนเองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ไปจนถึงการทำงานวิ จัยและรณรงค์เชิงนโยบายเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ดี ภาคประชาสังคมเองก็ยังคงเผชิญข้อจำกัดที่สำคัญ ทั้งในเรื่องของทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ข้อจำกัดทางกฎหมายในการทำงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ และการขาดกลไกความร่วมมือกับภาครัฐที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและทุกภาคส่วนในสังคมจะต้องเข้ามาสนับสนุนและเสริมพลังให้กับการทำงานของภาคประชาสังคมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะในแง่ของการสนับสนุนทางการเงิน การประสานความร่วมมือผ่านคณะทำงานหรือกลไกต่างๆ การปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนการสร้างการยอมรับต่อบทบาทและศักยภาพในการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานของภาคประชาสังคมให้มากยิ่งขึ้น และ (5) ความจำเป็นในการมีนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและบูรณาการ จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมานโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยยังคงมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดความชัดเจนและความสอดคล้องกันระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การแก้ปัญหาด้านสิทธิแรงงานและการจัดระบบการจ้างงานแรงงานข้ามชาติขาดประสิทธิภาพและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเร่งรัดการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงานข้ามชาติที่มีความชัดเจน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง มาตรการ และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการยกระดับการคุ้มครองสิทธิ สภาพการจ้างงาน และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกัน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องและเป็นระบบ การผลักดันความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคเพื่อจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติร่วมกัน และการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้จะเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้การพัฒนาสิทธิแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างบูรณาการและมีพลวัตมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยพบว่าประเด็นด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นสำคัญและท้าทายของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน และตัวแรงงานข้ามชาติเอง ในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย มาตรการ การบังคับใช้กฎหมาย และทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างเสมอภาค ได้รับสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีศักดิ์ศรี รวมถึงสามารถใช้ชีวิตและทำงานอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันของทั้งแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง ชุมชน และประเทศชาติ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างโอกาสในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่านการรักษาสิทธิพิเศษทางการค้าและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในเวทีการค้าโลกในระยะยาวต่อไป

2.3 สรุปเอกสารและงานวิจัยเข้าสู่ประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของงานวิจัย

2.3.1 จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้วิจัยในแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity and Communication Management) และด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ดังภาพที่ 2-7 แสดงองค์ประกอบของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และตารางที่ 2-3 แสดงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานภาคอุตสาหกรรม และแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พร้อมแนวคิดและทฤษฎีประกอบโดยหาตารางเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ ของความสัมพันธ์แต่ละแนวคิดสนับสนุนแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน อาศัยหลักการตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 ความเชื่อมโยงของสภาพปัญหาที่แก้ไขด้วยแนวคิดทฤษฎี นำมาสู่องค์ประกอบของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.3.2 ทฤษฎีสำหรับการสร้าง Latent ในงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2-3 ความเชื่อมโยงของสภาพปัญหาที่แก้ไขด้วยแนวคิดทฤษฎี นำมาสู่องค์ประกอบของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจลาออกสูง และขาดแรงจูงใจในการทำงาน สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ คุณภาพชีวิตต่ำ ขาดความรู้สึกปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน การละเมิดสิทธิแรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงอุปสรรคด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และความต้องการที่หลากหลาย	หมายถึง การจัดการผลประโยชน์ที่ครอบคลุมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรมและเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การจัดการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation Management) การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาความแตกต่างทางกฎหมาย วัฒนธรรม และความต้องการของแรงงาน รวมถึงการสร้างระบบค่าตอบแทนที่โปร่งใส การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับรางวัล และการสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน 2) การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ (Adequate Welfare Management) การจัดสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น	การจัดการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันและความมั่นคงในการทำงาน (สุดารัตน์ เลิศขจรไกล และคณะ, 2564) โดยใช้ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams (1963) ที่อธิบายว่าพนักงานประเมินความยุติธรรมของค่าตอบแทนโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าของตนเองกับผู้อื่น และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom (1964) ที่เน้นการเชื่อมโยงความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน และรางวัลอย่างชัดเจน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจและลดความตั้งใจลาออก (Ullah et al., 2021; Meng & Yue, 2021) การจัดสวัสดิการที่ไม่เพียงพอส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตของ

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการจัดการผลประโยชน์ (ต่อ)	เช่น การประกันสุขภาพ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยและการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน 3) การสร้างความมั่นคงในการทำงาน (Job Security Enhancement) การพัฒนาระบบการจ้างงานที่เป็นธรรม การพัฒนากฎหมายและข้อบังคับเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน การสร้างความโปร่งใสในการต่อสัญญาจ้างและการสนับสนุนกระบวนการต่อวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน 4) การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (Systematic Management) การจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยพิจารณาความแตกต่างทางกฎหมาย วัฒนธรรม และความต้องการที่หลากหลาย การพัฒนาการ	แรงงาน (อรุณี วงศ์ประเสริฐ และคณะ, 2565; ชญานิษฐ์ ชัยวิชิต และคณะ, 2565) โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) ที่แบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators) สวัสดิการพื้นฐานช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความผูกพันต่อองค์กร (สุดารัตน์ เลิศขจรไกล และคณะ, 2564; Adewumi & Toyibat, 2021) การพัฒนาระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมช่วยสร้างความมั่นคงให้แรงงาน (พงศ์ธร สี่สุภาพ และคณะ, 2563) โดยใช้ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ในการสร้างระบบที่เป็นธรรมและเท่าเทียม (ธนาทิพย์ มณีวรรณ์ และคณะ, 2564; Joyce, A., 2024) ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (Klinthong & Visuthismajarn, 2020) การจัดการควรพิจารณาความแตกต่างบริบทของแรงงานต่างด้าว (Supanti และคณะ, 2015) รวมถึงการพัฒนาระบบการให้

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการจัดการผลประโยชน์ (ต่อ)	สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การปรับตัวทางวัฒนธรรม และการสร้างระบบการบริหารที่เป็นธรรม	รางวัลที่ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Pongpanich, 2018) และการพัฒนาการสื่อสารเพื่อลดช่องว่างทางภาษา (Sunthorncheewin และคณะ, 2013) การสร้างระบบการบริหารที่เป็นธรรมช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าว (Satrya & Parasuraman, 2023)
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ปัญหาด้านการขาดทักษะพื้นฐานและทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างที่มีทักษะต่ำ ขาดทักษะด้านภาษา การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ความปลอดภัย และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รูปแบบการฝึกอบรมที่ไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่น เนื้อหาไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง การขาดแรงจูงใจใน	หมายถึง การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจ การถ่ายทอดความรู้ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็น (Essential Skills and Potential Development) การพัฒนาการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ครอบคลุมทั้งกระบวนการ	การพัฒนาทักษะแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน (World Economic Forum, 2020) โดยใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Gary S. Becker (1993) ที่เน้นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวพื้นฐานและทักษะวิชาชีพมีผลต่อการลดข้อผิดพลาดและเพิ่มผลิตภาพ (ธัญญ ลักษณ์ วีระสมบัติ, 2564; Sirilak, 2021) การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการปฏิบัติจริงและการสะท้อนคิดจากประสบการณ์ โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
การพัฒนาตนเอง ขาดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานขาดทักษะในการสอนงาน รวมถึงการขาดนโยบายและความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา	Upskill และ Reskill ในกลุ่มทักษะ Hard Skills (ทักษะทางเทคนิค) และ Soft Skills (ทักษะทางสังคมและอารมณ์) รวมถึงทักษะพื้นฐาน เช่น ภาษาไทย การสื่อสาร และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี 2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning Development) การออกแบบหลักสูตรที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง โดยบูรณาการเรียนรู้ผ่านการบรรยาย การฝึกปฏิบัติในงาน (On-the-Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเรียนรู้แบบโครงงาน และการใช้เทคโนโลยีการเรียนทางไกล 3) การสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ	Learning Theory) ของ David A. Kolb (2014) ที่เน้นวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน และแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 2015) การฝึกอบรมแบบผสมผสานมีผลต่อการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างมีนัยสำคัญ (Muktiyono et al., 2022; Lee & Park, 2021) การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลลงทุนพัฒนาศักยภาพของตน (Becker, 1993) โดยใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ในการเชื่อมโยงระบบค่าตอบแทนกับระดับทักษะและการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่ดีมีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ (ปุณิกา กลิ่นเกษร, 2563; Tian et al., 2019) การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มขีดความสามารถและสร้างนวัตกรรมขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory) ของ Nonaka และ Takeuchi (1995) ที่เน้นการ

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)	(Motivation and Career Advancement) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การมอบหมายงานที่ท้าทาย การจัดการสายอาชีพที่ชัดเจน และการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง 4) การพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer System Development) การพัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะการสอนงาน (Coaching Skill) การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่น 5) การสร้างความร่วมมือ	แปลงความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) การพัฒนาหัวหน้างานมีผลต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ (ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์, 2556; ศศิธร ตันติเอกรัตน์, 2564) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 2015) ที่เน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ การขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ (Fasani & Mazza, 2021; สุภาภรณ์ จันทร์แสง และคณะ, 2563)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)	และนโยบายสนับสนุน (Collaboration and Policy Support) การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และประเทศต้นทาง รวมถึงการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล	
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร ปัญหาด้านอุปสรรคทางภาษาและการสื่อสาร ความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมองค์กร การขาดทักษะการบริหารความหลากหลายของผู้บริหารและหัวหน้างาน โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานข้ามวัฒนธรรม รวมถึงการขาดกิจกรรม	หมายถึง การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสร้างความตระหนักรู้ การสนับสนุนการปรับตัว การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวผู้บริหาร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Cross-	การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการพัฒนาทั้งแรงจูงใจ ความรู้ และทักษะ โดยใช้ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Theory) ของ William B. Gudykunst (1998) ที่เน้นการลดความไม่แน่นอนและการจัดการความวิตกกังวลในการสื่อสาร การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2564; Roh & Chae, 2022; Kang & Park, 2021)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
และพื้นที่แลกเปลี่ยนทางการสื่อสาร การใช้สัญญาณอวัจนภาษาที่แตกต่างกัน ความเข้าใจผิดในการสื่อสาร ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีวัฒนธรรม การแยกตัวของแรงงานต่างด้าวออกจากแรงงานท้องถิ่น	Cultural Communication Development) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมทั้งแรงจูงใจ ความรู้ และทักษะ รวมถึงการสื่อสารอวัจนภาษา (Nonverbal Communication) การจัดให้มีล่ามและเอกสารในภาษาของแรงงาน การอบรมทักษะภาษาและการสื่อสาร 2) การสร้างความตระหนักรู้และการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness and Acceptance) การจัดอบรมด้านความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม การสร้างความเข้าใจในมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 6 มิติ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ความเป็นชายและ	การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยใช้ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม (Cultural Dimensions Theory) ของ Geert Hofstede (2011) ที่จำแนกความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมมีผลต่อการลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ธันยนันท์ ขจรโมทย์, 2563; Sönmez et al., 2022; Lin & Lou, 2024) การปรับตัวทางวัฒนธรรมต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมและการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม โดยใช้แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) ของ Charles Taylor (1994) ที่เน้นการยอมรับและเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Gudykunst (1998) ปัจจัยสนับสนุนมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (สมหญิง จันทรุไทย, 2563; Peng, 2024)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (ต่อ)	ความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มุมมองระยะยาว และการตามใจตนเองและการยับยั้งชั่งใจ 3) การสนับสนุนการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation Support)การพัฒนาระบบสนับสนุนการปรับตัว การสร้างระบบพี่เลี้ยงหรือคู่หูข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Buddy System) การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 4) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management Skills Development) การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว Diversity Management ของ	การบริหารความหลากหลายที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบูรณาการเข้าในระบบ HRM โดยใช้ทฤษฎีการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management Theory) และทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede ทักษะ Diversity Management ของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ (ชัยวัฒน์ จันทร์สุวรรณ์, 2562; Babundo, 2023) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมช่วยลดอคติ สร้างความเข้าใจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยใช้แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) ของ Charles Taylor (1994) และทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Gudykunst (1998) กิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกันมีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรอย่างมีนัยสำคัญ (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2564; Helmi, 2024; Petite, 2024)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (ต่อ)	ผู้บริหารและหัวหน้างาน การปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานข้ามวัฒนธรรม การบูรณาการเข้าในนโยบายและแนวปฏิบัติด้าน HRM 5) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม (Cultural Exchange and Participation Promotion) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การจัดงานตามประเพณี การแลกเปลี่ยนอาหาร การจัดพื้นที่ปฏิบัติกิจทางศาสนา การส่งเสริมการทำงานในทีมที่มีความหลากหลาย และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Culture)	
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	หมายถึง การพัฒนากรอบกฎหมาย กฎระเบียบ และระบบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวอย่างครอบคลุม รวมถึง	การคุ้มครองสิทธิแรงงานต้องอาศัยกลไกการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด การตรวจแรงงานไม่สม่ำเสมอ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การถูกบังคับใช้แรงงาน การเลือกปฏิบัติ การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ขาดประสิทธิภาพ ระบบฐานข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ กระบวนการขึ้นทะเบียนที่ยุ่งยาก รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศที่ยังไม่เข้มแข็ง ข้อตกลงที่ไม่ชัดเจน และกลไกการทำงานร่วมที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (ต่อ)	การบริหารจัดการและความร่วมมือระหว่างประเทศ ประกอบด้วย 1) การพัฒนากลไกการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Mechanism Development) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผ่านการตรวจแรงงานอย่างสม่ำเสมอ การเพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่ละเมิดสิทธิแรงงาน และการอำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงกลไกร้องเรียนและระงับข้อพิพาท 2) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Human Rights Protection and Fair Treatment) การปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย การจัดช่องทางรับ	Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ (1948) ที่รับรองสิทธิในการทำงานในสภาพที่ยุติธรรม สิทธิในค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน การพัฒนากลไกการบังคับใช้กฎหมายมีผลต่อการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญ (รัชดา ธงภักดี, 2565; Harkins, 2019) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติต้องอาศัยกรอบกฎหมายที่ครอบคลุม โดยใช้หลักการจากอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) ขององค์การสหประชาชาติ (1990) ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ การปกป้องสิทธิมนุษยชนมีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ (ณัฐนนท์ ปินคำ, 2562; กัญญารัตน์ ทุสาวุธ, 2562) การคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมเป็นสิทธิพื้นฐานของแรงงานทุกคน โดยใช้หลักการจากแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (ต่อ)	เรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย และการประสานความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบและป้องกันการละเมิดสิทธิ 3) การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection System Development) การปฏิรูประบบการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแรงงานแต่ละกลุ่ม การขยายความครอบคลุมของระบบประกันสังคมและประกันสุขภาพ และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker Management System Development) การอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงาน การ	(Fair Migration Agenda) ของ ILO (2022) ที่เน้นการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงาน การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมมีผลต่อคุณภาพชีวิตและผลิตภาพของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ (Srithamrongsawat et al., 2020; นภาภรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2563) การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน โดยใช้หลักการจากอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 97 และ 143 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และแนวปฏิบัติ Fair Migration Agenda ที่เน้นการพัฒนากระบวนการคัดสรรและบรรจุงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2564; Jampaklay et al., 2020) ความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการย้ายถิ่นแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยใช้หลักการจากแนวปฏิบัติ Fair Migration Agenda ของ ILO (2022) ที่เน้นการส่งเสริมข้อตกลงความ

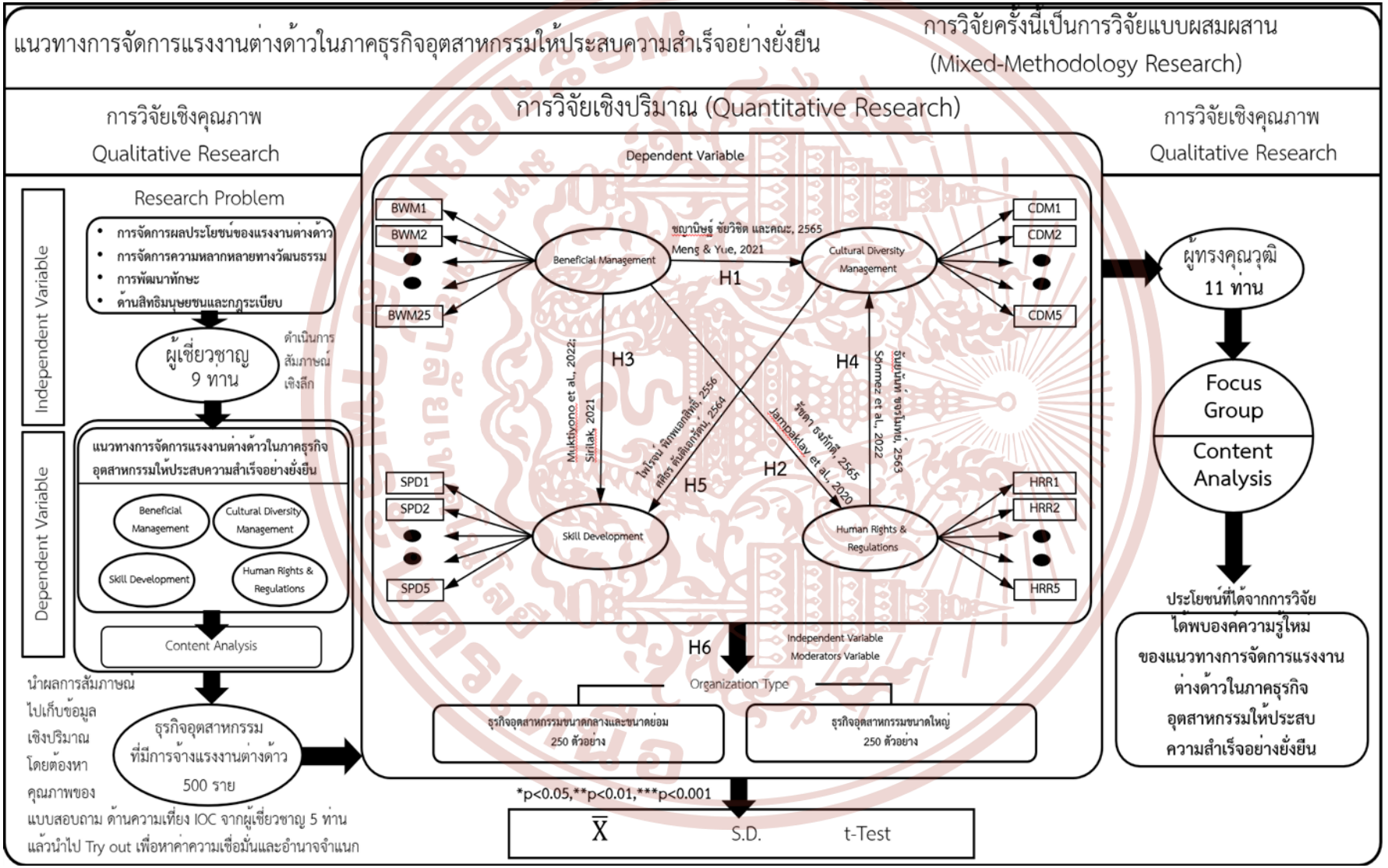
ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมของปัญหา	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	แนวคิดทฤษฎี
	พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน 5) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Cooperation Promotion) การพัฒนาข้อตกลงทวิภาคีและพหุภาคีที่ชัดเจน การจัดตั้งกลไกการทำงานร่วมระหว่างประเทศต้นทางและปลายทาง การบูรณาการความร่วมมือในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ	ร่วมมือระหว่างประเทศและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี อนุสัญญา ICRMW ที่วางกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน” ครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันความถูกต้องของตัวแบบงานวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 2-13

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี



ภาพที่ 2-13 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.5 กำหนดสมมติฐานของการวิจัยตามหลักทฤษฎี

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยตามหลักทฤษฎี ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 2–13 และสามารถสรุปออกมาเป็นสมมติฐานของการวิจัยได้ 6 ข้อ ดังนี้

2.5.1 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) และการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) เป็นสององค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดในบริบทการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมจะช่วยสร้างความผูกพันและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (สุดารัตน์ เลิศขจรไกล และคณะ, 2564) องค์กรที่มีการจัดการผลประโยชน์ที่ดีจะสามารถลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจระหว่างแรงงานต่างด้าวและนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Satrya & Parasuraman, 2023)

การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ โดยเฉพาะประกันสุขภาพและที่พักอาศัย ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมไทยได้ดียิ่งขึ้น (อรุณี วงศ์ประเสริฐ และคณะ, 2565) สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) ที่อธิบายว่าปัจจัยสุขอนามัย เช่น สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและการปรับตัวของแรงงาน นอกจากนี้ ความมั่นคงในการทำงานผ่านระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมและกฎหมายคุ้มครองสิทธิ ช่วยลดความวิตกกังวลของแรงงานต่างด้าว ทำให้สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ (ชญานิษฐ์ ชัยวิชิต และคณะ, 2565; Meng & Yue, 2021)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 1 ดังนี้

H1 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

2.5.2 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการ

ผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามหลักสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ในการจัดการแรงงานต่างด้าว การจัดการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมสอดคล้องกับหลักการของ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ (1948) ที่รับรองสิทธิในการทำงานในสภาพที่ยุติธรรมและสิทธิในค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (United Nations, 2022) องค์กรที่มีการจัดการผลประโยชน์ที่ดีจะสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ullah et al., 2021)

การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการสุขภาพและความคุ้มครองทางสังคม เป็นการปฏิบัติตามหลักการของ อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (ICRMW) ขององค์การสหประชาชาติ (1990) ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ (United Nations, 2022) สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นเพื่อการทำงานอย่างเป็นธรรม (Fair Migration Agenda) ของ ILO (2022) ที่เน้นการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงาน นอกจากนี้ การสร้างความมั่นคงในการทำงานผ่านระบบการจ้างงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ช่วยให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม (รัชดา ธงภักดี, 2565; Jampaklay et al., 2020)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 2 ดังนี้

H2 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

2.5.3 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ของแรงงานต่างด้าว การจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการเชื่อมโยงระบบค่าตอบแทนกับระดับทักษะ ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Gary S. Becker (1993) ที่เน้นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพ

มนุษย์ผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม (World Economic Forum, 2020) องค์กรที่มีการจัดการผลประโยชน์ที่ดีจะสามารถดึงดูดและรักษาแรงงานที่มีศักยภาพ และกระตุ้นให้แรงงานเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง (ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2564)

การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ โดยเฉพาะการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการจัดเวลาสำหรับการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขจัดอุปสรรคในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (ปุณิกา กลิ่นเกษร, 2563) สอดคล้องกับ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขององค์การยูเนสโก (UNESCO, 2015) ที่เน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้สำหรับทุกคน นอกจากนี้ ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีความมั่นใจในการลงทุนเวลาและความพยายามในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับผลตอบแทนจากการพัฒนาตนเองในระยะยาว (Muktiyono et al., 2022; Sirilak, 2021)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 3 ดังนี้

H3 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

2.5.4 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

สิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) เป็นกรอบพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) การคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา หรือสัญชาติ ตามหลักการของ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กร (United Nations, 2022) องค์กรที่ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนจะสามารถลดการเลือกปฏิบัติและสร้างความไว้วางใจระหว่างแรงงานที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (ณัฐนนท์ ปินคำ, 2562)

การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความมั่นใจให้แรงงานต่างด้าวในการแสดงออกทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) ของ Charles Taylor (1994) ที่เน้นการยอมรับและเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม (รัชดา ธงภักดี, 2565) นอกจากนี้ การจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย ช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถรายงานปัญหาการเลือกปฏิบัติทาง

วัฒนธรรมได้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (ธันยนันท์ ขจรโมทย์, 2563; Sönmez et al., 2022)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 4 ดังนี้

H4 : องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

2.5.5 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ของแรงงานต่างด้าว การพัฒนาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพช่วยลดอุปสรรคด้านภาษาในการฝึกอบรมและการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication Theory) ของ William B. Gudykunst (1998) ที่เน้นการลดความไม่แน่นอนและการจัดการความวิตกกังวลในการสื่อสาร (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2564) องค์กรที่มีการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารที่ดีจะสามารถออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมของแรงงานแต่ละกลุ่ม (Roh & Chae, 2022)

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ช่วยให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้โดยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ David A. Kolb (2014) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงและการสะท้อนคิดจากประสบการณ์ (สมหญิง จันทรุไทย, 2563) นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานท้องถิ่น ช่วยส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และทักษะระหว่างกัน สอดคล้องกับ ทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory) ของ Nonaka และ Takeuchi (1996) ที่เน้นการแปลงความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์, 2556; ศศิธร ตันติเอกรัตน์, 2564)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 5 ดังนี้

H5 : องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural

Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

2.5.6 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบความแตกต่างขององค์ประกอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดขององค์กร

ธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด ประเภทอุตสาหกรรม และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างงาน ซึ่งส่งผลต่อแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน องค์กรขนาดใหญ่มักมีทรัพยากรและระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบมากกว่า ทำให้สามารถดำเนินนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างครอบคลุม (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2564) ในขณะที่องค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กอาจประสบข้อจำกัดในการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเต็มรูปแบบ (Harkins, 2019)

การศึกษาพบว่าขนาดขององค์กรมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลและการจัดสวัสดิการที่เพียงพอ (Srithamrongsawat et al., 2020) องค์กรขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีระบบการตรวจสอบภายในและการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวดกว่า ในขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (นภาภรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2563) สอดคล้องกับ Pholphirul และ Rukumnuaykit (2020) ที่พบว่าความแตกต่างของขนาดองค์กรมีผลต่อการเข้าถึงโครงการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานต่างด้าว

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานของงานวิจัยใน ข้อที่ 6 ดังนี้

H6 : ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดขององค์กรแล้วแตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การวิจัยนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed–Methodology Research) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–Depth Interview) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วย เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันความถูกต้องของตัวแบบในครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

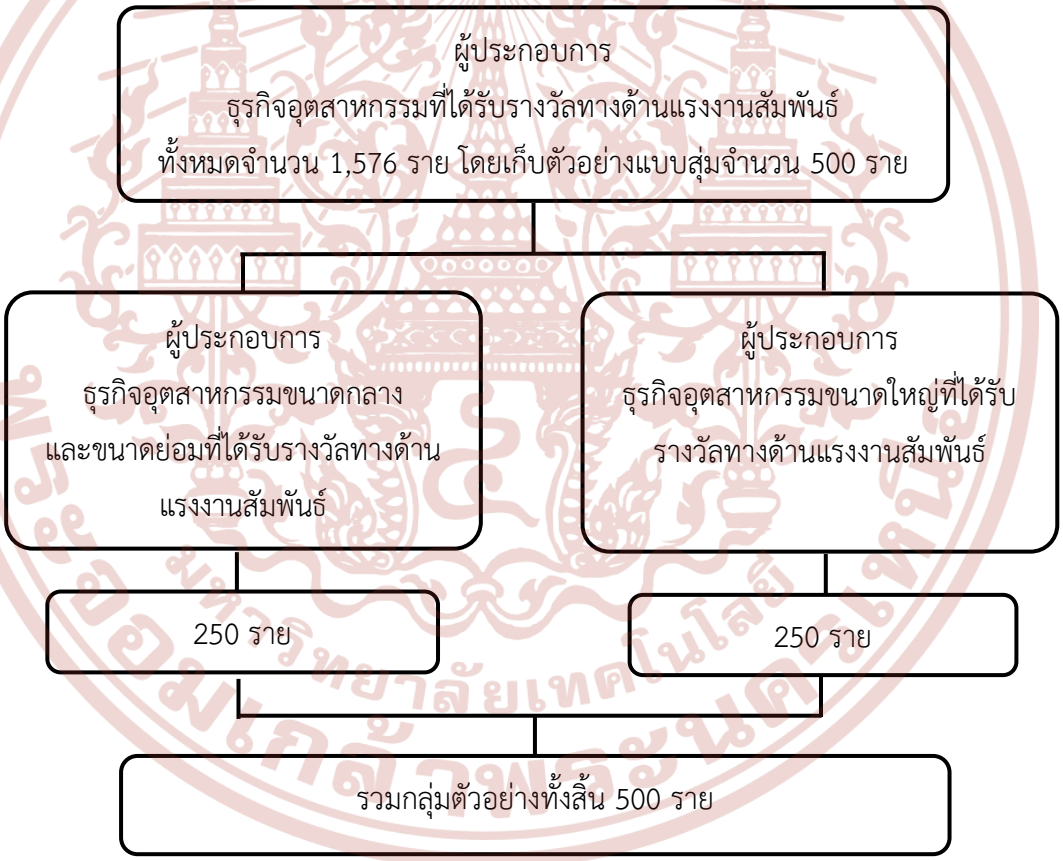
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ (Qualifications of Experts) ตามที่หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกำหนด ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 3 ท่าน กลุ่มภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน และกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน

3.1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจากผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ 1,576 ราย พ.ศ. 2568 (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์) ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นไปตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร พ.ศ. 2545

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์ของงานวิจัยประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับดีมากไว้จำนวน 500 ตัวอย่าง (ธานินทร์, 2567) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) (ธานินทร์, 2567) ประกอบไปด้วยขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประเภทของธุรกิจอุตสาหกรรมที่ได้รับรางวัลทางด้านแรงงานสัมพันธ์โดยแยกเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม กับธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ใช้การสุ่มแบบหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังภาพที่ 3–1



ภาพที่ 3-1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3.1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อรับรองตัวแบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ใช้วิธีการเลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ (Qualifications of Experts) ตามที่หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกำหนด จำนวน 11 ท่าน ซึ่งไม่ซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกตามลักษณะของวิธีการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิค การสำรวจ (Survey Research) ซึ่งจะมีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity and Communication Management) และองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human rights and Labour Regulation)

3.2.1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-End) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 โครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าของน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2567) จำนวน 100 ข้อ

ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับความสำคัญของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในช่วงคะแนน (Likert Scale) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีความสำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีความสำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีความสำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีความสำคัญมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open–end) จำนวน 5 ข้อ

3.2.1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนา

3.2.2 แนวทางการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interview)

3.2.2.1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางประกอบในการสัมภาษณ์

3.2.2.1.2 ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางและการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3.2.2.1.3 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดองค์ประกอบไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and

Potential Development) องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) และองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) โดยแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างแนวคำตอบไว้องค์ประกอบละ 5 ข้อ

3.2.2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยเป็นไปตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 4 ส่วนในตอนที่ 3 มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interview)

3.2.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

3.2.2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ฉบับร่าง

3.2.2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 5 ท่าน เพื่อดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence : IOC)

การคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือก 3 กรณี ถ้าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอยู่ในระดับใช้ได้ ให้ค่าเป็น 1, ไม่แน่ใจ ให้ค่าเป็น 0, ใช้ไม่ได้ ให้ค่าเป็น –1 หลังจากนั้นนำค่าที่ได้แต่ละข้อแทนลงในสูตรดังนี้ (ธานินทร์, 2567)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

ถ้า IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

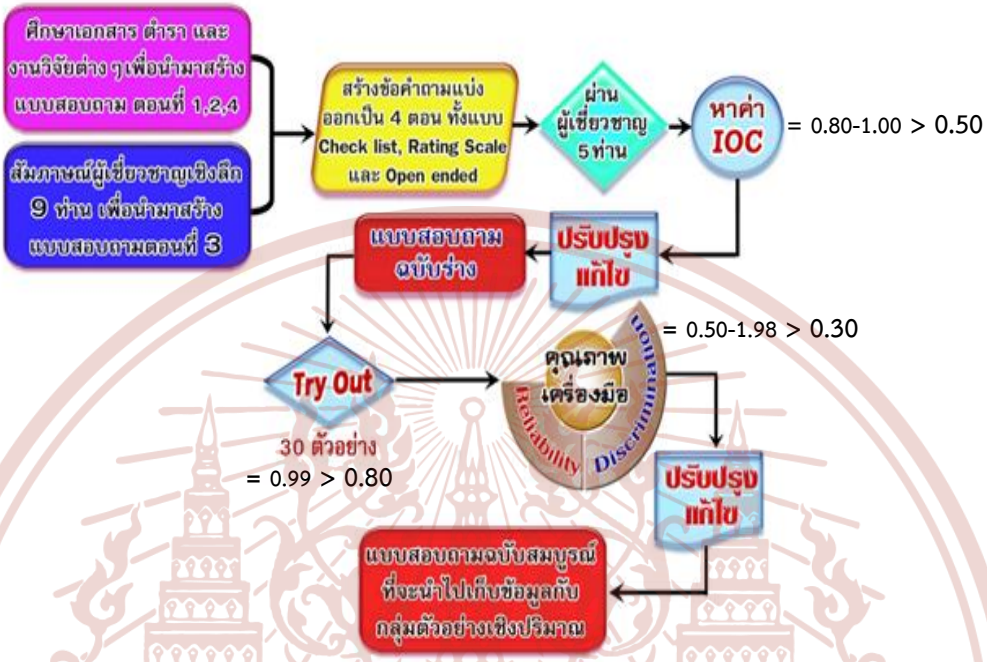
ถ้า IOC ≤ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าว พร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.2.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ฉบับที่ได้ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญตามผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try–Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาครั้งนี้จำนวน 30 คน

3.2.2.2.7 นำผลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try–Out) มาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็น มาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นรายข้อในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ด้วยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ด้วยการหาค่าครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach’s Alpha) (ธานินทร์, 2567) จากโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS : Statistical Package for the Social Science for Windows) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ด้วยการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.50-1.98 และข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าด้วยการวิเคราะห์ค่า (Correlated Item-Total Correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.78 ส่วนการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า 0.99

3.2.2.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Questionnaire) ก่อนนำไปใช้จริง



ภาพที่ 3-2 แนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยทำการจัดเตรียมรูปเล่มรายงานการวิจัยฉบับการสนทนากลุ่ม พร้อมสรุปประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในการสนทนากลุ่ม เพื่อจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาเตรียมการก่อนล่วงหน้าวันจัดประชุมไม่น้อยกว่า 30 วัน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interview) โดยการดำเนินการดังนี้

3.3.1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และประเด็นในการสัมภาษณ์

3.3.1.2 ขอจดหมายแนะนำตัวของผู้วิจัย จากคณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.1.3 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

3.3.1.4 กำหนดวัน เวลา สถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะต้องทำการบันทึกข้อมูลไว้ตลอดเวลา

3.3.1.5 ถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาแบบคำต่อคำ

3.3.1.6 อ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการสนทนากลุ่มหลาย ๆ รอบ ทบทวนข้อมูลทั้งหมดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

3.3.1.7 จัดกลุ่มความหมายแยกออกเป็นประเด็น โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือที่มีความหมายเหมือนกันไว้ด้วยกัน จากนั้นให้ความหมายหรือจำแนกชื่อแก่กลุ่มข้อมูลนั้น ๆ

3.3.1.8 นำกลุ่มคำข้อความหรือประโยคที่ได้มาตีความหรือให้ความหมาย หากข้อมูลยังไม่มีความชัดเจนจะบันทึกแยกเป็นข้อสังเกตไว้ต่างหาก เพื่อสะสมข้อมูลนั้นไว้แล้วนำกลับมาร่วมวิเคราะห์เมื่อได้ข้อมูลมากพอ

3.3.1.9 ทำการวิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาความสอดคล้องกับคำถามการวิจัย

3.3.1.10 เขียนคำบรรยายความหมายตามลักษณะข้อความที่ปรากฏ แล้วนำมาเรียบเรียงเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อไปใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ต่อไป

3.3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.3.2.1 รวบรวมรายชื่อ ที่อยู่ ของผู้บริหาร ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบจับสลาก (Lottery Method)

3.3.2.2 ขอจดหมายแนะนำตัวของผู้วิจัย จากคณะบริหารธุรกิจ โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.2.3 ติดต่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือเข้าสัมภาษณ์จากแบบสอบถาม หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและรับกลับทางไปรษณีย์ และทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.3.2.4 นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) และบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะใช้แบบบันทึกจากการสนทนา โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้คอยเสนอประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยดำเนินการดังนี้

3.3.3.1 ขอจดหมายแนะนำตัวของผู้วิจัย จากหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.3.2 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

3.3.3.3 จัดทำร่างประเด็นการสนทนาและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.3.4 ดำเนินการสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนด โดยในระหว่างการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจะต้องทำการบันทึกข้อมูลไว้ตลอดเวลา

3.3.3.5 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แยกตามรายองค์ประกอบ

3.4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปทั้งสถิติเชิงพรรณนา สถิติอ้างอิงและสถิติเชิงพหุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packages for the Social Science) และโปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structure) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนากับแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check–List) โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ สำหรับแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ส่วนแบบปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่

3.4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้วย Bivariate Correlations กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน วิเคราะห์ด้วยค่า Pearson Chi–square กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการทดสอบความแตกต่างของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ

อุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจำแนกตามขนาดของธุรกิจ วิเคราะห์ด้วยค่า t–test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4.2.3 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ใช้สถิติเชิงพหุ (Multivariate Statistics) การวิเคราะห์และพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติชั้นสูง AMOS เพื่อทราบข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการแปลผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งแบบจำลองต้องผ่านการปรับแต่งค่าองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variable Adjustment) ในทุกตัวของงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ โดยทำการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองจนแต่ละองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัว การปรับแต่งค่าตัวแปรแฝง (Latent Variable) ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์นั้น จะพิจารณาดำเนินการปรับจากตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรจากข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยได้มาจากการเก็บข้อมูลจริง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงตัวแบบโดยพิจารณาจากค่า Modification Indices : M.I. ตามคำแนะนำของ Arbuckle (2016) โดยการพิจารณาค่าของผลที่ได้มาจากโปรแกรมพร้อมหลักวิชาการทางทฤษฎีเพื่อตัดตัวแปรเชิงสังเกตที่มีความไม่เหมาะสมบางตัวออกไปทีละตัวแล้วดำเนินการประมวลผลตัวแบบใหม่ ทำเช่นนี้ไปจนได้ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างนั้นมีความสมบูรณ์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การพัฒนาแบบจำลองให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้นั้นจะต้องคำนึงถึงเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมิน ทั้งนี้ Arbuckle ได้แนะนำเกณฑ์การประเมินแบบจำลองที่ควรต้องนำมาใช้ในการพิจารณาไว้ 4 ค่า ดังแสดงในตารางที่ 3–1 ต่อไปนี้ (ธานินทร์, 2567)

ตารางที่ 3–1 เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data–Model Fit)	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา (Criteria)	แหล่งอ้างอิง (Reference)
1. CMIN–ρ (ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์)	มีค่ามากกว่า 0.05	Arbuckle (2016, p.639) IBM SPSS AMOS v.24
2. CMIN/DF (ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์)	มีค่าน้อยกว่า 2.00	Arbuckle (2016, p.641) IBM SPSS AMOS v.24
3. GFI (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง)	มีค่ามากกว่า 0.90	Arbuckle (2016, p.653) IBM SPSS AMOS v.24
4. RMSEA (ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน)	มีค่าน้อยกว่า 0.08	Arbuckle (2016, p.643) IBM SPSS AMOS v.24

จากตารางที่ 3–1 แสดงเกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์แบบจำลองมีเกณฑ์ที่นิยมใช้กันในการพิจารณาความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน 4 ค่า ดังต่อไปนี้

3.4.2.3.1 ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (Chi–square Probability Level : CMIN–ρ) ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานค่าดัชนีวัดความกลมกลืนจากค่านี้จะดีมากที่สุดเมื่อมีค่าไคสแควร์เป็น 0 ถ้าค่าไคสแควร์ยิ่งให้ค่าสูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนนี้ มีค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแบบไม่มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าพบว่าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ๆ และมีค่าเข้าใกล้ 0 ยิ่งมากเท่าใด แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น ในการพิจารณาค่าไคสแควร์เพื่อทดสอบความกลมกลืนนั้นจึงพิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ที่มีค่าต่ำ ๆ โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาจากค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ จะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ จะต้องมีค่ามากกว่า 0.05 จึงจะถือว่าตัวแบบมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การที่ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์จะต้องมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ผลการทดสอบออกมาว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 (สมมติฐานหลัก) ซึ่งแปลความได้ว่าแบบจำลองต้นแบบกับแบบจำลองที่ได้มาจากข้อมูลจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองต้นแบบมีความสอดคล้องกัน

3.4.2.3.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi–square : CMIN/DF) ค่าไคสแควร์มักมีความอ่อนไหวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ กรณีที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มาก ๆ เมื่อทำการทดสอบค่าไคสแควร์มักจะพบว่า ค่าไคสแควร์มีแนวโน้มปฏิเสธสมมติฐาน ด้วยเหตุนี้ในการใช้เกณฑ์การประเมินโดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์เพียงค่าเดียวจึงอาจยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ ดังนั้นจึงควรพิจารณาอัตราส่วนของค่าไคสแควร์ต่อค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) หรือค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ควบคู่กันไปด้วย เกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าพิจารณาจากค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ จะต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 และถ้าค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ยิ่งมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไรแสดงว่าแบบจำลองนั้นยิ่งมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

3.4.2.3.3 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองต้นแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และถ้าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองนั้นยิ่งมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

3.4.2.3.4 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าไม่เป็น 0 แต่นำค่าองศาอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณว่า $RMSEA = \sqrt{F_0/df}$ เมื่อ F_0 คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืน เมื่อตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ F_0 จะมีค่าเป็น 0 เช่นเดียวกับ RMSEA ก็จะมีค่าเท่ากับ 0 เช่นกัน

การควบคุมข้อมูลที่เก็บได้จริงไม่ให้มีค่าความคลาดเคลื่อน หรือให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 จะเป็นผลดีที่สุดต่อแบบจำลองที่ถูกพัฒนาขึ้นมา ดังนั้น เมื่อนำค่าดัชนี RMSEA มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความกลมกลืน จึงให้วัดจากค่าดัชนี RMSEA จะต้องมีค่าต่ำกว่า 0.08 ถ้าค่าดัชนี RMSEA ยิ่งมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไรแสดงว่าแบบจำลองนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนยิ่งน้อย แบบจำลองจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้นเท่านั้น

3.4.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ต่อไปนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และการพัฒนาตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ 16 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4.10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

4.11 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ

4.12 ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ และหลังการปรับปรุงตัวแบบ

4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4.14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ

4.16 ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่ม

4.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–Depth Interview) และสรุปเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–Depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) 2) องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) 3) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ปรากฏผลดังข้อที่ 4.1.1–4.1.4

4.1.1 องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)

4.1.1.1 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

4.1.1.2 คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

4.1.1.3 จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน

4.1.1.4 พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน

4.1.1.5 กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง

4.1.1.6 จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว

4.1.1.7 บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน

4.1.1.8 จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว

4.1.1.9 ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว

4.1.1.10 จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว

4.1.1.11 จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว

4.1.1.12 ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว

4.1.1.13 จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล

4.1.1.14 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว

4.1.1.15 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง

4.1.1.16 จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้

4.1.1.17 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

4.1.1.18 จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว

4.1.1.19 สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว

4.1.1.20 กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง

4.1.1.21 จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ

4.1.1.22 จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์

4.1.1.23 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน

4.1.1.24 จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

4.1.1.25 เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว

4.1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

4.1.2.1 จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง

4.1.2.2 สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

4.1.2.3 ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

4.1.2.4 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว

4.1.2.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.1.2.6 วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2.7 กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.1.2.8 ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

4.1.2.9 จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

4.1.2.10 ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์

4.1.2.11 ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

4.1.2.12 สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

4.1.2.13 จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ

4.1.2.14 ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง

4.1.2.15 ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)

4.1.2.16 วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว

4.1.2.17 ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น

4.1.2.18 ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น

4.1.2.19 ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน

4.1.2.20 กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2.21 มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล

4.1.2.22 ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก

4.1.2.23 ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม

4.1.2.24 จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

4.1.2.25 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่

4.1.3 องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

4.1.3.1 สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย

4.1.3.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน

4.1.3.3 สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ

4.1.3.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม

4.1.3.5 ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน

4.1.3.6 เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

4.1.3.7 สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร

4.1.3.8 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน

4.1.3.9 จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว

4.1.3.10 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา

4.1.3.11 ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว

4.1.3.12 กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม

4.1.3.13 จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม

4.1.3.14 เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา

4.1.3.15 ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร

4.1.3.16 จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

4.1.3.17 สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว

4.1.3.18 พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน

4.1.3.19 ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย

4.1.3.20 จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก

4.1.3.21 ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน

4.1.3.22 การจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล

4.1.3.23 พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.1.3.24 จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4.1.3.25 จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง

4.1.4 องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

4.1.4.1 จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

4.1.4.2 กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ

4.1.4.3 ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว

4.1.4.4 กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

4.1.4.5 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ

4.1.4.6 จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า

4.1.4.7 กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว

4.1.4.8 กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง

4.1.4.9 จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้

4.1.4.10 กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว

4.1.4.11 ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์

4.1.4.12 ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย

4.1.4.13 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม

4.1.4.14 ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4.1.4.15 สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย

4.1.4.16 จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ

4.1.4.17 ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง

4.1.4.18 กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว

4.1.4.19 แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม

4.1.4.20 บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร

4.1.4.21 กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว

4.1.4.22 ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว

4.1.4.23 การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว

4.1.4.24 การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ

4.1.4.25 เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวปรากฏผลดังข้อที่ 4.2.1–4.2.5

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตาราง ที่ 4–1

ตารางที่ 4–1 จำนวนและค่าร้อยละของขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม	250	50.00
2. ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	250	50.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–1 พบว่า ขนาดขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ได้แก่ ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (จำนวนบุคลากรไม่เกิน 250 คน) คิดเป็นร้อยละ 50.00 และธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (จำนวนบุคลากรมากกว่า 250 คน) คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–2

ตารางที่ 4–2 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ลักษณะการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. อาหารและอาหารแปรรูป	212	42.40
2. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	161	32.20
3. ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	48	9.60
4. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	21	4.20
5. วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	22	4.40

ตารางที่ 4–2 (ต่อ)

ลักษณะการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
6. บรรจุภัณฑ์ กระดาษ และวัสดุการพิมพ์	24	4.80
7. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	8	1.60
8. พลังงานและสาธารณูปโภค	2	0.40
9. เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	2	0.40
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–2 พบว่า ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ อาหารและอาหารแปรรูป จำนวน 212 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 161 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.20 ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.60 บรรจุภัณฑ์ กระดาษ และวัสดุการพิมพ์ จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.80 วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.40 ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.20 อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.60 และประเภทธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด ได้แก่ พลังงานและสาธารณูปโภค และเครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทละ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.40 เท่ากัน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–3

ตารางที่ 4–3 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ

รูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด	124	24.80
2. บริษัทจำกัด	346	69.20
3. บริษัทมหาชนจำกัด	30	6.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–3 พบว่า รูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจที่พบมากที่สุด ได้แก่ บริษัทจำกัด จำนวน 346 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมา ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.80 และน้อยที่สุดได้แก่ บริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่จัดตั้งสถานประกอบการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–4

ตารางที่ 4–4 จำนวนและค่าร้อยละของพื้นที่จัดตั้งสถานประกอบการ

พื้นที่จัดตั้งสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
1. นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม	251	50.20
2. เขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม	149	29.80
3. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones)	53	10.60
4. เขตพื้นที่ส่งเสริมการลงทุน (BOI)	37	7.40
5. อื่น ๆ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–4 พบว่า พื้นที่จัดตั้งสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม จำนวน 251 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมา ได้แก่ เขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม จำนวน 149 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.80 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones) จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.60 เขตพื้นที่ส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40 และอื่น ๆ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่มีการเปิดดำเนินธุรกิจขององค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4–5

ตารางที่ 4–5 จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่มีการเปิดดำเนินธุรกิจขององค์กร

ระยะเวลาที่มีการเปิดดำเนินธุรกิจขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10 ปี	66	13.20
2. 10-20 ปี	175	35.00
3. 21-30 ปี	179	35.80
4. มากกว่า 30 ปี	80	16.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–5 พบว่า ระยะเวลาที่มีการเปิดดำเนินธุรกิจขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา ได้แก่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 มากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 และต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่รับแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังข้อที่ 4.3–4.4

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่รับแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังข้อที่ 4.3.1–4.3.20

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–6

ตารางที่ 4–6 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

รูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานต่างด้าว	41	8.20
2. ให้แต่ละแผนกดูแลแรงงานต่างด้าวของตนเอง	84	16.80
3. จ้างบริษัทภายนอกบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด	229	48.80
4. มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งหมด	36	7.20
5. ตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่ายดูแลนโยบายแรงงานต่างด้าว	35	7.00
6. ร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรมบริหารแรงงานต่างด้าว	20	4.00
7. จ้างบริษัทภายนอกจัดหาแรงงาน แต่บริหารด้วยทีมภายใน	45	9.00
8. อื่น ๆ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–6 พบว่า รูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่นิยมใช้มากที่สุด ได้แก่ จ้างบริษัทภายนอกบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด จำนวน 229 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา ได้แก่ ให้แต่ละแผนกดูแลแรงงานต่างด้าวของตนเอง จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.80 จ้างบริษัทภายนอกจัดหาแรงงาน แต่บริหารด้วยทีมภายใน จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.00 จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานต่างด้าว จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.20 มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งหมด จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตั้งคณะกรรมการจาก

หลายฝ่ายดูแลนโยบายแรงงานต่างด้าว จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.00 ร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรมบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 และอื่น ๆ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด ปรากฏผลดังตารางที่ 4–7

ตารางที่ 4–7 จำนวนและค่าร้อยละของการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศ

ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เมียนมา	340	68.00
2. ลาว	80	16.00
3. กัมพูชา	45	9.00
4. เวียดนาม	35	7.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–7 พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ถูกจัดจ้างมากที่สุด ได้แก่ แรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 340 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมา ได้แก่ แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.00 แรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.00 และแรงงานสัญชาติเวียดนาม จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–8

ตารางที่ 4–8 จำนวนและค่าร้อยละของเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว

เป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ลดต้นทุนค่าแรง	230	46.00
2. แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	235	47.00
3. เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน	25	5.00
4. ทดแทนแรงงานไทยในงานที่ไม่ต้องการ (3D Jobs) เช่น งานก่อสร้าง งานประมง งานเกษตรกรรม หรืองานบริการ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–8 พบว่า เป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จำนวน 235 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา ได้แก่ ลดต้นทุน

ค่าแรง จำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.00 เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00 และทดแทนแรงงานไทยในงานที่ไม่ต้องการ (3D Jobs) เช่น งานก่อสร้าง งานประมง งานเกษตรกรรม หรืองานบริการประเภททำความสะอาด จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–9

ตารางที่ 4–9 จำนวนและค่าร้อยละของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว

ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ฝ่ายบริหารระดับสูง	300	60.00
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	180	36.00
3. คณะกรรมการสวัสดิการภายในองค์กร	6	1.20
4. ตัวแทนแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร	14	2.80
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–9 พบว่า ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ฝ่ายบริหารระดับสูง จำนวน 300 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตัวแทนแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.80 และคณะกรรมการสวัสดิการภายในองค์กร จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่องค์กรของท่านได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–10

ตารางที่ 4–10 จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่องค์กรได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาที่องค์กรได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	90	18.00
2. 5-10 ปี	210	42.00
3. 11-15 ปี	86	17.20
4. มากกว่า 15 ปี	114	22.80
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–10 พบว่า ระยะเวลาที่องค์กรได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ 5-10 ปี จำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา ได้แก่ มากกว่า 15 ปี จำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.80 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.00 และ 11-15 ปี จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กรทำงานในฝ่ายหรือแผนก ปรากฏผลดังตารางที่ 4–11

ตารางที่ 4–11 จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานต่างด้าวในองค์กรทำงานในฝ่ายหรือแผนก

แรงงานต่างด้าวในองค์กรทำงานในฝ่ายหรือแผนกใด	จำนวน	ร้อยละ
1. ฝ่ายผลิต/โรงงาน	175	35.00
2. ฝ่ายขนส่งและโลจิสติกส์	40	8.00
3. ฝ่ายบริการ	13	2.60
4. ฝ่ายก่อสร้าง	107	21.40
5. ฝ่ายเกษตรและประมง	120	24.00
6. ฝ่ายทำความสะอาด/แม่บ้าน	30	6.00
7. ฝ่ายความปลอดภัย/รักษาความปลอดภัย	5	1.00
8. หลากหลายแผนกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน	5	1.00
9. อื่นๆ	5	1.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–11 พบว่า แรงงานต่างด้าวในองค์กรทำงานในฝ่ายหรือแผนกมากที่สุด ได้แก่ ฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายเกษตรและประมง จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.00 ฝ่ายก่อสร้าง จำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.40 ฝ่ายขนส่งและโลจิสติกส์ จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.00 ฝ่ายทำความสะอาด/แม่บ้าน จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 ฝ่ายบริการ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.60 และฝ่ายความปลอดภัย/รักษาความปลอดภัย หลากหลายแผนกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน และอื่น ๆ ฝ่ายละ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.00 เท่ากัน

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4–12

ตารางที่ 4–12 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร

ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานต่างด้าวทั้งหมดมีใบอนุญาตทำงานและได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	280	56.00
2. จ้างแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัทจัดหางานหรือผู้รับเหมาช่วง	155	31.00
3. จ้างแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง	30	6.00
4. จ้างแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายและ	25	5.00
5. จ้างแรงงานที่อยู่ในระหว่างยื่นคำร้องขอ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–12 พบว่า ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ แรงงานต่างด้าวทั้งหมดมีใบอนุญาตทำงานและได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 280 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา ได้แก่ จ้างแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัทจัดหางานหรือผู้รับเหมาช่วง จำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.00 จ้างแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 จ้างแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานในระบบผ่อนผัน จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00 และจ้างแรงงานที่อยู่ในระหว่างยื่นคำร้องขอ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตาราง ที่ 4–13

ตารางที่ 4–13 จำนวนและค่าร้อยละของการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว

การเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ว่าจ้างนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว	241	48.20
2. ประสานงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ	209	41.80
3. เปิดรับสมัครโดยตรง	25	5.00
4. รับแนะนำจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้ว	25	5.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–13 พบว่า การเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นิยมใช้มากที่สุด ได้แก่ ว่าจ้างนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว จำนวน 241 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมา ได้แก่ ประสานงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ จำนวน 209 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.80 เปิดรับสมัครโดยตรงและรับแนะนำจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้ว ช่องทางละ 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00 เท่ากัน

4.3.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–14

ตารางที่ 4–14 จำนวนและค่าร้อยละของของประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

ประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน	243	48.60
2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง	130	26.00
3. การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเรื่องเอกสารที่ต้องใช้	60	12.00
4. ข้อจำกัดด้านระยะเวลาการต่อใบอนุญาต	40	8.00
5. การขาดเครือข่ายให้คำปรึกษาในการต่อใบอนุญาต	7	1.40
6. การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าวบ่อยครั้ง	10	2.00
7. การขาดคำแนะนำที่ชัดเจนจากหน่วยงานรัฐ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–14 พบว่า ประเด็นปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน จำนวน 243 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.00 การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเรื่องเอกสารที่ต้องใช้ จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.00 ข้อจำกัดด้านระยะเวลาการต่อใบอนุญาต จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.00 การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าวบ่อยครั้ง และการขาดคำแนะนำที่ชัดเจนจากหน่วยงานรัฐ ประเด็นละ 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 เท่ากัน และมีเครือข่ายและช่องทางในการเสนองาน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

4.3.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–15

ตารางที่ 4–15 จำนวนและค่าร้อยละของเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว

เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ทำงาน	111	22.20
2. ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน	147	29.40
3. ความขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน	113	22.60
4. สุขภาพร่างกายแข็งแรง	109	21.80
5. ได้รับใบอนุญาตทำงานมาแล้วเกิน 1 ปี	20	4.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–15 พบว่า เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน จำนวน 147 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมา ได้แก่ ความขยันอดทน ตั้งใจทำงาน จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.60 ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.20 สุขภาพร่างกายแข็งแรง จำนวน 109 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.80 และได้รับใบอนุญาตทำงานมาแล้วเกิน 1 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.3.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–16

ตารางที่ 4–16 จำนวนและค่าร้อยละของค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว

ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	125	25.00
2. 10,001-15,000 บาท	323	64.60
3. 15,001-20,000 บาท	30	6.00
4. มากกว่า 20,000 บาท	22	4.40
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–16 พบว่าค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ 10,001-15,000 บาท จำนวน 323 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมา ได้แก่ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 15,001-20,000 บาท จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

4.3.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–17

ตารางที่ 4–17 จำนวนและค่าร้อยละของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวโดยตรง

นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวโดยตรง	จำนวน	ร้อยละ
1. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างาน	258	51.60
2. มีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานและผลการทำงาน แต่ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง	210	42.00
3. มีโอกาสได้รับการถ่ายทอดทักษะที่สูงขึ้นแต่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม	20	4.00

ตารางที่ 4–17 (ต่อ)

นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวโดยตรง	จำนวน	ร้อยละ
4. ไม่มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว	12	2.40
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–17 พบว่า นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างาน จำนวน 258 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา ได้แก่ มีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานและผลการทำงาน แต่ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีโอกาสได้รับการถ่ายทอดทักษะที่สูงขึ้นแต่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 และไม่มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

4.3.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–18

ตารางที่ 4–18 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. จ้างเป็นพนักงานประจำ (ทำงานเต็มเวลา)	231	46.20
2. จ้างเหมาช่วง (Outsource)	121	24.20
3. จ้างตามฤดูกาล/ชั่วคราว	30	6.00
4. จ้างรายวัน	118	23.60
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–18 พบว่า รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จ้างเป็นพนักงานประจำ (ทำงานเต็มเวลา) จำนวน 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา ได้แก่ จ้างเหมาช่วง (Outsource) จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.20 จ้างรายวัน จำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.60 และจ้างตามฤดูกาล/ชั่วคราว จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

4.3.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–19

ตารางที่ 4–19 จำนวนและค่าร้อยละของการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด	264	52.80
2. จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	80	16.00
3. จ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	20	4.00
4. จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	136	27.20
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–19 พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 264 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา ได้แก่ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.20 จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.00 และจ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.3.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–20

ตารางที่ 4–20 จำนวนและค่าร้อยละของวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

วิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดอบรมภายในโดยหัวหน้างาน	330	66.00
2. จัดอบรมทักษะเฉพาะทางโดยวิทยากรภายนอก	50	10.00
3. จัดให้เรียนรู้งานกับพี่เลี้ยง/หัวหน้างาน	12	2.40
4. ไม่มีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม	98	19.60
5. อื่น ๆ	10	2.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–20 พบว่า ผลการวิเคราะห์วิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว พบว่า วิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จัดอบรมภายในโดยหัวหน้างาน จำนวน 330 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา ได้แก่ ไม่มีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.60 จัดอบรมทักษะเฉพาะทางโดยวิทยากรภายนอก จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.00 จัดให้เรียนรู้งานกับพี่เลี้ยง/หัวหน้างาน (On

the job training) จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.40 และอื่น ๆ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.3.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–21

ตารางที่ 4–21 จำนวนและค่าร้อยละของการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว

การส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ที่พักอาศัย	279	55.80
2. อาหาร น้ำดื่ม ครบ 3 มื้อ	130	26.00
3. การรักษาพยาบาลโดยการประกันสุขภาพ	61	12.20
4. เงินโบนัส/เงินพิเศษ	30	6.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว พบว่า การส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ที่พักอาศัย จำนวน 279 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมา ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ครบ 3 มื้อ จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.00 การรักษาพยาบาลโดยการประกันสุขภาพ จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.20 และเงินโบนัส/เงินพิเศษ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

4.3.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–22

ตารางที่ 4–22 จำนวนและค่าร้อยละของโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดอบรมความปลอดภัย	61	12.20
2. จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล	327	65.40
3. ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ	80	16.00
4. จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ	32	6.40
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–22 พบว่า โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล จำนวน 327 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.40 รองลงมา ได้แก่

ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.60 จัดอบรมความปลอดภัย จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.20 และจัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

4.3.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–23

ตารางที่ 4–23 จำนวนและค่าร้อยละของช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว

ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว	181	36.20
2. มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้	117	23.40
3. จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน	65	13.00
4. สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา	113	22.60
5. อื่นๆ	24	4.80
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–23 พบว่า ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว จำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา ได้แก่ มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้ จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.40 สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.60 จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.00 และอื่น ๆ จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

4.3.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–24

ตารางที่ 4–24 จำนวนและค่าร้อยละของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว

การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริมาณงานที่ทำได้ (เช่น จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ต่อวัน หรือปริมาณงานที่ทำเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด)	248	49.60
2. คุณภาพของงาน (เช่น ความถูกต้อง ความประณีต จำนวนของเสียที่เกิดขึ้น หรือการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด)	116	23.20
3. ความตรงต่อเวลา (เช่น การมาทำงานตรงเวลา การส่งมอบงานตามกำหนด หรือการทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด)	43	8.60

ตารางที่ 4–24 (ต่อ)

การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
4. ความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน (เช่น ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน)	41	8.20
5. ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ	52	10.40
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–24 พบว่า การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำได้ (เช่น จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ต่อวัน หรือปริมาณงานที่ทำเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด) จำนวน 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมา ได้แก่ คุณภาพของงาน (เช่น ความถูกต้อง ความประณีต จำนวนของเสียที่เกิดขึ้น หรือการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด) จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.20 ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.40 ความตรงต่อเวลา (เช่น การมาทำงานตรงเวลา การส่งมอบงานตามกำหนด หรือการทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด) จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.60 และความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน (เช่น ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน) จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

4.3.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ปรากฏผลดังตารางที่ 4–25

ตารางที่ 4–25 จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร (เช่น ไม่เข้าใจคำสั่งงาน ไม่สามารถสื่อสารปัญหาที่พบในการทำงาน หรือเกิดความเข้าใจผิดในการทำงานร่วมกัน)	129	25.80
2. แรงงานลาออก/หนีงานบ่อย (เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การลาออกกะทันหัน หรือการย้ายงานไปทำงานที่อื่นโดยไม่บอกกล่าว)	291	58.20
3. ปัญหาการทะเลาะวิวาท/อาชญากรรม (เช่น ความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ความขัดแย้งกับแรงงานไทย หรือปัญหาอาชญากรรมในที่พักอาศัย)	20	4.00

ตารางที่ 4–25 (ต่อ)

ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
4. ผลิตภาพแรงงานต่ำ ไม่มีประสิทธิภาพ (เช่น ทำงานได้ปริมาณน้อยกว่าเป้าหมาย ใช้เวลานานในการทำงานแต่ละชิ้น หรือต้องมีการแก้ไขงานบ่อยครั้ง)	30	6.00
5. แรงงานไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ (เช่น ขาดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็น ไม่เข้าใจมาตรฐานและกระบวนการทำงาน หรือต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งาน)	30	6.00
รวม	500	100.00

จากตารางที่ 4–25 พบว่า ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ แรงงานลาออก/หนีงานบ่อย (เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การลาออกกะทันหัน หรือการย้ายงานไปทำงานที่อื่นโดยไม่บอกกล่าว) จำนวน 291 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร (เช่น ไม่เข้าใจคำสั่งงาน ไม่สามารถสื่อสารปัญหาที่พบในการทำงาน หรือเกิดความเข้าใจผิดในการทำงานร่วมกัน) จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.80 ผลิตภาพแรงงานต่ำ ไม่มีประสิทธิภาพ (เช่น ทำงานได้ปริมาณน้อยกว่าเป้าหมาย ใช้เวลานานในการทำงานแต่ละชิ้น หรือต้องมีการแก้ไขงานบ่อยครั้ง) และแรงงานไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ (เช่น ขาดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็น ไม่เข้าใจมาตรฐานและกระบวนการทำงาน หรือต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งาน) ประเด็นละ 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 เท่ากัน และปัญหาการทะเลาะวิวาท/อาชญากรรม (เช่น ความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ความขัดแย้งกับแรงงานไทย หรือปัญหาอาชญากรรมในที่พักอาศัย) จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังข้อที่ 4.4.1–4.4.20

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 4–26

ตารางที่ 4–26 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

โครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานต่างด้าว	20	8.00	21	8.40	0.16
2. ให้แต่ละแผนกดูแลแรงงานต่างด้าวของตนเอง	35	14.00	49	19.60	
3. จ้างบริษัทภายนอกบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด	130	52.00	99	39.60	
4. มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งหมด	18	7.20	18	7.20	
5. ตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่ายดูแลนโยบายแรงงานต่างด้าว	17	6.80	18	7.20	
6. ร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรมบริหารแรงงานต่างด้าว	8	3.20	12	4.80	
7. จ้างบริษัทภายนอกจัดหาแรงงาน แต่บริหารด้วยทีมภายใน	17	6.80	28	11.20	
8. อื่น ๆ	5	2.00	5	2.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–26 ค่า P–value = 0.16 พบว่า โครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ไม่

ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลแบบภาพรวมดังตารางที่ 4-6 หน้า 134

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–27

ตารางที่ 4–27 จำนวนและค่าร้อยละของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

การจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. เมียนมา	171	68.40	169	67.60	0.92
2. ลาว	40	16.00	40	16.00	
3. กัมพูชา	20	8.00	25	10.00	
4. เวียดนาม	19	7.60	16	6.40	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–27 ค่า P–value = 0.92 พบว่า การจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใด ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวมดังตารางที่ 4-7 หน้า 135

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–28

ตารางที่ 4–28 จำนวนและค่าร้อยละของการให้ความสำคัญกับเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

เป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ลดต้นทุนค่าแรง	119	47.60	111	44.40	0.73
2. แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	116	46.40	119	47.60	

ตารางที่ 4–28 (ต่อ)

เป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการ	10	4.00	15	6.00	
4. ทดแทนแรงงานไทยในงานที่ไม่ต้องการ	5	2.00	5	2.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–28 ค่า P–value = 0.73 ปัจจัยที่ใช้พิจารณาการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวมดังตารางที่ 4-8 หน้า 135

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเปิดโอกาสให้ให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–29

ตารางที่ 4–29 จำนวนและค่าร้อยละของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

การเปิดโอกาสให้ให้ฝ่ายใดเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ฝ่ายบริหารระดับสูง	143	57.20	157	62.80	0.49
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	97	38.80	83	33.20	
3. คณะกรรมการสวัสดิการภายใน	4	1.60	2	0.80	
4. ตัวแทนแรงงานต่างด้าวภายใน	6	2.40	8	3.20	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–29 ค่า P–value = 0.49 พบว่า การเปิดโอกาสให้ใครเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-9 หน้า 136

4.4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาที่มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม โดยปรากฏผลดังตารางที่ 4–30

ตารางที่ 4–30 จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ระยะเวลาที่มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. น้อยกว่า 5 ปี	43	17.20	47	18.80	0.86
2. 5-10 ปี	102	40.80	107	42.80	
3. 11-15 ปี	45	18.00	42	16.80	
4. มากกว่า 15 ปี	60	24.00	54	21.60	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–30 ค่า P–value = 0.86 พบว่า ระยะเวลาที่มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-10 หน้า 136

4.4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนก จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–31

ตารางที่ 4–31 จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนก จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

แรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนก	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ฝ่ายผลิต/โรงงาน	96	38.40	79	31.60	0.17
2. ฝ่ายขนส่งและโลจิสติกส์	21	8.40	19	7.60	
3. ฝ่ายบริการ	4	1.60	9	3.60	

ตารางที่ 4–31 (ต่อ)

แรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนก	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4. ฝ่ายก่อสร้าง	59	23.60	48	19.20	
5. ฝ่ายเกษตรและประมง	50	20.00	70	28.00	
6. ฝ่ายทำความสะอาด/แม่บ้าน	12	4.80	18	7.20	
7. ฝ่ายความปลอดภัย/รักษาความปลอดภัย	2	0.80	3	1.20	
8. หลากหลายแผนกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน	4	1.60	1	0.40	
9. อื่นๆ	2	0.80	3	1.20	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–31 ค่า P–value = 0.17 พบว่า แรงงานต่างด้าวทำงานในฝ่ายหรือแผนกใด ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-11 หน้า 137

4.4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–32

ตารางที่ 4–32 จำนวนและค่าร้อยละของการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

การจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. แรงงานต่างด้าวทั้งหมดมีใบอนุญาตทำงานและได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	140	56.00	139	55.60	0.97
2. จ้างแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัทจัดหางานหรือผู้รับเหมาช่วง	76	30.40	80	32.00	

ตารางที่ 4–32 (ต่อ)

การจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
3. จ้างแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ	15	6.00	15	6.00	
4. จ้างแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานในระบบผ่อนผัน	13	5.20	12	4.80	
5. จ้างแรงงานที่อยู่ในระหว่างยื่นคำร้องขอ	6	2.40	4	1.60	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–32 ค่า P–value = 0.97 พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กร ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-12 หน้า 138

4.4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–33

ตารางที่ 4–33 จำนวนและค่าร้อยละของการเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม

การเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ว่าจ้างนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว	116	46.40	125	50.00	0.67
2. ประสานงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ	111	44.40	98	39.20	
3. เปิดรับสมัครโดยตรง	11	4.40	15	6.00	
4. รับแนะนำจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้ว	12	4.80	12	4.80	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–33 ค่า P–value = 0.67 พบว่า การเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-13 หน้า 138

4.4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–34

ตารางที่ 4–34 จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน	111	44.40	132	52.80	0.10
2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง	63	25.20	67	26.80	
3. การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเรื่องเอกสารที่ต้องใช้	41	16.40	19	7.60	
4. ข้อจำกัดด้านระยะเวลาการต่อ	21	8.40	19	7.60	
5. การขาดเครือข่ายให้คำปรึกษาในการต่อใบอนุญาต	4	1.60	3	1.20	
6. การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าวบ่อยครั้ง	5	2.00	5	2.00	
7. การขาดคำแนะนำที่ชัดเจนจากหน่วยงานรัฐ	5	2.00	5	2.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–34 ค่า P–value = 0.10 พบว่า ประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-14 หน้า 139

4.4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–35

ตารางที่ 4–35 จำนวนและค่าร้อยละของเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ประสบการณ์ทำงาน	58	23.20	53	21.20	0.83
2. ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน	68	27.20	79	31.60	
3. ความขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน	59	23.60	54	21.60	
4. สุขภาพร่างกายแข็งแรง	55	22.00	54	21.60	
5. ได้รับใบอนุญาตทำงานมาแล้วเกิน 1 ปี	10	4.00	10	4.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–35 ค่า P–value = 0.83 เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-15 หน้า 140

4.4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–36

ตารางที่ 4–36 จำนวนและค่าร้อยละของค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	71	28.40	53	21.20	0.07
2. 10,001-15,000 บาท	160	64.00	163	65.20	
3. 15,001-20,000 บาท	10	4.00	20	8.00	
4. มากกว่า 20,000 บาท	9	3.60	14	5.60	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–36 ค่า P–value = 0.07 ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-16 หน้า 140

4.4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–37

ตารางที่ 4–37 จำนวนและค่าร้อยละของนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างาน	137	54.80	121	48.40	0.49
2. มีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานและผลการทำงาน แต่ไม่มีการเลื่อน	97	38.80	113	45.20	
3. มีโอกาสได้รับการถ่ายทอดทักษะที่สูงขึ้นแต่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม	11	4.40	10	4.00	
4. ไม่มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว	5	2.00	6	2.40	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–37 ค่า P–value = 0.49 พบว่า นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-17 หน้า 141

4.4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–38

ตารางที่ 4–38 จำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. จ้างเป็นพนักงานประจำ	114	45.60	117	46.80	0.50
2. จ้างเหมาช่วง (Outsource)	55	22.00	65	26.00	
3. จ้างตามฤดูกาล/ชั่วคราว	15	6.00	15	6.00	
4. จ้างรายวัน	66	26.40	53	21.20	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–38 ค่า P–value = 0.50 พบว่า รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-18 หน้า 142

4.4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–39

ตารางที่ 4–39 จำนวนและค่าร้อยละของกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด	146	58.40	118	47.20	0.00*
2. จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	45	18.00	35	14.00	
3. จ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	8	3.20	12	4.80	
4. จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน	51	20.40	85	34.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–39 ค่า P–value = 0.00 พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา ได้แก่ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.30 จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และ จ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมา ได้แก่ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 34.10 จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และ จ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

4.4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–40

ตารางที่ 4–40 จำนวนและค่าร้อยละของวิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

วิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. จัดอบรมภายในโดยหัวหน้างาน	156	62.40	175	70.00	0.18
2. จัดอบรมทักษะเฉพาะทางโดยวิทยากรภายนอก	32	12.80	17	6.80	
3. จัดให้เรียนรู้งานกับพี่เลี้ยง/หัวหน้างาน (On the job training)	6	2.40	6	2.40	
4. ไม่มีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม	51	20.40	47	18.80	
5. อื่น ๆ	5	2.00	5	2.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–40 ค่า P–value = 0.18 พบว่า วิธีการเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตาราง

ที่ 4-20 หน้า 143

4.4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–41

ตารางที่ 4–41 จำนวนและค่าร้อยละของการส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

การส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ที่พักอาศัย	133	53.20	146	58.40	0.53
2. อาหาร น้ำดื่ม ครบ 3 มื้อ	67	26.80	63	25.20	
3. การรักษาพยาบาลโดยการประกันสุขภาพ	35	14.00	26	10.40	
4. เงินโบนัส/เงินพิเศษ	15	6.00	15	6.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–41 ค่า P–value = 0.53 พบว่า การส่งเสริมสวัสดิการหรือมีการสนับสนุนแรงงานต่างด้าว ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-21 หน้า 143

4.4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตาราง ที่ 4–42

ตารางที่ 4–42 จำนวนและค่าร้อยละของโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–Valve
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. จัดอบรมความปลอดภัย	26	10.40	36	14.40	0.02*
2. จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล	156	62.40	170	68.00	
3. ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ	52	20.80	28	11.20	
4. จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ	16	6.40	16	6.40	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–42 ค่า P–value = 0.02 พบว่า โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา ได้แก่ ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ คิดเป็นร้อยละ 20.70 จัดอบรมความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 10.40 และ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมา ได้แก่ จัดอบรมความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 14.10 ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ คิดเป็นร้อยละ 11.20 และ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

4.4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–43

ตารางที่ 4–43 จำนวนและค่าร้อยละของช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว	94	37.60	87	34.80	0.01*
2. มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้	59	23.60	57	22.80	
3. จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน	26	10.40	39	15.60	
4. สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา	52	20.80	62	24.80	
5. อื่นๆ	19	7.60	5	2.00	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–43 ค่า P–value = 0.01 พบว่า ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา ได้แก่ มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้ คิดเป็นร้อยละ 23.90 สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา คิดเป็นร้อยละ 20.70 จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมา ได้แก่ สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา คิดเป็นร้อยละ 24.50 มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้ คิดเป็นร้อยละ 22.90 จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–44

ตารางที่ 4–44 จำนวนและค่าร้อยละของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ปริมาณงานที่ทำได้ (เช่น จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ต่อวัน หรือปริมาณงานที่ทำเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด)	128	51.20	120	48.00	0.01*
2. คุณภาพของงาน (เช่น ความถูกต้อง ความประณีต จำนวนของเสียที่เกิดขึ้น หรือการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด)	67	26.80	49	19.60	
3. ความตรงต่อเวลา (เช่น การมาทำงานตรงเวลา การส่งมอบงานตามกำหนด หรือการทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด)	23	9.20	20	8.00	
4. ความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน (เช่น ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน)	11	4.40	29	11.60	
5. ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ	21	8.40	32	12.80	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–44 ค่า P–value = 0.01 พบว่า การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา ได้แก่ คุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ความตรงต่อเวลา คิดเป็นร้อยละ 9.20 ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 8.40 และ ความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมา ได้แก่ คุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 12.40 ความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และ ความตรงต่อเวลา คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

4.4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–45

ตารางที่ 4–45 จำนวนและค่าร้อยละของประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร (เช่น ไม่เข้าใจคำสั่งงาน ไม่สามารถสื่อสารปัญหาที่พบในการทำงาน หรือเกิดความเข้าใจผิดในการทำงานร่วมกัน)	65	26.00	64	25.60	0.87
2. แรงงานลาออก/หนีงานบ่อย (เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การลาออกกะทันหัน หรือการย้ายงานไปทำงานที่อื่นโดยไม่บอกกล่าว)	140	56.00	149	59.60	
3. ปัญหาการทะเลาะวิวาท/อาชญากรรม (เช่น ความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ความขัดแย้งกับแรงงานไทย หรือปัญหาอาชญากรรมในที่พักอาศัย)	14	5.60	9	3.60	
4. ผลิตภาพแรงงานต่ำ ไม่มีประสิทธิภาพ (เช่น ทำงานได้ปริมาณน้อยกว่าเป้าหมาย ใช้เวลานานในการทำงานแต่ละชิ้น หรือต้องมีการแก้ไขงานบ่อยครั้ง)	15	6.00	14	5.60	

ตารางที่ 4–45 (ต่อ)

ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	ขนาดกลางและขนาดย่อม		ขนาดใหญ่		P–value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
5. แรงงานไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ (เช่น ขาดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็น ไม่เข้าใจมาตรฐานและกระบวนการทำงาน หรือต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งาน)	16	6.40	14	5.60	
รวม	250	100.00	250	100.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–45 ค่า P–value = 0.87 พบว่า ประเด็นปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปรากฏผลแบบภาพรวม ดังตารางที่ 4-25 หน้า 146

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็นภาพรวมรายด้าน จำนวน 4 ด้าน และรายข้อ จำนวน 100 ข้อ ปรากฏผลดังข้อที่ 4.5–4.8

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีระดับความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีระดับความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีระดับความสำคัญมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) 2) ด้าน

การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) 3) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อจำนวน 100 ข้อ ปรากฏผลดังข้อที่ 4.5.1–4.5.5

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–46

ตารางที่ 4–46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ระดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยภาพรวม	4.17	0.60	มาก
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)	4.22	0.63	มาก
2. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)	4.18	0.68	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential	4.17	0.63	มาก
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)	4.10	0.70	มาก

จากตารางที่ 4–46 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เป็นรายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 2) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 3) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและ

สภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4–47

ตารางที่ 4–47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)		4.22	0.63	มาก
1.1	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน	4.30	0.78	มาก
1.2	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน	4.30	0.81	มาก
1.3	จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้	4.29	0.83	มาก
1.4	สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว	4.28	0.82	มาก
1.5	จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล	4.28	0.84	มาก
1.6	จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	4.28	0.86	มาก
1.7	ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว	4.28	0.87	มาก
1.8	จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว	4.25	0.83	มาก
1.9	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว	4.25	0.86	มาก
1.10	เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือ	4.24	0.83	มาก
1.11	กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง	4.24	0.86	มาก
1.12	จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว	4.23	0.88	มาก
1.13	พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน	4.23	0.90	มาก

ตารางที่ 4–47 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)				
1.14	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	4.22	0.84	มาก
1.15	จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว	4.22	0.87	มาก
1.16	จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์	4.22	0.88	มาก
1.17	จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว	4.21	0.87	มาก
1.18	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.95	มาก
1.19	คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	4.20	0.90	มาก
1.20	ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว	4.19	0.90	มาก
1.21	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง	4.18	0.91	มาก
1.22	จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.92	มาก
1.23	กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง	4.15	0.89	มาก
1.24	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่าง	4.15	0.93	มาก
1.25	จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงาน	4.08	0.93	มาก

จากตารางที่ 4–47 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.30–4.08 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.78) 2) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.81) 3) จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่

แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ ($\bar{X}$ = 4.29) 4) สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.82) 5) จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.84) 6) จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.86) 7) ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.87) 8) จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.83) 9) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.86) 10) เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.83) 11) กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.86) 12) จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.88) 13) พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.90) 14) จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.84) 15) จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.87) 16) จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.88) 17) จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.87) 18) วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.95) 19) คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X}$ = 4.20) 20) ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.19) 21) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.18) 22) จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.17) 23) กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.89) 24) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.93) และ 25) จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.5.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ปรากฏผลดังตารางที่ 4–48

ตารางที่ 4–48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)		4.18	0.68	มาก
2.1	สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว	4.26	0.85	มาก
2.2	สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ	4.26	0.86	มาก
2.3	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา	4.24	0.85	มาก
2.4	ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร	4.24	0.86	มาก
2.5	ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน	4.23	0.87	มาก
2.6	จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก	4.23	0.89	มาก
2.7	สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร	4.22	0.86	มาก
2.8	จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	4.22	0.89	มาก
2.9	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม	4.21	0.93	มาก

ตารางที่ 4–48 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)				
2.10	พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.19	0.87	มาก
2.11	เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา	4.19	0.89	มาก
2.12	จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	4.19	0.92	มาก
2.13	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน	4.19	0.94	มาก
2.14	ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย	4.18	0.87	มาก
2.15	กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม	4.17	0.89	มาก
2.16	เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	4.17	0.93	มาก
2.17	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม	4.16	0.85	มาก

ตารางที่ 4–48 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)				
2.18	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว	4.15	0.90	มาก
2.19	จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.94	มาก
2.20	สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย	4.13	0.99	มาก
2.21	ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน	4.12	0.93	มาก
2.22	ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว	4.12	0.96	มาก
2.23	ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน	4.12	0.97	มาก
2.24	พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน	4.11	0.94	มาก
2.25	มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล	4.07	0.97	มาก

จากตารางที่ 4–48 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.26–4.07 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.85) 2) สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.86) 3) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.85) 4) ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.86) 5) ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.87) 6) จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.89) 7) สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.86) 8) จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.89) 9) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.21) 10) พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.87) 11) เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.89) 12) จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.92) 13) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.94) 14) ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย ($\overline{X}$ = 4.18) 15) กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.89) 16) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.93) 17) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.16) 18) จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.90) 19) จัดให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.94) 20) สร้างความเข้าใจใน

ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย ($\overline{X}$ = 4.13) 21) ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.93) 22) ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.96) 23) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.97) 24) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.11) และ 25) การจัดทำและพัฒนาคู่มือคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล ($\overline{X}$ = 4.07) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.5.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ปรากฏผลดังตาราง ที่ 4–49

ตารางที่ 4–49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)		4.17	0.63	มาก
3.1	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว	4.28	0.81	มาก

ตารางที่ 4–49 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)				
3.2	กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.81	มาก
3.3	ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน	4.24	0.82	มาก
3.4	จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	4.22	0.91	มาก
3.5	ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น	4.21	0.87	มาก
3.6	ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก	4.21	0.89	มาก
3.7	มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล	4.21	0.91	มาก
3.8	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.21	0.91	มาก
3.9	ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น	4.20	0.85	มาก
3.10	ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	4.20	0.87	มาก
3.11	ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม	4.20	0.88	มาก
3.12	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	4.19	0.85	มาก

ตารางที่ 4–49 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)				
3.13	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่	4.19	0.87	มาก
3.14	ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง	4.19	0.88	มาก
3.15	วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว	4.17	0.89	มาก
3.16	ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)	4.15	0.85	มาก
3.17	สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	4.15	0.87	มาก
3.18	สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.90	มาก
3.19	ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	4.13	0.84	มาก
3.20	กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.13	0.87	มาก
3.21	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.13	0.88	มาก
3.22	จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าใน	4.11	0.89	มาก

ตารางที่ 4–49 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)				
3.23	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.89	มาก
3.24	ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์	4.07	0.92	มาก
3.25	วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.90	มาก

จากตารางที่ 4–49 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.28-4.06 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.28) 2) กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25) 3) ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24) 4) จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง ($\overline{X}$ = 4.22) 5) ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.87) 6) ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.89) 7) มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.911) 8) จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็น

ต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.913) 9) ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.85) 10) ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.87) 11) ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.88) 12) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.85) 13) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.87) 14) ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.88) 15) วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.17) 16) ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill) เกี่ยวกับวิธีการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.85) 17) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.87) 18) สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.14) 19) ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.84) 20) กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.87) 21) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.88) 22) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.11) 23) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.09) 24) ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.07) และ 25) วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.5.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ปรากฏผลดังตารางที่ 4–50

ตารางที่ 4–50 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)		4.10	0.70	มาก
4.1	ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว	4.20	0.91	มาก
4.2	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	4.17	0.86	มาก
4.3	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	4.17	0.88	มาก
4.4	จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว	4.16	0.88	มาก
4.5	เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ	4.14	0.89	มาก
4.6	การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว	4.14	0.91	มาก
4.7	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	4.13	0.92	มาก
4.8	กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ	4.12	0.89	มาก

ตารางที่ 4–50 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)				
4.9	จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถาน	4.12	0.89	มาก
4.10	การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	4.12	0.92	มาก
4.11	จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	4.11	0.91	มาก
4.12	กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว	4.11	0.95	มาก
4.13	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง	4.10	0.96	มาก
4.14	ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว	4.09	0.91	มาก
4.15	กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว	4.09	0.95	มาก
4.16	แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม	4.09	0.95	มาก
4.17	สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย	4.09	0.96	มาก
4.18	บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร	4.08	0.96	มาก

ตารางที่ 4–50 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)				
4.19	ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์	4.07	0.99	มาก
4.20	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ	4.06	0.94	มาก
4.21	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย	4.05	1.07	มาก
4.22	จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้	4.04	0.97	มาก
4.23	กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว	4.03	0.99	มาก
4.24	กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว	3.95	1.01	มาก
4.25	กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง	3.94	1.07	มาก

จากตารางที่ 4–50 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20–3.94 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐใน

การส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.20) 2) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.86) 3) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.88) 4) จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.16) 5) เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.89) 6) การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.91) 7) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\overline{X}$ = 4.13) 8) กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.893) 9) จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.899) 10) การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ ($\overline{X}$ =4.12, S.D. = 0.92) 11) จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.91) 12) กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.95) 13) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.10) 14) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.91) 15) กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.951) 16) แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.952) 17) สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.96) 18) บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.08) 19) ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์ ($\overline{X}$ = 4.07) 20) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ ($\overline{X}$ = 4.06) 21) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย ($\overline{X}$ = 4.05) 22) จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้

($\overline{X}$ = 4.04) 23) กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.03) 24) กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 3.95) และ 25) กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง ($\overline{X}$ =3.94) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม แบ่งเป็นภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) 2) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) 3) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) และ4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) รวมทั้งการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 100 ข้อ เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังข้อที่ 4.6.1–4.6.5

4.6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–51

ตารางที่ 4–51 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ระดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยภาพรวม	4.02	0.66	มาก	4.31	0.55	มาก
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare	4.09	0.67	มาก	4.36	0.57	มาก
2. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)	4.01	0.71	มาก	4.35	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential	4.05	0.68	มาก	4.29	0.55	มาก
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)	3.94	0.70	มาก	4.25	0.67	มาก

จากตารางที่ 4–51 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.66) สำหรับองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นรายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.67) 2) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.68) 3) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.71) และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.55) สำหรับองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นรายด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D. = 0.57) 2) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D. = 0.60) 3) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D. = 0.55) และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

4.6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4–52

ตารางที่ 4–52 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare	4.09	0.67	มาก	4.36	0.57	มาก
1.1 วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.99	มาก	4.30	0.88	มาก

ตารางที่ 4–52 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) (ต่อ)							
1.2	คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	4.04	0.90	มาก	4.36	0.87	มาก
1.3	จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.93	มาก	4.30	0.88	มาก
1.4	พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน	4.06	0.89	มาก	4.39	0.87	มาก
1.5	กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง	4.02	0.86	มาก	4.28	0.89	มาก
1.6	จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่	4.13	0.85	มาก	4.30	0.87	มาก
1.7	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน	4.21	0.78	มาก	4.38	0.75	มาก
1.8	จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่าง	4.00	0.82	มาก	4.16	1.01	มาก
1.9	ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว	4.12	0.90	มาก	4.44	0.81	มาก
1.10	จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว	4.06	0.89	มาก	4.39	0.80	มาก
1.11	จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว	4.10	0.90	มาก	4.36	0.82	มาก
1.12	ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว	4.06	0.89	มาก	4.25	0.90	มาก
1.13	จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล	4.11	0.90	มาก	4.45	0.74	มาก

ตารางที่ 4–52 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)							
1.14	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้าน	4.14	0.85	มาก	4.37	0.84	มาก
1.15	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงาน	4.03	0.91	มาก	4.33	0.89	มาก
1.16	จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่าง	4.18	0.83	มาก	4.40	0.82	มาก
1.17	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่าง	4.03	0.93	มาก	4.26	0.91	มาก
1.18	จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว	4.09	0.86	มาก	4.41	0.74	มาก
1.19	สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อ	4.06	0.85	มาก	4.49	0.72	มาก
1.20	กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง	4.09	0.89	มาก	4.40	0.79	มาก
1.21	จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	4.13	0.90	มาก	4.44	0.77	มาก
1.22	จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์	4.06	0.91	มาก	4.38	0.81	มาก
1.23	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน	4.14	0.82	มาก	4.45	0.76	มาก
1.24	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	4.08	0.84	มาก	4.35	0.81	มาก

ตารางที่ 4–52 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)							
1.25	เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว	4.05	0.89	มาก	4.43	0.72	มาก

จากตารางที่ 4–52 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.21) 2) จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.18) 3) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.85) 4) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.82) 5) จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.85) 6) จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.90) 7) วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.99) 8) ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.90) 9) จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล ($\overline{X}$ = 4.11) 10) จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว

($\overline{X}$ = 4.10) 11) จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ =4.09, S.D. = 0.86) 12) กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.89) 13) จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ($\overline{X}$ = 4.08) 14) พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.89) 15) จัดหาชุดยูนิฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.89) 16) ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.89) 17) สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.85) 18) จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.91) 19) เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว ($\overline{X}$ =4.05) 20) คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ($\overline{X}$ = 4.04) 21) จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.03, S.D. = 0.93) 22) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.91) 23) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.93) 24) กำหนดค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.02) และ 25) จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.49–4.16 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.49) 2) จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.74) 3) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.76) 4) ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.81) 5) จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.77) 6) เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.43) 7) จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว

($\overline{X}$ = 4.41) 8) จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.82) 9) กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.79) 10) พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.87) 11) จัดหาชุดยูนิฟอร์มและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.80) 12) บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.75) 13) จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.81) 14) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.37) 15) คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.87) 16) จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.82) 17) จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ($\overline{X}$ = 4.35) 18) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.33) 19) วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.88) 20) จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.88) 21) จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.87) 22) กำหนดค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.28) 23) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.26) 24) ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.25) และ 25) จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.16) ตามลำดับส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

4.6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–53

ตารางที่ 4–53 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential		4.05	0.68	มาก	4.29	0.55	มาก
2.1	จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	4.07	0.92	มาก	4.36	0.88	มาก
2.2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.90	มาก	4.25	0.89	มาก
2.3	ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	4.05	0.89	มาก	4.34	0.82	มาก
2.4	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของ	4.16	0.87	มาก	4.41	0.73	มาก
2.5	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.10	0.82	มาก	4.16	0.95	มาก

ตารางที่ 4–53 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)							
2.6	วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับ	4.02	0.90	มาก	4.10	0.89	มาก
2.7	กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.05	0.85	มาก	4.21	0.89	มาก
2.8	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	4.10	0.87	มาก	4.29	0.82	มาก
2.9	จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตาม	4.01	0.91	มาก	4.21	0.86	มาก
2.10	ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์	4.00	0.92	มาก	4.14	0.93	มาก
2.11	ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	4.06	0.89	มาก	4.21	0.79	มาก
2.12	สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	4.06	0.8	มาก	4.24	0.84	มาก

ตารางที่ 4–53 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)							
2.13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.95	มาก	4.22	0.82	มาก
2.14	ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง	4.10	0.92	มาก	4.27	0.82	มาก
2.15	ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)	4.17	0.81	มาก	4.13	0.90	มาก
2.16	วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับ	4.03	0.95	มาก	4.32	0.79	มาก
2.17	ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น	4.05	0.86	มาก	4.36	0.85	มาก

ตารางที่ 4–53 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)							
2.18	ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น	4.00	0.91	มาก	4.40	0.75	มาก
2.19	ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน	4.10	0.83	มาก	4.39	0.79	มาก
2.20	กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.85	มาก	4.38	0.75	มาก
2.21	มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล	4.02	0.90	มาก	4.40	0.87	มาก
2.22	ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก	4.04	0.92	มาก	4.38	0.83	มาก
2.23	ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม	4.00	0.94	มาก	4.40	0.77	มาก

ตารางที่ 4–53 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)							
2.24	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.91	มาก	4.36	0.89	มาก
2.25	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่	4.00	0.91	มาก	4.37	0.79	มาก

จากตารางที่ 4–53 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.68) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.17–3.96 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill) ($\overline{X}$ = 4.17) 2) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.16) 3) กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.11) 4) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.821) 5) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.877) 6) ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง เครื่องจับเวลา

การทำงานอัตโนมัติ กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.926) 7) ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.832) 8) จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง ($\bar{X}$ = 4.07) 9) ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.890) 10) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กร เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.896) 11) จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.912) 12) ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.897) 13) กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.851) 14) ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น ($\bar{X}$ =4.05, S.D. = 0.860) 15) ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก ($\bar{X}$ = 4.04) 16) สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.909) 17) วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.954) 18) วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.909) 19) มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.905) 20) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.01) 21) ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.921) 22) ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.910) 23) ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.944) 24) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.914) และ 25) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.96) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการพัฒนา

ทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D. = 0.55) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.41–4.10 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.41) 2) ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.750) 3) มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.878) 4) ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.771) 5) ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.39) 6) กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.752) 7) ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.834) 8) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่ ($\overline{X}$ = 4.37) 9) จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.886) 10) ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.859) 11) จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.891) 12) ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.34) 13) วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.32) 14) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.29) 15) ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง

($\overline{X}$ =4.27) 16) สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =4.25) 17) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กร เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24) 18) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรม แนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.22) 19) กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.890) 20) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.867) 21) ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.795) 22) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.16) 23) ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.14) 24) ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill) ($\overline{X}$ = 4.13) และ 25) วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

4.6.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–54

ตารางที่ 4–54 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)		4.01	0.71	มาก	4.35	0.60	มาก
3.1	สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย	3.92	1.01	มาก	4.35	0.92	มาก
3.2	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน	4.01	0.92	มาก	4.37	0.92	มาก
3.3	สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ	4.10	0.88	มาก	4.42	0.80	มาก
3.4	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่าง	4.06	0.92	มาก	4.37	0.90	มาก
3.5	ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติเพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน	4.02	0.95	มาก	4.45	0.72	มาก

ตารางที่ 4–54 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)							
3.6	เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	3.98	0.95	มาก	4.35	0.85	มาก
3.7	สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร	4.05	0.90	มาก	4.40	0.76	มาก
3.8	ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนว	3.93	0.97	มาก	4.32	0.92	มาก
3.9	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว	4.02	0.88	มาก	4.29	0.89	มาก
3.10	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา	3.92	0.96	มาก	4.31	0.91	มาก
3.11	ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่าง	3.98	0.95	มาก	4.36	0.78	มาก
3.12	กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม	3.92	0.87	มาก	4.40	0.75	มาก

ตารางที่ 4–54 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)							
3.13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม	3.92	0.87	มาก	4.40	0.75	มาก
3.14	เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา	4.03	0.90	มาก	4.35	0.85	มาก
3.15	ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญใน	4.08	0.90	มาก	4.41	0.77	มาก
3.16	จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	4.04	0.90	มาก	4.41	0.83	มาก
3.17	สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว	4.10	0.84	มาก	4.41	0.83	มาก

ตารางที่ 4–54 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)							
3.18	พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน	3.97	0.95	มาก	4.25	0.91	มาก
3.19	ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย	4.09	0.81	มาก	4.28	0.92	มาก
3.20	จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก	4.10	0.88	มาก	4.36	0.89	มาก
3.21	ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน	3.96	0.91	มาก	4.28	0.92	มาก
3.22	มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล	3.94	0.94	มาก	4.21	0.98	มาก

ตารางที่ 4–54 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)							
3.23	พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.03	0.86	มาก	4.35	0.85	มาก
3.24	จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการ	4.05	0.92	มาก	4.33	0.90	มาก
3.25	จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรม สนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.95	มาก	4.31	0.91	มาก

จากตารางที่ 4–54 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.01 (S.D. = 0.71) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.10–3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.89) 2) สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.85) 3) จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.88) 4) ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย ($\overline{X}$ = 4.09) 5) ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.08) 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.06) 7) สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.91) 8) จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.92) 9) จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ($\overline{X}$ = 4.04) 10) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.91) 11) เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.90) 12) พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.87) 13) ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน ($\overline{X}$ =4.02, S.D. = 0.95) 14) จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ =4.02, S.D. = 0.88) 15) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.01) 16) จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.00) 17) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.96) 18) กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงาน

ต่างวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.96) 19) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.97) 20) ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.96) 21) มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล ($\bar{X}$ = 3.94) 22) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.93) 23) สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 1.02) 24) ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.96) และ 25) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D. = 0.60) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.46–4.21 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา ($\bar{X}$ = 4.46) 2) ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.45) 3) สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ($\bar{X}$ = 4.42) 4) ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.77) 5) จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.83) 6) สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.83) 7) สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.77) 8) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.75) 9) จัดกิจกรรม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.93) 10) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.90) 11) กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.79) 12) จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.89) 13) สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.92) 14) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.86) 15) เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.85) 16) พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.85) 17) จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.33) 18) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.32) 19) ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.91) 20) จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรม สนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.91) 21) จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.29) 22) ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.92) 23) ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.93) 24) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25) และ 25) มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล ($\overline{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใด

ที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

4.6.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–55

ตารางที่ 4–55 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)		3.94	0.70	มาก	4.25	0.67	มาก
4.1	จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว	3.92	0.90	มาก	4.41	0.79	มาก
4.2	กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ	3.99	0.91	มาก	4.26	0.85	มาก
4.3	ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว	3.93	0.91	มาก	4.26	0.88	มาก

ตารางที่ 4–55 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)							
4.4	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	4.00	0.89	มาก	4.35	0.80	มาก
4.5	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ	3.88	0.97	มาก	4.24	0.86	มาก
4.6	จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใส และการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	3.93	0.90	มาก	4.28	0.90	มาก
4.7	กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว	3.86	0.93	มาก	4.20	1.03	มาก
4.8	กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง	3.76	1.06	มาก	4.12	1.07	มาก
4.9	จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้	3.89	0.96	มาก	4.18	0.96	มาก

ตารางที่ 4–55 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)							
4.10	กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว	3.93	0.96	มาก	4.24	0.91	มาก
4.11	ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์	3.92	0.97	มาก	4.21	0.99	มาก
4.12	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย	3.92	0.99	มาก	4.17	1.09	มาก
4.13	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	4.03	0.88	มาก	4.30	0.87	มาก
4.14	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	3.95	0.91	มาก	4.32	0.88	มาก

ตารางที่ 4–55 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)							
4.15	สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย	3.95	0.91	มาก	4.22	1.00	มาก
4.16	จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ	4.02	0.88	มาก	4.22	0.90	มาก
4.17	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง	3.96	0.95	มาก	4.25	0.94	มาก
4.18	กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว	3.82	0.98	มาก	4.08	1.03	มาก
4.19	แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม	3.92	0.95	มาก	4.26	0.91	มาก

ตารางที่ 4–55 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ขนาดกลางและขนาดย่อม			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)							
4.20	บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร	3.97	0.93	มาก	4.20	0.97	มาก
4.21	กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว	3.96	0.93	มาก	4.26	0.95	มาก
4.22	ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว	4.02	0.93	มาก	4.38	0.85	มาก
4.23	การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว	4.00	0.91	มาก	4.28	0.89	มาก
4.24	การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	3.96	0.92	มาก	4.28	0.90	มาก
4.25	เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ	3.98	0.88	มาก	4.31	0.86	มาก

จากตารางที่ 4–55 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.70) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.03–3.76 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.03) 2) จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.88) 3) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.93) 4) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.89) 5) การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.91) 6) กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ($\overline{X}$ = 3.99) 7) เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 3.98) 8) บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 3.97) 9) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.96) 10) กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.94) 11) การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.92) 12) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\overline{X}$ == 3.95, S.D. = 0.92) 13) สื่อสารนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.91) 14) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.91) 15) จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.90) 16) กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.97) 17) จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม

กฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.91) 18) ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.97) 19) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.99) 20) แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.96) 21) จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้ ($\bar{X}$ = 3.89) 22) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ ($\bar{X}$ = 3.88) 23) กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.86) 24) กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.82) และ 25) กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง ($\bar{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับนี้

ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.67) สำหรับผลการพิจารณารายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.41–4.08 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มี 25 ข้อ ได้แก่ 1) จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.41) 2) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.38) 3) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 4.35) 4) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\bar{X}$ = 4.32) 5) เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ ($\bar{X}$ = 4.31) 6) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.30) 7) จัดให้มี

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.90) 8) การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.90) 9) การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.91) 10) กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.85) 11) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.88) 12) แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.92) 13) กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.95) 14) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.25) 15) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.87) 16) กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.91) 17) สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 1.01) 18) จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.91) 19) ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์ ($\overline{X}$ = 4.21) 20) กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 1.04) 21) บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.98) 22) จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.18) 23) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย ($\overline{X}$ = 4.17) 24) กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง ($\overline{X}$ = 4.12) และ 25) กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

ส่วนระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนน

เฉลี่ยระดับนี้

4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผล ดังข้อที่ 4.7.1–4.7.2

4.7.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมในภาพรวม และรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4–56

ตารางที่ 4–56 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ในภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	t–Value	P–Value
ระดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยภาพรวม	-5.31	0.00*
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)	-4.96	0.00*
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)	-4.26	0.00*
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)	-5.71	0.00*
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)	-5.05	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–56 พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญของ

องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน มากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังตารางที่ 4–51 หน้า 182

สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดธุรกิจ ได้แก่ ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) และด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4–51 หน้า 182

4.7.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–57

ตารางที่ 4–57 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำแนกตามขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นรายข้อ

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)			
1.1	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-2.13	0.03*
1.2	คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	-3.92	0.00*
1.3	จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน	-3.28	0.00*
1.4	พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน	-4.09	0.00*
1.5	กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง	-3.34	0.00*
1.6	จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว	-2.21	0.02*
1.7	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน	-2.54	0.01*
1.8	จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว	-1.88	0.06
1.9	ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว	-4.06	0.00*
1.10	จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว	-4.41	0.00*
1.11	จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว	-3.40	0.00*
1.12	ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว	-2.39	0.01*
1.13	จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล	-4.60	0.00*
1.14	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว	-3.00	0.00*
1.15	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง	-3.77	0.00*
1.16	จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้	-3.03	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) (ต่อ)			
1.17	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	-2.85	0.00*
1.18	จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว	-4.41	0.00*
1.19	สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว	-6.03	0.00*
1.20	กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง	-4.01	0.00*
1.21	จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	-4.14	0.00*
1.22	จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์	-4.17	0.00*
1.23	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน	-4.37	0.00*
1.24	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	-3.65	0.00*
1.25	เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว	-5.24	0.00*
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)			
2.1	จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	-3.56	0.00*
2.2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	-2.68	0.00*
2.3	ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	-3.74	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	t-Value	P-Value
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)		
2.4 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว	-3.56	0.00*
2.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-0.85	0.39
2.6 วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-0.89	0.37
2.7 กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-2.00	0.04*
2.8 ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	-2.52	0.01*
2.9 จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	-2.46	0.01*
2.10 ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์	-1.78	0.07
2.11 ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	-2.01	0.04*
2.12 สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	-2.26	0.02*
2.13 จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	-3.16	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)			
2.14	ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง	-2.08	0.03*
2.15	ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)	0.57	0.56
2.16	วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว	-3.71	0.00*
2.17	ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น	-4.05	0.00*
2.18	ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น	-5.41	0.00*
2.19	ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน	-3.96	0.00*
2.20	กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	-3.72	0.00*
2.21	มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล	-4.76	0.00*
2.22	ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก	-4.32	0.00*
2.23	ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม	-5.23	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)			
2.24	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	-3.77	0.00*
2.25	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่	-4.86	0.00*
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)			
3.1	สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย	-4.94	0.00*
3.2	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน	-4.35	0.00*
3.3	สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ	-4.17	0.00*
3.4	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม	-3.82	0.00*
3.5	ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน	-5.67	0.00*
3.6	เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	-4.57	0.00*
3.7	สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร	-4.58	0.00*
3.8	ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน	-4.51	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)			
3.9	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว	-3.41	0.00*
3.10	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา	-5.72	0.00*
3.11	ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว	-4.58	0.00*
3.12	กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม	-4.80	0.00*
3.13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม	-6.57	0.00*
3.14	เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา	-4.12	0.00*
3.15	ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร	-4.46	0.00*
3.16	จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	-4.79	0.00*
3.17	สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว	-4.15	0.00*
3.18	พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน	-3.30	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)			
3.19	ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย	-2.36	0.01*
3.20	จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก	-3.23	0.00*
3.21	ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน	-3.89	0.00*
3.22	มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล	-3.15	0.00*
3.23	พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม	-4.15	0.00*
3.24	จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	-3.47	0.00*
3.25	จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง	-3.69	0.00*
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)			
4.1	จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว	-6.48	0.00*
4.2	กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ	-3.39	0.00*
4.3	ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว	-4.09	0.00*
4.4	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	-4.57	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)			
4.5	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ	-4.39	0.00*
4.6	จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	-4.31	0.00*
4.7	กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว	-3.85	0.00*
4.8	กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง	-3.82	0.00*
4.9	จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้	-3.42	0.00*
4.10	กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว	-3.66	0.00*
4.11	ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์	-3.26	0.00*
4.12	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย	-2.65	0.00*
4.13	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	-3.46	0.00*
4.14	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	-4.61	0.00*
4.15	สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย	-3.21	0.00*

ตารางที่ 4–57 (ต่อ)

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		t-Value	P-Value
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)			
4.16	จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ	-2.50	0.01*
4.17	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง	-3.47	0.00*
4.18	กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว	-2.79	0.00*
4.19	แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม	-4.00	0.00*
4.20	บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร	-2.66	0.00*
4.21	กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว	-3.55	0.00*
4.22	ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว	-4.45	0.00*
4.23	การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว	-3.41	0.00*
4.24	การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	-3.90	0.00*
4.25	เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ	-4.29	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4–57 ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 95 ข้อ แบ่งเป็น

ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ 1) วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ 2) คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด 3) จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน 4) พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน 5) กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง 6) จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว 7) บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน 8) ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว 9) จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว 10) จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว 11) ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว 12) จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล 13) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว 14) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง 15) จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ 16) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน 17) จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว 18) สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว 19) กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง 20) จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ 21) จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์ 22) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน 23) จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ และ 24) เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว โดยทั้ง 24 ข้อ ธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4-52 หน้า 183-186

ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 จำนวน 21 ข้อ ได้แก่ 1) จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง 2) สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ 3) ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ 4) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว 5) กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว 7) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ 8) ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว 9) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กร เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน 10) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ 11) ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง 12) วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว 13) ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น 14) ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น 15) ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน 16) กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ 17) มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล 18) ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก 19) ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม 20) จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ 21) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่ โดยทั้ง 21 ข้อ ธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4-53 หน้า 189-193

ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1) สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน 3) สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม 5) ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน 6) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร 7) สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร 8) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน 9) จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว 10) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา 11) ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว 12) กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม 13) จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม 14) เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา 15) ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร 16) จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา 17) สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว 18) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน 19) ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย 20) จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก 21) ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน 22) มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล 23) พัฒนาระบบการป้องกัน

และแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม 24) จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และ 25) จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง โดยทั้ง 25 ข้อ ธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4-54 หน้า 197-201

ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) พบว่า ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1) จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว 2) กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ 3) ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว 4) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 5) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ 6) จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า 7) กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว 8) กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง 9) จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้ 10) กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว 11) ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์ 12) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย 13) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม 14) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 15) สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย 16) จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐาน

กฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ 17) ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง 18) กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว 19) แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม 20) บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร 21) กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว 22) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว 23) การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว 24) การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ และ 25) เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ โดยทั้ง 25 ข้อ ธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4-55 หน้า 205-209

4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังนี้

H6 : ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจแล้วแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า P–Value โดยภาพรวม = 0.00* (จากตารางที่ 4–56 หน้า 213) จึงสรุปได้ว่าแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจ (H6) ระหว่างธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับธุรกิจขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยธุรกิจขนาดใหญ่มีระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงาน

ต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังตารางที่ 4-51 หน้า 182

4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ปรากฏผลดังข้อที่ 4.9.1–4.9.5

4.9.1 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเพิ่มเติม มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	จัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมข้อมูลทักษะ ประสบการณ์ และประวัติการทำงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคน	48
2	กำหนดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีมาตรฐาน โดยพิจารณาทั้งทักษะและความสามารถในการปรับตัวทางวัฒนธรรม	42
3	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับบริบทของแรงงานต่างด้าว	35
4	สร้างระบบพี่เลี้ยง (Buddy System) โดยจับคู่แรงงานต่างด้าวกับพนักงานไทยเพื่อช่วยเหลือในการปรับตัว	28
5	จัดให้มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	22

4.9.2 แนวทางการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพแรงงานต่างด้าวสามารถส่งผลดีต่อองค์กร มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	จัดอบรมภาษาไทยพื้นฐานและภาษาเฉพาะทางที่ใช้ในการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว	55
2	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม	47
3	จัดให้มีการรับรองทักษะและประกาศนียบัตรเมื่อผ่านการฝึกอบรมเพื่อเป็นแรงจูงใจ	32
4	สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับแรงงานต่างด้าว	25
5	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเป็นหลายภาษาเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ชัดเจน	18

4.9.3 แนวทางการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร สามารถส่งผลดีต่อองค์กร มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	52
2	อบรมให้ความรู้เรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมแก่พนักงานทุกระดับเพื่อลดอคติและความขัดแย้ง	45
3	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางศาสนา เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่สำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	38
4	เคารพวันหยุดตามประเพณีและศาสนาของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	30
5	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ล่ามหรือเทคโนโลยีช่วยแปลภาษา	25
6	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง	20

4.9.4 แนวทางการปฏิบัติตามหลักสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน สามารถส่งผลดีต่อองค์กร มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด	58
2	จัดให้มีการตรวจสอบใบอนุญาตทำงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	50
3	ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	42
4	จัดให้มีที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างด้าว	35
5	จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถแจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย	28
6	ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	22

4.9.5 ประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการบริหารแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ อันสามารถส่งผลดีต่อองค์กร มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งงานที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่งผลให้การผลิตเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	62
2	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีทักษะและความชำนาญในงานเฉพาะทาง	55
3	ลดต้นทุนการดำเนินงานในระยะยาวจากการบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	45
4	สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากกำลังการผลิตที่มั่นคงและต่อเนื่อง	38
5	เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในฐานะนายจ้างที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	30
6	ลดอัตราการลาออกของแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมใหม่	25

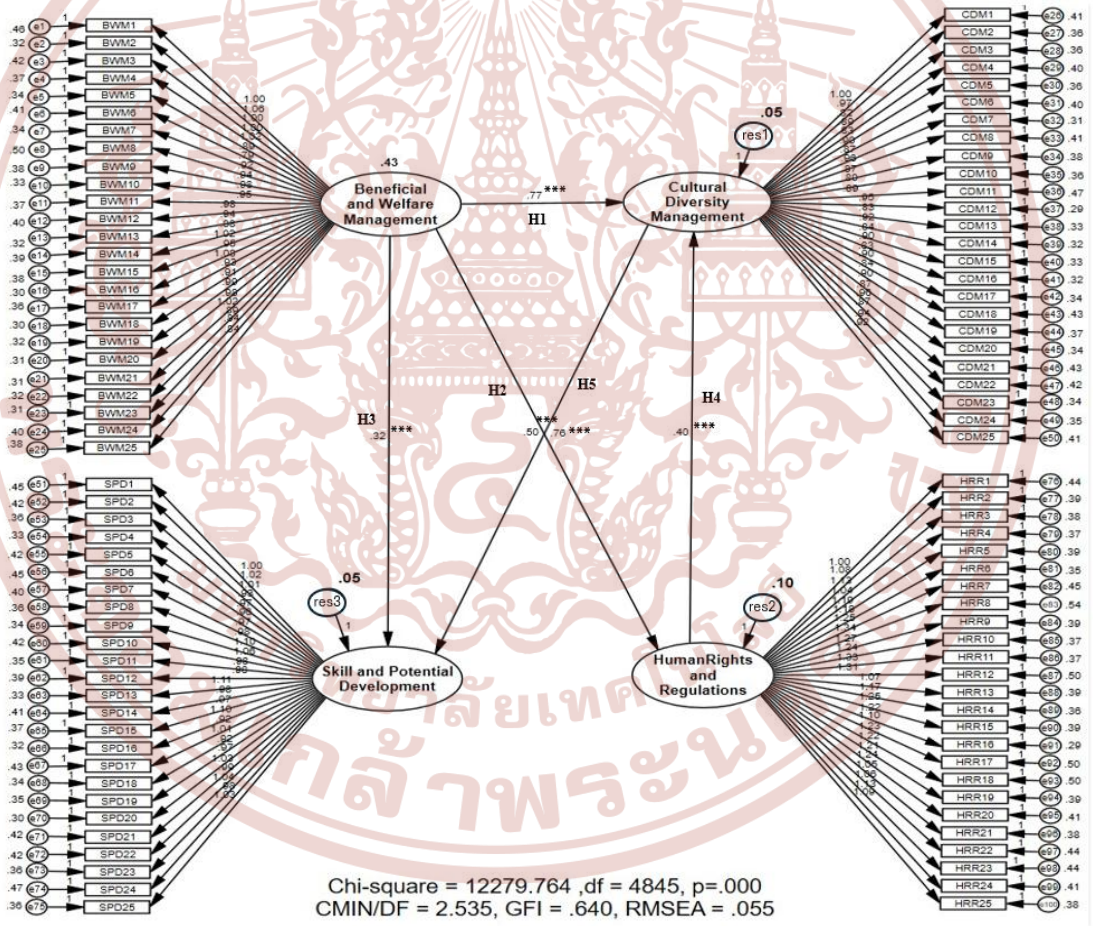
4.9.6 การสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการบริหารแรงงานต่างด้าว อันสามารถส่งผลดีต่อองค์กร มีดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	จัดให้มีโครงการสินเชื่อพิเศษหรือเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย	52
2	ลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านเอกสารและใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	48
3	จัดให้มีศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) สำหรับการขออนุญาตและต่อใบอนุญาตทำงาน	40
4	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว	35
5	พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก	28
6	จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารแรงงานต่างด้าวและเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการ	22

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ปรากฏผลดังข้อ 4.10–4.14

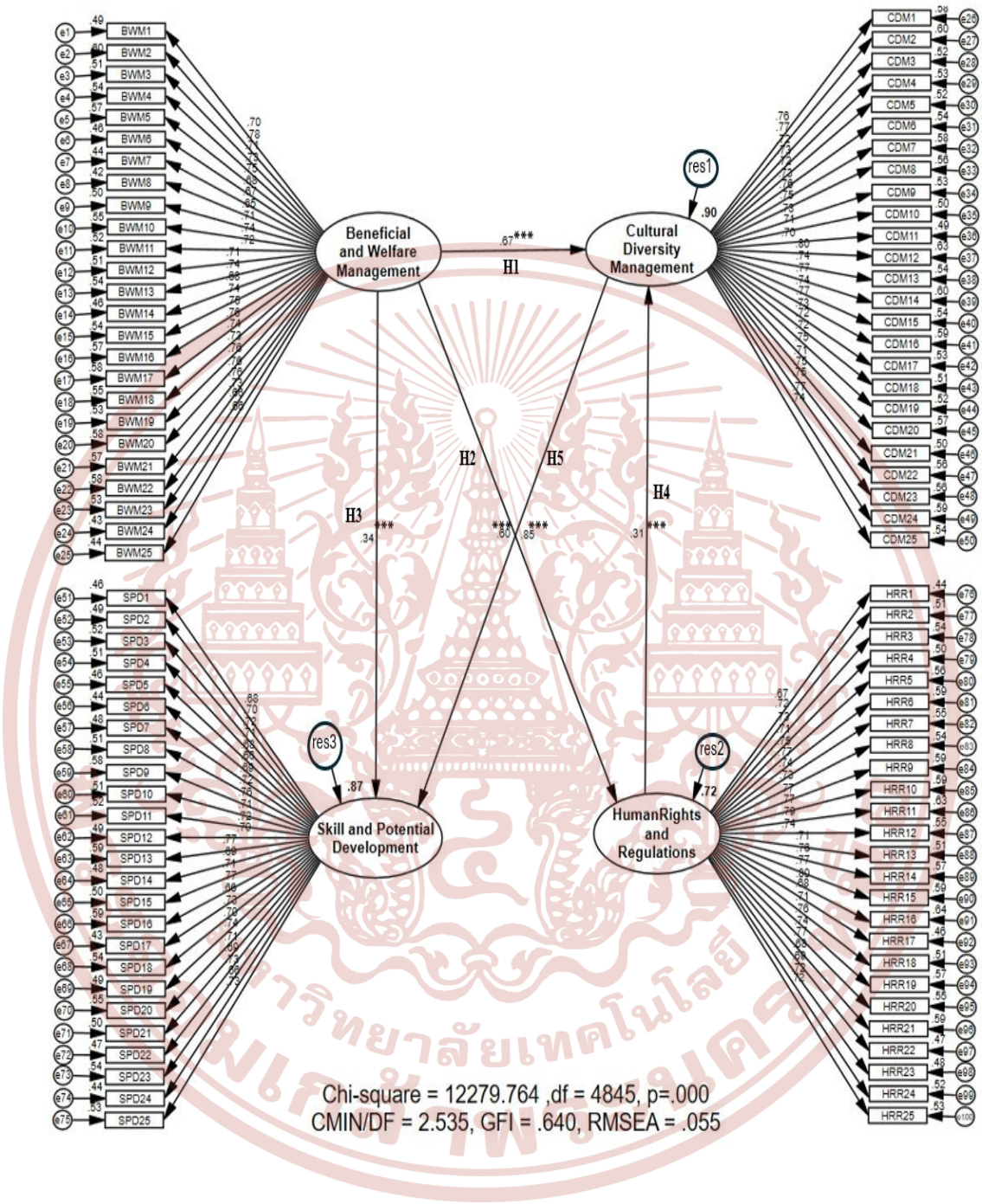
4.10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Unstandardized Estimate และในโหมด Standardized Estimate ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ ปรากฏดังภาพที่ 4–1 และ 4–2



ภาพที่ 4–1 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Unstandardized Estimate ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

หมายเหตุ ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนการปรับปรุงตัวแบบ ดูได้จากภาคผนวก ฉ

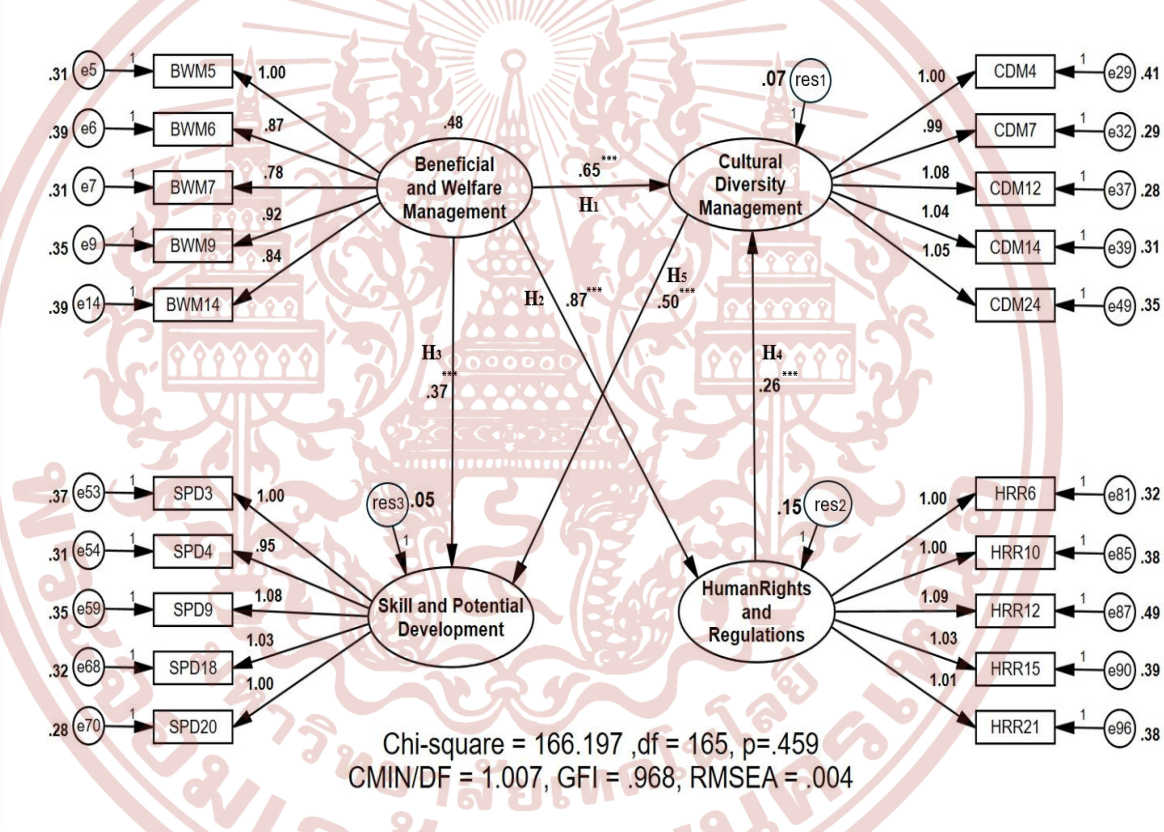


ภาพที่ 4–2 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

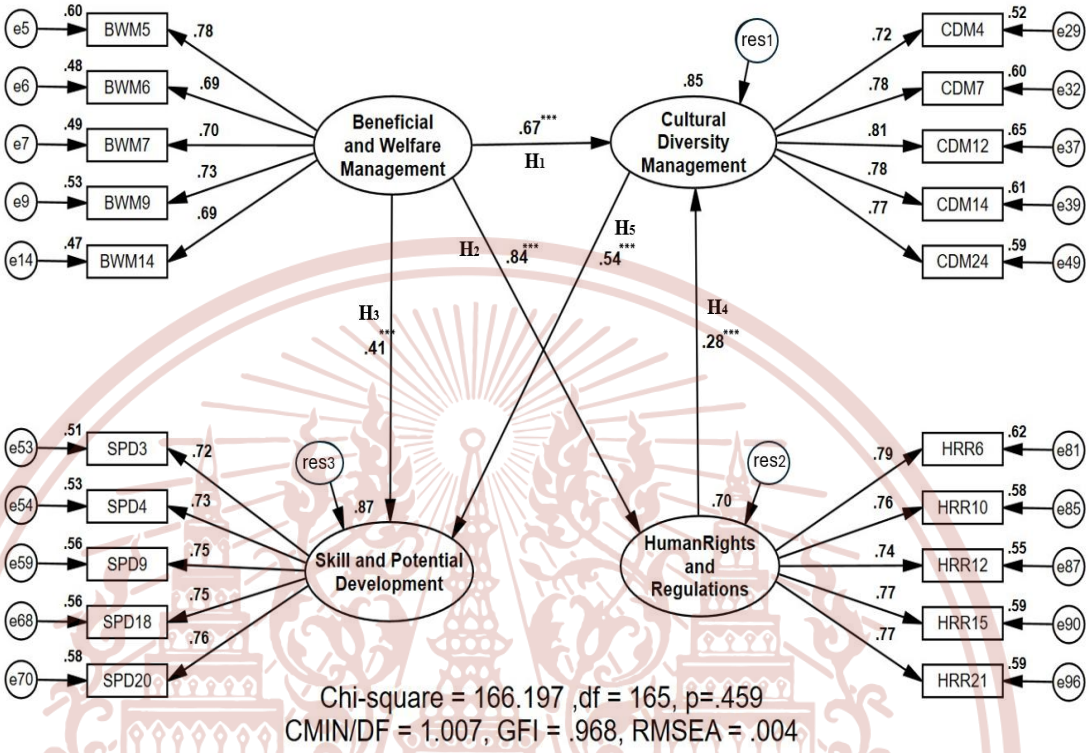
หมายเหตุ ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนการปรับปรุงตัวแบบ ดูได้จากภาคผนวก ฉ

4.11 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Unstandardized Estimate และในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ ปรากฏผลดังภาพที่ 4–3, 4–4 และตารางที่ 4–58



ภาพที่ 4–3 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโหมด Unstandardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ



ภาพที่ 4–4 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

ตารางที่ 4–58 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง หลังการปรับปรุงตัวแบบ

Variable	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Benefits and Welfare Management				0.48		
Cultural Diversity Management	0.67	0.65	0.85	0.07	8.265	***
Human Rights and Regulations	0.84	0.87	0.70	0.15	15.469	***
Skills and Potential	0.41	0.37	0.87	0.05	3.704	***
Human Rights and Regulations			0.70	0.15		
Cultural Diversity Management	0.28	0.61	0.85	0.07	3.834	***
Cultural Diversity Management			0.85	0.07		
Skills and Potential	0.54	0.50	0.87	0.05	4.799	***
Benefits and Welfare Management				0.48		
BMW5	0.78	1.00	0.60	0.31		
BMW6	0.69	0.87	0.48	0.39	15.966	***
BMW7	0.70	0.78	0.49	0.31	16.063	***
BMW9	0.73	0.92	0.53	0.35	16.966	***
BMW14	0.69	0.84	0.47	0.39	15.751	***
Cultural Diversity Management			0.85	0.07		
CDM4	0.72	1.00	0.52	0.41		
CDM7	0.78	0.99	0.60	0.29	16.997	***
CDM12	0.81	1.08	0.65	0.28	17.760	***
CDM14	0.78	1.04	0.61	0.31	17.100	***
CDM24	0.77	1.05	0.59	0.35	16.798	***
Human Rights and Regulations			0.70	0.15		
HRR6	0.79	1.00	0.62	0.32		
HRR10	0.76	1.00	0.58	0.38	17.858	***
HRR12	0.74	1.09	0.55	0.49	17.437	***
HRR15	0.77	1.03	0.59	0.39	18.073	***
HRR21	0.77	1.01	0.59	0.38	18.046	***

ตารางที่ 4–58 (ต่อ)

Variable	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Skills and Potential Development			0.87	0.05		
SPD3	0.72	1.00	0.51	0.37		
SPD4	0.73	0.95	0.53	0.31	15.514	***
SPD9	0.75	1.08	0.56	0.35	16.018	***
SPD18	0.75	1.03	0.56	0.32	15.973	***
SPD20	0.76	1.00	0.58	0.28	16.309	***

จากภาพที่ 4–3 ภาพที่ 4–4 และตารางที่ 4–58 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างองค์ประกอบแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าว ภายหลังการปรับปรุงตัวแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) จำนวน 1 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) จำนวน 3 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) พบว่า ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.85 ค่าความแปรปรวน 0.07 ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.70 ค่าความแปรปรวน 0.15 และส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.87 ค่าความแปรปรวน 0.05

องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.85 ค่าความแปรปรวน 0.07

องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.87 ค่าความแปรปรวน 0.05

องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) จำนวน 5 ตัว เรียงลำดับของค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ตัวแปร กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง (BMW5) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.78 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.60 ค่าความแปรปรวน 0.31 2) ตัวแปร ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว (BMW9) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.53 ค่าความแปรปรวน 0.35 3) ตัวแปร บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน (BMW7) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.49 ค่าความแปรปรวน 0.31 4) ตัวแปร จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว (BMW6) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.69 (C.R = 15.966) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.48 ค่าความแปรปรวน 0.39 และ 5) ตัวแปร จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว (BMW14) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.69 (C.R = 15.751) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.47 ค่าความแปรปรวน 0.39

องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) จำนวน 5 ตัว เรียงลำดับของค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ตัวแปร กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่าง

วัฒนธรรม (CDM12) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.65 ค่าความแปรปรวน 0.28 2) ตัวแปร เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา (CDM14) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.78 (C.R = 17.100) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.61 ค่าความแปรปรวน 0.31 3) ตัวแปร สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (CDM7) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.78 (C.R = 16.997) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.60 ค่าความแปรปรวน 0.29 4) ตัวแปร จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (CDM24) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.59 ค่าความแปรปรวน 0.35 และ 5) ตัวแปร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม (CDM4) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.72 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.52 ค่าความแปรปรวน 0.41

องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) จำนวน 5 ตัว เรียงลำดับของค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ตัวแปร จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า (HRR6) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.79 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.62 ค่าความแปรปรวน 0.32 2) ตัวแปร สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย (HRR15) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.77 (C.R = 18.073) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.59 ค่าความแปรปรวน 0.39 3) ตัวแปร กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว (HRR21) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.77 (C.R = 18.046) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.59 ค่าความแปรปรวน 0.38 4) ตัวแปร กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว (HRR10) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.58 ค่าความแปรปรวน 0.38 และ 5) ตัวแปร ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงาน

ที่เหมาะสมตามกฎหมาย (HRR12) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.55 ค่าความแปรปรวน 0.49

องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ประกอบด้วยตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) จำนวน 5 ตัว เรียงลำดับของค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ตัวแปร กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ (SPD20) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.58 ค่าความแปรปรวน 0.28 2) ตัวแปร จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (SPD9) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.75 (C.R = 16.018) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.56 ค่าความแปรปรวน 0.35 3) ตัวแปร ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น (SPD18) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.75 (C.R = 15.973) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.56 ค่าความแปรปรวน 0.32 4) ตัวแปร สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว (SPD4) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.53 ค่าความแปรปรวน 0.31 และ 5) ตัวแปร ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ (SPD3) ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) 0.72 (ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) 0.51) ค่าความแปรปรวน 0.37

4.12 ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ และหลังการปรับปรุงตัวแบบ

ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ และหลังการปรับปรุงตัวแบบปรากฏผลดังตารางที่ 4–59

ตารางที่ 4–59 ค่าสถิติที่ประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างเปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับปรุงตัวแบบ

ค่าสถิติ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
CMIN–ρ (ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์)	มีค่ามากกว่า 0.05	0.000	0.459
CMIN/DF (ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์)	มีค่าน้อยกว่า 2.00	2.535	1.007
GFI (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง)	มีค่ามากกว่า 0.90	0.640	0.968
RMSEA (ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน)	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.055	0.004

จากภาพที่ 4-1 ภาพที่ 4-2 ภาพที่ 4–3 ภาพที่ 4–4 และตารางที่ 4–59 แสดงค่าสถิติที่ประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างเปรียบเทียบก่อนการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.055 ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่สำหรับค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (CMIN–p) เท่ากับ 0.000 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 2.535 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.640 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงแบบจำลอง โดยพิจารณาจากค่า Modification Indices ตามคำแนะนำของ Arbuckle (2016) โดยพิจารณาค่าของผลที่ได้มาจากโปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมหลักวิชาการทางทฤษฎี เพื่อตัดตัวแปรเชิงสังเกตที่มีความไม่เหมาะสมบางตัวออกไปทีละตัว แล้ว

ดำเนินการประมวลผลตัวแบบใหม่ ทำเช่นนี้ไปจนได้ตัวแบบที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ครบทั้ง 4 ค่า จึงถือว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างนั้นมีความสมบูรณ์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภายหลังที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแบบจำลองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พบว่า ค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (CMIN–p) เท่ากับ 0.459 มากกว่า 0.05 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.007 มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.968 มีค่ามากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.004 มีค่าน้อยกว่า 0.08 จึงสรุปได้ว่า สถิติทั้ง 4 ค่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนั้นแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมภายหลังการปรับปรุงแล้วนั้นจึงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม มีจำนวน 5 สมมติฐาน ปรากฏผลดังข้อ 4.13.1–4.13.5

4.13.1 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 1

H1 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.67 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.13.2 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 2

H2 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและ

สภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.84 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.13.3 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 3

H3 : องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.41 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.13.4 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 4

H4 : องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.28 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.13.5 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง ข้อที่ 5

H5 : องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight = 0.54 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–60

ตารางที่ 4-60 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ

องค์ประกอบ	Benefits and Welfare Management	Cultural Diversity Management	Human Rights and Regulations	Skills and Potential Development
Cultural Diversity Management	0.91	0.00	0.28	0.00
Human Rights and Regulations	0.84	0.00	0.00	0.00
Skills and Potential	0.90	0.54	0.15	0.00

จากภาพที่ 4-4 และตารางที่ 4-60 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ในโหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า อิทธิพลโดยรวมสูงสุดจะอยู่ที่องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) เท่ากับ 0.91 (0.67+0.24) ซึ่งมาจาก 1) อิทธิพลทางตรงระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity

Management) ที่ค่า 0.67 และ 2) อิทธิพลทางอ้อมระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่ค่า 0.84 แล้วส่งต่อไปที่องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.28 (0.84×0.28 = 0.24)

4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ ปรากฏผลดังตารางที่ 4–61

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ตารางที่ 4–61 ค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนหลังปรับปรุงตัวแบบ

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	BMW5	BMW6	BMW7	BMW9	BMW14	SPD3	SPD4	SPD9	SPD18	SPD20
BMW5	4.15	0.89	1.000									
BMW6	4.21	0.87	0.554***	1.000								
BMW7	4.30	0.78	0.531***	0.500***	1.000							
BMW9	4.28	0.87	0.573***	0.485***	0.534***	1.000						
BMW14	4.25	0.85	0.510***	0.483***	0.462***	0.502***	1.000					
SPD3	4.20	0.87	0.481***	0.419***	0.485***	0.485***	0.433***	1.000				
SPD4	4.28	0.81	0.520***	0.445***	0.443***	0.470***	0.493***	0.530***	1.000			
SPD9	4.11	0.89	0.527***	0.486***	0.460***	0.477***	0.438***	0.533***	0.544***	1.000		
SPD18	4.11	0.86	0.516***	0.470***	0.469***	0.514***	0.477***	0.513***	0.539***	0.554***	1.000	
SPD20	4.11	0.81	0.543***	0.464***	0.489***	0.527***	0.466***	0.539***	0.557***	0.599***	0.575***	1.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 4–61 (ต่อ)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	BMW5	BMW6	BMW7	BMW9	BMW14	SPD3	SPD4	SPD9	SPD18	SPD20
CDM4	4.21	0.93	0.535***	0.467***	0.433***	0.413***	0.448***	0.468***	0.485***	0.495***	0.509***	0.502***
CDM7	4.22	0.86	0.548***	0.497***	0.517***	0.515***	0.500***	0.511***	0.531***	0.542***	0.518***	0.531***
CDM12	4.17	0.89	0.563***	0.494***	0.523***	0.573***	0.540***	0.558***	0.523***	0.543***	0.558***	0.553***
CDM14	4.19	0.89	0.567***	0.463***	0.473***	0.481***	0.488***	0.530***	0.528***	0.506***	0.550***	0.510***
CDM24	4.19	0.92	0.540***	0.512***	0.477***	0.495***	0.477***	0.507***	0.489***	0.560***	0.559***	0.524***
HRR6	4.11	0.92	0.515***	0.450***	0.456***	0.500***	0.482***	0.491***	0.473***	0.445***	0.483***	0.472***
HRR10	4.09	0.95	0.516***	0.444***	0.439***	0.435***	0.464***	0.437***	0.419***	0.455***	0.478***	0.475***
HRR12	4.05	1.05	0.473***	0.429***	0.421***	0.444***	0.398***	0.431***	0.422***	0.405***	0.420***	0.416***
HRR15	4.09	0.97	0.487***	0.429***	0.397***	0.435***	0.448***	0.443***	0.417***	0.478***	0.443***	0.492***
HRR21	4.11	0.95	0.538***	0.445***	0.464***	0.518***	0.443***	0.474***	0.428***	0.481***	0.491***	0.459***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 4–61 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	CDM4	CDM7	CDM12	CDM14	CDM24	HRR6	HRR10	HRR12	HRR15	HRR21
CDM4	4.21	0.93	1.000									
CDM7	4.22	0.86	0.548***	1.000								
CDM12	4.17	0.89	0.585***	0.641***	1.000							
CDM14	4.19	0.89	0.577***	0.601***	0.647***	1.000						
CDM24	4.19	0.92	0.577***	0.586***	0.589***	0.592***	1.000					
HRR6	4.11	0.92	0.481***	0.529***	0.545***	0.524***	0.547***	1.000				
HRR10	4.09	0.95	0.425***	0.452***	0.503***	0.522***	0.509***	0.589***	1.000			
HRR12	4.05	1.05	0.489***	0.476***	0.500***	0.479***	0.513***	0.587***	0.578***	1.000		
HRR15	4.09	0.97	0.474***	0.500***	0.483***	0.543***	0.493***	0.593***	0.595***	0.584***	1.000	
HRR21	4.11	0.95	0.454***	0.514***	0.531***	0.471***	0.517***	0.600***	0.570***	0.557***	0.590***	1.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4-61 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม หลังการปรับปรุงตัวแบบ มีจำนวน 190 คู่ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับความสัมพันธ์รายคู่จากมากไปน้อย 10 ลำดับแรก ได้ดังนี้

4.15.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม (CDM12) กับตัวแปร เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา (CDM14) มีค่า 0.647

4.15.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (CDM7) กับตัวแปร กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม (CDM12) มีค่า 0.641

4.15.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (CDM7) กับตัวแปร เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา (CDM14) มีค่า 0.601

4.15.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า (HRR6) กับตัวแปร กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว (HRR21) มีค่า 0.600

4.15.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (SPD9) กับตัวแปร กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ (SPD20) มีค่า 0.599

4.15.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว (HRR10) กับตัวแปร สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย (HRR15) มีค่า 0.595

4.15.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า (HRR6) กับตัวแปร สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย (HRR15) มีค่า 0.593

4.15.8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา (CDM14) กับตัวแปร จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรมและเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (CDM24) มีค่า 0.592

4.15.9 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย (HRR15) กับตัวแปร กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว (HRR21) มีค่า 0.590

4.15.10 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า (HRR6) กับตัวแปร กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว (HRR10) มีค่า 0.589

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายคู่น้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปร ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย (HRR12) กับตัวแปร จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว (BMW14) มีค่า 0.398

4.16 ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้จัดระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อรับรองตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม (รายชื่อคณะกรรมการดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังแสดงในภาคผนวก) ผลการสนทนากลุ่ม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์รับรองตัวแบบของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ปรากฏผลดังการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อ 4.16.1-4.16.4 ดังนี้

4.16.1 ผู้ประกอบการควรสร้างระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวเข้ากับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการจัดตั้งระบบสวัสดิการในระยะยาว ได้แก่ 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดอัตราการลาออก 2) ระบบออมทรัพย์แบบมีส่วนร่วม โดยให้นายจ้างสมทบในสัดส่วนที่เหมาะสม 3) การนำระบบเงินฝากค้ำประกันมาใช้เพื่อลดปัญหาการ Turn Over และการละทิ้งงาน 4) การเพิ่มผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยอาศัยกลไกความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และไตรภาคีร่วมกับภาครัฐ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

4.16.2 ผู้ประกอบการควรจัดให้มีที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเหมาะสมกับจำนวนผู้พักอาศัย พร้อมทั้ง 1) ขยายขอบเขตสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของแรงงาน อาทิ สวัสดิการด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินสำหรับ

สมาชิกในครอบครัวที่พักอาศัยร่วมกัน 2) สนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหลานแรงงานโดยประสานความร่วมมือกับโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) และ 3) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวแรงงานกับสถานประกอบการ เช่น กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมตามเทศกาลสำคัญ และกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ส่งผลให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

4.16.3 ผู้ประกอบการควรดำเนินการวางแผนการพัฒนาทักษะและการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จัดทำระบบคัดกรองทักษะของแรงงานต่างด้าวก่อนการบรรจุเข้าทำงาน เพื่อจัดวางบุคคลให้ตรงกับลักษณะงาน โดยควรพัฒนาเป็นรูปแบบมาตรฐาน (Screening Model) ที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบ 1) ดำเนินโครงการ Upskill และ Reskill เพื่อยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้กลายเป็นแรงงานฝีมือ 2) สร้างหัวหน้ากลุ่มงาน (Foreman) ที่มาจากแรงงานต่างด้าวเพื่อช่วยบริหารจัดการเพื่อนร่วมชาติ 3) เชื่อมโยงทักษะที่พัฒนากับมาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถเทียบเคียงและรับรองความสามารถได้ 4) ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน รวมถึงการกำกับและคัดกรองบริษัทจัดหาแรงงาน (Agency) ให้มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

4.16.4 ผู้ประกอบการควรดำเนินการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารข้ามภาษา จัดทำปฏิทินวัฒนธรรม (Cultural Calendar) เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้าใจวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีของแรงงานแต่ละสัญชาติ ตลอดจนสามารถจัดวันหยุดได้อย่างเหมาะสม 1) จัดทำสื่อรูปภาพ คู่มือการปฏิบัติงาน และ E-learning หลายภาษา เพื่อลดอุปสรรคในการสื่อสาร 2) นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และ Visual Control มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างแรงงานหลากสัญชาติ 3) จัดให้มีหัวหน้างานหรือล่ามที่สามารถสื่อสารและเข้าใจวัฒนธรรมแรงงานต่างด้าวได้อย่างแท้จริง 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสร้างความผูกพันกับแรงงานในรูปแบบที่ปรับให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละธุรกิจ

4.16.5 ผู้ประกอบการควรมีมาตราการป้องกันความขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ระมัดระวังการก่อตัวของกลุ่มอิทธิพลในหมู่แรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาด้านการจัดการและความปลอดภัยในสถานประกอบการ 1) วางมาตรการป้องกันความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติ โดยเฉพาะในไซต์งานก่อสร้างที่มีแรงงานหลายสัญชาติทำงานร่วมกัน เช่น การแยกที่พักอาศัยตามสัญชาติเพื่อลดประเด็นขัดแย้ง 2) จัดทำระบบ Buddy System ที่จับคู่แรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันและลดช่องว่างทางวัฒนธรรม 3) นำหลักแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations) มาเป็นกลไกหลักในการลดความขัดแย้ง 4) ภาครัฐควรเป็นผู้ริเริ่มและกำหนดมาตรการป้องกันความขัดแย้งเหล่านี้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4.16.6 ผู้ประกอบการควรยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว ตามแนวคิด Humanize Approach ที่มองแรงงานต่างด้าวในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี มิใช่เพียงทรัพยากรการผลิตหรือต้นทุนทางธุรกิจ โดย 1) สร้างความเท่าเทียมระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำในสถานประกอบการ 2) ให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานแก่แรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง โดยจัดทำคู่มือหลายภาษาที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก 3) จัดให้มีช่องทางร้องเรียนกรณีเกิดความไม่เป็นธรรมที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้อย่างปลอดภัยและปราศจากการตอบโต้ และ 4) เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

4.16.7 ภาครัฐควรปฏิรูปการให้บริการสู่ระบบ One Stop Service ที่แท้จริง โดยครอบคลุมทุกกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการและลดขั้นตอนทางราชการที่ซ้ำซ้อน โดย 1) บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อลดช่องว่างในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศ 2) จัดทำระบบกฎหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Laws) ที่รวบรวมและปรับปรุงข้อมูลกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถเข้าถึงและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และ 3) บูรณาการฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานและกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถควบคุม ตรวจสอบ และติดตามแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

4.16.8 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับสุขภาพ สุขลักษณะ และความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในฐานะรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานอย่างยั่งยืน โดย 1) นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และระบบวิเคราะห์ภาพวิดีโอ (Video Analytics) มาประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการ อาทิ การตรวจจับพฤติกรรมเสี่ยง การแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า และการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงาน 2) ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย (Safety Standard) และระบบอาชีวอนามัย (Occupational Health) ในสถานประกอบการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และ 3) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและระบบประกันสุขภาพที่ครอบคลุมแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างกำลังแรงงานที่ยั่งยืน (Sustainable Workforce) และสะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรที่มีต่อทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเป็นปัจจัยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

4.16.9 ภาครัฐและผู้ประกอบการควรร่วมมือกันป้องกันการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผ่านช่องทางธรรมชาติ ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินของทั้งแรงงานและความมั่นคงของ

ประเทศไทย โดย 1) ผลักดันให้ผู้ประกอบการใช้ช่องทางการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) เป็นช่องทางหลักในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 2) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านสิทธิ สวัสดิการ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างสะดวกและทั่วถึง และ 3) บูรณาการฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ประกอบการ บริษัทจัดหาแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถติดตามและตรวจสอบสถานะของแรงงานต่างด้าวได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การลดปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์อย่างยั่งยืน

4.16.10 ผู้ประกอบการควรปรับมุมมองในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในฐานะ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) มิใช่เพียง "ต้นทุน" (Cost) ทางการผลิต พร้อมทั้งดำเนินการบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Management) ทั้งในด้านกฎหมายและเทคโนโลยี โดย 1) คำนึงถึงมิติความยั่งยืนทางสังคม (Social Sustainability) ที่ครอบคลุมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 2) ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ (Compliance) ตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด และ 3) เชื่อมโยงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง SDG 8 ว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และ SDG 10 ว่าด้วยการลดความเหลื่อมล้ำ อันจะนำไปสู่การยกระดับภาพลักษณ์และขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยในเวทีระดับโลกอย่างยั่งยืน

4.16.11 ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำการพยากรณ์ความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคต (Workforce Forecasting) เพื่อวางแผนการบริหารจัดการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบและสอดรับกับทิศทางการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดย 1) ประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับตัวของตลาดแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างอุตสาหกรรมในอนาคต และ 3) ศึกษาวิจัยในประเด็นการดูแลครอบครัวและการศึกษาของบุตรหลานแรงงานต่างด้าว เพื่อให้การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในอนาคตครอบคลุมมิติชีวิตของแรงงานต่างด้าวอย่างรอบด้านและยั่งยืน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed- Methodology Research) ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างและลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 3) เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้อย่างชัดเจน สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ยอมรับได้กำหนดไว้ที่จำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) กำหนดจากผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ลงทะเบียนขอใช้แรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเรื่องกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร พ.ศ. 2545 โดยเลือกเฉพาะองค์กรที่ได้รับรางวัลทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 1,576 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า , 2567) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ของงานวิจัยประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับดีมากไว้จำนวน 500 ตัวอย่าง (ธานินทร์, 2567) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งประเภทของธุรกิจอุตสาหกรรมตามขนาดเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลทางด้านแรงงานสัมพันธ์ กับธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ได้รับรางวัลทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ใช้การสุ่มแบบหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 4 ข้อ และข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-end Questionnaire) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าของน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2567) จำนวน 100 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-end Questionnaire) จำนวน 5 ข้อ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้อย่างชัดเจน จำนวน 11 ท่าน ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ส่วนคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ด้วยการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.63–1.05 และข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าด้วยการวิเคราะห์ค่า Corrected Item-Total Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.61–0.78 ส่วนการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า 0.99

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกระจายแบบสอบถาม (Questionnaire) จนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดคือ 500 ราย จากนั้นมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปทั้งสถิติเชิงพรรณนา สถิติอ้างอิง และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ด้วย Bivariate Correlations กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมกับขนาดธุรกิจอุตสาหกรรม วิเคราะห์ด้วยค่า Pearson Chi-squares กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันด้วยการทดสอบค่า t-test ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยสถิติเชิงพหุ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics และ IBM SPSS AMOS

การปรับแต่งค่าองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝง (Latent Variable Adjustment) ในทุกตัวของ

งานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลอง (Evaluation the Data-Model Fit) จนแต่ละองค์ประกอบหรือตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัว การปรับแต่งค่าตัวแปรแฝงให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์นั้น จะพิจารณาดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจากตัวแปรเชิงสังเกต ซึ่งเป็นตัวแปรจากข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยได้มาจากการเก็บข้อมูลจริง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองด้วยการพิจารณาค่า Modification Indices ตามคำแนะนำของ Arbuckle (2016) โดยการพิจารณาค่าของผลที่ได้จากโปรแกรมพร้อมหลักวิชาการทางทฤษฎี เพื่อตัดตัวแปรเชิงสังเกตที่มีความไม่เหมาะสมบางตัวออกไปทีละตัว แล้วดำเนินการประมวลผลตัวแบบใหม่ ทำเช่นนี้ไปจนได้ตัวแบบที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ครบทั้ง 4 ค่า (ธานินทร์, 2567) จึงถือว่าตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสมบูรณ์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5–1 เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data–Model Fit)	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา (Criteria)	แหล่งอ้างอิง (Reference)
1. CMIN–ρ (ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์)	มีค่ามากกว่า 0.05	Arbuckle (2016, p.53) IBM SPSS AMOS v.24
2. CMIN/DF (ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์)	มีค่าน้อยกว่า 2.00	Arbuckle (2016, p.601) IBM SPSS AMOS v.24
3. GFI (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง)	มีค่ามากกว่า 0.90	Arbuckle (2016, p.614) IBM SPSS AMOS v.24
4. RMSEA (ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน)	มีค่าน้อยกว่า 0.08	Arbuckle (2016, p.604) IBM SPSS AMOS v.24

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวมของโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และข้อสรุปผลทางการวิจัย ตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สามารถจำแนกองค์ประกอบออกมาได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) รวมทั้งสิ้น 100 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านละ 25 ตัวแปร ตามลำดับ

5.1.2 การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวน 500 แห่ง พบว่า ขนาดขององค์กรส่วนใหญ่ แบ่งเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 50.00 และธุรกิจขนาดใหญ่ ร้อยละ 50.00 เท่ากัน กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและอาหารแปรรูปมีสัดส่วนมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 42.40) รองลงมาคือเกษตรและเกษตรแปรรูป (คิดเป็นร้อยละ 32.20) รูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด (คิดเป็นร้อยละ 69.20) และพื้นที่ในการจดทะเบียนจัดตั้งกิจการส่วนใหญ่ตั้งอยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม (คิดเป็นร้อยละ 50.20) องค์กรส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจมาแล้ว 10-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 30.80)

5.1.3 โครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวขององค์กรส่วนใหญ่ ได้แก่ เลือกจ้างบริษัทภายนอกเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด (คิดเป็นร้อยละ 45.80) 2) สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่จัดจ้างส่วนใหญ่ ได้แก่ ประเทศเมียนมา (คิดเป็นร้อยละ 68.00) รองลงมาคือลาว (คิดเป็นร้อยละ 16.00) และกัมพูชา (คิดเป็นร้อยละ 9.00) 3) เป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 47.00) และการลดต้นทุนค่าแรง (คิดเป็นร้อยละ 46.00) 4) หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ ฝ่ายบริหารระดับสูง (คิดเป็นร้อยละ 60.20) 5) ระยะเวลาในการจ้างแรงงานต่างด้าวขององค์กรส่วนใหญ่ ได้แก่ 5-10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 42.00) 6) ฝ่ายงานที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝ่ายผลิต/โรงงาน (คิดเป็นร้อยละ 35.00) 7) สถานะการมีใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ มีใบอนุญาตทำงานและได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (คิดเป็นร้อยละ 56.00) 8) ช่องทางในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นิยมใช้มากที่สุด ได้แก่ ว่าจ้างนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว (คิดเป็นร้อยละ 48.20) รองลงมาคือประสานงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ (คิดเป็นร้อยละ 41.80) 9) ประเด็นปัญหาในกระบวนการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน (คิด

เป็นร้อยละ 48.60) รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง (คิดเป็นร้อยละ 26.00) 10) เกณฑ์การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน (คิดเป็นร้อยละ 29.40) รองลงมาคือความขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน (คิดเป็นร้อยละ 22.60) 11) ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ อยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 64.60) 12) นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างาน (คิดเป็นร้อยละ 51.60) 13) รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จ้างเป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลา (คิดเป็นร้อยละ 46.20) รองลงมาคือจ้างเหมาช่วง (คิดเป็นร้อยละ 24.20) 14) การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (คิดเป็นร้อยละ 52.80) รองลงมาคือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน (คิดเป็นร้อยละ 27.20) 15) วิธีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จัดอบรมภายในโดยหัวหน้างาน (คิดเป็นร้อยละ 66.00) ในขณะที่ไม่มีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม (คิดเป็นร้อยละ 19.60) 16) การส่งเสริมสวัสดิการแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ที่พักอาศัย (คิดเป็นร้อยละ 55.80) รองลงมาคืออาหาร น้ำดื่ม ครบ 3 มื้อ (คิดเป็นร้อยละ 26.00) 17) โครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (คิดเป็นร้อยละ 65.40) รองลงมาคือติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ (คิดเป็นร้อยละ 16.60) 18) ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผ่านล่ามหรือนายหน้าแรงงานต่างด้าว (คิดเป็นร้อยละ 36.20) รองลงมาคือมีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้ (คิดเป็นร้อยละ 23.40) 19) การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำได้ (คิดเป็นร้อยละ 49.60) รองลงมาคือคุณภาพของงาน (คิดเป็นร้อยละ 23.20) และ 20) ปัญหาหลักจากการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ได้แก่ แรงงานลาออก/หนีงานบ่อย (คิดเป็นร้อยละ 58.20) และปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร (คิดเป็นร้อยละ 25.80)

5.1.4 ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.63) สำหรับโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นรายด้าน เรียงลำดับดังต่อไปนี้ 1) ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.63) 2) ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.68) 3) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.63) และ 4) ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and

Regulations) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.70) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรกพบว่า

5.1.4.1 องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ได้แก่ บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.78) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.81) จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

5.1.4.2 องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.85) สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.86) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

5.1.4.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ได้แก่ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.81) กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.81) ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

5.1.4.4 องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ได้แก่ ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.91) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.86) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว จำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.000) โดยธุรกิจขนาดใหญ่ให้ความสำคัญสูงกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับดังต่อไปนี้

5.1.5.1 ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สูงกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.000)

5.1.5.2 ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 สูงกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาด

ย่อมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.000)

5.1.5.3 ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 สูงกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.000)

5.1.5.4 ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สูงกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.000)

5.1.6 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5.1.6.1 แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยค่าดัชนีความสอดคล้องทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.007 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 2.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.459 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.05 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.968 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.90 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.08 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

5.1.6.2 แบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) และ 2) ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)

5.1.6.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนี้ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.84 อยู่ในระดับสูงมาก องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.67 อยู่ในระดับสูง องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills

and Potential Development) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.41 อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.54 อยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.28 อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.6.4 อิทธิพลโดยรวมสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.91 และส่งอิทธิพลโดยรวมต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารที่เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งหมดในแบบจำลอง

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง จำนวน 6 สมมติฐาน พบว่าทุกสมมติฐานเป็นไปตามที่ตั้งไว้ ดังนี้

H1: องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

H2: องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

H3: องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

H4: องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

H5: องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

H6 : ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดขององค์กรแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.8 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรแฝงภายในแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า อิทธิพลโดยรวมสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) มีค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) เท่ากับ 0.91 ซึ่งมาจาก 1) อิทธิพลทางตรงระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.67 และ 2) อิทธิพลทางอ้อมระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่ค่า 0.84 แล้วส่งต่อไปที่องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.28 ซึ่งรวมกันได้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.24 (0.84 × 0.28 = 0.24) นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) มีค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) เท่ากับ 0.90 ซึ่งมาจาก 1) อิทธิพลทางตรงระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่ค่า 0.41 2) อิทธิพลทางอ้อมระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.67 แล้วส่งต่อไปที่องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่ค่า 0.54 ซึ่งรวมกันได้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.36 (0.67 × 0.54 = 0.36) และ 3) อิทธิพลทางอ้อมระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงาน

ต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่ค่า 0.84 แล้วส่งต่อไปที่องค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.28 แล้วส่งต่อไปที่องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ที่ค่า 0.54 ซึ่งรวมกันได้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.13 (0.84 × 0.28 × 0.54 = 0.13)

5.1.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ มีจำนวน 190 คู่ แบ่งออกเป็น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จำนวน 190 คู่

5.1.10 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน มาเพื่อพิจารณารับรองตัวแบบโครงสร้างแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์รับรองตัวแบบแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญและสอดคล้องจากหลายท่านในความคิดเห็นต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรมใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) การตระหนักถึงการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยลดปัญหาการลาออกและหนีงานของแรงงานต่างด้าว รวมถึงเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ความเสี่ยง และทักษะที่ต้องใช้ รวมถึงการจ่ายเงินพิเศษสำหรับงานอันตรายหรือล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นไปตามกำหนดเวลาอย่างเคร่งครัดเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีภาระต้องส่งเงินกลับให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง ความตรงต่อเวลาในการจ่ายเงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและความภักดีของแรงงานต่อองค์กร การจัดสรรสวัสดิการต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัยที่สะอาดปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี ตลอดจนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย นอกจากนี้การจัดตั้งระบบออมทรัพย์แบบร่วมสมทบหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดอัตราการลาออก ควบคู่กับการจัดที่พักโดยคำนึงถึงการแยกพื้นที่ระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติเพื่อป้องกันความขัดแย้ง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น รวมถึงการสนับสนุนด้าน

ครอบครัวของแรงงาน เช่น สวัสดิการศึกษาบุตร หรือสิทธิลาเพื่อเยี่ยมครอบครัวในประเทศต้นทาง การบริหารผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมจึงเป็นรากฐานสำคัญในการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) การตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการอย่างเข้าใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและงานเฉลิมฉลองเทศกาลของแต่ละชาติ ควบคู่กับการกำหนดกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมที่บังคับใช้อย่างจริงจัง พร้อมบทลงโทษสำหรับพฤติกรรมเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งแรงงานต่างด้าว การสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้หัวหน้างานและพนักงานไทยเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อของแรงงานต่างด้าวจากเมียนมา กัมพูชา และลาว รวมถึงการพัฒนาสื่อสร้างความเข้าใจในรูปแบบใหม่ เช่น พอดแคสต์ คลิปวิดีโอสั้น หรืออินโฟกราฟิก และการพิจารณาจัดวันหยุดให้สอดคล้องกับเทศกาลสำคัญของแต่ละชาติ ด้านการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ การจัดทำสื่อการเรียนรู้แบบภาพ คู่มือการทำงาน และป้ายเตือนความปลอดภัยที่เข้าใจง่าย รวมถึงการจัดทำเอกสารในรูปแบบหลายภาษา ช่วยลดข้อผิดพลาดจากการสื่อสารและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Buddy System) ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการคัดเลือกหัวหน้างานและล่ามประจำที่สามารถสื่อสารได้สองภาษาขึ้นไปและมีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายขององค์กรกับการปฏิบัติของแรงงาน การถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรมและเผยแพร่เป็นกรณีศึกษา ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีให้แก่หน่วยงานอื่น การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่กลมเกลียวและยั่งยืนในระยะยาว

ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) การตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงทางกฎหมายของผู้ประกอบการ และสร้างความมั่นคงให้กับทั้งองค์กรและแรงงาน โดยกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวต้องมีความโปร่งใส มีการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้าอย่างละเอียด เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และการเอารัดเอาเปรียบ รวมถึงหลีกเลี่ยงการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การให้สิทธิแรงงานในการพักผ่อนและการกำหนดชั่วโมงทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่กำหนด ขณะเดียวกันการสื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยควรจัดทำ

เป็นภาษาของแรงงานหรือใช้ล่ามอธิบาย เพื่อให้แรงงานเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วน การกำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามต้องดำเนินการอย่างจริงจัง โดยมีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ พร้อมบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้กระทำผิด นอกจากนี้การจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและสิทธิการจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าวโดยตรง เป็นการเสริมพลัง (Empowerment) ที่ช่วยให้แรงงานสามารถปกป้องสิทธิของตนเองและลดโอกาสการถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคคลที่สาม ในระดับนโยบาย การปฏิรูปกระบวนการทำงานของหน่วยงานราชการเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความโปร่งใส และลดบทบาทของนายหน้าที่อาจแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-Stop Service) ที่บูรณาการหน่วยงานทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้อง จะช่วยลดภาระเวลาและค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้การปรับใช้แนวทางและมาตรการต้องสอดคล้องกับขนาดและความพร้อมของธุรกิจ โดยธุรกิจ SME ควรเริ่มจากมาตรการพื้นฐานที่ดำเนินการได้ทันที ส่วนธุรกิจขนาดใหญ่ควรพัฒนาระบบที่เป็นทางการและครอบคลุมยิ่งขึ้น การยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามกฎหมายจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรในระยะยาว

ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) การตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าซึ่งช่วยรักษาแรงงานที่มีทักษะให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ไม่ถนัด และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิค ช่วยให้แรงงานได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือและเพิ่มโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาระบบเทียบโอนคุณวุฒิและการรับรองทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น มาตรฐานสมรรถนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF) เป็นแนวทางที่ช่วยยกระดับศักดิ์ศรีและคุณค่าของแรงงานต่างด้าว และเปิดโอกาสในการพัฒนาเส้นทางอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารกำลังคนและลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานซ้ำซาก ขณะเดียวกันการกำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ ควรคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีทักษะการสื่อสารและความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมประเมินผลการถ่ายทอดความรู้อย่างสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เช่น แอปพลิเคชันแปลภาษา

วิดีโอสาธิตขั้นตอนการทำงาน และระบบ E-Learning ช่วยให้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสะดวก นอกจากนี้การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน (Worker Voice) ผ่านกลไกที่หลากหลาย ไม่เพียงช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเป็นการยอมรับศักยภาพและสร้างความผูกพันของแรงงานกับองค์กร การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแรงงานต่างด้าวจากต้นทุนทางธุรกิจให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การเติบโตของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการแข่งขันสูง ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก ส่งผลให้มีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องมีการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในองค์กร สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนสมดุลและมั่นคงต่อไป โดยประเด็นสำคัญที่ได้จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยระดับความสำคัญองค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) มีความสำคัญกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนสูงที่สุด (4.22) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมให้เกิดความยั่งยืน เนื่องจากการจัดการผลประโยชน์ที่ดี ซึ่งครอบคลุมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในการจ้างงาน และการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย เป็นรากฐานสำคัญที่จะดึงดูด รักษา และจูงใจให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมตระหนักดีว่า การลงทุนในด้านผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวไม่ใช่ภาระต้นทุน แต่เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง และเกษตรกรรม การจัดการผลประโยชน์ที่ดีจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมแรงงานใหม่ ตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิด

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นรากฐานที่ทำให้ปัจจัยจูงใจสามารถส่งผลได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1962) กล่าวว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และการพัฒนา ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน สอดคล้องกับ ชญานิษฐ์ ชัยวิชิต และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน มีผลต่อความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่เหมาะสม และความมั่นคงในการจ้างงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของแรงงานต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับ สุดารัตน์ เลิศขจรไกล และคณะ (2564) ที่ศึกษาการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมมีผลต่อการดึงดูดและรักษาแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยสำคัญประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ และความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับ อรุณี วงศ์ประเสริฐ และคณะ (2565) ที่ศึกษาผลกระทบจากการให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภาคก่อสร้าง พบว่า การให้สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทั้งด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลกระทบในทางลบต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ การปรับปรุงสวัสดิการให้ครอบคลุมจะช่วยยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีและเสริมสร้างความผูกพันของแรงงานต่อองค์กร สอดคล้องกับ Satrya and Parasuraman (2023) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันและการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าวในประเทศอินโดนีเซียอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่เหมาะสม และความมั่นคงในการจ้างงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับ Meng and Yue (2021) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจูงใจและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวในประเทศจีนอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของแรงงาน จะสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับ Ullah et al. (2021) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและช่วยลดความตั้งใจลาออกของแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรที่จัดการผลประโยชน์อย่างเหมาะสมจะสามารถรักษาบุคลากรและเสริมสร้างผลการดำเนินงานในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

5.2.2 จากผลการวิจัยระดับความสำคัญองค์ประกอบโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงาน

ต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน (BMW7) มีค่าเฉลี่ย 4.30 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการรถรับ-ส่งซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านการเดินทาง ทั้งในเรื่องของการไม่มีใบอนุญาตขับขี่ ความไม่คุ้นเคยกับเส้นทาง และข้อจำกัดด้านภาษาในการใช้ระบบขนส่งสาธารณะ การจัดบริการรถรับ-ส่งจึงเป็นสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้อย่างตรงจุด ลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ และช่วยให้แรงงานเดินทางถึงที่ทำงานได้ตรงเวลา ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการผลิตโดยรวม ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการพื้นฐานของการดูแลสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คือ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การจัดหาที่พักอาศัย และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) เกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่กล่าวว่าความต้องการขั้นพื้นฐานด้านกายภาพและความปลอดภัยต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการรถรับ-ส่งและการดูแลสุขอนามัยถือเป็นการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 1 (Physiological Needs) และขั้นที่ 2 (Safety Needs) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของพีระมิดความต้องการ สอดคล้องกับ International Labour Organization: ILO (2020) ที่ระบุว่าการจัดการด้านผลประโยชน์และสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะการจัดให้มีระบบการเดินทางที่ปลอดภัยและการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ Castles and Miller (2014) ที่กล่าวว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดีต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของแรงงาน ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิต รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทางและการเข้าถึงบริการสุขภาพ สอดคล้องกับ Martin (2017) พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรม จะสามารถรักษาแรงงานที่มีทักษะไว้ได้ในระยะยาว ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สอดคล้องกับ Wickramasekara (2015) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการด้านการเดินทาง สุขภาพ และความปลอดภัยอย่างครบวงจรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ De Haas, Castles and Miller (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดการผลประโยชน์ที่ครอบคลุมทั้งด้านการเดินทาง สุขอนามัย และการตรวจสุขภาพ จะสร้างความไว้วางใจระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว อันนำไปสู่ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานขององค์กร

5.2.3 จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวใน

ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ที่ค่าน้ำหนัก (Standardized Regression Weight) สูงที่สุด (0.84) โดยเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดรายข้อในด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า (HRR6) มีค่าเฉลี่ย 4.11 และการกำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว (HRR21) มีค่าเฉลี่ย 4.11 เท่ากัน ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการผลประโยชน์ที่ดีเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานอย่างเป็นธรรมชาติ กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีระบบการดูแลค่าตอบแทน สวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัยที่ดี แรงงานจะรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งสองข้อ คือ กระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและนโยบายห้ามการข่มขู่คุกคาม สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักดีว่าการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทาง (กระบวนการสรรหา) และการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในมิติด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการสรรหาที่ไม่โปร่งใสเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน ขณะที่การข่มขู่คุกคามเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานที่ส่งผลร้ายแรงต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวให้มีความยั่งยืน ความสมดุล และความมั่นคง สามารถทำได้โดยการดูแลค่าตอบแทน สวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ De Haas, Castles and Miller (2020) กล่าวว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และสวัสดิการจะนำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลโดยธรรมชาติ โดยเฉพาะการสร้างระบบการสรรหาที่โปร่งใสและปราศจากการแสวงหาประโยชน์ สอดคล้องกับ Ruhs (2013) กล่าวว่า โครงการที่มีการจัดการด้านผลประโยชน์แรงงานที่ดีสามารถลดการละเมิดสิทธิและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Fudge and Strauss (2014) การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการแรงงานต่างด้าวให้สำเร็จตามเป้าหมาย ต้องมีการนำแนวทางในการจัดการผลประโยชน์มาใช้อย่างครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ของ Carroll (1991) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบด้านกฎหมายและจริยธรรมขององค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผลเมื่อองค์กรมีความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจที่มั่นคง สอดคล้องกับ United Nations (2011) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ที่กำหนดให้ภาคธุรกิจต้องเคารพสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิ

โดยเฉพาะการจัดให้มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและปราศจากการบังคับ

5.2.4 จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โหมด Standardized Estimate หลังการปรับปรุงตัวแบบพบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ส่งอิทธิพลโดยรวมสูงที่สุดต่อองค์ประกอบด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ที่ค่า 0.91 โดยเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดรายข้อในด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร พบว่าตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (CDM7) มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (CDM4) มีค่าเฉลี่ย 4.21 และการใช้สื่อการเรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา (CDM14) และการจัดให้มีล่ามหรือผู้ประสานงานที่สามารถสื่อสารภาษาของแรงงานต่างด้าว (CDM24) มีค่าเฉลี่ย 4.19 เท่ากัน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการผลประโยชน์ที่ดีจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรม เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และสุขภาพอย่างเพียงพอ จะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเปิดรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและยอมรับซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักว่าการจัดกิจกรรมเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างเป็นระบบจะช่วยลดอคติ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างแรงงานที่มาจากพื้นเพทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวให้มีความยั่งยืน ความสมดุลและความมั่นคง เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ควรคำนึงถึงการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน การเคารพความแตกต่าง การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) (Cox, 1993) การสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันจำเป็นต้องมีการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Hofstede, 2001) ที่เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Vertovec (2007) สนับสนุนว่าการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Anderson (2010) การขาดการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานขององค์กร สอดคล้องกับ Taran, Ivakhnyuk, Ramos and Agunias (2016) บริษัทในอุตสาหกรรมควรพัฒนากลยุทธ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารให้ชัดเจน สอดคล้องกับ Nattawee Yimsettee, Archanya Ratana-ubol and Pan Kimpee (2021) ที่ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับ Babundo (2023) ที่ศึกษาบทบาทของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการความหลากหลายในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม

5.2.5 องค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ให้ระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนมากกว่าธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยรวม 4.31 (S.D. = 0.55) ขณะที่ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีค่าเฉลี่ยรวม 4.02 (S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ธุรกิจทั้งสองขนาดให้ความสำคัญกับด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) สูงที่สุดเหมือนกัน โดยธุรกิจขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย 4.36 และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีค่าเฉลี่ย 4.09 ทั้งนี้เนื่องมาจากธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมาก จึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาระบบการจัดการให้มีความยั่งยืน ความสมดุล ความมั่นคง เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืนนั้น ต้องมีการวางแผนด้านการจัดการผลประโยชน์ การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมายเข้าด้วยกันเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในการบริหารจัดการที่สามารถทำได้ในทุกองค์กร ระดับของการดำเนินการอาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาด ประเภทอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์กับแผนกลยุทธ์ขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2566) สอดคล้องกับ Kahanec and Zimmermann (2016) กล่าวว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ สิริวดี ชูเชิด (2563) พบว่า องค์กรที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากควรได้รับการจัดการอย่างระมัดระวัง สอดคล้องกับ Stalker (2000) พบว่า ความสำเร็จในการจัดการแรงงานต่างด้าวจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Koser (2016) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อจัดการแรงงานต่างด้าวและติดตามสถานะอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที สอดคล้องกับ Bevelander and Pendakur (2014) ธุรกิจที่มีขนาดใหญ่มักมีแนวปฏิบัติในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่มีมาตรฐานมากกว่า สอดคล้องกับ ศศิธร สุวรรณ

ดี (2562) บริษัทที่เพิ่งเริ่มต้นจ้างแรงงานต่างด้าวอาจประสบปัญหาในการจัดการที่ไม่เป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีขนาดต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมการจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า เงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการปรับกลยุทธ์การจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ รวมถึงนโยบายของรัฐ สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลยุทธ์การจัดการแรงงานต่างด้าว ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่จะมีแนวทางปฏิบัติที่มั่นคงแต่ก็อาจมีความเฉื่อยชาต่อการปรับตัว ส่งผลให้การรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับการจัดการแรงงานต่างด้าวจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การจัดการแรงงานต่างด้าวประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นการรับมือกับความท้าทายด้านกำลังคนที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายใน สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน โดยผลจากการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ระดับนโยบาย

5.3.1.1.1 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมข้อมูลทักษะ ประสบการณ์ และประวัติการทำงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการขอใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดย 1) จัดให้มีศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) สำหรับการขออนุญาตและต่ออายุใบอนุญาตทำงาน โดยบูรณาการให้บริการระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างครบวงจร เพื่อลดขั้นตอนทางราชการ ระยะเวลาดำเนินการ และภาระค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ 2) กำหนดมาตรฐานและแนวทางการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานและนายหน้าอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน และ 3) กำหนดเพดานค่าธรรมเนียมที่บริษัทจัดหางานเรียกเก็บจากแรงงาน พร้อมทั้งบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีฝ่าฝืน เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

5.3.1.1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรสร้างและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมให้มีความรู้และทักษะพร้อมรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมาตรฐานความปลอดภัย ส่งเสริมการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ

ให้กับแรงงาน พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการและแรงงาน เพื่อให้การจัดหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำรวจความต้องการของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยพัฒนาแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของแรงงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบประเมินศักยภาพและทักษะรายบุคคลก่อนการจ้างงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถจัดสรรแรงงานเข้าสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาระบบเทียบโอนคุณวุฒิและการรับรองทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น มาตรฐานสมรรถนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework : AQRF) เพื่อยกระดับศักดิ์ศรีและคุณค่าของแรงงานต่างด้าว และเปิดโอกาสในการพัฒนาเส้นทางอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงควรสนับสนุนการจัดทำสื่อการฝึกอบรมและคู่มือการทำงานในรูปแบบหลายภาษา (Multilingual Training Materials) ครอบคลุมภาษาเมียนมา กัมพูชา และลาว ตลอดจนสื่อภาพที่เข้าใจง่าย เพื่อลดข้อจำกัดด้านภาษาและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน

5.3.1.1.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรกำหนดมาตรฐานค่าจ้างและสวัสดิการขั้นต่ำสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับค่าครองชีพ กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงานและการค้ามนุษย์ จัดให้มีการตรวจสอบสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ สร้างช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับและปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างด้าว และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารแรงงานต่างด้าวและเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการ นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในเรื่องการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีภาระต้องส่งเงินกลับให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง โดยกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับสถานประกอบการที่ค้างจ่ายหรือเลื่อนการจ่ายค่าจ้าง ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งระบบออมทรัพย์แบบมีส่วนร่วมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือมาตรการจูงใจแก่นายจ้างที่ดำเนินการดังกล่าว เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดอัตราการลาออกของแรงงาน อีกทั้งควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน สิทธิและหน้าที่ในการจ้างงาน รวมถึงช่องทางการขอความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวโดยตรง ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและในภาษาของแรงงาน เพื่อเสริมพลัง (Empowerment) ให้แรงงานสามารถปกป้องสิทธิของตนเองและลดโอกาสการถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคคลที่สาม

5.3.1.1.4 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดการพึ่งพาแรงงานในระยะยาว ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนา

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างยั่งยืน โดย 1) สนับสนุนการจัดงานแสดงสินค้า การประชุมวิชาการ และการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระหว่างผู้ประกอบการ นักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ประสานความร่วมมือกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ในการจัดทำมาตรฐานอุตสาหกรรมด้านการบริหารจัดการแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Labor Management Standards) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมไทยและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน 3) กำหนดแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันตามขนาดและความพร้อมของธุรกิจ โดยจัดทำคู่มือเฉพาะสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เน้นมาตรการพื้นฐานซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันที อาทิ การจัดหาที่พักอาศัยที่ปลอดภัย การจัดให้มีล่ามแปลภาษา และการจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนดเวลา ในขณะที่สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นทางการและครอบคลุม อาทิ แผนพัฒนาทักษะแรงงานระยะยาวและระบบสวัสดิการที่ครบวงจร 4) ถอดบทเรียนความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างวัฒนธรรมจากสถานประกอบการต้นแบบ และเผยแพร่ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ให้แก่ผู้ประกอบการรายอื่น และ 5) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่ายผู้ประกอบการ (Industrial Cluster Network) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติและร่วมกันยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างยั่งยืน

5.3.1.1.5 กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย ควรกำหนดนโยบายสินเชื่อพิเศษหรือเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพิ่มระยะเวลาในการชำระหนี้ เพื่อเพิ่มสภาพคล่องในการบริหารจัดการด้านการเงิน มีบริการให้คำปรึกษาและวางแผนทางการเงินแก่ธุรกิจอุตสาหกรรม จัดตั้งโครงการสนับสนุนเงินกู้สำหรับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดมาตรการเงินกู้ที่เป็นธรรมและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสนับสนุนการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาว นอกจากนี้ควรพิจารณามาตรการสนับสนุนทางการเงินเฉพาะสำหรับการลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานต่างด้าว เช่น การก่อสร้างที่พักอาศัยที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบการ การจัดหาบริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน และการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนส่งเสริมการให้บริการโอนเงินระหว่างประเทศที่มีค่าธรรมเนียมต่ำและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับแรงงานต่างด้าวในการส่งเงินกลับให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง เพื่อลดการพึ่งพาช่องทางที่ไม่เป็นทางการและเพิ่มความมั่นคงทางการเงินของแรงงาน

5.3.1.1.6 กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค และกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมโรคติดต่อและโรคจากการทำงาน จัดให้มีบริการตรวจสุขภาพที่

เข้าถึงได้ง่ายและมีล่ามแปลภาษา ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าวในภาษาของแรงงาน และพัฒนาระบบประกันสุขภาพให้ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ควรจัดทำสื่อความรู้ด้านสุขภาพในรูปแบบหลากหลาย เช่น คลิปวิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก หรือพอดแคสต์ ที่นำเสนอในภาษาเมียนมา กัมพูชา และลาว เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในกลุ่มแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งร่วมมือกับสถานประกอบการในการตรวจประเมินมาตรฐานสุขอนามัยของที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว ทั้งในด้านน้ำสะอาด ระบบสุขาภิบาล และพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชนแรงงาน

5.3.1.1.7 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงกระบวนการตรวจลงตราและการขยายระยะเวลาพำนักให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น พัฒนาระบบฐานข้อมูลการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มความเข้มงวดในการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ และสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลและบูรณาการแรงงานต่างด้าวเข้ากับชุมชน นอกจากนี้ควรร่วมเป็นภาคีหลักในการพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-Stop Service) ที่บูรณาการกระบวนงานของกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทยเข้าด้วยกัน เพื่อลดภาระเวลาและค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ ตลอดจนปฏิรูปกระบวนการทำงานของหน่วยงานในสังกัดเพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความโปร่งใส และลดบทบาทของนายหน้าที่อาจแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานและผู้ประกอบการ

5.3.1.1.8 สถาบันการศึกษาในกำกับ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวและการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสัมมนาและอบรมระยะสั้น เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรพัฒนาหลักสูตรเฉพาะด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) สำหรับหัวหน้างาน ล่ามประจำสถานประกอบการ และพี่เลี้ยงในระบบ Buddy System ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายขององค์กรกับการปฏิบัติของแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเชิงนโยบายด้านการบริหารแรงงานต่างด้าว ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐในการถอดบทเรียนและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับภาคอุตสาหกรรมไทย

5.3.1.1.9 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการรองรับบุตรของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาภาคบังคับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา พัฒนา

หลักสูตรการเรียนการสอนภาษาไทยสำหรับเด็กที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา และจัดอบรมครูในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่หนาแน่น เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบพหุวัฒนธรรม นอกจากนี้ควรร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในนิคมอุตสาหกรรมหรือพื้นที่ใกล้เคียงสถานประกอบการ เพื่อรองรับบุตรของแรงงานต่างด้าวในวัยก่อนเข้าเรียน อันเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ครอบครัวแรงงานและส่งเสริมการคงอยู่ของแรงงานในองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.1.1.10 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ควรกำหนดนโยบายเฉพาะสำหรับการบริหารแรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่สอดคล้องกับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) โดยจัดทำแผนแม่บทการจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC ที่บูรณาการประเด็นที่พักอาศัย การคมนาคมขนส่ง การศึกษาของบุตร และการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดสรรพื้นที่สำหรับที่พักแรงงานต่างด้าวที่ได้มาตรฐานใกล้กับนิคมอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงการจัดสรรพื้นที่ที่เหมาะสมระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ เพื่อป้องกันความขัดแย้ง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น นอกจากนี้ควรเป็นเจ้าภาพในการจัดทำ One-Stop Service สำหรับผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC ที่ครอบคลุมทุกบริการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวระหว่างผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC

5.3.1.1.11 สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ในฐานะองค์กรเครือข่ายภาคเอกชน ควรมีบทบาทเชิงรุกในการรวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารแรงงานต่างด้าวจากสมาชิก โดยจัดให้มีคณะทำงานเฉพาะด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ทำหน้าที่เป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ประกอบการ ตลอดจนเป็นตัวแทนเจรจากับหน่วยงานภาครัฐในประเด็นเชิงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ควรสนับสนุนการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานการบริหารแรงงานต่างด้าวอย่างมีจริยธรรม (Ethical Migrant Worker Management Certification) สำหรับสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการยกระดับมาตรฐานและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอุตสาหกรรมไทยในเวทีการค้าระหว่างประเทศ ควบคู่กับการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน (Worker Voice) ผ่านกลไกที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกระบวนการสองทางที่สร้างความผูกพันและความยั่งยืนในระยะยาว

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ระดับปฏิบัติการ

5.3.1.2.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) ดังนี้

1) ควรจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านใบอนุญาตขับขี่ ความไม่คุ้นเคยกับเส้นทาง และอุปสรรคด้านภาษาในการใช้ระบบขนส่งสาธารณะ การจัดบริการรถรับ-ส่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุระหว่างการเดินทาง เพิ่มความตรงต่อเวลาในการเข้าทำงาน ลดอัตราการมาสายและการขาดงาน ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมขององค์กร

2) ควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพื่อส่งเสริมการออมเงินของแรงงานต่างด้าว ควบคู่กับการพัฒนาระบบออมทรัพย์แบบมีส่วนร่วมที่นายจ้างสมทบในสัดส่วนที่เหมาะสม และระบบเงินฝากค้ำประกันเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ลดปัญหาหนี้นอกระบบ ลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) และการละทิ้งงาน อันจะเป็นแรงจูงใจสำคัญให้แรงงานทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อการรักษาแรงงานที่มีทักษะไว้กับสถานประกอบการ

3) ควรจัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ การจัดทำสัญญาที่ระบุรายละเอียดของค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการจ้างงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในภาษาแม่ของแรงงาน จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งจากการตีความ สร้างความไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และลดความเสี่ยงด้านกฎหมายแรงงานสำหรับสถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการแสดงออกถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว

4) ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะ โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเพิ่มผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยอาศัยกลไกความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และไตรภาคีร่วมกับภาครัฐ เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการกำหนดผลตอบแทนและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

5) ควรจัดให้มีที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเหมาะสมกับจำนวนผู้พักอาศัย เนื่องจากที่พักเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยควรจัดสรรที่พักให้สอดคล้องกับสัญชาติและวัฒนธรรมเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มแรงงาน

6) ควรขยายขอบเขตสวัสดิการให้ครอบคลุมครอบครัวของแรงงานต่างด้าว โดยสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานผ่านความร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อให้บุตรของแรงงานต่างด้าวเข้าถึงระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวแรงงานกับสถานประกอบการ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันจะส่งผลให้

แรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

5.3.1.2.2 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) ดังนี้

1) ควรสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว เช่น งานสงกรานต์ของเมียนมา งานปีใหม่กัมพูชา หรือเทศกาลทางศาสนา โดยจัดสรรงบประมาณ พื้นที่ และเวลาอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการจัดทำปฏิทินวัฒนธรรม (Cultural Calendar) เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเข้าใจวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีของแรงงานแต่ละสัญชาติ ตลอดจนสามารถจัดวันหยุดได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้แรงงานรู้สึกว่าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนได้รับการเคารพและยอมรับ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ควรสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ผ่านการจัดกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) ข้ามวัฒนธรรม การสื่อสารเชิงบวกจากผู้บริหารและหัวหน้างาน รวมถึงการยกย่องชมเชยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดอคติ ลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มแรงงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการผลิต

3) ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา ครอบคลุมภาษาของแรงงานต่างด้าวทุกกลุ่มเชื้อชาติที่มีอยู่ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะข้อมูลด้านความปลอดภัย กฎระเบียบ และสิทธิประโยชน์ ควบคู่กับการจัดทำสื่อรูปภาพ คู่มือการปฏิบัติงาน และ E-learning หลายภาษา เพื่อลดอุปสรรคในการสื่อสารและลดปัญหาอุบัติเหตุจากการสื่อสารผิดพลาด ตลอดจนทำให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้อย่างทั่วถึง

4) ควรนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และระบบ Visual Control มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารระหว่างแรงงานหลากสัญชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและลดข้อจำกัดด้านภาษา ควบคู่กับการจัดให้มีหัวหน้างานหรือล่ามประจำสถานประกอบการที่สามารถสื่อสารและเข้าใจวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวได้อย่างแท้จริง อันจะเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายขององค์กรกับการปฏิบัติงานของแรงงานในระดับปฏิบัติการ

5) ควรวางมาตรการป้องกันความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในไซต์งานก่อสร้างที่มีแรงงานหลายสัญชาติทำงานร่วมกัน เช่น การจัดสรรที่พักอาศัยให้สอดคล้องกับสัญชาติและวัฒนธรรม ตลอดจนเฝ้าระวังการก่อตัวของกลุ่มอิทธิพลในหมู่แรงงานต่างด้าว ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาด้านการจัดการและความปลอดภัยในสถานประกอบการ พร้อมทั้งนำหลักแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations) มาเป็นกลไกหลักในการลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มแรงงาน

6) ควรพัฒนาระบบ Buddy System ที่จับคู่แรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันและลดช่องว่างทางวัฒนธรรม โดยพี่เลี้ยงในระบบทำหน้าที่เป็นทั้งผู้สอนงาน ผู้ให้คำปรึกษา และตัวกลางในการสื่อสาร อันจะช่วยให้แรงงานต่างด้าวปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกในช่วงทดลองงาน

5.3.1.2.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) ดังนี้

1) ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันการศึกษา หรือองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละสาขาอุตสาหกรรม ควบคู่กับการเชื่อมโยงทักษะที่พัฒนากับมาตรฐานสากล เช่น มาตรฐานสมรรถนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework : AQRF) เพื่อให้สามารถเทียบเคียงและรับรองความสามารถของแรงงานได้ในระดับนานาชาติ

2) ควรกำกับดูแลระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีแรงงานที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยง กำหนดแผนการสอนงานที่ชัดเจน และติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน (Foreman) ที่มาจากแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพสูง เพื่อช่วยบริหารจัดการเพื่อนร่วมชาติ ถ่ายทอดทักษะเฉพาะทางและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร อันจะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผู้นำในระดับปฏิบัติการที่เข้าใจทั้งภาษาและวัฒนธรรมของแรงงาน

3) ควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน ระบบบันทึกประวัติการฝึกอบรม และแดชบอร์ดรายงานผล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาทักษะรายบุคคลได้อย่างมีข้อมูลสนับสนุน ตลอดจนสามารถประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Return on Investment in Human Capital) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4) ควรพัฒนาระบบคัดกรองทักษะของแรงงานต่างด้าวก่อนการบรรจุเข้าทำงาน (Pre-employment Screening Model) เพื่อจัดวางบุคคลให้ตรงกับลักษณะงานและศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยพัฒนาเป็นรูปแบบมาตรฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในสถานประกอบการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้การจัดสรรแรงงานเข้าสู่ตำแหน่งงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนจากการสรรหาที่ไม่เหมาะสม

5) ควรดำเนินโครงการยกระดับทักษะ (Upskilling) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้กลายเป็นแรงงานฝีมือที่มีความสามารถเฉพาะทาง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างอุตสาหกรรมที่กำลังมุ่งสู่อุตสาหกรรม 4.0 อันจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

6) ควรออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การปรับค่าตอบแทน และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในแต่ละระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ตลอดจนแสดงให้เห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและมองแรงงานต่างด้าวในฐานะทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีศักยภาพในการเติบโต

5.3.1.2.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) ดังนี้

1) ควรทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและรับคำปรึกษาด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นไปอย่างครบถ้วนและทันสมัยตามกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการจัดทำคู่มือสิทธิและหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวในรูปแบบหลายภาษา ครอบคลุมภาษาเมียนมา กัมพูชา และลาว เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าใจและใช้สิทธิของตนเองได้อย่างทั่วถึง

2) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว โดยแต่งตั้งบุคลากรหรือคณะทำงานที่มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ มีอำนาจในการตรวจสอบและรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูง ควบคู่กับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Compliance) ตามกฎหมายและมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

3) ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างเคร่งครัด กำหนดระบบบันทึกเวลาทำงานที่โปร่งใส และจ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนสร้างความเท่าเทียมระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำในที่ทำงาน

4) ควรยึดแนวคิดการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanize Approach) โดยปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ไม่ใช่เพียงทรัพยากรการผลิตหรือต้นทุนทางธุรกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางร้องเรียนเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรม ที่แรงงานสามารถเข้าถึง

ได้โดยปลอดภัยและไม่ถูกตอบโต้ ควบคู่กับการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแรงงานอย่างจริงจัง (Worker Voice) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

5) ควรนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และระบบวิเคราะห์ภาพวิดีโอ (Video Analytics) มาประยุกต์ใช้ในการตรวจจับพฤติกรรมเสี่ยง การเตือนภัยล่วงหน้า และการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงานหรือไซต์งาน ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย (Standard Safety) และระบบอาชีวอนามัย (Occupational Health) ในสถานประกอบการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ตลอดจนจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและระบบประกันสุขภาพที่ครอบคลุมสำหรับแรงงานต่างด้าว อันเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างกำลังแรงงานที่ยั่งยืน (Sustainable Workforce)

6) ควรนำเข้าแรงงานต่างด้าวผ่านช่องทางที่ถูกกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding : MOU) เป็นช่องทางหลัก เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินของแรงงาน ลดปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน ตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการในเวทีการค้าระหว่างประเทศ และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางกฎหมายจากการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

7) ควรบริหารแรงงานต่างด้าวในมิติความยั่งยืน โดยมองแรงงานต่างด้าวในฐานะทุนมนุษย์ (Human Capital) ไม่ใช่เพียงต้นทุน (Cost) ทางการผลิต พร้อมจัดการเชิงรุก (Proactive Management) ทั้งด้านกฎหมายและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงมิติความยั่งยืนทางสังคม (Social Sustainability) ที่ครอบคลุมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ตลอดจนเชื่อมโยงแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals : SDGs) โดยเฉพาะ SDG 8 ว่าด้วยการมีงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และ SDG 10 ว่าด้วยการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของภาคอุตสาหกรรมไทยในเวทีโลก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในบริบทของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในภาพรวมระดับประเทศ โดยยังมิได้เจาะลึกบริบทของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษที่มีลักษณะเฉพาะด้านการลงทุน นโยบายส่งเสริม และความเข้มข้นของการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้แนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve)

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อผลกระทบของเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติที่อาจส่งผลต่อความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคต เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มและการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและเตรียมความพร้อมของธุรกิจได้ชัดเจนมากขึ้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการนำเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมต่อความต้องการแรงงานต่างด้าว

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการจากมุมมองของผู้ประกอบการเป็นหลัก โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการของแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการรักษาแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในองค์กรระยะยาว

5.3.2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงตัดขวาง (Cross-sectional Research) ที่เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาเดียว จึงยังไม่สามารถสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์การบริหารแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการลาออก การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว และความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำวิจัยเรื่อง การติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) ของการนำแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติต่ออัตราการคงอยู่และผลิตภาพของแรงงานในสถานประกอบการ

5.3.2.5 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมโดยไม่ได้จำแนกตามขนาดของกิจการ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเกี่ยวกับความแตกต่างของศักยภาพทรัพยากร และข้อจำกัดในการบริหารจัดการระหว่างธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) กับธุรกิจขนาดใหญ่ ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบและประสิทธิผลของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) กับธุรกิจขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล อุดหนุน. (2560). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ในงานก่อสร้าง: กรณีศึกษางานก่อสร้างในอำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ [งานนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คลังสารสนเทศมหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6207

กรมการจัดหางาน. (2563). สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานรายจังหวัด ประจำเดือนธันวาคม 2563. กรุงเทพฯ: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/lmia/statistic

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). ประกาศกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน เรื่อง ผลการพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก https://portal.labour.go.th

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2565). แผนสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ระยะที่ 2) พ.ศ. 2565-2569. กรุงเทพฯ : กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

เกรียงพล รัฐธนาสิทธิ์. (2565). "แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019." วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(3) : 2793290-2793290.

ขวัญชิดา กระชั้น, ณภัคอร ปุณยภาภัสสร และธีทัต ตรีศิริโชติ. (2565). "แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก." Lawarath Social E-Journal. 4(2) : 69-92.

จงรักษ์ ศ. และโสมณวัตร ก. (2567). "การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกับสังคมไทยภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560." CRRU Law, Political Science and Social Science Journal. 8(2) : 113-134.

จังหวัดชลบุรี. (2566). [ออนไลน์]. รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลัง. [สืบค้นวันที่ 15 มกราคม 2567]. จาก https://ww2.chonburi.go.th/news report/showList?cid=16

ชคัตตรัย รยะสวัสดิ์. (2559). "การจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาพื้นที่ด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม." วารสารราชพฤกษ์. 14(3) : 42-48.

ชนินทร สวณภักดี. (2567). "กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานถูกกฎหมายของแรงงานชาวกัมพูชาในประเทศไทย." วารสารวิจัยวิชาการ. 7(6) : 307-324.

ชิสณุพงศ์ พงศ์สินโชติ และคณะ. (2560). การจัดการความรู้เชื่อมโยงกระบวนการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้สู่การจัดการดินและน้ำตามแนวพระราชดำริเพื่อเป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจของเครือข่ายป่าชุมชน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พิพัฒน์ ไกรสร, รุ่งทิวา ชูทอง, พิมปภา นาควิเชียร และรัฐวิชญ์ วัจนปรีชาศักดิ์. (2566). "การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบังโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี." วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น. 1(3) : 1-16.

ณัฏฐณิชา ไชยพิศ และอจิรภาส์ เพียรขุนทด. (2565). "การเข้าถึงการประกันสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในระบบและนอกระบบในจังหวัดชลบุรี." Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(12) : 12-32.

ณัฐกานต์. (2555). [ออนไลน์]. ความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น. [สืบค้นวันที่ 5 มกราคม 2566]. จาก http://www.tpa.or.th/writer/read this book topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. (2552). การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพร ยงวงศ์ไพบูลย์. (2564). "รูปแบบการจัดการอุตสาหกรรมเหล็กไทยสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวอย่างยั่งยืน." วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 9(4) : 1580-1593.

ณัฐพล บำรุงราชภักดี และเสกสัณ เครือคำ. (2566). "การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสงคราม." วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 17(2) : 167-175.

ณัฐวรรธน์ สุนทรวริทธิโชติ. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามบัณฑิต: กรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐวีณ์ ยิ้มเศรษฐี, อาชัญญา รัตนอุบล และปาน กิมปี. (2564). "การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม." วารสารครุศาสตร์. 49(3) : 1-12.

ติณณภพจ์ สินสมบูรณ์ทอง, วาทินีย์ วิชัยยา และสรัญญา เตรัตน์. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ. รายงานการวิจัยโครงการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจ้างงานในประเทศกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมียนมา และไทย.

ทรงชัย ทองปาน. (2563). "สภาพปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ." วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. 2(4) : 1-20.

ทองทักษิณ ธิภาพร และเลิศยิ่งยศ ศิริพร. (2565). "แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา." วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(1) : 16-30.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSSและ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นงนุช อักษรพิมพ์ และจุฑารัตน์ ชมพันธุ์. (2565). "ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการดำเนินงานระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001: 2015) และระบบมาตรฐานการจัดการอาชี

วอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001: 2018) ของบริษัทจำหน่ายรถยกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี." วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 18(2) : 18-35.

นรา บรรลิขิตกุล. (2563). "ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยในปัจจุบัน." วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 2(2) : 29-36.

นัทศมพล มณฑ์ณภัคพงษ์, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, สถิตย์ นิยมญาติ และกมลพร กัลยาณมิตร. (2567). "การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร." Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 11(1) : 197-212.

นันทพร มงคลกิ่งแก้ว. (2566). "แนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าวในองค์กรเอกชน." วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 2(2) : 182-195.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). "แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย." วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7(2) : 190-229.

พรพะเยาว์ ก๋งเม่ง และดวงทิพย์ เจริญรุกข์ เผื่อนโชติ. (2557). "ความสามารถทางการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและการปรับตัวของนักศึกษาจีนมหาวิทยาลัยรังสิต." วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4(1) : 634-655.

พรอนงค์ มีภูมิรู้ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2567). "อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง: อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพมหานคร." วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม. 14(2) : 158-170.

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน). (2556). การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535. (2535, 29 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 109 ตอนที่ 37 หน้า 1-47.

พัชราภา เอื้ออมรวนิช. (2559). "การศึกษาปัญหาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและแนวทางการปรับตัวของอาจารย์ต่างชาติกับนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร." วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 10(2) : 77-92.

พิมณฑทิพย์ อุบลจินดา, เจตน์สฤษฎ์ สังขพันธ์ และนิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว. (2567). "การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย." Journal of Roi Kaensarn Academi. 9(12) : 1898-1918.

เพิ่มพูน สุริยวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคภูมิ ภัควิภาส และคณะ. (2560). "การสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของผู้ประกอบการชาวไทยในประเทศลาว: หลวงน้ำทา." วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 10(1) : 205-214.

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. (2562). รายงานสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. สืบค้นจาก https://hrdfoundation.org

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2561). การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. สืบค้นจาก https://tdri.or.th

วันดี พาสุข และคณะ. (2563). "แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ไทย-กัมพูชาภายในองค์กรกรณีศึกษาบริษัท ไมลอทท์แลบบอราทอรีส์ จำกัด." In Rangsit Graduate Research Conference: RGRC. 15(2563) : 741-754.

วิมล พรชัยวัฒนากร. (2549). ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดราชบุรี. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิสิษฐ์ คำดี, วิกรม บุญนุ่น, นาวิน พรมใจสา และเบญจมาศ เมืองเกษม. (2566). "สภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อ

ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง." วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. : 116-134.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2556). ความสำคัญของการบริหารแรงงาน คือ การทำให้คนกับงานมีความสอดคล้องกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการกำหนดและดำเนินนโยบายการมีงานทำอย่างเหมาะสม.

สมบูรณ์ จันมาธิกรกุล. (2567). ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย. ปทุมธานี : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). รายงานภาวะเศรษฐกิจในประเทศ ปี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2564). สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic

สุขประเสริฐ พ. (2565). "คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี." วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 3(2) : 52-63.

สุชาดา ตั้งศิรินทร์. (2565). "แนวทางการจัดหลักสูตรเร่งรัดเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย." วารสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 5(3) : 132-143.

สุดารัตน์ พิมลรัตกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา. (2560). "รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร." วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(3) : 2420-2439.

สุรชัย ชีวบันเทิง, สุวรรณี แสงมหาชัย, รวิภา ธรรมโชติ และรัชยา ศิริวัฒน์. (2564). "ประสิทธิผลของการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย." วารสารวิจัยธรรมศึกษา. 4(2) : 106-114.

สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2552). การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการเวิร์คแอนด์ฮอลิเดย์วีซ่าไทย-ออสเตรเลีย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). "การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ." วารสาร มจร การพัฒนาสังคม. 4(1) : 17-29.

อนัญญา กรีธาพล, พระมหาบุญเลิศ ช่วยธานี และพระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร. (2567). "มาตรการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว." วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. 8(12) : 337-346.

อภิญญา ดิสสะมาน. (2558). "แนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยสันติวิธี." วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 11(2) : 60-75.

อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). "แรงงานต่างด้าวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน." วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 1(1) : 16-32.

อาทิตยา สุวรรณโณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2567). "การจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี." วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 16(1) : 51-70.

ภาษาอังกฤษ

Abbott, K. W. and Snidal, D. (2008). "The Governance Triangle: Regulatory Standards Institutions and The Shadow of the State." In W. Mattli and N. Woods (Eds.), The Politics of Global Regulation. Princeton University Press.

Abidovna, A. S. (2024). "Communication Process Management as a Tool to Improve the Efficiency of Modern Organizations." Gospodarka i Innowacje. 49 : 211-217.

Abir, T. (2025). Bridging the Skills Divide: Addressing Foreign Labor Reliance and Workforce Gaps in Bangladesh's Key Sectors. Experiment Findings, January 2025. Daffodil International University.

Adams, J. S. (1963). "Towards an Understanding of Inequity." The Journal of Abnormal and Social Psychology. 67(5) : 422.

Ali, B. J. (2021). "An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction." International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM). 5(2) : 21-29.

Aliyev, V. (2023). "Assessment of the Impact of Azerbaijani Culture on Management Based on Hofstede's Approach." Polish Journal of Management Studies. 27(2).

Aririguzoh, S. (2022). "Communication Competencies, Culture and SDGs: Effective Processes to Cross-Cultural Communication." Humanities and Social Sciences Communications. 9 : 96.

Autor, D. H. (2015). "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation." Journal of Economic Perspectives. 29(3) : 3-30.

Babundo, C. E. (2023). The Roles of Diversity Management Policies and Practices in Advancing Inclusive Culture. Doctoral dissertation. Walden University.

Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). The Future of Skills: Employment in 2030. Pearson.

Becker, G. S. (1962). "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." Journal of Political Economy. 70(5, Part 2) : 9-49.

Becker, G. S. (1993). The Economic Way of Looking at Life.

Boufkhed, S. (2019). Labour Exploitation as a Social Determinant of Health: A Structured Conceptual Framework Focusing on Migrants Working in Manual

Low-Skilled Jobs. Doctoral thesis. London School of Hygiene and Tropical Medicine.

Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. WW Norton and Company.

Cammeraat, E. and Squicciarini, M. (2021). "Burning Glass Technologies' Data Use in Policy-Relevant Analysis: An Occupation-Level Assessment." OECD Science, Technology and Industry Working Papers. 2021(5) : 1-69.

Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K. and Ayman, R. (2019). "Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitudes." Journal of Leadership Studies. 12(4) : 7-26.

Chen, C.-C. and Chen, M.-H. (2021). "Well-being and Career Change Intention: COVID-19's Impact on Unemployed and Furloughed Hospitality Workers." International Journal of Contemporary Hospitality Management. 33(8) : 2500-2520.

Dahl, S. (2005). Intercultural Research: The Current State of Knowledge. London : Middlesex University.

Deming, D. J. (2017). "The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market." The Quarterly Journal of Economics. 132(4) : 1593-1640.

Dusdal, J. and Powell, J. J. W. (2021). "Benefits, Motivations, and Challenges of International Collaborative Research: A Sociology of Science Case Study." Science and Public Policy. 48(2) : 235-245.

Elfert, M. (2015). "UNESCO, the Faure Report, the Delors Report, and the Political Utopia of Lifelong Learning." European Journal of Education. 50(1) : 88-100.

GSC Advanced Research and Reviews. (2024). "Comprehensive Review on Cross-Cultural Communication in International Business." GSC Advanced Research and Reviews. 20(02) : 271-282.

GSC Advanced Research and Reviews. (2024). "Cross-Cultural Communication in Global Business." GSC Advanced Research and Reviews. 21(03) : 457-469.

Gudykunst, W. B. (1998). "Applying Anxiety/Uncertainty Management (AUM) Theory to Intercultural Adjustment Training." International Journal of Intercultural Relations. 22(2) : 227-250.

Gudykunst, W. B. and Kim, Y. Y. (2003). Communicating with Strangers. Boston : McGraw Hill.

Helmi, M. (2024). Intercultural Communication of British Students in Southwest UK: Awareness of Cultural Identities, Willingness to Communicate, and Friendship with International Students in Higher Education. Doctoral thesis. University of Exeter.

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees. Vol. 65. Boston, MA : Harvard Business Review.

Hofstede, G. (2011). "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model." Online Readings in Psychology and Culture. 2(1) : 2307-0919.

Jafarov, S. (2025). "Education and Skills and Potential Development: A Pathway to Sustainable Growth." International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). 13(02) : 3963-3969.

Jayan, P., Dutta, M. J. and Thaker, J. (2025). "'I Am Not Complete Without My Family': A Culture-Centred Exploration of Meanings of Health and Well-Being Among Migrant Indian Nurses in Aotearoa New Zealand." Communication Research and Practice.

John, M. B. and Diane, V. (2014). "Phenomenology and Organizational Communication." New Library World. 115(7/8) : 394-404.

Joseph, J., Henderson, S., Withers, M. and Shivakoti, R. (2025). "Regulation Through Responsibilisation: Gendered Exit Policies and Precarious Migration from India and Sri Lanka." International Migration. 63 : e13074.

Joyce, A. (2024). "Reducing Worker Exploitation in Time-Limited, Low-Wage Visa Schemes: Lessons from South Korea and Thailand." Industrial Law Journal. 53(1) : 34-62.

Koczan, Z., Peri, G., Pinat, M. and Rozhkov, D. (2021). The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. IMF Working Paper, WP/21/88. International Monetary Fund.

Kolb, D. A. (2014). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. FT Press.

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I. and Shahid, S. (2021). "Employee Psychological Well-Being and Job Performance: Exploring Mediating and Moderating Mechanisms." International Journal of Organizational Analysis. 29(3) : 736-754.

Kymlicka, W. (1995). Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights. Clarendon Press.

Lin, H. Z. and Lou, L. L. (2024). "A Study on Cross-Cultural Business Communication Based on Hofstede's Cultural Dimensions Theory." Open Journal of Social Sciences. 12(9) : 211-227.

Liu-Farrer, G., Yeoh, B. S. and Baas, M. (2021). "Social Construction of Skill: An Analytical Approach Toward the Question of Skill in Cross-Border Labour Mobilities." Journal of Ethnic and Migration Studies. 47(10) : 2237-2251.

Lok, B. L. (2022). The Demand for Soft Skills and Impacts of Training and Development on Human Resource Outcomes and Firm Performance for the Malaysian Manufacturing Industry. Unpublished doctoral dissertation. Universiti Tunku Abdul Rahman, Malaysia.

Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M. and Wang, Y. (2023). "Sustainable Human Resource Management Practices, Employee Resilience, and Employee Outcomes: Toward Common Good Values." Human Resource Management. 62(3) : 331-353.

Marslev, K., Staritz, C. and Raj-Reichert, G. (2022). "Rethinking Social Upgrading in Global Value Chains: Worker Power, State-Labour Relations and Intersectionality." Development and Change. 53(4) : 827-859.

McCorquodale, R. and Nolan, J. (2021). "The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses." Netherlands International Law Review. 68 : 455-478.

Nonaka, L., Takeuchi, H. and Umemoto, K. (1996). "A Theory of Organizational Knowledge Creation." International Journal of Technology Management. 11(7-8) : 833-845.

Oishi, N. (2023). "Skilled or Unskilled?: The Reconfiguration of Migration Policies in Japan." Journal of Ethnic and Migration Studies. 47(10) : 2252-2269.

Oliinyk, O., Bilan, Y., Mishchuk, H., Akimov, O. and Vasa, L. (2021). "The Impact of Migration of Highly Skilled Workers on The Country's Competitiveness and Economic Growth." Montenegrin Journal of Economics. 17(3) : 7-19.

Peng, Y. (2024). The Effects of Perceived Support, Cultural Humility, and Self-Compassion on Psychological Well-Being Mediated by Ethnic Identity Among Asian International Students in Counseling Programs. Doctoral dissertation. Syracuse University.

Petite, A. (2024). Glocalization in Education for Community Colleges: Intercultural Competency Skills for Local and International Student Global Workforce Readiness. Doctoral dissertation. Arizona State University.

Phillips, J. and Klein, J. D. (2022). "Change Management: From Theory to Practice." TechTrends. 67 : 189-197.

Pongpanich, R., Peng, K. C. and Wongchai, A. (2018). "The Performance Measurement and Productivity Change of Agro and Food Industry in the Stock Exchange of Thailand." Agricultural Economics/Zemědělská Ekonomika. 64(2).

Puyod, J. V. and Charoensukmongkol, P. (2019). "The Contribution of Cultural Intelligence to the Interaction Involvement and Performance of Call Center Agents in Cross-Cultural Communication: The Moderating Role of Work Experience." Management Research Review. 42(12) : 1400-1422.

Rachmad, Y. E. (2022). Cultural Intelligence Theory. Logroño Vino Publicaciones Internacionales, Edición Especial 2022.

Ramcharan, B. (2004). "Human Rights and Human Security." Strengthening Disarmament and Security. : 39-47.

Review of Communication. (2025). "Intercultural Communication Competence from 2000 to 2024: A Systematic Review." Review of Communication. : 1-28.

Riyanto, S., Endri, E. and Herlisha, N. (2021). "Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement." Problems and Perspectives in Management. 19(3) : 162.

Ruxandra, G. (2016). "Analysis of Intercultural Communication in Organizations." Scientific Bulletin – Economic Sciences. 15(2) : 67-76.

Saidah, U. H. (2024). Effects of Intercultural Interactions in 3D Virtual World on EFL Students' Intercultural Communicative Competence, Foreign Language Anxiety, and Motivation. Doctoral dissertation. University of South Florida.

Sardak, S. E., Shymanska, K. V., Girman, A. P. and Krupskyi, O. P. (2021). "International Youth Migration: Features, Tendencies, Regulation Prospects." Journal of Geology, Geography and Geoecology. 30(2) : 365-378.

Sarwari, A. Q., Adnan, H. M., Rahamad, M. S. and Wahab, M. N. A. (2024). "The Requirements and Importance of Intercultural Communication Competence in the 21st Century." SAGE Open. 14(2).

Schwab, K., Samans, R., Zahidi, S., Leopold, T. A., Ratcheva, V., Hausmann, R. and Tyson, L. D. (2017). The Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum.

Selig, E. R. et al. (2022). "Revealing Global Risks of Labor Abuse and Illegal, Unreported, and Unregulated Fishing." Nature Communications. 13 : 1612.

Sent, E. M. and Kroese, A. L. (2022). "Commemorating Geert Hofstede, a Pioneer in the Study of Culture and Institutions." Journal of Institutional Economics. 18(1) : 15-27.

Siengthai, S. and Pila-Ngarm, P. (2016). "The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance." In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. Vol. 4, No. 2 : 162-180. Emerald Group Publishing Limited.

Stahl, G. K. and Maznevski, M. L. (2021). "Unraveling the Effects of Cultural Diversity in Teams: A Retrospective of Research on Multicultural Work Groups and an Agenda for Future Research." Journal of International Business Studies. 52 : 4-22.

Sunthorncheewin, S., Panichpathom, S., Ngarmyarn, A. and Ratanaprichavej, N. (2013). "Investigating Home Buyer Loyalty Through Satisfaction and Perceived Value Dimensions." International Journal of Scientific and Research Publications. 3(12) : 1-5.

Supanti, D., Butcher, K. and Fredline, L. (2015). "Enhancing the Employer-Employee Relationship Through Corporate Social Responsibility (CSR) Engagement." International Journal of Contemporary Hospitality Management. 27(7) : 1479-1498.

Suphanchaimat, R. (2017). Health Insurance Card Scheme for Cross-Border Migrants in Thailand: Responses in Policy Implementation and Outcome Evaluation. Doctoral dissertation. London School of Hygiene and Tropical Medicine.

Tangthong, S., Trimetsoontorn, J. and Rojniruntikul, N. (2014). "HRM Practices and Employee Retention in Thailand--A Literature Review." International Journal of Trade, Economics and Finance. 5(2) : 162.

Taormina, R. J. and Gao, J. H. (2013). "Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs." The American Journal of Psychology. 126(2) : 155-177.

Taylor, S. A. and Baker, T. L. (1994). "An Assessment of the Relationship Between Service Quality and Customer Satisfaction in the Formation of Consumers' Purchase Intentions." Journal of Retailing. 70(2) : 163-178.

Triandis, H. C. (1971). Attitude and Change. New York : Wiley.

van Doorn, N., Ferrari, F. and Graham, M. (2023). "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention." Work, Employment and Society. 37(4) : 1099-1111.

Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation.

ภาคผนวก ก

การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามของงานวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์
- ข้อคำถามที่ใช้ประกอบการสัมภาษณ์

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามของงานวิจัย

จำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interviews)

ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. คุณศศิธร พลัตถเดช
   รักษาการรองเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
2. คุณรัชวิชญ์ ปิยะปราโมทย์
   รองอธิบดี กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
3. คุณเดชา พฤกษ์พัฒนรักษ์
   อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์
   คณบดีคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล
   หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิพิมพ์ ศรบัลลังก์
   อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการ

1. ดร.รวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์
   กรรมการผู้จัดการ บริษัท เดอะริชคอนซัลท์เทรนนิ่ง จำกัด
2. ดร. กิติชัย วงษ์เจริญสิน
   รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท CPL GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED
3. คุณบัญชา เธียรสุนทร
   กรรมการผู้จัดการ BC Polymers Marketing Co.,Ltd

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์



ที่ อว 7125/003

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชาราษฎร์ 1 บางซื่อ กทม.

16 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างงานวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

บัดนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นแล้ว จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็น แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ จากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมายกเป็นตัวอย่างด้านละ 5 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางการตอบการให้สัมภาษณ์มาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ ขอเข้าสัมภาษณ์ ตามวัน เวลาที่ท่านสะดวก จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรธนโกมล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ โทร. 0 2555 2000 ต่อ 3236
นักศึกษาผู้วิจัย นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร โทร. 093-333-85431

ข้อคำถามที่ใช้ประกอบการสัมภาษณ์

ชื่อโครงการวิจัย แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอก ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวใน 4 มิติ ได้แก่ การจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง การพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพ การบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร และสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ และผู้สนใจทั่วไป ข้อมูลจากท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปใช้สรุปผลในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แ บ บ สัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของการสัมภาษณ์ ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมคำ (Completion)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมคำ (Completion)

ส่วนที่ 3 บทสัมภาษณ์ตามโครงสร้างของงานวิจัย มีจำนวน 4 ด้าน โดยผู้วิจัยได้เว้นเนื้อที่ว่างเพื่อบันทึกคำตอบจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้ผลจริงเป็นรูปธรรมใน 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว (Beneficial and Welfare Management) 2.ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) 3.ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity and Communication Management) และ 4.ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Labour Regulation) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ จากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ และยกเป็นตัวอย่างด้านละ 5 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางในการตอบด้วย ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร

ที่อยู่ : 13/14 ถนนวัดชากลูกหญ้า ต.ห้วยโป่ง อ.เมืองระยอง จ.ระยอง 21150 โทร 093-333-85431

แบบสัมภาษณ์ (Interviews Form)

ชื่อโครงการวิจัย แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของการสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์.....วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

เวลาที่สัมภาษณ์.....สถานที่.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

เพศ..... อายุ.....ปี ระดับการศึกษา.....

ตำแหน่งงาน.....

ชื่อสถานที่ทำงาน.....

ที่อยู่สถานที่ทำงาน.....

เบอร์โทรติดต่อ.....E-Mail.....

ลงชื่อ.....

(.....)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 3 บทสัมภาษณ์ตามโครงสร้างของงานวิจัย

1. ท่านมีแนวทาง **ด้านการจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)** เพื่อดำเนินการและเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

ด้านการจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)หมายถึง การบริหารระบบผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมโครงสร้างเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม วันหยุด วันลา และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ที่พัก อาหาร การเดินทาง รวมถึงการสร้างความมั่นคงผ่านสัญญาจ้างที่เป็นธรรม การต่อใบอนุญาตทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ลดการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

<u>ตัวอย่างแนวคำตอบในการให้สัมภาษณ์</u>

1.1 หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าว
1.2 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงงานต่างด้าว
1.3 การจัดการสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว ทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
1.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพของแรงงานต่างด้าว
1.5 การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงาน
1.6 .....
1.7 .....
1.8 .....
1.9 .....
1.10 .....
1.11 .....
1.12 .....
1.13 .....
1.14 .....
1.15 .....
1.16 .....
1.17 .....
1.18 .....
1.19 .....
1.20 .....

2. ท่านมีแนวทาง **ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว (Skill and Potential Development)** เพื่อดำเนินการและเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว(Skill and Potential Development) หมายถึง กระบวนการยกระดับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว ผ่านการฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และการมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานองค์กร สามารถปรับตัวและเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ภาคอุตสาหกรรม และช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวอย่างแนวคำตอบในการให้สัมภาษณ์

2.1 การวางแผนสำรวจความต้องการฝึกอบรบเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

2.2 การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว

2.3 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวการทำงานของแรงงานต่างด้าว

2.4 การสนับสนุนให้เกิดทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของแรงงานต่างด้าว

2.5 การใช้ “ระบบพี่เลี้ยง” คัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ จัดอบรมทักษะการสอนงาน และให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบทบาทพี่เลี้ยง

2.6 .....

2.7 .....

2.8 .....

2.9 .....

2.10 .....

2.11 .....

2.12 .....

2.13 .....

2.14 .....

2.15 .....

2.16 .....

2.17 .....

2.18 .....

2.19 .....

2.20 .....

3. ท่านมีแนวทาง **ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)** เพื่อดำเนินการและเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) หมายถึง การบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าว ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างความเข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง การสื่อสารที่ดีเพื่อลดอุปสรรคทางภาษา และการสร้างความร่วมมือระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย อันนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

<u>ตัวอย่างแนวคำตอบในการให้สัมภาษณ์</u>

3.1 มีการอบรมหลักสูตรภาษาไทยพื้นฐานสำหรับแรงงานต่างด้าว

3.2 มีการแปลเอกสารสำคัญเป็นภาษาท้องถิ่น ติดป้ายประกาศหลายภาษา และจัดทำคู่มือการทำงานภาษาท้องถิ่น

3.3 มีการคัดเลือกผู้ดูแลที่มีความเข้าใจวัฒนธรรม มีทักษะภาษา และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

3.4 มีการกำหนดนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ จัดทำคู่มือจรรยาบรรณ และมีบทลงโทษชัดเจนกรณีละเมิด

3.5 มีการกำหนดขั้นตอนจัดการข้อพิพาทชัดเจน และบันทึกกรณีศึกษาเพื่อป้องกัน

3.6 .....

3.7 .....

3.8 .....

3.9 .....

3.10 .....

3.11 .....

3.12 .....

3.13 .....

3.14 .....

3.15 .....

3.16 .....

3.17 .....

3.18 .....

3.19 .....

3.20 .....

4. ท่านมีแนวทาง **ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)** เพื่อดำเนินการและเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) หมายถึง การปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรมตามหลักสากล ครอบคลุมการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจน การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เวลาทำงานและวันหยุดที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง การไม่เลือกปฏิบัติ การห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สวัสดิการพื้นฐาน และกลไกการร้องเรียนและระงับข้อพิพาท

<u>ตัวอย่างแนวคำตอบในการให้สัมภาษณ์</u>

4.1 มีการกำหนดนโยบายจ้างงานที่เท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
4.2 มีการทำสัญญาจ้าง จัดทำสัญญาจ้างสองภาษา อธิบายเงื่อนไขอย่างละเอียด
4.3 มีการรณรงค์เคารพสิทธิแรงงาน และติดประกาศนโยบายทั่วองค์กร
4.4 มีการจัดทำรายงานตามกฎหมาย ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และประสานงานกับหน่วยงานราชการ
4.5 การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกด้านแรงงาน แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อมาตรฐานแรงงาน

4.6 .....
4.7 .....
4.8 .....
4.9 .....
4.10 .....
4.11 .....
4.12 .....
4.13 .....
4.14 .....
4.15 .....
4.16 .....
4.17 .....
4.18 .....
4.19 .....
4.20 .....

5. ท่านมีแนวทาง **ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก 4 ด้านที่ผ่านมา ด้านใดอีก** เพื่อเป็นแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

ด้าน _____

5.1 .....

5.2 .....

5.3 .....

5.4 .....

5.5 .....

5.6 .....

5.7 .....

5.8 .....

5.9 .....

5.10 .....



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- ตัวอย่างแบบฟอร์มประเมินการสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญตามวิธี Item Objective Congruence: IOC

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญสำหรับการประเมินความสอดคล้องของคำถาม (Item Objective Congruence : IOC) จากแบบสอบถามของงานวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิท ชาญวิทยาพงศ์
   อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์
   มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล รำไพ
   รองหัวหน้าภาควิชา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิท สิทธิ
   อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
   มหาวิทยาลัยแม่โจ้

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาพร ตัณฑสวัสดิ
   สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักย์ ทับพลี
   อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารแห่งรัฐ
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



ที่ อว 7125/055

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชาราษฎร์ 1 บางซื่อ กทม.

5 มิถุนายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความสอดคล้องของคำถาม (Item Objective congruence : IOC)

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างงานวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. แบบฟอร์มประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยในหัวข้อวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถ จึงขอให้ท่านกรุณาประเมินความสอดคล้องของคำถาม (Item Objective Congruence : IOC) จากแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วส่งกลับคืนมาที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ หรือติดต่อนักศึกษาที่เป็นผู้วิจัยเพื่อให้มารับคืน ตามเบอร์โทรศัพท์ที่อยู่ข้างท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรธนโกมล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ โทร. 0 2555 2000 ต่อ 3236
นักศึกษาผู้วิจัย นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร โทร. 093-338-5431

ตัวอย่างแบบฟอร์มประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญตามวิธี Item Objective Congruence : IOC
ชื่อเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ◯ ล้อมรอบตัวเลือกที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม และกรอกข้อมูลสิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ ในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม

ข้อคำถาม	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ	ใช้ไม่ได้	สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
ข้อที่ 1.	1	0	-1	
..... ถึง	1	0	-1	
ข้อที่ 5.	1	0	-1	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อคำถาม	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ	ใช้ไม่ได้	สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
ข้อที่ 1.	1	0	-1	
..... ถึง	1	0	-1	
ข้อที่ 20.	1	0	-1	

ตอนที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อคำถาม	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ	ใช้ไม่ได้	สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
ข้อที่ 1.	1	0	-1	
..... ถึง	1	0	-1	
ข้อที่ 100.	1	0	-1	

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อคำถาม	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ	ใช้ไม่ได้	สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
ข้อที่ 1.	1	0	-1	
..... ถึง	1	0	-1	
ข้อที่ 5.	1	0	-1	

( )

ลงนามผู้ประเมิน

ภาคผนวก ค

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research)

- แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้ต้องการให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในฐานะผู้บริหารหรือผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำตอบของท่านมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปสรุปเป็นภาพรวม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือต่อองค์กรของท่าน ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นที่จะช่วยให้ผลการวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้และกรุณาส่งกลับได้ทั้งทางไปรษณีย์ (ตามที่อยู่บนซองที่แนบมาพร้อมกันนี้) หรือทางอีเมลที่ระบุไว้ด้านล่าง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 5 ข้อ

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อการจัดการแรงงานต่างด้าว จำนวน 20 ข้อ

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำนวน 100 ข้อ

<u>ตอนที่ 4</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ และหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากท่านแล้ว ผู้วิจัยจะจัดส่งของที่ระลึกเพื่อเป็นการขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม มายังท่านต่อไป

นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร
ผู้วิจัย

ที่อยู่จัดส่งทางไปรษณีย์ :
13/14 ถนนวัดชากลูกหญ้า ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150
โทรศัพท์ : 093-338-5431 อีเมล์ : psethabutra@me.com

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❑ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวและกรุณากรอกข้อมูลลงในช่องว่าง

1. ขนาดขององค์กรธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน
   - ❑ 1. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (จำนวนบุคลากรไม่เกิน 200 คน)
   - ❑ 2. ธุรกิจขนาดใหญ่ (จำนวนบุคลากรเกินกว่า 200 คน)
2. ลักษณะการประกอบธุรกิจในองค์กรของท่าน จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทใด
   - ❑ 1. อาหารและอาหารแปรรูป
   - ❑ 2. เกษตรและเกษตรแปรรูป
   - ❑ 3. ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
   - ❑ 4. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
   - ❑ 5. วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
   - ❑ 6. บรรจุภัณฑ์ กระดาษ และวัสดุการพิมพ์
   - ❑ 7. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง
   - ❑ 8. พลังงานและสาธารณูปโภค
   - ❑ 9. เครื่องใช้ไฟฟ้า/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
3. รูปแบบขององค์กร
   - ❑ 1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด
   - ❑ 2. บริษัทจำกัด
   - ❑ 3. บริษัท (มหาชน) จำกัด
4. องค์กรของท่านจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ใด
   - ❑ 1. นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม
   - ❑ 2. เขตนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม หรือสวนอุตสาหกรรม
   - ❑ 3. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones)
   - ❑ 4. เขตพื้นที่ส่งเสริมการลงทุน (BOI)
   - ❑ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
5. ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการธุรกิจที่ผ่านมา ..... ปี

<u>ตอนที่ 2</u> โครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❑ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับลักษณะการดำเนินงานทั่วไปของธุรกิจของท่าน มากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

1. องค์กรของท่านกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแรงงานต่างด้าว
- ❑ 2. ให้แต่ละแผนกดูแลแรงงานต่างด้าวของตนเอง
- ❑ 3. จ้างบริษัทภายนอกบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
- ❑ 4. มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
- ❑ 5. ตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่ายดูแลนโยบายแรงงานต่างด้าว
- ❑ 6. ร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรมบริหารแรงงานต่างด้าว
- ❑ 7. จ้างบริษัทภายนอกจัดหาแรงงาน แต่บริหารด้วยทีมภายใน
- ❑ 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. องค์กรของท่านจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใดมากที่สุด

- ❑ 1. เมียนมา
- ❑ 2. ลาว
- ❑ 3. กัมพูชา
- ❑ 4. เวียดนาม

3. องค์กรของท่านมุ่งเน้นเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. ลดต้นทุนค่าแรง
- ❑ 2. แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
- ❑ 3. เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน
- ❑ 4. ทดแทนแรงงานไทยในงานที่ไม่ต้องการ (3D Jobs) เช่น งานก่อสร้าง งานประมง งานเกษตรกรรม หรืองานบริการประเภททำความสะอาด

4. บุคลากรที่ควบคุมงานก่อสร้างในองค์กรของท่านส่วนใหญ่จบวุฒิการศึกษาระดับใด

- ❑ 1. ฝ่ายบริหารระดับสูง
- ❑ 2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- ❑ 3. คณะกรรมการสวัสดิการภายในองค์กร
- ❑ 4. ตัวแทนแรงงานต่างด้าวภายในองค์กร

5. ที่ผ่านมาระยะเวลาที่องค์กรของท่านได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. น้อยกว่า 5 ปี
- ❑ 2. 5-10 ปี
- ❑ 3. 11-15 ปี
- ❑ 4. มากกว่า 15 ปี

6. แรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านทำงานในฝ่ายหรือแผนกใดมากที่สุด

- ❑ 1. ฝ่ายผลิต/โรงงาน
- ❑ 2. ฝ่ายขนส่งและโลจิสติกส์
- ❑ 3. ฝ่ายบริการ
- ❑ 4. ฝ่ายก่อสร้าง
- ❑ 5. ฝ่ายเกษตรและประมง
- ❑ 6. ฝ่ายทำความสะอาด/แม่บ้าน
- ❑ 7. ฝ่ายความปลอดภัย/รักษาความปลอดภัย
- ❑ 8. หลากหลายแผนกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน
- ❑ 9. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

7. ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. แรงงานต่างด้าวทั้งหมดมีใบอนุญาตทำงานและได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ❑ 2. จ้างแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัทจัดหางานหรือผู้รับเหมาช่วง
- ❑ 3. จ้างแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ
- ❑ 4. จ้างแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานในระบบผ่อนผัน
- ❑ 5. จ้างแรงงานที่อยู่ในระหว่างยื่นคำร้องขอ

8. องค์กรของท่านเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

- ❑ 1. ว่าจ้างนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว
- ❑ 2. ประสานงานกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ
- ❑ 3. เปิดรับสมัครโดยตรง
- ❑ 4. รับแนะนำจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้ว

9. ปัจจัยใดต่อไปนี้ที่เป็นจุดแข็งในงานก่อสร้างขององค์กรมากที่สุด

- ❑ 1. ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน
- ❑ 2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง
- ❑ 3. การสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเรื่องเอกสารที่ต้องใช้
- ❑ 4. ระบบออนไลน์ขัดข้องบ่อยครั้ง
- ❑ 5. ข้อจำกัดด้านระยะเวลาการต่อใบอนุญาต
- ❑ 6. ความไม่ชัดเจนของกฎระเบียบและข้อกำหนด
- ❑ 7. การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานต่างด้าวบ่อยครั้ง
- ❑ 8. การขาดคำแนะนำที่ชัดเจนจากหน่วยงานรัฐ

10. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่องค์กรของท่านใช้ตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. ประสบการณ์ทำงาน
- ❑ 2. ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน
- ❑ 3. ความขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน
- ❑ 4. สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- ❑ 5. ได้รับใบอนุญาตทำงานมาแล้วเกิน 1 ปี

11. ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านอยู่ในช่วงใดมากที่สุด

- ❑ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท
- ❑ 2. 10,001-15,000 บาท
- ❑ 3. 15,001-20,000 บาท
- ❑ 4. มากกว่า 20,000 บาท

12. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างาน
- ❑ 2. มีการปรับเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานและผลการทำงาน แต่ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง
- ❑ 3. มีโอกาสได้รับการถ่ายทอดทักษะที่สูงขึ้นแต่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม
- ❑ 4. ไม่มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานต่างด้าว

13. รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวขององค์การของท่านตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. จ้างเป็นพนักงานประจำ (ทำงานเต็มเวลา)
- ❑ 2. จ้างเหมาช่วง (Outsource)
- ❑ 3. จ้างตามฤดูกาล/ชั่วคราว
- ❑ 4. จ้างรายวัน

14. องค์กรของท่านใช้เกณฑ์ในข้อใดกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

- ❑ 1. จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
- ❑ 2. จ่ายค่าจ้างเท่ากับแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน
- ❑ 3. จ่ายค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน
- ❑ 4. จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยในตำแหน่งเดียวกัน

15. วิธีการใดที่องค์กรของท่านใช้ในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

- ❑ 1. จัดอบรมภายในโดยหัวหน้างาน
- ❑ 2. จัดอบรมทักษะเฉพาะทางโดยวิทยากรภายนอก
- ❑ 3. จัดให้เรียนรู้งานกับพี่เลี้ยง/หัวหน้างาน (On the job training)
- ❑ 4. ไม่มีการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม
- ❑ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

16. องค์กรของท่านให้การสนับสนุน/ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดที่แรงงานต่างด้าวพึงพอใจมากที่สุด

- ❑ 1. ที่พักอาศัย
- ❑ 2. อาหาร น้ำดื่ม ครบ 3 มื้อ
- ❑ 3. การรักษาพยาบาลโดยการประกันสุขภาพ
- ❑ 4. เงินโบนัส/เงินพิเศษ
- ❑ 5. การจัดกิจกรรมนันทนาการ/กีฬา

17. องค์กรของท่านจัดโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ❑ 1. จัดอบรมความปลอดภัย
- ❑ 2. จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล
- ❑ 3. ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ป้ายเตือน ไฟกระพริบ
- ❑ 4. จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประจำ

18. องค์กรของท่านใช้วิธีการ หรือ ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

- ❑ 1. ผ่านล่าม/นายหน้าแรงงานต่างด้าว
- ❑ 2. มีเจ้าหน้าที่ HR/หัวหน้างานที่พูดภาษาของแรงงานได้
- ❑ 3. จัดทำเอกสาร คู่มือการทำงานเป็นภาษาของแรงงาน
- ❑ 4. สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันแปลภาษา
- ❑ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

19. องค์กรของท่านใช้เกณฑ์ในข้อใดเพื่อประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด

- ❑ 1. ปริมาณงานที่ทำได้ (เช่น จำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ต่อวัน หรือปริมาณงานที่ทำเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด)
- ❑ 2. คุณภาพของงาน (เช่น ความถูกต้อง ความประณีต จำนวนของเสียที่เกิดขึ้น หรือการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด)
- ❑ 3. ความตรงต่อเวลา (เช่น การมาทำงานตรงเวลา การส่งมอบงานตามกำหนด หรือการทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด)
- ❑ 4. ความประพฤติและทัศนคติในการทำงาน (เช่น ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน)
- ❑ 5. ไม่มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นทางการ

20. ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่องค์การของท่านดำเนินการแก้ไขบ่อยที่สุด

- ❑ 1. ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร (เช่น ไม่เข้าใจคำสั่งงาน ไม่สามารถสื่อสารปัญหาที่พบในการทำงาน หรือเกิดความเข้าใจผิดในการทำงานร่วมกัน)
- ❑ 2. แรงงานลาออก/หนีงานบ่อย (เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า การลาออกกะทันหัน หรือการย้ายงานไปทำงานที่อื่นโดยไม่บอกกล่าว)
- ❑ 3. ปัญหาการทะเลาะวิวาท/อาชญากรรม (เช่น ความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ความขัดแย้งกับแรงงานไทย หรือปัญหาอาชญากรรมในที่พักอาศัย)
- ❑ 4. ผลิตภาพแรงงานต่ำ ไม่มีประสิทธิภาพ (เช่น ทำงานได้ปริมาณน้อยกว่าเป้าหมาย ใช้เวลานานในการทำงานแต่ละชิ้น หรือต้องมีการแก้ไขงานบ่อยครั้ง)
- ❑ 5. แรงงานไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ (เช่น ขาดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็น ไม่เข้าใจมาตรฐานและกระบวนการทำงาน หรือต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งาน)

ตอนที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบตัวเลือกที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)						
1.1	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
1.2	คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	5	4	3	2	1
1.3	จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1.4	พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน	5	4	3	2	1
1.5	กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง	5	4	3	2	1
1.6	จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.7	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน	5	4	3	2	1
1.8	จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.9	ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.10	จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.11	จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.12	ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.13	จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) (ต่อ)						
1.14	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.15	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1
1.16	จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้	5	4	3	2	1
1.17	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
1.18	จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
1.19	สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว	5	4	3	2	1
1.20	กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง	5	4	3	2	1
1.21	จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	5	4	3	2	1
1.22	จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์	5	4	3	2	1
1.23	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน	5	4	3	2	1
1.24	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	5	4	3	2	1
1.25	เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการหรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว					
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)						
2.1	จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	5	4	3	2	1
2.2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
2.3	ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	5	4	3	2	1
2.4	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
2.5	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5	4	3	2	1
2.6	วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
2.7	กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
2.8	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)						
2.9	จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	5	4	3	2	1
2.10	ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์	5	4	3	2	1
2.11	ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
2.12	สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	5	4	3	2	1
2.13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
2.14	ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง	5	4	3	2	1
2.15	ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)	5	4	3	2	1
2.16	วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)						
2.17	ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น	5	4	3	2	1
2.18	ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น	5	4	3	2	1
2.19	ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน	5	4	3	2	1
2.20	กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
2.21	มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล	5	4	3	2	1
2.22	ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก	5	4	3	2	1
2.23	ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม	5	4	3	2	1
2.24	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงานที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.25	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)						
3.1	สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย	5	4	3	2	1
3.2	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน	5	4	3	2	1
3.3	สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ	5	4	3	2	1
3.4	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม	5	4	3	2	1
3.5	ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
3.6	เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	5	4	3	2	1
3.7	สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร	5	4	3	2	1
3.8	ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน	5	4	3	2	1
3.9	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)						
3.10	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา	5	4	3	2	1
3.11	ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
3.12	กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม	5	4	3	2	1
3.13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม	5	4	3	2	1
3.14	เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา	5	4	3	2	1
3.15	ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร	5	4	3	2	1
3.16	จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	5	4	3	2	1
3.17	สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)						
3.18	พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน	5	4	3	2	1
3.19	ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย	5	4	3	2	1
3.20	จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก	5	4	3	2	1
3.21	ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน	5	4	3	2	1
3.22	มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้สัญลักษณ์และภาพประกอบที่เป็นสากล	5	4	3	2	1
3.23	พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม	5	4	3	2	1
3.24	จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	5	4	3	2	1
3.25	จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรม สนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือ	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง					
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)						
4.1	จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.2	กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ	5	4	3	2	1
4.3	ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.4	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.5	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ	5	4	3	2	1
4.6	จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	5	4	3	2	1
4.7	กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.8	กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)						
4.9	จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้	5	4	3	2	1
4.10	กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.11	ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์	5	4	3	2	1
4.12	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย	5	4	3	2	1
4.13	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
4.14	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	5	4	3	2	1
4.15	สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)						
4.16	จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ	5	4	3	2	1
4.17	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
4.18	กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.19	แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม	5	4	3	2	1
4.20	บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร	5	4	3	2	1
4.21	กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.22	ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.23	การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว	5	4	3	2	1
4.24	การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	5	4	3	2	1
4.25	เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมใน	5	4	3	2	1

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	คณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ					

<u>ตอนที่ 4</u> ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ท่านเห็นว่ายังมีแนวทางอะไรที่เพิ่มเติมได้อีกบ้าง

   .....

   .....

   .....

2. การพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงานต่างด้าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ท่านเห็นว่าจะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

   .....

   .....

   .....

3. ท่านมีวิธีการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงป้องกันหรือแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

   .....

   .....

   .....

4. ท่านมีการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไร

   .....

   .....

   .....

5. ท่านมีนโยบายหรือมาตรการอย่างไรในการธำรงรักษาแรงงานต่างด้าวให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

   .....

   .....

   .....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่ม
- ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์สำหรับการสนทนากลุ่ม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่ม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำนวน 11 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ธราธิป โภชนกุล

1.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

1.1.1 วิศวกรอาวุโส ด้านความเชื่อมั่นด้านเครื่องจักรกล บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.2.2 ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.3 ประวัติการทำงาน

1.3.1 วิศวกรอาวุโส ด้านความเชื่อมั่นด้านเครื่องจักรกล บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

1.3.2 Supervisor ด้านงานบำรุงรักษาเครื่องกล บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

1.3.3 Supervisor ด้านงานบำรุงรักษาเครื่องกล บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัล ไทย จำกัด (มหาชน)

1.3.4 วิศวกรเครื่องกลด้านงานบำรุงรักษาเครื่องกล บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัล ไทย จำกัด (มหาชน)

2. ดร.สุรเชษฐ์ รักชอบ

2.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

2.1.1 General Manager / Manufacturing Management Moriroku Mobility Products (Thailand) Co., Ltd

2.2 วุฒิการศึกษา

2.2.1 ปริญญาตรี (Industrial Engineer), Rangsit University, Thailand

2.2.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.2.4 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.3 ประวัติการทำงาน

2.3.1 General Manager / Manufacturing Management Moriroku Mobility Products (Thailand) Co., Ltd

2.3.2 Senior Production Department Manager

2.3.3 Production Planning and Delivery Assistant Department Manager

2.3.4 Products Development Manager

3. ดร.สานิตย์ จันทโร

3.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

3.1.1 กรรมการผู้จัดการ บริษัท บีเวล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

3.2 วุฒิการศึกษา

3.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมเครื่องกล (วศ.บ.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.2.2 ปริญญาโท วิศวกรรมเครื่องกล (วศ.ม.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3 ประวัติการทำงาน

3.3.1 กรรมการผู้จัดการ บริษัท บีเวล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

3.3.2 ผู้จัดการทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม
บริษัท เคทีซี โฮม จำกัด
บริษัท ซีแอนด์ที เมทอลโปรดักส์ จำกัด

3.3.3 ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ไอดีเอส แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

3.3.4 วิศวกรและหัวหน้าส่วนซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท กรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด (มหาชน)

4. ดร.สมภพ วิทยาประพัฒน์

4.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

4.1.1 เจ้าของกิจการ Chorseng Group (Digital Marketing)

4.2 วุฒิการศึกษา

4.2.1 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ มศว.ประสานมิตร

4.2.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA Program) คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

4.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4.3 ประวัติการทำงาน

4.3.1 เจ้าของกิจการ หจก.ชอเส็งบอดี้เซอร์วิส (อู่ซ่อมรถยนต์)

4.3.2 เจ้าของกิจการ หจก.12Motorbike (อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์)

4.3.3 เจ้าของกิจการ Chorseng Group (Digital Marketing)

5. ดร.ธิดารัตน์ งามสุวัฒน์

5.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

5.1.1 กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซอร์ส รันเนอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด

5.2 วุฒิการศึกษา

5.2.1 ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาวัสดุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.2.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA Program) คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

5.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.3 ประวัติการทำงาน

5.3.1 กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซอร์ส รันเนอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด

5.3.2 คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคอุตสาหกรรม หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมวัสดุ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. ดร.พิชัย ศิริกิจ

6.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

6.1.1 ผู้อำนวยการฝ่ายรัฐสัมพันธ์ และโลจิสติกส์ บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ แมนูแฟคเชอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

6.2 วุฒิการศึกษา

6.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (B. Engineering) วิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6.2.2 ปริญญาโท วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.ม.) คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

6.2.3 ปริญญาโท การจัดการค้าปลีก (บธ.ม.) คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

6.2.4 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

6.3 ประวัติการทำงาน

6.3.1 ผู้อำนวยการฝ่ายรัฐสัมพันธ์ และโลจิสติกส์ บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ แมนูแฟคเชอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

6.3.2 ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายวิศวกรรมกระบวนการ บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6.3.3 วิศวกรกระบวนการและการปรับปรุง บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6.3.4 วิศวกรคุณภาพ บริษัท เอลเล็กแอน์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด

6.3.5 วิศวกรกระบวนการ บริษัท โรม อิเล็คทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7. ดร.สมชาย กิติภรณ์

7.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

7.1.1 ประธานกรรมการบริหาร บริษัท เทคซอฟต์ โฮลดิ้ง จำกัด

7.2 วุฒิการศึกษา

7.2.1 ปริญญาตรี เทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

7.2.2 ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วศ.ม.) สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

7.3 ประวัติการทำงาน

7.3.1 กรรมการบริหาร บริษัท แอปเปิ้ล โซลูชั่น จำกัด

7.3.2 กรรมการและที่ปรึกษา บริษัท เน็กซ์เซิร์ฟ จำกัด

7.3.3 ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

7.3.4 ผู้จัดการฝ่าย ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)

8. ดร.อดิศร กาญจนวิกัติ

8.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

8.1.1 ผู้บริหารจัดการโครงการอุตสาหกรรม 4.0 และองค์การแห่งนวัตกรรม

บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

8.2 วุฒิการศึกษา

8.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

8.2.2 ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต (วศ.ม.) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

8.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

8.3 ประวัติการทำงาน

8.3.1 ผู้บริหารการจัดการโครงการอุตสาหกรรม 4.0 และองค์การแห่งนวัตกรรม บริษัท อินฟินีออน เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

8.3.2 วิทยากรพิเศษบรรยายเรื่องสถิติและขั้นตอนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนวัตกรรมการจัดการองค์การสมัยใหม่ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

9. ดร.นลินี กาญจนามัย

9.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

9.1.1 รองผู้ว่าการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.)

9.2 วุฒิการศึกษา

9.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมอุตสาหการ) มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย

9.2.2 ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมอุตสาหการ) The University of Tennessee at Chattanooga, สหรัฐอเมริกา

9.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

9.3 ประวัติการทำงาน

9.3.1 รองผู้ว่าการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.)

9.3.2 ผู้ช่วยผู้ว่าการบริหารจัดการองค์กร ทรัพยากรบุคคล การตลาด และการจัดซื้อจัดจ้าง

9.3.3 ผู้อำนวยการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

9.3.4 ผู้อำนวยการสำนักงานท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด

9.3.5 ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ กนอ.

9.3.6 ผู้อำนวยการกองสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

9.3.7 วิศวกร บริษัท กู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

10.ดร.อังกูร จันทรุปราคากุล

10.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

10.1.1 ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท โทเทิล ดิจิตอล อินโนเวชั่น จำกัด (ศูนย์วิจัยพัฒนาและแสดงนวัตกรรมเพื่อสังคมแห่งความปลอดภัย)

10.2 วุฒิการศึกษา

10.2.1 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (วศ.บ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

10.2.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) (บธ.ม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

10.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

10.3 ประวัติการทำงาน

10.3.1 ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท โทเทิล ดิจิตอล อินโนเวชั่น จำกัด (ศูนย์วิจัยพัฒนาและแสดงนวัตกรรมเพื่อสังคมแห่งความปลอดภัย)

11.ดร.ปริญญา มณี

11.1 ตำแหน่งและชื่อองค์กร

11.1.1 กรรมการบริหาร บริษัทเจอาร์ ออโต้พาร์ท จำกัด

11.2 วุฒิการศึกษา

11.2.1 ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์) (วท.บ) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

11.2.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) (บธ.ม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

11.2.3 ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

11.3 ประวัติการทำงาน

11.3.1 กรรมการบริหาร บริษัทเจอาร์ ออโต้พาร์ท จำกัด

11.3.2 ผู้จัดการฝ่าย ควบคุมคุณภาพ บริษัท เจเนอรัลซีทติ้ง ประเทศไทย

11.3.3 ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ควบคุมคุณภาพ บริษัท สยามฮิตาชิ เอลเลเวเตอร์ จำกัด

11.3.4 เจ้าหน้าที่ อาวุโส ฝ่ายควบคุมคุณภาพ บริษัท เซเลสติก้า จำกัด

11.3.5 กรรมการวิพากษ์หลักสูตร บริหารธุกิจยุคใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี

11.3.6 กรรมการวิพากษ์หลักสูตร เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

11.3.7 วิทยากรบรรยาย หัวข้อ “การนำ AI มาใช้ในงาน Logistic” จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์สำหรับการสนทนากลุ่ม



ที่ อว 7125/058

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถ.ประชาราษฎร์ 1 บางซื่อ กรุงเทพฯ

30 เมษายน 2569

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นคณะกรรมการร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้กำหนด ให้มีการดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อหาข้อยุติสำหรับการพิจารณาแบบจำลองสมการโครงสร้างของงานวิจัยระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัยของนางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร หัวข้อวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นอย่างสูง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม ในวันศุกร์ที่ 1 พฤษภาคม 2569 เวลา 09.30 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม คณะบริหารธุรกิจ ชั้น 4 ห้อง 405 อาคารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ วรรธนโกมล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ
โทร. 0-2555-2000 ต่อ 3236

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม อักษรย่อของตัวแปรเชิงสังเกต (Observe Variable) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ตารางที่ จ-1 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และอักษรย่อของตัวแปรเชิงสังเกต (Observe Variable)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม			
1	ขนาดขององค์กรธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน	1.00	0.50
2	ลักษณะการประกอบธุรกิจในองค์กรของท่าน จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทใด	1.00	1.60
3	รูปแบบขององค์กร	1.00	0.52
4	องค์กรของท่านจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ใด	1.00	1.03
5	ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการธุรกิจที่ผ่านมา ..... ปี	1.00	-
ตอนที่ 2 ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อการจัดการแรงงานต่างด้าว			
1	องค์กรของท่านกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	1.72
2	องค์กรของท่านจัดจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศใดมากที่สุด	1.00	0.92
3	องค์กรของท่านมุ่งเน้นเป้าหมายหลักในการจ้างแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	0.67
4	บุคลากรที่ควบคุมงานก่อสร้างในองค์กรของท่านส่วนใหญ่จบวุฒิการศึกษาระดับใด	1.00	0.66
5	ที่ผ่านมาระยะเวลาที่องค์กรของท่านได้มีการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	1.03
6	แรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านทำงานในฝ่ายหรือแผนกใดมากที่สุด	0.80	1.98
7	ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	0.94
8	องค์กรของท่านเลือกใช้ช่องทางใดในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด	1.00	0.79
9	ปัจจัยใดต่อไปนี้ที่เป็นจุดแข็งในงานก่อสร้างขององค์กรมากที่สุด	1.00	1.51
10	เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่องค์กรของท่านใช้ตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	1.17

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
ตอนที่ 2 ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อการจัดการแรงงานต่างด้าว (ต่อ)			
11	ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวในองค์กรของท่านอยู่ในช่วงใดมากที่สุด	1.00	0.69
12	องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	0.69
13	รูปแบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวขององค์การของท่านตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	1.21
14	องค์กรของท่านใช้เกณฑ์ในข้อใดกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว	1.00	1.29
15	วิธีการใดที่องค์กรของท่านใช้ในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด	1.00	1.27
16	องค์กรของท่านให้การสนับสนุน/ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในเรื่องใดที่แรงงานต่างด้าวพึงพอใจมากที่สุด	1.00	0.91
17	องค์กรของท่านจัดโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวตรงกับข้อใดมากที่สุด	1.00	0.72
18	องค์กรของท่านใช้วิธีการ หรือ ช่องทางการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด	1.00	1.30
19	องค์กรของท่านใช้เกณฑ์ในข้อใดเพื่อประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด	1.00	1.36
20	ปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่องค์การของท่านดำเนินการแก้ไขบ่อยที่สุด	1.00	1.04
ตอนที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน			
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management)			
BWM1	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	1.00	0.67

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) (ต่อ)			
BWM2	คำนวณค่าล่วงเวลา (OT) ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	1.00	0.73
BWM3	จัดสรรโบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน	1.00	0.69
BWM4	พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมิน	1.00	0.72
BWM5	กำหนดค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยง	1.00	0.73
BWM6	จัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่แรงงานต่างด้าว	1.00	0.65
BWM7	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักและที่ทำงาน	1.00	0.64
BWM8	จัดเตรียมอาหารกลางวันหรือให้ค่าอาหารกลางวันแก่แรงงานต่างด้าว	1.00	0.62
BWM9	ดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว	1.00	0.68
BWM10	จัดหาชุดยูนิฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่แรงงานต่างด้าว	1.00	0.71
BWM11	จัดทำประกันสังคมให้แรงงานต่างด้าว	1.00	0.66
BWM12	ทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้แก่แรงงานต่างด้าว	1.00	0.66
BWM13	จัดตั้งห้องพยาบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาล	1.00	0.69
BWM14	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีพร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างด้าว	1.00	0.65
BWM15	สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวให้แก่แรงงานต่างด้าว เช่น การปรับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง	1.00	0.70
BWM16	จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม ชัดเจน โดยใช้ภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้	1.00	0.74
BWM17	กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	1.00	0.73
BWM18	จัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าว	1.00	0.71

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการจัดการผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว (Benefits and Welfare Management) (ต่อ)			
BWM19	สร้างความมั่นคงในการทำงานระยะยาว เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามอายุงาน การต่อสัญญาจ้างระยะยาว	1.00	0.70
BWM20	กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง	1.00	0.75
BWM21	จัดสรรเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	1.00	0.72
BWM22	จัดกิจกรรมสันทนาการและงานเลี้ยงสังสรรค์	1.00	0.74
BWM23	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมเงิน	1.00	0.68
BWM24	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมฉุกเฉินสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ	1.00	0.65
BWM25	เพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของแรงงานต่างด้าว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การจัดพื้นที่หรือศูนย์ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือเงินอุดหนุนสำหรับครอบครัว	1.00	0.65
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development)			
SPD1	จัดฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวใหม่ทุกคนก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	1.00	0.66
SPD2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	1.00	0.66
SPD3	ประเมินศักยภาพและทักษะความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละรายอย่างเป็นระบบก่อนการจ้างงาน เพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	1.00	0.69
SPD4	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรยกระดับทักษะทางเทคนิคของแรงงานต่างด้าว	1.00	0.69
SPD5	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.00	0.62

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)			
SPD06	วิเคราะห์ช่องว่างทักษะของแรงงานต่างด้าว เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	0.61
SPD07	กำหนดแผนการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.00	0.67
SPD08	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	0.80	0.67
SPD09	จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวรายบุคคลของแรงงานต่างด้าวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	1.00	0.71
SPD10	ส่งเสริมโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์	1.00	0.67
SPD11	ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามาร่วมพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว	0.80	0.66
SPD12	สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวแสดงความสามารถในองค์กรของท่าน เช่น ให้ได้แสดงความสามารถ หรือเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	1.00	0.65
SPD13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการอบรมแนะนำวิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ	1.00	0.71
SPD14	ประเมินศักยภาพของแรงงานต่างด้าวด้วยระบบดิจิทัล เช่น เช่น แอปพลิเคชันทดสอบทักษะพื้นฐานด้วยภาพและเสียง, เครื่องจับเวลาการทำงานอัตโนมัติ, กล้องวิเคราะห์ความถูกต้องของกระบวนการทำงาน และระบบติดตามความก้าวหน้าที่ใช้งานง่ายผ่านสัญลักษณ์ที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องอาศัยทักษะการอ่านขั้นสูง	0.80	0.62
SPD15	ประเมินทักษะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) หรือยกระดับทักษะ (Up-skill)	0.80	0.66

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
2. ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าว (Skills and Potential Development) (ต่อ)			
SPD16	วางแผนเชิงรุกในการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวใหม่ (New Skill) ที่จำเป็นในอนาคตให้กับแรงงานต่างด้าว	1.00	0.72
SPD17	ฝึกอบรมทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีขึ้น	1.00	0.63
SPD18	ขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ให้แรงงานต่างด้าวได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายมากขึ้น	1.00	0.73
SPD19	ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามพัฒนาการทักษะของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น แอปพลิเคชันติดตามประสิทธิภาพการทำงาน	0.80	0.67
SPD20	กำกับดูแลระบบพี่เลี้ยงและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	0.72
SPD21	มอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) ในการสอนงานและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวรายบุคคล	1.00	0.71
SPD22	ประเมินผลทักษะเชิงปฏิบัติโดยการทดสอบภาคสนามทันทีหลังจบหลักสูตรการอบรม และการติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายใน 1-3 เดือนแรก	1.00	0.68
SPD23	ตรวจสอบและติดตามทักษะและศักยภาพของแรงงานต่างด้าวหลังเสร็จสิ้นหลักสูตรอบรม	1.00	0.71
SPD24	จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาไทยเพื่อการทำงาน ที่มุ่งเน้นคำศัพท์เฉพาะทางและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1.00	0.64
SPD25	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์กับแรงงานใหม่	1.00	0.71
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management)			
CDM1	สร้างความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวและคนไทย	1.00	0.75

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)			
CDM2	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างพนักงานไทยและแรงงานต่างด้าว รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งชมรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน	1.00	0.75
CDM3	สร้างทัศนคติในเชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ	0.80	0.71
CDM4	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม การเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดอคติระหว่างกลุ่มแรงงานจากต่างวัฒนธรรม	1.00	0.70
CDM5	ร่วมมือกับผู้นำชุมชนชาวต่างชาติ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาแรงงานร่วมกัน	1.00	0.70
CDM6	เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	1.00	0.70
CDM7	สนับสนุนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร	1.00	0.74
CDM8	ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแรงงานต่างวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกัน	1.00	0.71
CDM9	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของแรงงานต่างด้าว	1.00	0.70
CDM10	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ป้ายบอกทาง และเอกสารสำคัญในองค์กรให้มีหลายภาษา	1.00	0.68
CDM11	ส่งเสริมให้แรงงานชาวไทยได้เรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว	0.80	0.68
CDM12	กำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัฒนธรรม	1.00	0.78

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)			
CDM13	จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเจรจา ไกล่เกลี่ยที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานต่างวัฒนธรรม	1.00	0.71
CDM14	เรียนรู้แบบภาพ (Visual Learning Materials) ที่ใช้ภาพแทนข้อความในการอธิบายขั้นตอนการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีข้อจำกัดด้านภาษา	1.00	0.75
CDM15	ป้ายประชาสัมพันธ์แบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ที่ผสมผสานภาพและข้อความภาษาต่างๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลสำคัญในองค์กร	1.00	0.72
CDM16	จัดสรรพื้นที่สำหรับการแสดงออกทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เช่น ห้องละหมาด หรือพื้นที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	1.00	0.73
CDM17	สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมหรือเทศกาลทางวัฒนธรรมประจำชาติของแรงงานต่างด้าว	1.00	0.71
CDM18	พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เช่น QR Code ที่นำไปสู่คลังข้อมูลหลายภาษา ป้ายดิจิทัลที่แสดงผลได้หลายภาษา หรือแอปพลิเคชันแปลภาษาแบบทันทีสำหรับการสื่อสารในที่ทำงาน	1.00	0.70
CDM19	ทำวิดีโอคลิปสั้นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่นำเสนอในหลายภาษาหรือใช้ภาพสากลที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องมีคำอธิบาย	1.00	0.69
CDM20	จัดหาล่ามหรือผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาและวัฒนธรรมประจำแต่ละแผนก	1.00	0.73
CDM21	ส่งเสริมการบูรณาการหลักปฏิบัติทางศาสนาและวันสำคัญทางวัฒนธรรมเข้ากับตารางการทำงาน	1.00	0.69

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการบริหารความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสาร (Cultural Diversity Management) (ต่อ)			
CDM23	พัฒนาระบบการป้องกันและแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1.00	0.73
CDM24	จัดให้มีการถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทีมต่างวัฒนธรรม และเผยแพร่เป็นกรณีศึกษาเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	1.00	0.74
CDM25	จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวัฒนธรรมจากสถานทูตหรือหน่วยงานด้านแรงงานต่างด้าวมาร่วมฝึกอบรมสนับสนุนให้เกิดการพบปะกับเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนของสถานทูตและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง	1.00	0.71
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations)			
HRR1	จัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว	1.00	0.65
HRR2	กำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ	1.00	0.69
HRR3	ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาช่วงหรือพันธมิตรทางธุรกิจในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว	1.00	0.70
HRR4	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	1.00	0.69
HRR5	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว และเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ	1.00	0.71
HRR6	จัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่โปร่งใสและการตรวจสอบประวัติบริษัทจัดหางานหรือนายหน้า	1.00	0.72

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)			
HRR7	กำหนดนโยบายห้ามเรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานจากแรงงานต่างด้าว	1.00	0.70
HRR8	กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัครทำงานสมัครใจและไม่ได้ถูกบังคับหรือหลอกลวง	1.00	0.64
HRR9	จัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการระบุเงื่อนไขการทำงานและสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ในรูปแบบที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงและเข้าใจได้	1.00	0.69
HRR10	กำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้างและกระบวนการลาออกที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานต่างด้าว	1.00	0.70
HRR11	ออกแบบและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การระบายอากาศที่เพียงพอ แสงสว่างที่เหมาะสม ระดับเสียงที่ไม่เป็นอันตราย และการจัดวางอุปกรณ์และเครื่องจักรที่คำนึงถึงหลักการยศาสตร์	1.00	0.74
HRR12	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการพักผ่อนและการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามกฎหมาย	1.00	0.66
HRR13	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาสำหรับแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม	1.00	0.68
HRR14	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการปฏิเสธงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	1.00	0.71
HRR15	สื่อสารนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่าย	1.00	0.69
HRR16	จัดทำป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตราย ป้ายบังคับ และคู่มือด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานกฎหมายที่ครอบคลุมภาษาของกลุ่มแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติในสถานประกอบการ	1.00	0.73

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงาน (Human Rights and Regulations) (ต่อ)			
HRR17	ให้สิทธิแรงงานต่างด้าวในการถือครองเอกสารสำคัญส่วนบุคคล (เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว) ด้วยตนเอง	1.00	0.64
HRR18	กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว	1.00	0.63
HRR19	แจ้งเหตุและรายงานการละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เป็นความลับ ปลอดภัย และสามารถเข้าถึงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานหรือล่าม	1.00	0.71
HRR20	บริหารความเสี่ยงและประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำรายงานภายในและการทบทวนจากผู้บริหาร	1.00	0.67
HRR21	กำหนดนโยบายห้ามการลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่คุกคามแรงงานต่างด้าว	1.00	0.70
HRR22	ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว	1.00	0.65
HRR23	การพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานต่างด้าว	1.00	0.65
HRR24	การเยียวยาหรือชดเชยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	1.00	0.69
HRR25	เปิดให้มีการเจรจาต่อรองของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการ	1.00	0.69

ตารางที่ จ–1 (ต่อ)

ลำดับ/ตัวอักษรย่อ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจจำแนก
ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน			
1	แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนที่ได้กล่าวไว้ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ท่านเห็นว่ายังมีแนวทางอะไรที่เพิ่มเติมได้อีกบ้าง	1.00	–
2	การพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงานต่างด้าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ท่านเห็นว่าจะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างไรบ้าง	1.00	–
3	ท่านมีวิธีการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงป้องกันหรือแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น	1.00	–
4	ท่านมีการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไร	1.00	–
5	ท่านมีนโยบายหรือมาตรการอย่างไรในการธำรงรักษาแรงงานต่างด้าวให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว	0.80	–

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics)

Cronbach’s Alpha	Number of Items
0.99	100



ภาคผนวก ฉ

ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

- ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

ตารางที่ ฉ-1 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนการปรับปรุงตัวแบบ

Variables	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Benefits and Welfare Management				0.43		
Cultural Diversity Management	0.67	0.77	0.90	0.05		***
Human Rights and Regulations	0.85	0.50	0.72	0.10		***
Skills and Potential Development	0.34	0.35	0.87	0.05		***
Cultural Diversity Management				0.05		
Skills and Potential Development	0.61	0.75	0.87	0.05		***
Human Rights and Regulations				0.10		
Cultural Diversity Management	0.31	0.40	0.90	0.05		***
Benefits and Welfare Management				0.43		
BMW1	0.70	1.00	0.49	0.46	15.37	
BMW2	0.78	1.06	0.50	0.32	15.11	***
BMW3	0.71	1.00	0.51	0.42	15.33	***
BMW4	0.73	1.00	0.54	0.37	15.27	***
BMW5	0.76	1.02	0.57	0.34	15.20	***
BMW6	0.68	0.89	0.46	0.41	15.42	***
BMW7	0.67	0.79	0.44	0.34	15.44	***
BMW8	0.65	0.92	0.42	0.50	15.46	***
BMW9	0.71	0.94	0.50	0.38	15.34	***
BMW10	0.75	0.98	0.55	0.33	15.23	***
BMW11	0.72	0.96	0.52	0.37	15.32	***
BMW12	0.72	0.98	0.51	0.40	15.32	***
BMW13	0.74	0.94	0.54	0.32	15.26	***

ตารางที่ ฉ-1 (ต่อ)

Variables	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Benefits and Welfare Management (ต่อ)				0.43		
BMW14	0.68	0.88	0.46	0.39	15.41	***
BMW15	0.74	1.02	0.54	0.38	15.26	***
BMW16	0.75	0.95	0.57	0.30	15.20	***
BMW17	0.76	1.08	0.58	0.36	15.16	***
BMW18	0.74	0.93	0.55	0.30	15.24	***
BMW19	0.73	0.91	0.53	0.32	15.29	***
BMW20	0.76	0.99	0.58	0.31	15.18	***
BMW21	0.76	0.99	0.58	0.31	15.19	***
BMW22	0.76	1.02	0.58	0.32	15.17	***
BMW23	0.73	0.89	0.53	0.31	15.29	***
BMW24	0.66	0.84	0.43	0.40	15.45	***
BMW25	0.67	0.84	0.44	0.39	15.44	***
Cultural Diversity Management				0.05		
CDM1	0.76	1.00	0.58	0.41	15.27	
CDM2	0.77	0.97	0.60	0.36	15.22	***
CDM3	0.72	0.82	0.52	0.36	15.39	***
CDM4	0.73	0.89	0.53	0.40	15.37	***
CDM5	0.72	0.83	0.52	0.36	15.38	***
CDM6	0.74	0.91	0.54	0.40	15.35	***
CDM7	0.76	0.87	0.58	0.31	15.26	***
CDM8	0.75	0.96	0.56	0.42	15.31	***
CDM9	0.73	0.87	0.53	0.38	15.36	***
CDM10	0.71	0.80	0.50	0.37	15.41	***
CDM11	0.70	0.89	0.49	0.47	15.43	***
CDM12	0.80	0.95	0.63	0.29	15.13	***
CDM13	0.74	0.83	0.54	0.33	15.34	***

ตารางที่ ฉ-1 (ต่อ)

Variables	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Cultural Diversity Management (ต่อ)				0.05		
CDM14	0.77	0.92	0.60	0.32	15.22	***
CDM15	0.74	0.84	0.54	0.34	15.34	***
CDM16	0.77	0.90	0.59	0.32	15.25	***
CDM17	0.73	0.83	0.53	0.34	15.36	***
CDM18	0.72	0.90	0.51	0.43	15.39	***
CDM19	0.72	0.84	0.52	0.37	15.38	***
CDM20	0.75	0.90	0.57	0.35	15.29	***
CDM21	0.71	0.87	0.50	0.43	15.41	***
CDM22	0.75	0.97	0.56	0.42	15.31	***
CDM23	0.75	0.87	0.56	0.34	15.31	***
CDM24	0.77	0.94	0.59	0.35	15.24	***
CDM25	0.74	0.92	0.54	0.41	15.34	***
Human Rights and Regulations				0.10		
HRR1	0.67	1.00	0.44	0.44	15.42	
HRR2	0.72	1.08	0.51	0.39	15.30	***
HRR3	0.73	1.13	0.54	0.38	15.25	***
HRR4	0.71	1.04	0.50	0.37	15.32	***
HRR5	0.75	1.19	0.56	0.39	15.20	***
HRR6	0.77	1.19	0.59	0.35	15.13	***
HRR7	0.74	1.25	0.55	0.45	15.22	***
HRR8	0.73	1.34	0.54	0.54	15.25	***
HRR9	0.77	1.27	0.59	0.39	15.12	***
HRR10	0.77	1.24	0.59	0.37	15.11	***
HRR11	0.79	1.33	0.63	0.37	15.00	***
HRR12	0.74	1.32	0.55	0.50	15.23	***
HRR13	0.71	1.07	0.51	0.39	15.31	***

ตารางที่ ฉ-1 (ต่อ)

Variables	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Human Rights and Regulations (ต่อ)				0.10		
HRR14	0.76	1.17	0.57	0.36	15.17	***
HRR15	0.77	1.25	0.59	0.39	15.13	***
HRR16	0.80	1.22	0.64	0.29	14.96	***
HRR17	0.68	1.10	0.46	0.50	15.40	***
HRR18	0.72	1.23	0.51	0.50	15.31	***
HRR19	0.76	1.22	0.57	0.39	15.17	***
HRR20	0.74	1.21	0.55	0.41	15.21	***
HRR21	0.77	1.24	0.59	0.38	15.13	***
HRR22	0.69	1.05	0.47	0.44	15.38	***
HRR23	0.69	1.06	0.48	0.44	15.37	***
HRR24	0.72	1.13	0.52	0.41	15.29	***
HRR25	0.73	1.09	0.53	0.38	15.28	***
Skills and Potential Development				0.05		
SPD1	0.68	1.00	0.46	0.45	15.37	
SPD2	0.70	1.02	0.49	0.42	15.32	***
SPD3	0.72	1.01	0.52	0.36	15.25	***
SPD4	0.71	0.93	0.51	0.33	15.28	***
SPD5	0.68	0.97	0.46	0.43	15.37	***
SPD6	0.66	0.96	0.44	0.45	15.41	***
SPD7	0.69	0.97	0.48	0.40	15.33	***
SPD8	0.72	0.99	0.51	0.36	15.27	***
SPD9	0.76	1.10	0.58	0.34	15.11	***
SPD10	0.71	1.06	0.51	0.43	15.28	***
SPD11	0.72	0.98	0.52	0.35	15.26	***
SPD12	0.70	0.98	0.49	0.39	15.32	***
SPD13	0.77	1.11	0.59	0.33	15.09	***

ตารางที่ ฉ-1 (ต่อ)

Variables	Estimate		R^2	Variance	C.R.	P
	Standard	Unstandard				
Skills and Potential Development (ต่อ)				0.05		
SPD14	0.69	0.98	0.48	0.41	15.34	***
SPD15	0.71	0.97	0.50	0.37	15.30	***
SPD16	0.77	1.10	0.59	0.32	15.07	***
SPD17	0.66	0.92	0.43	0.43	15.41	***
SPD18	0.73	1.01	0.54	0.34	15.22	***
SPD19	0.70	0.92	0.49	0.35	15.32	***
SPD20	0.74	0.97	0.55	0.30	15.19	***
SPD21	0.71	1.03	0.50	0.42	15.30	***
SPD22	0.69	0.99	0.47	0.42	15.35	***
SPD23	0.73	1.04	0.54	0.36	15.22	***
SPD24	0.66	0.98	0.44	0.47	15.40	***
SPD25	0.73	1.03	0.53	0.36	15.22	***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวปิยนารถ เศรษฐบุตร

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

พ.ศ. 2543 ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต
Assumption University of Thailand

พ.ศ. 2547 ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายระหว่างประเทศ
University of Aberdeen, The United Kingdoms

พ.ศ. 2549 ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายอาญาระหว่างประเทศ
University of Dundee, The United Kingdoms