

การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว

ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในประเทศไทย

**The Analysis of Factors Components And Indicators for Basic Characteristics of Migrant Workers Towards Industrial Establishments In Thailand**

พิมณฑทิพย์ อุบลจินดา,

เจตน์สฤกษ์ สังกพันธ์ และ นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

**Pimonthip Ubongjinda,**

**Jedsarid Sangkaphan and Niwat Sawatkaew**

Hat Yai University, Thailand

Corresponding Author, Email: pimry2022@hotmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของอุตสาหกรรม ประเภทโรงงานแปรรูปอาหาร ที่ใช้บริการแรงงานต่างด้าว กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สำหรับการยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้แจ้งจำนวน 30 คน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\bar{X} \geq 3.51$ ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีจำนวนองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ มีความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดร้อยละ 72.504 มีค่าไอเกน เท่ากับ 36.534, 3.808, 3.216, 2.728, 2.299, 1.883, 1.630 และ 1.460 ตามลำดับ ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้น วินัยต่อสถาน

\* วันที่รับบทความ : 11 มิถุนายน 2567; วันแก้ไขบทความ 14 มิถุนายน 2567; วันตอบรับบทความ : 19 มิถุนายน 2567

ประกอบการ การรู้จักกาลเทศะ จารีตและมารยาททางสังคม ความซื่อสัตย์และความมีน้ำใจ การเคารพ  
กฎหมายไทย และทักษะฝีมือ

2. กลุ่มผู้รู้แจ้งชัดเห็นด้วยว่าตัวชี้วัดทั้ง 44 ตัวชี้วัด สะท้อนถึงความเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้  
คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** องค์ประกอบ, ตัวบ่งชี้, แรงงานต่างด้าว

## **Abstract**

This research employs a mixed-method approach with the objective of analyzing the factors components and indicators of fundamental attributes of migrant workers towards industrial establishments in Thailand. It aims to study and verify the validity of these components and indicators in the actual context. The sample group consists of human resource officers from food processing industries employing migrant workers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in a sample of 384 individuals, selected through multi-stage sampling. The instrument used is a 5-point Likert scale questionnaire, and data analysis was conducted using exploratory factor analysis. To confirm the validity of the components and indicators, a t-test was conducted with a group of 30 experts, comparing the mean levels of the indicators to an evaluation criterion of a high level ( $\geq 3.51$ ) using a computer software program.

The result revealed that ;

1. The factors components and indicators of fundamental attributes of migrant workers towards industrial establishments in Thailand consist of 8 components, accounting for 72.504% of the total variance of the indicators, with eigenvalues of 36.534, 3.808, 3.216, 2.728, 2.299, 1.883, 1.630, and 1.460, respectively. These components include workplace safety, basic communication in English and Thai, discipline towards the establishment, awareness of time and place, social norms and etiquette, honesty and kindness, respect for Thai law, and skill proficiency.

2. The experts agree that all 44 indicators significantly reflect the components and indicators of fundamental attributes of migrant workers towards industrial establishments in Thailand at a statistical significance level of .001.

**Keywords:** Factors Components, Indicator, Foreign Workers

## บทนำ

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่มากขึ้นเป็นผลมาจากปัจจัยของการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการเป็นประเทศฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมซึ่งเปิดโอกาสให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหลักที่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่อัตรามากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และเป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานจากต่างด้าวให้อยู่ในระบบการจัดการของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสร้างความปลอดภัยความมั่นคงให้กับรัฐ ทั้งนี้ มาตรการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายถือเป็นเรื่องที่ดีและเป็นความถูกต้องที่ภาครัฐจะต้องกระทำและต้องอยู่บนพื้นฐานความจริงที่สามารถปฏิบัติได้ การจัดระเบียบในหลายๆ เรื่องจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำการหารือร่วมกันระหว่างผู้ที่ได้รับผลกระทบ รวมไปถึงปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย ทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งที่อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศ ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งในด้านสิทธิความเป็นอยู่ และการทำให้แรงงานสามารถอยู่ภายในระบบของรัฐไม่เช่นนั้นก็จะส่งผลกระทบทางสังคมและนำไปสู่ความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจอันเป็นรากฐานสำคัญของประเทศ ทั้งในด้านการบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560)

ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงเกิดขบวนการนำพาและ ขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบกับการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องการดำเนินคดี และการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้การแก้ปัญหาในภาพรวมขาดเอกภาพและประสิทธิภาพกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม แต่ในอีกด้านหนึ่งปัญหานี้ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อเศรษฐกิจไทยอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ โดยประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้ว ก็เติบโตขึ้นด้วยแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นที่เป็นกลไกมาช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เราไม่ควรจะมองการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานทางด้านลบ เพราะการย้ายถิ่นเป็นประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและมีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง การจัดการแรงงานทั้งระบบนั้น รัฐบาลต้องวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีความสอดคล้องกันเพื่อการจัดการและการดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการแรงงานภายในประเทศ อันจะช่วยให้เห็นปมปัญหาที่ซ่อนอยู่ในนโยบายและช่วยสร้างสรรค์ทางออกในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวเกิดจากการที่ประเทศไทยต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในแต่ละปี เพราะกำลังแรงงานไทยไม่เพียงพอทดแทนแรงงานที่จะเกษียณ และไทยมีนโยบายที่จะเปลี่ยนโครงสร้างภาคแรงงานให้มีทักษะยิ่งขึ้น ประกอบกับคนไทยไม่นิยมทำงานหนักในตลาดแรงงานประเภท 3D (Difficult, Dirty and

Dangerous) นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวยังมีค่าแรงถูก และนายจ้างไม่ต้องดูแลและรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก ทำให้มีการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานต่างด้าวและยอมรับว่าปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาสำคัญของชาติ และเป็นเรื่องที่รัฐบาลพยายามดำเนินการแก้ไขมาโดยตลอด (ภักสิทธิ์ แอนิหน, 2562, บทคัดย่อ)

ปัญหาของแรงงานต่างด้าวเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันดับแรกที่แรงงานต่างด้าวให้ข้อมูลตรงกันคือในเรื่องของภาษาในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องของการส่ง การที่อาจมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากการทำงานร่วมกับแรงงานไทยส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจทำให้ การปฏิบัติงานออกมาได้ไม่ดีมักทำให้ถูกตำหนิตีติเยนจากผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง และจากหัวหน้างานเอง ทำให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่าย แต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ เนื่องจากเพิ่งเข้ามา ทำงานยังไม่ค่อยคุ้นเคยกับภาษาไทยจึงอาจสื่อสารกับหัวหน้างานไม่ค่อยรู้เรื่องแต่พอไปทำงานสักพักหนึ่งแล้ว ก็เริ่มคุ้นเคยกับภาษาไทยมากขึ้น อย่างไรก็ตามในการแก้ไขปัญหาในการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะมีวิธีการแก้ปัญหาด้วยการสร้างกฎระเบียบข้อบังคับ และบทลงโทษต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อลดปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้ระหว่างการทำงานของแรงงานต่างด้าวเอง จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายหนึ่งพบว่า เมื่อก่อนกฎระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษของสถานประกอบการนี้ยังไม่ค่อยเข้มงวดทำให้เมื่อเกิดปัญหาแล้ว ไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ แต่ปัจจุบัน ในปัจจุบันได้ปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความเคร่งครัดและครอบคลุม ในทุกประเด็นปัญหาและอุปสรรคซึ่งหากเกิดปัญหาขึ้นในอนาคตเชื่อว่าจะมีมือได้อยู่หมด นอกจากนี้ยังมี ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เช่นปัญหาค่าแรงงานที่น้อยไปไม่คุ้มกับค่าเหนื่อยปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัย ปัญหาใน เรื่องที่ถูกการก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นการก่อกวนในรูปของการจับและตรวจค้นบัตรแรงงานต่างด้าว หรือพาสปอร์ต ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันเพราะทำให้ แรงงานต่างด้าวต่างหวาดระแวงเรื่องการเดินทางไปไหนมาไหนในจังหวัด หากเมื่อแรงงานต่างด้าวพบเห็น เจ้าหน้าที่ตำรวจคนใดผ่านมาก็เกิดอาการตกใจทำอะไรไม่ถูกถึงแม้ว่าตนไม่ได้มีความผิดหรือมีใบอนุญาตที่ ทำงานถูกต้องตามกฎหมายแล้วก็ตาม อีกปัญหาหนึ่งที่จัดเป็นปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้นั้นคือปัญหาการถู กดูหมิ่นจากสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ถูกชาวไทยดูหมิ่นเหยียดหยามและไม่พอใจไม่ว่าแรงงานต่างด้าว จะไปทำอะไรไปไหนคนไทยก็จะมองว่าไม่ดีตลอดเวลา เพราะเนื่องจากทัศนคติที่มีสติไม่ดีกับแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่แรกแล้วนั่นเอง ในด้านที่อยู่อาศัยก็เป็นปัญหาสำหรับการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวอีกปัญหาหนึ่ง เหตุผลที่อยู่อาศัยนั้นก็คือมีลักษณะแออัดแน่นจำนวนแรงงานในห้องพักหรือบ้านพักมีมากเกินไปห้องพักก็มี ลักษณะคับแคบไม่กว้างขวางอากาศถ่ายเทไม่สะดวกจึงส่งผลให้มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์หรือมีกลิ่นอับชื้นหรือ กลิ่นเครื่องเทศที่ชาวแรงงานต่างด้าวใช้เป็นวัตถุดิบในการประกอบอาหารและก็จะส่งผลให้แรงงานต่างด้าว นั้นมีสุขลักษณะที่ไม่ถูกไม่ควรเกิดโรคติดต่อได้ (ภักสิทธิ์ แอนิหน, 2562, น. 83) สอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ อัทโธปกรณ์ (2550) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะและอุปนิสัยที่เป็นข้อดีของแรงงานต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบกับ

แรงงานไทยนั้นมี หลายประการ เช่น ความแข็งแรง อดทน ความกระตือรือร้น พัฒนาการทางด้านทักษะและฝีมือ ปัญหาการ เรียกร้องสิทธิต่างๆ ส่วนทางด้านสังคมเช่น ปัญหาความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมงาน และปัญหาชู้สาวพบค่อนข้างน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย และในขณะเดียวกันข้อเสียของแรงงานต่างด้าว นั้นมีอยู่ หลายประการเช่นกัน อาทิเช่น การมีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย การสื่อสาร การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การดื่มสุราและของมีนเมา ความสะอาดของที่พัก เป็นต้น และ จากบริบทของนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยในข้างต้น ทั้งความแตกต่างกัน ในวัฒนธรรม ภาษา การสื่อสาร ทักษะฝีมือของแรงงาน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการทำงาน และจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหลายแห่ง (สัมภาษณ์: 2566) พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่ใช้แรงงานต่างด้าวที่มีคุณลักษณะไม่สอดคล้องหรือตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการหลายประเด็น ไม่ว่าจะ เป็นประเด็นความรู้เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ขาดความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย กฎหมายไทย ขาดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การทำงานไม่บรรลุผล เป็นต้น

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกำลังสำคัญในตลาดแรงงาน ระดับล่างของประเทศเรา เพื่อเป็นการแก้ปัญหาและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย เพื่อหาคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวในการเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ว่าควรมีลักษณะเป็นเช่นไร ทั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อเป็นการสกัดหรือจัดกลุ่มตัวแปรที่ยังไม่มีกลุ่ม หรือองค์ประกอบที่ชัดเจนมาก่อน และให้สถิติช่วยในการจัดกลุ่มให้เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มหรือ Factor เดียวกัน โดยศึกษาเริ่มต้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงานที่มีมาตรฐานโดยทั่วไป ผนวกกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ผู้ประกอบการ เพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ตลอดจนการยืนยันตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่วิเคราะห์ได้กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group)

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบแผนขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เริ่มต้นด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อค้นหาคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ต่อมาดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยแบ่งการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาแนวคิด หลักการทางวิชาการ ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์จากผู้รู้ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในประเทศไทย เพื่อสร้างกรอบการศึกษาเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 1.2 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ในเรื่องคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย เพื่อเพิ่มเติม และยืนยันกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย โดยการนำร่างรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวความคิดที่ปรากฏในเนื้อหา รายงานการสัมภาษณ์

**ระยะที่ 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย และการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประเทศไทย กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Groups) มีขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 2.1** ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย

**ขั้นตอนที่ 2.2** การสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย ขั้นตอนนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, น.73)

#### **ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่ใช้บริการแรงงานต่างด้าวจำนวน 430,562 คน

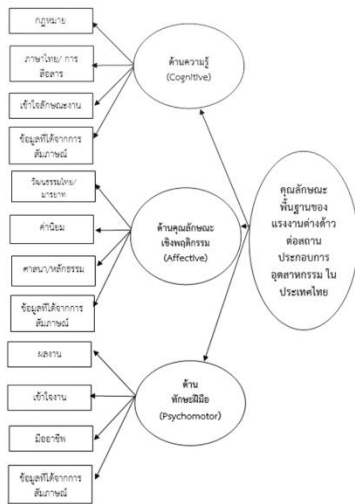
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของอุตสาหกรรม ประเภทโรงงานแปรรูปอาหาร ที่ให้บริการแรงงานต่างด้าว กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และทำการสุ่มตัวอย่างและทำการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

#### **ตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ตามความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย มาใช้เป็นขอบข่ายในการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านความรู้ คุณลักษณะด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และคุณลักษณะด้านทักษะฝีมือ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยฉบับนี้ จากแนวคิดของ บลูม Bloom (1943) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบในการวัดพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่าสามารถวัดได้ใน 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การวัด พฤติกรรมด้าน พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ความรู้อุดมคติ ความเฉลียวฉลาด และ อุปนิสัยต่างๆ ของบุคคล 2) การวัดพฤติกรรมด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ และบุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ ของบุคคล และ 3) การวัดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ หรือด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานการณ์ประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการทางวิชาการ ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย

1. **ด้านคุณลักษณะด้านความรู้ของแรงงานต่างด้าว** เป็นลักษณะเบื้องต้นที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว ในลักษณะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวันอยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านภาษาไทย การสื่อสาร และความรู้ลักษณะของงาน เป็นต้น ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสรุปได้ ดังต่อไปนี้

**ความรู้ด้านกฎหมาย** แรงงานต่างด้าวเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายไทยทุกประการ เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสาธารณะเช่นการห้ามเล่นการพนันและปฏิบัติตามกฎหมายจราจร แรงงานต่างด้าวยังควรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย แรงงานต่างด้าวควรเคารพสิทธิและความเป็นมนุษย์ของตนเอง และของผู้อื่นในที่ทำงาน ไม่มีการละเมิดสิทธิใด ๆ ของผู้อื่น เช่น การทำร้ายร่างกาย การกีดกันทำงาน ฯลฯ การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในสถานที่ทำงาน เช่น การสวมใส่เครื่องแต่งกายที่เหมาะสม การปฏิบัติตามเวลาทำงาน ฯลฯ การเคารพสิทธิของนายจ้างการเคารพ และปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของนายจ้าง เป็นต้น การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตรวจสุขภาพเมื่อต้องการ การใช้ชั่วโมงทำงานตามที่กำหนด การรับค่าจ้างตามกฎหมายฯ การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานเสมอ รวมทั้งการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านพฤติกรรมสาธารณะและในสถานที่ทำงานจะช่วยให้แรงงานต่างด้าวมียุติธรรมและประสบความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน

**ความรู้ด้านภาษาไทย/การสื่อสาร** แรงงานต่างด้าวควรใช้สื่อสารเบื้องต้นภาษาไทยได้ เพื่อการติดต่อและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ภาษาไทยเบื้องต้นในการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าวในการทำงานในประเทศไทย เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อดี คือ เป็นการสื่อสารในสถานที่ทำงาน สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้เข้าใจกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ทำงานได้ง่ายขึ้น การบริการลูกค้า การเรียนรู้และใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารกับลูกค้าช่วยให้สามารถให้บริการที่ดีและเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี การเข้าร่วมกิจกรรมสังคม การสนับสนุนในกิจกรรมสังคมและกิจวัตรประจำวันในชุมชนโดยใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร เช่น การเข้าร่วมพิธีทางศาสนาหรือเทศกาลท้องถิ่น การเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับ การเรียนรู้ภาษาไทยช่วยให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับของสถานที่ทำงานและกฎหมายได้อย่างถูกต้อง และเป็นสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลในสังคมไทยทั้งในแง่การทำงานและส่วนตัว

**ความรู้ลักษณะของงาน** แรงงานต่างด้าวควรมีเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัท หรือที่กำหนดตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว เช่น การมีใบอนุญาตทำงานติดตัว การปฏิบัติตามสัญญาจ้าง เป็นต้น การเข้าใจและการปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัทและกฎหมายแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานต่างด้าว

ควรมีเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ โดยมีความสำคัญ ประกอบด้วย การมีใบอนุญาตทำงานติดตัว โดยแรงงานต่างด้าวเองต้องเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการมีใบอนุญาตทำงานติดตัว เพื่อให้มั่นใจว่ามีสิทธิทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายแรงงานต่างด้าว การเข้าใจและปฏิบัติตามสัญญาจ้างอย่างถูกต้องและเต็มที่ เช่น ปฏิบัติตามเวลาทำงาน และปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในบริษัท เช่น นโยบายการทำงาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกาย และข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน การรับค่าจ้างตามกฎหมาย และการปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงานตามกฎหมาย การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การเข้าใจความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเติบโตในอาชีพได้ การปฏิบัติตามมารยาทเป็นการทำความเข้าใจและปฏิบัติตามมารยาท และจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจกันระหว่างพนักงานและบริษัท

**การเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันสังคม** แรงงานต่างด้าวควรมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศไทย เพื่อประโยชน์และความคุ้มครองในการทำงาน การเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันสังคมของประเทศไทยเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานต่างด้าวควรมีเนื่องจากระบบนี้มีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้าง โดยมีความสำคัญ คือ การเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับจากระบบประกันสังคม เช่น การมีสิทธิในการรับเงินช่วยเหลือกรณีได้รับบาดเจ็บในที่ทำงาน หรือสิทธิในการรับเงินบำนาญ เป็นต้น การทราบขั้นตอนและเกณฑ์ในการขอรับสวัสดิการจากระบบประกันสังคม เช่น การเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารที่ต้องเตรียม และขั้นตอนการยื่นคำขอ เป็นต้น การทราบเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับการชำระเงินเข้ากองทุนสังคม รวมถึงขนาดค่าจ้างที่ต้องชำระ และขั้นตอนการชำระเงินเพื่อความคุ้มครองในอนาคต

**พฤติกรรมสุขภาพ** แรงงานต่างด้าวควรรักษาสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ การรักษาสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานต่างด้าวควรให้ความสำคัญ เนื่องจากสุขภาพที่ดีจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นแรงงานต่างด้าวควรการรักษาสุขภาพร่างกายด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การใช้เวลาในการพักผ่อนและผ่อนคลายเพื่อลดความเครียดและสร้างความสงบใจ เป็นการพัฒนาทักษะในการจัดการกับอารมณ์ การหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นภัยต่อสุขภาพ เช่น การลดการบริโภคสารที่อันตรายต่อสุขภาพ เช่น บุหรี่ แอลกอฮอล์ และอาหารที่มีความอ้วนอย่างมาก การปฏิบัติตามคำแนะนำจากหมอเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำ รวมถึงการรับวัคซีนและการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

2. **คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว** จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว ได้ว่าเป็นลักษณะเบื้องต้นที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว ในลักษณะของความเจริญทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย การประพฤติปฏิบัติตนที่ดี ค่านิยม มารยาท วัฒนธรรมไทย หลักธรรมศาสนา ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความซื่อสัตย์ สุจริต เจตคติที่ดีต่อสังคม แรงงานต่างด้าวควรรู้และเข้าใจค่านิยมและมารยาทวัฒนธรรมไทย เช่น การเคารพผู้อาวุโสและผู้มีตำแหน่งสูง การแสดงความเคารพต่อพระพุทธรูป และต่อศาสนสถาน การปฏิบัติตามหลักธรรมและสังฆธรรมของศาสนาที่น่าเชื่อถือ ซึ่งอาจรวมถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติศาสนาและการรักษาศีลธรรมความเมตตากรุณา และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแสดงความเมตตากรุณาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น การแสดงพฤติกรรมซื่อสัตย์และสุจริตในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเจตคติที่ดีต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างสรรค์และเสริมสร้างสังคม เป็นต้น

3. **คุณลักษณะด้านทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าว** เป็นลักษณะเบื้องต้นที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าว ในลักษณะคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติ ทักษะฝีมือ ทำงานเป็นทีม มีอาชีพ เป็นต้น ดังนั้นคุณลักษณะด้านทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าว จึงเป็นลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้คือ การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของงานนั้นๆ เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินการงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การมีทักษะฝีมือและความสามารถในการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการดำเนินการงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และควรความร่วมมือในการทำงานและการมีความพร้อมในการฝึกฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในงานมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยไม่เปลี่ยนนายจ้างบ่อย เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (**Exploratory Factor Analysis : EFA**) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย และการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (**Concurrent Validity**) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเทศไทย กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (**Known Groups**)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (**Exploratory Factor Analysis : EFA**) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีจำนวนองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้ร้อยละ 72.504 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 8 มีค่าไอเกน เท่ากับ 36.534, 3.808, 3.216, 2.728, 2.299, 1.883, 1.630 และ 1.460 ตามลำดับ จากการพิจารณาสาระของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

**1.ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety First)** เป็นองค์ประกอบที่ 1 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .935 - .571 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ การแจ้งผู้ควบคุมทราบทันทีเมื่อเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ใช้งานชำรุดขณะปฏิบัติงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การตรวจสอบสภาพของเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ว่าอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

**2. การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้น** เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .754 - .562 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ การมีพื้นฐานด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้น เช่น การอ่านและเขียนชื่อตนเองได้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ที่จะใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การเรียนภาษาไทย

**3. วินัยต่อสถานประกอบการ** เป็นองค์ประกอบที่ 3 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .884 - .733 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ ตั้งใจทำงานเก็บเงินส่งกลับบ้าน อยู่ในช่วงวัยแรงงานคุณภาพ อายุ 30-40 ปี ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การมีพฤติกรรมชอบทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจ

**4. การรู้จักกาลเทศะ** เป็นองค์ประกอบที่ 4 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .989 - .845 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนาที่นับถือ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด ได้แก่ การแต่งกายด้วยชุดสีที่เหมาะสมตามกาลเทศะในงานพิธีมงคลต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน เยี่ยมคนป่วย วันเกิด เป็นต้น

**5. จารีตและมารยาททางสังคม** เป็นองค์ประกอบที่ 5 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .987 - .548 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ การยืนตรงเพื่อ

แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพ ต่อสถาบันชาติไทย ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งในบ้านและชุมชน

6. **ซื่อสัตย์และความมีน้ำใจ** เป็นองค์ประกอบที่ 6 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 9 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .696 - .521 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ การไม่ปลอมแปลงเอกสารทางราชการ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

7. **การเคารพกฎหมายไทย** เป็นองค์ประกอบที่ 7 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .922 - .638 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่ การเข้าใจต่อสัญญาจ้างอย่างละเอียดชัดเจน เช่น อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างงาน ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การผ่านการตรวจโรคตามกฎหมายไทยกำหนด

8. **ทักษะฝีมือ** เป็นองค์ประกอบที่ 8 ของคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน ในบริบทของประเทศไทย มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 4 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .871 - .537 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกฝีมือแรงงาน หรือฝึกอาชีพ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (**Concurrent Validity**) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในประเทศไทย กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (**Known Groups**)

การยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (**Concurrent Validity**) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทั้ง 44 ตัวชี้วัด ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.100- 4.766 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเพลิงไหม้และวิธีใช้ถังดับเพลิง ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งรอยยิ้มให้กันและกัน เพื่อแสดงถึงความเป็นมิตรไมตรี แม้จะไม่เคยรู้จักกันมาก่อน เมื่อนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบโดยใช้สถิติค่าที (**t-test**) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่ได้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ( $\bar{X} \geq 3.51$ ) ตามการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (**Criterion Reference**) พบว่า กลุ่มผู้รู้แจ้งชัดเห็นด้วยว่าตัวชี้วัดทั้ง 44 ตัวชี้วัด สะท้อนถึงความเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรม ใน

ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นตัวบ่งชี้ทั้ง 44 ตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity)

## อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้น วินัยต่อสถานประกอบการ การรู้จักกาลเทศะ จารีตและมารยาททางสังคม ความซื่อสัตย์และความมีน้ำใจ การเคารพกฎหมายไทย และทักษะฝีมือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ความปลอดภัยมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานที่ทำงาน การศึกษาและปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อบังคับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ นอกจากนี้การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น เกิดเพลิงไหม้ และการใช้ถังดับเพลิง เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มความรอบรู้และความพร้อมในการจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นฉุกเฉินได้ ดังที่วิทิต กมลรัตน์, (2552) ได้อธิบายถึงการรับรู้ด้านความปลอดภัยหมายถึง การที่พนักงานทราบว่าองค์กรได้มีแนวทางการบริหารจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยการรับรู้ด้านความปลอดภัยประกอบด้วย 1) การรับรู้นโยบายด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยฯ 3) โครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยฯ 4) แผนงานประจำปีด้านความปลอดภัยฯ และ 5) การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับ กิตติยาวัตี พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์, และนนทพร ภัทรพุทธ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.02$ ) และการรับรู้ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.003$ ) ดังนั้น สถานประกอบการกิจการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความตระหนักและเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้น เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจกฎระเบียบในสถานที่ทำงานอย่างถูกต้องเพราะการสื่อสารภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน การเรียนรู้การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยเบื้องต้นช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจคำสั่งและข้อความที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ คมสันต์ นาควังไทร (2557, น.23) ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวความต้องการของสถานประกอบการจากลักษณะของกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มสถานประกอบการค้าขายที่มีการติดต่อค้าขายนายจ้างได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการติดต่อสื่อสารอยู่อีก ทั้งต้องมีทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับประเภทของสถานประกอบการด้วย เพราะสถานประกอบการดังกล่าวต้องมีการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าที่เป็นคนไทย จึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารภาษาไทยที่ดีจึงจะสามารถรับเข้าทำงานได้และมีค่าตอบแทนการจ้างงานที่ใกล้เคียงกับแรงงานไทย ข้อจำกัดที่กลุ่มแรงงานชาวพม่าไม่สามารถประกอบอาชีพได้เนื่องจากมักไม่ได้รับการศึกษาที่เพียงพอทำให้ขาดทักษะความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน กลุ่มสถานประกอบการโรงงานสิ่งทอ/ทั่วไปพบว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการใช้ภาษาไทยและทักษะการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะประเภทกิจการดังกล่าวไม่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารภาษาไทยเป็นประจำ ซึ่งโดยทั่วไปผู้ประกอบการหรือผู้ควบคุมงานประจำสถานประกอบการสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้เป็นอย่างดี แรงงานกลุ่มดังกล่าวจำเป็นต้องมีทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับประเภทของกิจการ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอแรงงานชาวพม่าต้องมีทักษะการเย็บปักทอเบื้องต้น เมื่อได้รับการจ้างงานสถานประกอบการจะมีการอบรมทักษะวิชาชีพด้านการเย็บปักทอเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่หากแรงงานกลุ่มนี้มีความขยันและมีประสิทธิผลในการทำงานก็จะสามารถมีรายได้เพิ่มจากการทำงานนอกเวลาได้ สอดคล้องกับวรรณภา ลือกิตินันท์ และกัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ (2558, น. 69) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการนั้น ต้องเน้นการจัดการการสื่อสาร การบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว เช่น สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. วินัยต่อสถานประกอบการ เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การที่แรงงานมีพฤติกรรมที่มีการทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับบ้านเป็นสัญลักษณ์ของความผูกพัน

และความใส่ใจต่อครอบครัวของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการให้มีในพนักงานของตน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานประกอบการเป็นการแสดงถึงความเคารพต่อกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นทัศนคติที่สถานประกอบการต้องการให้พนักงานมี การมีความมุ่งมั่น อดทน ขยันขันแข็งในการทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลงานที่ดีได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการให้พนักงานมี สอดคล้องกับ วรพงศ์ เชื้อนปัญญา (2559, น. 82) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี พบว่า สาเหตุที่ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานไทยหายากเพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ขยัน ขาดความรับผิดชอบ มีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้าง ในส่วนของพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานหนัก และการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง

4. การรู้จักกาลเทศะ เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่มีการเข้าร่วมกับแรงงานต่างด้าว การที่แรงงานต่างด้าวทราบและปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนาที่แตกต่างกันของแรงงานต่างด้าวช่วยสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องกับแรงงานไทย และสถานประกอบการที่มีพื้นฐานศาสนาแตกต่างกัน การปฏิบัติตามกาลเทศะในการแต่งกายเป็นการแสดงความเคารพและเข้าใจถึงศีลธรรมและวัฒนธรรมของสถานประกอบการและสังคมที่ตนอยู่ ด้วยการใส่ชุดที่เหมาะสมตามกาลเทศะในงานพิธีมงคลต่าง ๆ เช่น งานแต่งงานหรืองานบวช ช่วยสร้างบรรยากาศของพิธีและแสดงความเคารพต่อพิธีศาสนาและวัฒนธรรม และการปฏิบัติตามกาลเทศะเป็นการแสดงความเคารพและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมและสถานประกอบการ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการในประเทศไทย ทำให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในสถานที่ทำงานสอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2565) ได้จัดทำคู่มือสำหรับอบรมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย กล่าวถึงคนไทยมีกาลเทศะที่เป็นแนวปฏิบัติ เช่น การไม่แต่งกายด้วยชุดสีดำในงานพิธีมงคลต่างๆ เช่นงานแต่งงานเยี่ยมคนป่วยวันเกิด คนไทยทักทายและแสดงความเคารพด้วยการไหว้พร้อมกล่าวคำว่า “สวัสดี” การส่งรอยยิ้มให้กันและกันแสดงถึงความเป็นมิตรไมตรีแม้จะไม่เคยรู้จักกันมาก่อน ควรถอดรองเท้าเมื่อเข้าบ้านหรือศาสนสถานเช่นอุโบสถวิหาร คนไทยจะให้ความเคารพนับถือโดยให้เกียรติแก่ผู้อาวุโสกว่าและบุคคลสำคัญ เป็นต้น

5. จารีตและมารยาททางสังคม เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การปฏิบัติตามจารีตและมารยาททางสังคมช่วยสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในสถานที่ทำงาน และเพิ่มความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้รับแรงงานและผู้ประกอบการในสถานที่ทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในสถานที่ทำงาน อาทิการยืนตรงเมื่อได้ยินเพลงสรรเสริญพระบารมีหรือเพลงชาติในสถานที่สาธารณะ เป็นการแสดงความเคารพต่อสัญลักษณ์และสถาบันของชาติและสถานะทางการเมืองในประเทศ การใช้ช้อนและส้อมในการรับประทานอาหารเป็นการแสดงความสุภาพและมารยาทต่อผู้อื่นในสถานการณ์ทางสังคม รวมถึงการเรียกชื่อคนไทยด้วยชื่อจริงและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในบ้านและชุมชนเป็นการแสดงความเคารพและมารยาทต่อผู้อื่นในสังคม สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน (2565) มีข้อมูลสารสนเทศด้านสังคมและวัฒนธรรมของไทยว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ศาสนาและวัฒนธรรมแต่สามารถผสมผสานกันได้อย่างกลมกลืนจนเป็นสังคมที่มีลักษณะเฉพาะรักอิสระยึดมั่นในสถาบันศาสนาพระมหากษัตริย์มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองยอมรับในระบบอาวุโสไม่นิยมความรุนแรงชอบการประนีประนอมและใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายมีความเป็นมิตรกับชาวต่างชาติ โดยเฉพาะประชาคมอาเซียน มารยาทของคนไทย เช่น ต้องไม่แสดงกิริยาลบหลู่ดูหมิ่นสถาบันเกี่ยวกับชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ไทย

6. ความซื่อสัตย์และความมีน้ำใจ องค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า คุณลักษณะของความซื่อสัตย์และความมีน้ำใจเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ดังเช่น การปฏิบัติตามกฎหมายและไม่ปลอมแปลงเอกสารทางราชการเป็นการแสดงถึงความซื่อสัตย์และความเป็นธรรมในการดำเนินงานของแรงงานต่างด้าว การแสดงความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นมนุษย์ที่ดี การส่งรอยยิ้มให้กันและกัน การแสดงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในสถานที่ทำงาน การให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจต่อผู้อื่นโดยไม่คาดหวังความเป็นที่รู้จักในอนาคต การปฏิบัติตามคุณลักษณะเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในสถานที่ทำงาน และเพิ่มความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการในประเทศไทย ทำให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับ วิกานดา เกษตรเยี่ยม (2559, น. 72) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์สำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะที่

มีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่การปกครองระเบียบ ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์ รักษาความลับ ในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ และมีทัศนคติที่ดี

7. การเคารพกฎหมายไทย องค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า การเคารพกฎหมายไทยเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน ดังเช่นการเข้าใจสัญญาจ้างอย่างละเอียดชัดเจน แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวเข้าใจและยอมรับข้อกำหนดในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน เช่น อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างงาน และเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ การปฏิบัติตามข้อบังคับและเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นภายใต้กฎหมายแรงงานต่างด้าวเป็นการแสดงถึงความเคารพต่อกฎหมายและสถาบันในประเทศ การมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสวัสดิการที่นายจ้างต้องการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสถานที่ทำงานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อแรงงานต่างด้าว รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวผ่านการตรวจสุขภาพโดยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสุขภาพที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการปฏิบัติตามกฎหมายไทยอย่างเคร่งครัดในสถานประกอบการเป็นการช่วยให้มีแรงงานคลายความกังวล รวมถึงเป็นการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการทำงานของพวกเขาต่อสถานประกอบการ สอดคล้องกับกฎหมายข้อห้ามและการคุ้มครองแรงงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2561 เช่น การห้ามแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน การห้ามทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิ จะทำได้คนต่างด้าวสามารถทำงานได้ทุกชนิดตามประเภทงานที่กฎหมายกำหนดให้คนต่างด้าว ซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานในแต่ละกลุ่มงานนั้นทำได้ และยังระบุข้อควรรู้และต้องปฏิบัติ เช่น คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานต้องแจ้งเข้าทำงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เข้าทำงาน (มาตรา 64/2) คนต่างด้าวต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบถึงผู้เป็นนายจ้างสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ทำภายใน 15 วันนับแต่วันที่เข้าทำงาน การห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ และนายจ้างเรียกเก็บเงิน หรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนต่างด้าว เว้นแต่ค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทางค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงานหรือค่าใช้จ่ายอื่นทำนองเดียวกันตามที่อธิบดีประกาศกำหนด (มาตรา 42 และมาตรา 49) ข้อ 3 – 6 ใช้กับคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามระบบMOU เป็นต้น สอดคล้องกับภักดีสิริ แอนิหน (2561, น. 117) ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย พบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุหลักจากสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดขบวนการนำพาและขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบกับการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องการดำเนินคดี และการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้การแก้ปัญหาในภาพรวมขาดเอกภาพและประสิทธิภาพกระทบต่อความมั่นคงของชาติและ

ความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม สอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2562, น. 190) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 2) กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว 3) การจัดองค์กรบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 4) การสร้างเครือข่ายฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว

8. ทักษะฝีมือ เป็นองค์ประกอบที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทย ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญที่สามารถแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน ดังเช่น การมีความเชี่ยวชาญในงานที่ฝึกอบรมและฝึกฝีมือเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่สูงของแรงงานต่างด้าวในการทำงาน การเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและนายจ้างเป็นการแสดงถึงความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่ดีในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการแสดงทักษะฝีมือที่ดีในการทำงานช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยและส่งผลให้มีผลงานที่ดีและประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ ลักณา โรจน์สุรจิตติ (2557, น. 45) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวต้องการ ศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพุทธมณฑล พบว่า การศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณลักษณะของนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวต้องการ เพื่อคงอยู่กับนายจ้าง ศึกษาในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพุทธมณฑล” ผลจากการวิจัยพบว่าสิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการต่อนายจ้างนั้น คือ การให้สวัสดิการ เช่น การทำงานล่วงเวลา, การให้ค่ากะ และการให้เบี้ยขยัน การมอบหมายงาน หรือ การสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงศ์ (2565, น. 2308) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง: กรณีศึกษาสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม พบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ด้านคุณลักษณะทางทักษะวิชาชีพ ควรมีความชำนาญในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้ทันที มีการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี และสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- 1) ส่งเสริมการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายอย่างยั่งยืนผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของแรงงานที่สนใจมาทำงานในประเทศไทย
- 2) จัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนฐานและทักษะให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่มีความพร้อมทำงานในอุตสาหกรรม
- 3) สร้างนโยบายที่สนับสนุนความเข้าใจและเคารพต่อวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเชื่อมโยงระหว่างพนักงานทุกคนในองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) กระทรวงแรงงานควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าวให้แก่บริษัทจัดหางานต่างด้าวและสถานประกอบการอุตสาหกรรม
- 2) สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนในการจัดทำนโยบายและกระบวนการที่ช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานและสิทธิของตนเอง
- 3) สร้างนโยบายที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เหมาะสม

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) สร้างแผนการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลต่อแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิและความเป็นมนุษย์ที่มีให้บริษัทจัดหางานต่างด้าวและสถานประกอบการ
- 2) สนับสนุนการจัดอบรมที่เน้นการสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารในสถานที่ทำงานและชุมชน
- 3) จัดทำคำแนะนำและกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันความเสี่ยงและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน.(2565). โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประชาสัมพันธ์ ในยุคดิจิทัลแก่ข้าราชการยุคใหม่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565 จาก: <https://www.dga.or.th/our-activities/training-seminar>
- กัญญารัตน์ ทูสาวุธ. (2562). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติยาวัตี พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์, และนันทพร ภัทรพุทธ (2566, มกราคม-มิถุนายน). การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน ในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงการระบาดของโควิด-19. วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 18 (1), 113-114.
- คมสันต์ นาควงไทร. (2557). คุณลักษณะของแรงงานชาวพม่าที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร ครั้งที่ 1. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์.(2560). การกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กองบรรณาธิการประชาไท.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562, กรกฎาคม – ธันวาคม). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา. 7 (2), 190.
- ภักดีสิริ แอนิหน. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย. วารสารศิลปการจัดการ. 2 (2),1.
- รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงศ์. (2565). คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของนายจ้าง: กรณีศึกษา สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 7 – 8 กรกฎาคม 2565. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ลัดดา โรจน์สุรภิตติ. (2557). คุณลักษณะของนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวต้องการ ศึกษาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตพุทธมณฑล. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรพงษ์ เชื้อนปัญญา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา ลือภิตินันท์ และกัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2559, ตุลาคม - ธันวาคม). คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์สำหรับผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ จังหวัดอุบลราชธานี. สุทธิปริทัศน์. 30 (96), 72.
- วิจิต กมลรัตน์ (2552). ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการ บริษัท อิติตยาเบอร์ล่า เคมีคัลส์(ประเทศไทย)จำกัด(ฟอสเฟตตีวีชั่น). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถสิทธิ์ อัดโลปกรณ์. (2550). การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610