



## คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง : กรณีศึกษาสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

\*roong001@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้างสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้างสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ประชากร คือ นายจ้างสถานประกอบการที่ยื่นทะเบียนแรงงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม จำนวน 155 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านคุณลักษณะทางอุปนิสัย ด้านคุณลักษณะทางทักษะวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะทางความรู้ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ด้านคุณลักษณะทางสังคม ควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในองค์กร และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง ด้านคุณลักษณะทางอุปนิสัย ควรเป็นบุคคลที่มีจิตใจดี เสียสละ ขยัน อดทน เอื้อเฟื้อ และมีภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะทางทักษะวิชาชีพ ควรมีความชำนาญในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้ทันที มีการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี และสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และด้านคุณลักษณะทางความรู้ ควรพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมตลอดเวลา

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ความต้องการของนายจ้าง สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม



## Characteristics of foreign workers according to the needs of employers : Case studies of enterprises in Nakhon Pathom Province.

Rungnapa Pengrungruangwong

Public Administration Department, Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Nakhon Pathom Rajabhat University.

\*roong001@hotmail.com

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of foreign workers according to the needs of employers of an enterprise in Nakhon Pathom Province 2) to study recommendations for developing the characteristics of foreign workers to be desired by employers of enterprises in Nakhon Pathom Province. The population was employers of enterprises who submitted labor registrations with the Nakhon Pathom Provincial Employment Office 155 places as a sample group. In this study was used quantitative research. Data analysis using statistics to determine frequency, percentage, standard deviation, and content analysis.

The results showed that characteristics of foreign workers that employers want in general are at a high level and in each aspect as follows, social characteristics are at the highest level, character, skills and knowledge characteristics, respectively. Recommendations for developing the characteristics of foreign workers to be desired by employers. Social features should be a person with good health It is not a serious contagious disease or a disease that is disgusted by society, good human relations with employees in the organization and is accepted by colleagues and supervisors. Character characteristics should be a person with good spirits, sacrifice, diligence, patience, generosity and leadership. Professional skills should have the expertise to work in that position, can work immediately, the potential of using technology has been developed, and can plan the work systematically. Knowledge characteristics should develop themselves by seeking more new knowledge all the time.

**Keywords:** characteristics of foreign workers, the needs of employers, enterprises in Nakhon Pathom Province.

## 1. บทนำ

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ก็ยังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ เช่น ปัญหาคุณภาพของแรงงานไทย โดยคุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง การเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและทักษะความชำนาญที่ตรงกับความต้องการ กล่าวคือ ตลาดแรงงาน ต้องการแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพ แต่ผลผลิตแรงงานส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ และคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ อีกทั้งการปรับตัวของแรงงานในประเทศยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง และการขาดทักษะพัฒนาตนเองของแรงงาน รวมถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรในวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน นอกจากนี้ ระบุว่ารายได้ต่อหัวและระดับการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว อันเป็นผลจากการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยของไทยจึงอาจเกิดขึ้นรวดเร็วและรุนแรงกว่าในหลายประเทศส่งผลให้นายจ้างให้ความสนใจจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น [1]

แรงงานถือเป็นบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะยุคประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่แต่ละสถานประกอบการล้วนต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อช่วยขับเคลื่อนและช่วยยืนยันว่าสถานประกอบการจะอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง จากการศึกษาความเห็นของนายจ้างส่วนใหญ่ พบว่า ความต้องการในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้น สาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้าง ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง จากการสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน อีกทั้งยังมีค่าจ้างต่ำ สามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้ แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะความชำนาญตรงกับความต้องการของนายจ้างเมื่อนำมาใช้กับสถานประกอบการเป็นสิ่งที่สถานประกอบการต้องกำหนดความต้องการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และพยายามที่จะตอบสนองออกมาในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้งาน ฝีมือและคุณภาพงาน [2] ดังนั้น การวิเคราะห์คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวจึงเกี่ยวข้องกับอุปาทานกำลังคนที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากปัญหาที่ประสบคือ แรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันที่พึงประสงค์ของแรงงาน [3] ด้านความรู้ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ด้านทักษะ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ สามารถสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ และด้านคุณสมบัติ ได้แก่ มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน และการขนส่งที่อยู่ใกล้กรุงเทพฯ มีสถานประกอบการด้านธุรกิจจำนวนทั้งหมด 7,181 แห่ง [4] ได้แก่ ธุรกิจด้านการผลิตอาหาร ด้านเกษตรกรรม ด้านโรงแรมและภัตตาคาร ด้านการขายปลีก ด้านการซ่อมแซมยานยนต์ และด้านการก่อสร้าง เป็นต้น ทำให้มีผู้ประกอบการธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศสนใจที่จะมาลงทุนในจังหวัดมากขึ้น ซึ่งปริมาณการลงทุนในสถานประกอบการต่างๆขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น [3] ในขณะที่สภาวะการณ์ของตลาดแรงงานประสบปัญหาแรงงาน นายจ้างจึงหันมาสนใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน โดยในปี 2562 สถิติการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวจากปี 2559 [5] อย่างไรก็ตามการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง เช่น อาชญากรรม การลักทรัพย์ ยาเสพติด แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น ส่งผลให้นายจ้างจำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของแรงงานต่างด้าว เพื่อลดต้นทุนและการรองรับการเติบโตและขยายตัวของสถานประกอบการ จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่ประกอบสถานประกอบการหลายแห่ง [6] พบว่า



แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีคุณลักษณะไม่สอดคล้องหรือตรงตามความต้องการของนายจ้างหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ ทักษะวิชาชีพ ลักษณะทางสังคม และอุปนิสัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสรรหาทรัพยากรแรงงานให้สอดคล้องตามความต้องการของนายจ้าง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการบริหารแรงงานต่างด้าวต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง กรณีศึกษาสถานประกอบการในจังหวัด นครปฐม

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง กรณีศึกษาสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ นายจ้างของสถานประกอบการที่ยื่นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดนครปฐม จำนวน 155 แห่ง [4] โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเจาะจง

3.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนายจ้าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการประกอบสถานประกอบการ จำนวนแรงงานที่มี อายุของแรงงานที่ต้องการ ระยะเวลาจ้าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านลักษณะอุปนิสัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง - 1 ถึง + 1 ร่วมกับการพิจารณาข้อเป็นรายข้อด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน ค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าเท่ากับ 0.85 จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายจ้างที่ยื่นทะเบียนแรงงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม จำนวน 155 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน

155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

#### 4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 78.71 ตำแหน่งผู้แทนเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลา 2 – 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 74.19 ประเภทของสถานประกอบการประเภทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.48 ขนาดของสถานประกอบการ ขนาดกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.29 ระยะเวลาในการประกอบสถานประกอบการ ระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 78.06 จำนวนแรงงานที่มี จำนวน 50 – 100 คน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.29 อายุของแรงงานที่ต้องการ อายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศของแรงงานที่ต้องการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 48.39 และระยะเวลาจ้าง รายเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 65.16 ตามลำดับ สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง ดังรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง

(n=155)				
คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของนายจ้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความรู้	3.82	0.08	มาก	4
2. ด้านทักษะวิชาชีพ	4.11	0.04	มาก	3
3. ด้านอุปนิสัย	4.42	0.03	มาก	2
4. ด้านสังคม	4.53	0.08	มากที่สุด	1
รวม	4.22	0.03	มาก	

จากตารางที่ 1 คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้างพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของนายจ้างอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.03) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.08) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณลักษณะทางอุปนิสัย ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.03) ด้านคุณลักษณะทางทักษะวิชาชีพ ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.04) และด้านคุณลักษณะทางความรู้ ( $\bar{x} = 3.82$ , S.D. = 0.08) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้



1) ด้านคุณลักษณะทางสังคมโดยภาพรวม นายจ้างต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ไม่เสพสารเสพติด รองลงมา ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ไม่มีนิสัยลักขโมย ไม่ดื่มสุราของมึนเมาในเวลาปฏิบัติงาน และไม่ยุ่งเกี่ยวกับการค้าประเวณีหรือขู่สาว ตามลำดับ

2) ด้านอุปนิสัยโดยภาพรวม นายจ้างต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า สุภาพอ่อนน้อม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา วางตัวเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีความอดทน และมีความต่อเนื่องในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีปฏิภาณไหวพริบ และมีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีต่อนายจ้าง ต่อสถานประกอบการ และต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีระเบียบ วินัยและเชื่อฟังนายจ้าง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีอยู่ในระดับมากที่สุด เคารพสิทธิของผู้อื่น และรักษาสีทศของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีนิสัยรักสะอาด มีภาวะผู้นำ กล้าคิด และกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3) ด้านทักษะวิชาชีพโดยภาพรวม นายจ้างต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สามารถร่วมงานกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในกิจกรรม และทำงานเป็นทีมได้อย่างดี รองลงมา มีความสามารถในการติดต่อประสานงานได้อย่างดี เข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการวางแผน และจัดระบบการทำงานเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้อุปกรณ์สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติการได้ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งภายใน และภายนอกสถานประกอบการ ตามลำดับ

4) ด้านความรู้โดยภาพรวม นายจ้างต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า มีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา มีความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติการได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย และมีความรู้ทั่วไปทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง รายละเอียด ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านสังคม แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี ร่างกายแข็งแรง ไม่มีนิสัยลักขโมยหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่สถานประกอบการ มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมมือกับผู้อื่น

2) คุณลักษณะด้านอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีจิตใจดี เสียสละ ขยัน อดทน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ รอบคอบ มีภาวะผู้นำ วางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นที่เคารพรักของเพื่อนร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) คุณลักษณะด้านทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวควรมีความชำนาญในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตนเลือกสมัครเข้ามา เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และมีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีฝีมือ และการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม ตลอดจนสามารถใช้อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ภายในสถานประกอบการสถานประกอบการได้

4) คุณลักษณะด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวควรพัฒนาตนเอง โดยการฝึกภาษาใช้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ และการเป็นประเทศสมาชิกประเทศอาเซียน และควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และนอกเวลา เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมและมีความสามารถที่จะสามารถโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ตนทำได้ตลอดเวลา

## 5. สรุปผลการวิจัย

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้างมีหลายประการ ดังนี้ คุณลักษณะประการแรกทางสังคม แรงงานต่างด้าวจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เสพสารเสพติด ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ ไม่มีนิสัยลักขโมย ไม่ดื่มสุราของมึนเมาในเวลาปฏิบัติงาน และไม่มีส่วนยุ่งเกี่ยวกับการค้าประเวณีหรือขู้สาว นอกเหนือจากนั้นแรงงานต่างด้าวควรสร้างนิสัยรักสะอาด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง คุณลักษณะประการที่สองทางอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวจะต้องสุภาพอ่อนน้อม ระวังความคิดเห็นของผู้อื่น วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความเสียสละทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่องาน อดทน มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีปฏิภาณไหวพริบ และมีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีต่อนายจ้าง ต่อสถานประกอบการ และต่อสังคม แรงงานต่างด้าวควรได้รับการฝึกเรื่องระเบียบวินัย การเคารพนายจ้าง ความซื่อสัตย์ สุจริต และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การเคารพสิทธิของผู้อื่น และรักษาสีทิวของตนเอง และพัฒนาภาวะผู้นำ กล้าคิด และกล้าตัดสินใจ คุณลักษณะประการที่สามทางทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน เข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระบบการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้อุปกรณ์สื่อสาร คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีในการปฏิบัติการได้ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ การพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวควรส่งเสริมความชำนาญในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่าง สามารถปฏิบัติงานได้ทันที มีทักษะการใช้เทคโนโลยี และวางแผนการทำงานเป็นระบบ และคุณลักษณะประการสุดท้ายทางความรู้ แรงงานต่างด้าวจะต้องมีความรู้ในวิชาชีพ ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ กฎหมาย รวมทั้งความรู้ทั่วไปทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นแรงงานต่างด้าวควรพัฒนาศักยภาพตนเองโดยแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมตลอดเวลา จะทำให้เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง สามารถอภิปรายรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านสังคม แรงงานต่างด้าวจะต้องไม่เสพสารเสพติด ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ไม่มีนิสัยลักขโมย ไม่ดื่มสุราของมึนเมาในเวลาปฏิบัติงาน และไม่มีส่วนยุ่งเกี่ยวกับการค้าประเวณีหรือขู้สาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเถกิงเกียรติ [7] ได้ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการ พบว่าไม่มีปัญหาการค้าประเวณี ไม่ดื่มสุราของมึนเมา ไม่มีนิสัยลักขโมย ไม่มีปัญหาเสพติด และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับโรคติดต่อ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกฎระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ของสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากผู้ใดฝ่าฝืนอาจมีผลลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกไล่ออกจากการทำงาน แต่บางครั้งก็เป็นไปได้ยากที่สถานประกอบการจะได้แรงงานที่มีคุณภาพ หรือคุณสมบัติที่สมบูรณ์แบบตามที่ต้นต้องการ บางครั้งอาจมีบางคนหรือน้อยคนที่ก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการบังคับใช้กฎหมายห้ามขายเครื่องดื่มหรือสิ่งมึนเมาให้โทษในสถานประกอบการ และการจัดกิจกรรมโรงงานสีขาวปลอดยาเสพติดมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎหมาย เพื่อให้แรงงานได้รู้ถึงกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และไม่ละเมิดข้อห้ามของสถานประกอบการ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความคิดช่วยเหลือกันและกันอย่างเต็มใจ การสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงาน แนวทางการเรียนรู้ ควรมีช่องทางหลากหลายคือ เรียนรู้ด้วยตนเอง ในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการเลือกรับแรงงานก่อนเข้ามาทำงานของสถาน





ประกอบการ การปรับทัศนคติในความคิดต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร โดยเลือกใช้หลักการวิธีการดำเนินการตามสภาพการของกลุ่มแรงงาน สถานที่ สถานประกอบการ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้น จึงควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการเพื่อสานสัมพันธ์แรงงานในสถานประกอบการ โดยมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พูดคุยกันต่อหน้า และทำกิจกรรมร่วมกันในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี มีกิจกรรมให้ทำร่วมกัน มีความเป็นกันเองเป็นการสร้างความสุขให้กับทั้งแรงงาน และนายจ้างให้มีความกลมกลืน และมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน

2) คุณลักษณะด้านอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวจะต้องสุภาพอ่อนน้อม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เสียสละทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่องาน อดทน มีความคิดสร้างสรรค์ มีปฏิภาณไหวพริบ กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีต่อนายจ้างต่อสถานประกอบการและต่อสังคม มีระเบียบวินัยและเชื่อฟังนายจ้าง ซื่อสัตย์สุจริต และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม เคารพสิทธิของผู้อื่น รักษาสิทธิของตนเอง นิสัยรักสะอาด มีภาวะผู้นำ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา [8] ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการ พบว่า ด้านอุปนิสัยและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความอดทนของแรงงาน ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐวรรณ และวสุธิดา [9] ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการธุรกิจบริการต้องการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การมีระเบียบวินัย เป็นต้น ดังนั้นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานควรจัดกิจกรรมอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวสามารถดึงศักยภาพออกมาเพื่อให้ นายจ้างได้แรงงานที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด และสอดคล้องกับชนากานต์ [2] ศึกษาแนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อให้สถานประกอบการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเนื่องจากแต่ละสถานประกอบการต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการช่วยขับเคลื่อนสถานประกอบการให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามต้องการ ประกอบด้วยมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนที่ดี มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีภาวะผู้นำ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไหวพริบดี เชื่อมั่นในตนเอง อดทนอดกลั้น มีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงานที่จะทำงานให้สำเร็จ มีทัศนคติเชิงบวกต่อสถานประกอบการและงานที่ทำ มีความเสียสละ มีจิตสาธารณะ และสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานร่วมกับผู้อื่นคือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น นายจ้าง ลูกจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน และมีความจริงใจ เปิดใจและเข้าใจมุมมองของผู้อื่น ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ บุคลิกภาพที่ดี ได้แก่ มีกิริยามารยาท สุภาพเรียบร้อย พุดจาไพเราะ สุภาพ ชัดเจน ถูกต้อง การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สะอาด ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงาน ทำงานได้อย่างกระฉับกระเฉง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการวางตนอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ เพื่อให้ภาพพจน์ของสถานประกอบการเป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับในสังคม บุคลิกภาพเหมาะสมตามกาลเทศะ

3) คุณลักษณะด้านทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการและทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน เข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระบบการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้อุปกรณ์สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ [10] ศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมมากที่สุดคือ ด้านลักษณะอุปนิสัย ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจในการทำงาน ซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านค่าจ้างแรงงาน โดยพบว่าค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย และสุดท้ายคือด้านทักษะวิชาชีพ โดยแรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะในการทำงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด พบว่า แรงงานต่างด้าวถูกจับในข้อหาทำงานนอกเขตพื้นที่ที่ขออนุญาต เสียเวลาขออนุญาตทำงานข้ามเขตให้แรงงานต่างด้าว จนทำให้งานล่าช้าเกินกว่ากำหนด ปัญหาการขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุทำให้เกิด



อุบัติเหตุ และสิ่งแปลกปลอมวัสดุที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ นัฐวรรณ และวสุธิดา [9] ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจบริการได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีความเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในขณะที่ทำงาน ในขณะเดียวกันสามารถรับฟังความเห็นของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอหิตยา [11] ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล และด้านต้นทุนของสถานประกอบการตามลำดับ การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ได้แก่ คุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านต้นทุนของสถานประกอบการ และด้านการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่พบ ได้แก่ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร การเปลี่ยนนายจ้างบ่อย และขาดทักษะและมีฝีมือในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากด้านการศึกษา เช่น การเรียนภาษาต่างประเทศแต่ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาต่างประเทศได้ แรงงานส่วนใหญ่ที่จบมาไม่มีทักษะและประสบการณ์มากพอ ดังนั้น ควรเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานต่างด้าวในมิติต่าง ๆ ได้แก่ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต ทักษะด้านเครื่องจักรกล ระบบอัตโนมัติ การควบคุมหุ่นยนต์ การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี วัสดุใหม่ ๆ รวมถึงการพัฒนาให้แรงงานให้มีความสามารถด้านการสื่อสาร และทักษะทางด้านอารมณ์ในการทำงาน สนับสนุนการฝึกอบรมสร้างความตระหนักในอาชีพที่ทำสู่สังคม ฝึกพัฒนาฝีมือของแรงงานต่างด้าวอยู่ตลอดเวลา หากพบว่าแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาฝีมือ ควรมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับสถานประกอบการต่อไป

4) คุณลักษณะด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวจะต้องเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว และแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติการได้ มีความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย และความรู้ทั่วไปทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับชนากานต์ [2] รวบรวมข้อมูลแนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามต้องการประกอบด้วยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งด้านการอ่าน การพูด การเขียน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานประกอบการยังต้องการให้แรงงานสามารถใช้ภาษาที่นอกเหนือจากภาษาอังกฤษอย่างน้อย 1 ภาษา และสื่อสารกับประชาคมอาเซียนได้ มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะ มีความถนัดความรู้เฉพาะด้านนั้นๆ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะความสามารถในการใช้สื่อออนไลน์ให้เกิดประโยชน์กับงาน สามารถเรียนรู้ และทำงานได้เร็ว และสอดคล้องกับนัฐวรรณ และวสุธิดา [9] เน้นด้านใฝ่เรียนรู้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ใฝ่เรียนรู้ มีการเรียนรู้สู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน มีความกระตือรือร้นและสนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ในขณะเดียวกันก็มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน ควรมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน รู้จักนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้กำลังในการทำงาน ตั้งแต่อายุยังน้อย มีฐานะยากจน และไม่มีโอกาสได้เรียนหนังสือ ดังนั้น จึงควรให้การศึกษเพื่อให้เรียนรู้ที่สามารถทำงานได้ทันที มุ่งพัฒนาตนเองให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา [8] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการด้านความรู้ เช่น ภาษาอังกฤษ มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญถึงความต้องการด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านการสื่อสารภาษาไทยเพื่อที่จะสื่อสารกับนายจ้างผู้ประกอบการ ลูกค้าผู้รับบริการ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งด้านการจ้างงานและความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น ควรจัดให้มีการใช้สื่อที่มีเนื้อหาสั้น ภาษากระชับ ใช้รูปภาพแทนการบรรยายเล่า เหตุการณ์มากกว่าตัวอักษร และสื่อจากวิทยุชุมชน

#### 6.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านสังคม แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีสุขอนามัยที่แข็งแรง ร่างกายสะอาด ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ ไม่ดื่มสุราและของมึนเมา ไม่มีปัญหาเรื่องยาเสพติด ไม่มีปัญหาด้านอาชญากรรม เป็นห่วงความ



ปลอดภัยทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ง่าย และสามารถอยู่รวมกันในที่พักที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้ สอดคล้องกับสุดใจ ชุมนุมมณี อ้างถึงใน เกกิงเกียรติ [7] ได้ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้คือ กระตือรือร้น และตั้งใจทำงาน ไม่มีนิสัยลักขโมย และไม่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด ซึ่งอาจนำปัญหาเข้าสู่สถานประกอบการได้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากผู้ใดฝ่าฝืนอาจมีผลลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกไล่ออกจากการทำงาน รวมถึงการตรวจและคัดกรองบุคคลากรก่อนรับเข้ามาทำงานเกี่ยวกับพฤติกรรมและลักษณะนิสัยที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

2) คุณลักษณะด้านอุปนิสัย แรงงานต่างด้าวควรเป็นบุคคลที่มีจิตใจดี เสียสละ ขยัน อดทน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ รอบคอบ มีภาวะผู้นำ สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นที่เคารพรักของเพื่อนร่วมงาน บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมทั้งด้านสถานประกอบการและสังคม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่มีนิสัยลักขโมยหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่สถานประกอบการ สอดคล้องกับสุนทร เกษเกษี อ้างถึงใน กฤษฎา [8] กล่าวว่า แรงงานที่พึงประสงค์ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยที่ดี มีความเข้าใจ เอื้ออาทรต่อกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ให้ความร่วมมือในการทำงาน ยึดมั่นแน่วแน่ใส่ด้วยท่าทางเป็นมิตร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีระเบียบวินัยในการทำงาน ขยัน อดทน เสียสละ เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีเจตคติที่ดีต่อสถานประกอบการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแรงงานต่างด้าวยังขาดรับผิดชอบในหน้าที่ ดังนั้น ควรกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในการทำงานโดยการมอบหมายงานให้ทำอย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงานและกำหนดระยะเวลาการทำงานให้เสร็จ ควรเพิ่มบทลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตามหรือไม่ทำงานที่รับผิดชอบ ซึ่งโดยธรรมชาติของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ มีทั้งคนทำงานและคนไม่ทำงาน นายจ้างควรปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานจากเดิมที่เคยมอบหมายงานให้ทำงานเป็นกลุ่มควรเปลี่ยนให้แต่ละคนทำงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณมีงานที่ต้องรับผิดชอบและต้องทำให้สำเร็จ อันเป็นการสร้างนิสัยในการทำงานอีกด้วย การเลือกรับแรงงานก่อนเข้ามาทำงานของสถานประกอบการ ควรปรับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและต่อสถานประกอบการ โดยเลือกใช้หลักการ วิธีการดำเนินการตามสภาพการของกลุ่มแรงงาน สถานประกอบการ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง [12]

3) คุณลักษณะด้านทักษะวิชาชีพ แรงงานต่างด้าวควรมีความชำนาญในการทำงานในตำแหน่ง เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาความสามารถของตนให้มีฝีมือ สามารถใช้อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ภายในสถานประกอบการได้ สอดคล้องกับสมหมาย ชาวลีสิกขร อ้างถึงใน กฤษฎา [8] กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็นอย่างมาก ควรจัดการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ คือ ช่วงแรกก่อนเข้าปฏิบัติงาน ช่วงสองการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ช่วงสาม การปรับเปลี่ยนเครื่องมือ เครื่องจักร หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ผลงานออกมามีคุณภาพตามมาตรฐานความต้องการ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์การทำงาน ควรเพิ่มทักษะการทำงานเฉพาะด้านให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรฝึกให้แรงงานต่างด้าวฟังและพูดภาษาไทย ทำให้เข้าใจการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานต่างด้าวให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา สถานประกอบการเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจริง เพื่อจำแนกและพัฒนาฝีมือของแรงงานให้ดียิ่งขึ้นเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สมัครเข้ามา เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ

4) คุณลักษณะด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมและมีความสามารถที่จะสามารถโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ตนทำได้ตลอดเวลา ควรพัฒนาตนเองโดยฝึกการใช้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ และการเป็นประเทศ

สมาชิกประเทศอาเซียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Benjamin S. Bloom อ้างถึงใน กฤษณา [8] กล่าวถึง การใช้ความคิด ความรู้ และการแก้ปัญหา เช่น การฟังคำบรรยาย การอ่านหนังสือ ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนสภาพจากไม่รู้เป็นรู้ หรือเปลี่ยนจากการรู้ผิด ๆ เป็นรู้ถูกต้อง ซึ่งแรงงานที่มีคุณภาพนั้นต้องมีความรู้ประกอบกันสองส่วนคือ ความรู้ทั่วไปในสาขาวิชาต่าง ๆ และความรู้ด้านการประกอบอาชีพในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการสำรวจของจ็อบส์ ดีปี เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมากที่สุดที่นายจ้างมองหา พบว่านายจ้างกว่า 62% เห็นว่าการมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารที่มีความสำคัญมากที่สุด [13] ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของแรงงานให้มีความรู้รอบด้าน ทันโลกทันเหตุการณ์ สามารถที่จะสื่อสารหรือดัดแปลงแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาดและมีไหวพริบ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการศึกษาเชิงนโยบายพบว่าการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำเพิ่มสูงขึ้นมากขึ้น ตัวเลขนี้ยังขาดข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายและนอกระบบประกันสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลคุณลักษณะที่จำเป็นของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนภาวะจริงมากที่สุด ควรมีการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย อันเป็นประโยชน์ในการติดตามและให้ความคุ้มครองดูแลโดยเฉพาะในช่วงที่เกิดโรคระบาด

2) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะขยายขอบเขตการทำงานสู่ประเภทธุรกิจอื่นมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานต่างด้าวย่อมเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การเลือกรับเฉพาะแรงงานที่มีทักษะตามที่ต้องการในแต่ละกิจกรรม อาจนำไปสู่นโยบายในการบริหารแรงงานได้ เช่น การกำหนดเพดานสัดส่วนการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวแยกตามประเภทธุรกิจและขนาดบริษัท เพื่อช่วยไม่ให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมากเกินไป ควรลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวด้วยการปรับใช้เทคโนโลยีในการดำเนินธุรกิจ เพื่อลดต้นทุนในการจ้างแรงงานและเพิ่มผลผลิตในการดำเนินธุรกิจ แต่ละสถานประกอบการที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวมักมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันชัดเจน ดังนั้น ควรใช้นโยบายที่เจาะจงและตรงจุดเพื่อให้การดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวในอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ปัญหาความต้องการแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงในตลาดแรงงาน ควรนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าวเพื่อประโยชน์ในการร่วมกันรับผิดชอบเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ควรตั้งองค์กรด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่น คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการ จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

### 7.2 ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1) แรงงานต่างด้าว ควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพของแรงงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถขับเคลื่อนองค์กร สถานประกอบการ และประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) แรงงานต่างด้าว ควรมีการทดสอบความสามารถของแรงงานตามหลักสูตรการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการฝึกอบรม เน้นการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

3) ภาครัฐ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

### 7.3 ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัยครั้งต่อไป



- 1) ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการทำงานของแรงงานให้มีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้วิจัยควรศึกษาลักษณะและวิธีการฝึกอบรมแก่แรงงานในสถานประกอบการว่าวิธีการพัฒนาแบบใดเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานในสถานประกอบการ
- 3) ผู้วิจัยควรศึกษาแนวโน้มการจ้างแรงงานในตลาดแรงงานปัจจุบันว่ามีความต้องการแรงงานในสายงานใด เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการนั้น ๆ

## 8. เอกสารอ้างอิง

- [1] ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2562). **ความสำคัญของกำลังแรงงานไทย**. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article10Sep2019.aspx>
- [2] ชนาภานต์ สุวรรณรัตน์ และคณะ. (2562). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรในยุคประเทศไทย 4.0**. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562, วันที่ 30 มีนาคม 2562, ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 306-314.
- [3] รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์. (2562). **คุณลักษณะของแรงงานไทย 4.0 ตามทัศนะของผู้ประกอบการในจังหวัดนครปฐม**. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี พ.ศ.2562, วันที่ 11-12 กรกฎาคม 2562, ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 1316-1333.
- [4] สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม. (2563). **การขึ้นทะเบียนแรงงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม**. กลุ่มงานส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม.
- [5] กรมการจัดหางาน. (2562). **บทวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงงาน**. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563 จาก <https://www.doe.go.th/prd/nakhonpathom>
- [6] ผู้ประกอบการธุรกิจจังหวัดนครปฐม. (สัมภาษณ์, 2564). **คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว**.
- [7] เลกิงเกียรติ์ พราวศรี. (2557). **คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการบริการสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] กฤษณา เขียวอุบล. (2558). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- [9] นัฐวรรณ สุธรรมา และวสุธิดา นุริตมนต์. (2559). **ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- [10] พรทิพย์ แสนบุญรัตน์. (2559). **การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- [11] อติตยา สุวรรณโณ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [12] วนิดา บุญโณม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ. (2561). **การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการใน**



จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาลัยเขตขอนแก่น.

- [13] สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.(2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย ช่วงปี 2550-2564. กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ.