

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

Guidelines for Developing the Competencies of Migrant Workers in the Construction Industry for Small and Medium-Sized Enterprises in Thailand

ฐานันตร์ สุทธิพงศ์ไมตรี^{1*}, ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ² และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์³

Thanan Suthipongmitri¹, Panyaawan Chutamas², and Pisamai Jarujittipant³

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครกรุงเทพ

Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand

**Corresponding Author. E-mail: thanan.akg@gmail.com^{1*}*

Received June 14, 2025; Revised June 27, 2025; Accepted June 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง 2) ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้าง 3) เปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ 4) ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง และ 5) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวแทนธุรกิจก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ MRA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการปฏิบัติงานด้วยสำนึกด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสรรหา และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ธุรกิจก่อสร้างที่มีระยะเวลาการทำธุรกิจ สัดส่วนของ

แรงงานต่างด้าวต่อแรงงานทั้งหมด อายุงานเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว และรายได้เฉลี่ยของธุรกิจต่อปี ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการรักษา/คงอยู่ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการสรรหา และด้านการติดตามและประเมินผล และ 5) แนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยมี 4 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; สมรรถนะแรงงาน; ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

Abstract

This research aims to 1) study the competencies of migrant workers in the construction industry; 2) examine the factors of human resource management in the construction industry; 3) compare the competencies of migrant workers in the construction industry based on the characteristics of the establishments; 4) investigate the factors of human resource management that affect the competencies of migrant workers in the construction industry; and 5) propose guidelines for the development of the competencies of migrant workers in small and medium-sized construction businesses in Thailand. This is a quantitative research study, and data were collected using questionnaires from a sample group of 385 representatives of small and medium-sized construction businesses that currently employ migrant workers. The sampling methods used were stratified random sampling and purposive sampling. The statistics used for data analysis include mean, standard deviation, F-test, and multiple regression analysis (MRA).

The research findings revealed that 1) the overall opinion level regarding the competencies of migrant workers in the construction industry was low. When examined individually, most aspects were rated low, except for safety awareness, which was rated moderate, and technological skills, which were rated the lowest. 2) The overall opinion level regarding human resource management factors in the construction industry was low. When examined individually, most aspects were rated low, except for recruitment and compensation/welfare, which were rated moderate; 3) construction businesses with different durations of operation, the proportion of migrant workers to total workers, the average tenure of migrant workers, and the average annual income of the business showed significantly different levels of opinions on the competencies of migrant workers in the construction industry at the .05 significance level; 4) human resource

management factors that significantly affected the competencies of migrant workers in the construction industry at the .05 significance level included retention, personnel competency development, recruitment, and monitoring and evaluation; and 5) there are four proposed guidelines for developing the competencies of migrant workers in the construction industry within small and medium-sized enterprises in Thailand.

Keywords: guidelines for developing; worker competencies; small and medium-sized enterprises in Thailand

บทนำ

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2566 ขยายตัวและฟื้นตัวกลับอยู่ในระดับใกล้เคียงหรือสูงกว่าช่วงก่อนวิกฤติ COVID-19 ตัวเลข GDP ของ SMEs ขยายตัวถึงร้อยละ 4.9 หรือคิดเป็นมูลค่า 6.31 ล้านล้านบาท สำหรับปี 2565 มีมูลค่าอยู่ที่ 6.02 ล้านล้านบาท หรือเติบโตถึงร้อยละ 4.9 จากปี 2564 ที่มีมูลค่า 5.6 ล้านล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 จากปีก่อนหน้า และมูลค่าการก่อสร้างภาครัฐในปี 2566 มีแนวโน้มขยายตัว +3%YOY ระดับ 817,000 ล้านบาท จากโครงการเมกะโปรเจกต์ที่มีการก่อสร้างต่อเนื่องจากในอดีตมีความคืบหน้า รวมถึงยังมีการประมูล และก่อสร้างโครงการใหม่ ๆ ซึ่งปัญหาสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคือต้นทุนการดำเนินงานธุรกิจที่สูง ค่าจ้างแรงงานสูงแต่ประสิทธิภาพงานที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนมากขึ้น และส่วนใหญ่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากที่สุดถึงร้อยละ 23.5 และในธุรกิจก่อสร้างเผชิญภาวะต้นทุนก่อสร้างยังอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยราคาวัสดุก่อสร้าง เช่น เหล็ก ปูนซีเมนต์ มีแนวโน้มปรับตัวลดลงเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับสูงอีกทั้งราคาวัสดุก่อสร้างยังมีความผันผวนระหว่างปี จำนวนแรงงานไทยในภาคก่อสร้างลดลง จึงมีอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจสูงขึ้นเช่นกัน (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2023)

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของแรงงานในอุตสาหกรรม S-curve เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานสถาปัตยกรรม งานโครงสร้าง งานระบบสุขาภิบาล ระบบไฟฟ้า ระบบปรับอากาศและระบายอากาศ ระบบดับเพลิง และระบบอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการ และเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ แรงงาน ช่างฝีมือ เครื่องจักร และวิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนให้สอดคล้องกันโดยไม่เกิดการหยุดชะงัก (Obstruction) การที่แรงงานมีความรู้ในงาน มีทักษะในอาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัย

ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การส่งมอบงานเป็นไปตามกำหนดเวลาอีกทั้งจากสถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยที่กำลังจะเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ ซึ่งในปี พ.ศ.2566 ประชากรสูงวัย 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 21 ของประชากรทั้งหมด (Kanchanadit, 2017) ซึ่งผลกระทบจากปัญหาสังคมสูงวัยส่งผลต่อธุรกิจก่อสร้างมากที่สุด เพราะปัญหาการลดลงของจำนวนประชากรวัยแรงงานทำให้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากขึ้น และการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs ในกลุ่มธุรกิจก่อสร้างเป็นกลุ่มที่ใช้แรงงานไม่มีทักษะจำนวนมากถึงร้อยละ 82 คิดเป็นร้อยละ 52 ของแรงงานทั้งหมด เพราะการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไม่มีทักษะเพื่อลดต้นทุนค่าแรงงานของผู้ประกอบการ ซึ่งจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างของแรงงานไทยทักษะต่ำค่อนข้างมาก เนื่องจากประเทศไทยมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำไว้ ซึ่งแรงงานไทยขาดแคลน และแรงงานไทยวัยแรงงานไม่ค่อยยอมรับ พยายามหางานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำของไทยสำหรับแรงงานต่างด้าว นับว่าอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อเทียบกับค่าแรงหากทำงานในบ้านเกิด อีกทั้งการทำงานก่อสร้างเป็นงานที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมทำ ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงและทำงานยืดหยุ่นกว่าแรงงานไทย อัตราการลาออกน้อย การทำงานต่อเนื่อง (Department of Employment, 2023) โดยในปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้แก่ทักษะการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพราะการเข้ามาเพียงการได้งานทำไม่มีทักษะตรงกับงาน เป็นการเน้นการใช้แรงและขาดการพัฒนาการอบรม การทำงานจริงจึงไม่เป็นไปตามที่ผู้ประกอบการตั้งไว้ อีกทั้งผู้ประกอบการไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเพราะต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการควบคุม จึงเป็นการเรียนรู้พร้อมกับการทำงานจริง อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐยังน้อยและมีหลายปัจจัยที่มีความล้มเหลวของการนโยบายพัฒนาแรงงานต่างด้าว เช่น ขาดบุคลากรและระบบข้อมูล งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดความชัดเจนและการควบคุม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม (Muangmoon, 2019) ดังนั้นการพัฒนาทักษะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้พวกเขามีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและใช้อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่แรงงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาทักษะคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการให้ค่าตอบแทน พร้อมสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรมีแรงงานที่มีศักยภาพสูงขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นขององค์กร

ซึ่งจากข้อมูลและประเด็นปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะในด้านการงานต่ำหรือไม่มีทักษะจำนวนมากเพราะต้องการลดต้นทุนค่าแรงงาน ทำให้ได้แรงงานที่มีสมรรถนะไม่เป็นไปตามที่ผู้ประกอบการกำหนด ดังนั้นการพัฒนาทักษะแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการควรดำเนินการเพื่อให้การทำงานของแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเกิดประเด็นคำถามว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวใน

ธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยควรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง ให้สามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและอันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง เป็นความสามารถในการทำงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความสำเร็จของงาน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับหลัก (Sinsomboonthong et al., 2021) ได้แก่

1. สมรรถนะของแรงงานฝีมือหรือแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labor) เป็นแรงงานฝีมือในกลุ่มนี้มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง เช่น การอ่านแบบ การวางโครงสร้าง การติดตั้งระบบไฟฟ้าและระบบอื่น ๆ ที่ซับซ้อน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความแม่นยำสูง ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างานได้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถควบคุมดูแลและตรวจสอบงานของผู้อื่นได้ และรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง มีภาระหน้าที่ที่ต้องจัดการงานที่ซับซ้อนและต้องเสร็จตามกำหนดเวลา
2. สมรรถนะของแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-skilled Labor) เป็นแรงงานที่มีความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง สามารถทำงานที่มีความซับซ้อนไม่มากได้ เช่น งานติดตั้งบางประเภทหรือการช่วยเหลือช่างฝีมือในงานที่ไม่ซับซ้อน มี

สมรรถนะในการทำงานที่ช่วยเสริมแรงงานที่มีทักษะ เช่น การเตรียมวัสดุ การประกอบชิ้นส่วนที่ไม่ซับซ้อน รวมถึงงานที่ต้องการการตัดสินใจไม่มากนัก

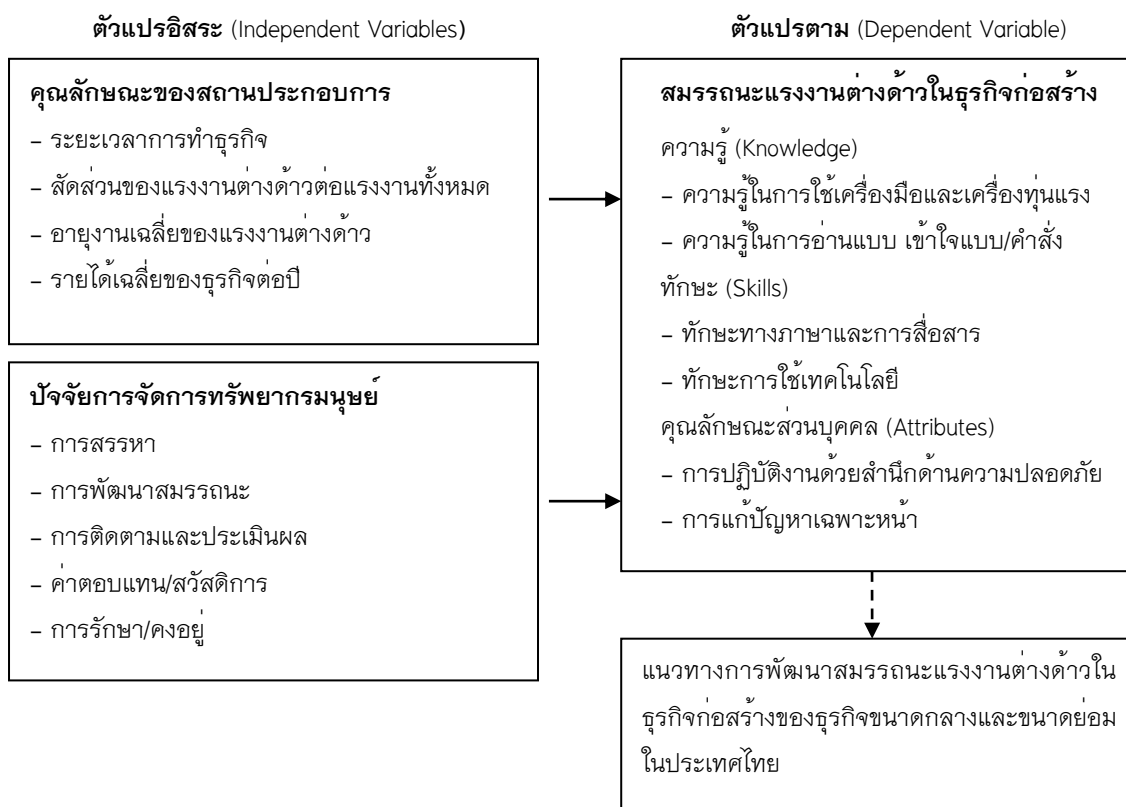
3. สมรรถนะของแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานไม่มีทักษะ (Unskilled Labor) เป็นแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เพียงแค่ใช้กำลังกายเป็นหลัก เช่น การยกของ การเคลื่อนย้ายวัสดุ หรืองานที่ต้องการความสามารถทางกายภาพพื้นฐาน สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานได้ในระยะเวลาอันสั้นและสามารถทำงานตามคำสั่งได้โดยไม่ต้องมีการตัดสินใจหรือใช้วิจารณญาณมาก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการในการวางแผน คัดเลือก พัฒนา บริหาร และดูแลพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน และสามารถสนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการดำเนินธุรกิจและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร (Rueangkun, 2019)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในหลายด้าน (Khecharanan, 2020) ได้แก่

1. ด้านองค์กร ได้เป็นการพัฒนาบุคลากรช่วยปรับปรุงทัศนคติและทักษะของพนักงานในทุกระดับ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรเข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น
2. ด้านบุคคล ได้เป็นการพัฒนาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้เป็นการพัฒนาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนประกอบธุรกิจก่อสร้างต่อสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 49,611 แห่ง (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2023) และต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่มีข้อมูลสถิติที่ระบุจำนวนอย่างชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 385 แห่ง โดยในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน (Infinite Population) ผู้วิจัยจึงได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977) ณ ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ระยะเวลาการทำธุรกิจ สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานทั้งหมด อายุงานเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว และรายได้เฉลี่ยของธุรกิจต่อปี มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การติดตามและประเมินผล ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และการรักษา/คงอยู่ มีลักษณะแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่เกิดขึ้นจริงและที่คาดหวัง ประกอบด้วย ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านความปลอดภัย ทักษะการอ่านแบบ เข้าใจแบบ/คำสั่ง ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะในการใช้เครื่องมือทุ่นแรง มีลักษณะแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในเนื้อหาและข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ ความเหมาะสมในการใช้ภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา

2.1 ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยหรือไม่ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่า ≥ 0.50 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา

2.2 การตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของ Cronbach (1970) โดยค่าที่คำนวณได้เท่ากับ 0.891 ซึ่งมีค่า ≥ 0.70 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพด้านความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขออนุญาตจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยไปยังธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยจำนวน 400 แห่ง เพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจัดส่งเพื่อสำรองไว้เพื่อความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายจำนวน 385 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามและรูปแบบการตอบแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของผู้ประกอบการ ส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ส่งทางไลน์ LINE และรูปแบบการตอบกลับทาง Google Form, e-mail, และส่งจดหมายมาหาผู้วิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 385 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบสมมติฐานของแบบสอบถามว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทุกฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์คุณลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 2.2 วิเคราะห์สมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความคิดเห็นแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์
 - 2.3 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความคิดเห็นแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์
 - 2.4 เปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สถิติ F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
 - 2.5 วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: MRA)

2.6 วิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์ในวัตถุประสงค์ที่ 1-4 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายคุณลักษณะของสถานประกอบการ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับเปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ได้แก่ สถิติ F-test และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ค่า F, t Adj R² และ MRA

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

สมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้ในการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง	2.11	.727	น้อย
2. ด้านความรู้ในการอ่านแบบ เข้าใจแบบ/คำสั่ง	2.08	.765	น้อย
3. ด้านทักษะทางภาษาและการสื่อสาร	1.93	.652	น้อย
4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	1.65	.623	น้อยที่สุด
5. ด้านการปฏิบัติงานด้วยสำนึกด้านความปลอดภัย	2.67	.769	ปานกลาง
6. ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1.91	.657	น้อย
รวม	2.05	.689	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.05, S.D.=.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการปฏิบัติงานด้วยสำนึกด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.67, S.D.=.719) และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 1.65, S.D.=.623)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสรรหา	2.87	.907	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	2.53	.813	น้อย
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	2.44	.808	น้อย
4. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ	3.01	.665	ปานกลาง
5. ด้านการรักษา/คงอยู่	2.72	.757	น้อย
รวม	2.71	.792	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.71, S.D.=.792) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสรรหา ($\bar{x}$ = 2.87, S.D.=.907) และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ($\bar{x}$ = 3.01, S.D.=.665) อยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ

คุณลักษณะของสถานประกอบการ	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวม	
	Statistic F (One-way ANOVA)	P-value
ระยะเวลาการทำธุรกิจ	3.146*	.044
สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานทั้งหมด	3.372*	.034
อายุงานเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว	3.205*	.036
รายได้เฉลี่ยของธุรกิจต่อปี	3.390*	.033

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานธุรกิจ สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานทั้งหมด อายุงานเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว และรายได้เฉลี่ยของธุรกิจต่อปีต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	2.598	.088			9.652**	.000
1. การสรรหา	.148	.098	.132		2.985*	.045
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	.164	.105	.147		3.116*	.038
3. การติดตามและประเมินผล	.147	.086	.126		2.984*	.046
4. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	.080	.079	.065		1.788	.075
5. การรักษา/คงอยู่	.165	.112	.153		3.254*	.021
Adjusted R ² =.260, R ² =.274, F =3.468**, SEE = .318, Sig. = .000						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมได้ร้อยละ 26 (Adjusted R² = .260) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับอิทธิพลปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการรักษา/คงอยู่ ($\beta = .153$) ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($\beta = .147$) ด้านการสรรหา ($\beta = .132$) และด้านการติดตามและประเมินผล ($\beta = .126$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 5 ผลการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย 4 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1 การพัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง และการอ่านแบบ เข้าใจแบบ/คำสั่งให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรงได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้ความเข้าใจแบบ/คำสั่งแล้วนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง โดยทำการฝึกอบรมและพัฒนาการใช้

เครื่องมือสมัยใหม่และการอ่านแบบแผนงาน เพื่อเพิ่มความเข้าใจและลดข้อผิดพลาด ลดความซับซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพ จัดหาจัดหาที่เลี้ยงและหัวหน้างานที่มีความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ

แนวทางที่ 2 การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านภาษาและการสื่อสาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในด้านภาษาและการสื่อสารที่ชัดเจน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพ โดยทำการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ผ่านการฝึกอบรมแบบ ON THE JOB TRAINING เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และการ ฝึกอบรมภาษาไทยและอังกฤษ พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง โดยใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและแอปพลิเคชันแปลภาษา

แนวทางที่ 3 การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและความสำคัญด้านความปลอดภัยมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องป้องกันภัย เป็นการอบรมซ้ำเป็นระยะ ตรวจสอบความรู้ด้านความปลอดภัยสม่ำเสมอ เตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือให้พร้อมใช้งาน

แนวทางที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของธุรกิจก่อสร้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของธุรกิจก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอน โดยทำการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อลดค่าใช้จ่ายและขั้นตอน จัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและการสื่อสาร พร้อมให้หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการพัฒนา ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลที่รวดเร็วและโปร่งใส ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย สนับสนุนความสัมพันธ์และให้โอกาสเติบโตในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการปฏิบัติงานด้วยสำนึกด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจก่อสร้างมีการฝึกอบรมและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวมีการตระหนักรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยได้ดีกว่า แต่ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีแรงงานต่างด้าวอาจไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสม ขาดการสนับสนุนจากทีมงาน หรือปัญหาด้านการสื่อสารที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถแสดงสมรรถนะที่ดีที่สุดได้ ซึ่งการที่ความคิด

เห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวในหลายด้าน เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nimthawat et al. (2020) พบว่า ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน 2) ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านทัศนคติ แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกที่ดีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และ 5) ด้านแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก แรงงานต่างด้าวมีความสนใจ ตั้งใจ พอใจ และต้องการทั้งค่าตอบแทน รางวัล และค่าขึ้นชม สอดคล้องกับ Manowan et al. (2019) ผลการศึกษาพบว่า อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานในภาคบริการของไทยยังคงต่ำกว่าภาคการผลิตอื่น ๆ ผลการสัมภาษณ์ แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการนั้นจะต้องมีคุณสมบัติพึงประสงค์ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ และ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมบริการ และสอดคล้องกับ Khanthong et al. (2017) ผลการศึกษาพบว่าความเห็นร่วมกันของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาแรงงานต่างด้าวที่พบบ่อยที่สุด คือ 1) ปัญหาเรื่องการไม่รักษาความสะอาดบริเวณพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของโครงการ ตลอดจนที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวเอง 2) ปัญหาในเรื่องของการใช้ภาษาในการสั่งงานและสื่อสารกันระหว่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกับแรงงานต่างด้าว และ 3) ปัญหาในเรื่องฝีมือของแรงงานต่างด้าวยังด้อยอยู่ รวมถึงการให้ความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อโครงการก่อสร้างในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมมากที่สุดคือ ปัญหาการเรียกร้องขอเพิ่มค่าแรงจากนายจ้างด้านระยะเวลา คือ ปัญหาในเรื่องของภาษาในการสั่งงานและสื่อสารกันระหว่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างกับแรงงานต่างด้าว และด้านคุณภาพคือปัญหาในเรื่องฝีมือของแรงงานต่างด้าวยังด้อยคุณภาพ และสอดคล้องกับ Saenboonrat (2016) ผลการศึกษาพบว่าแรงงานมีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย แต่แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะในการทำงานจนเป็นเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุ และสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงาน

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการสรรหา และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจก่อสร้างอยู่ในระดับน้อยหลายด้านอาจสะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดทักษะและประสบการณ์ ขาดการพัฒนาฝีมืออบรม และขาดทักษะในการ

สื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Leosri and Nemitkraburi (2023) ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวในโรงงานก่อสร้างมีความขาดแคลนแรงงานปัญหาพบเจอหลัก ๆ คือ การสื่อสาร การใช้ภาษา การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และทักษะฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับ Krachan et al. (2022) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้แก่ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ขาดการพัฒนาฝีมืออบรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขาดทักษะในการสื่อสาร

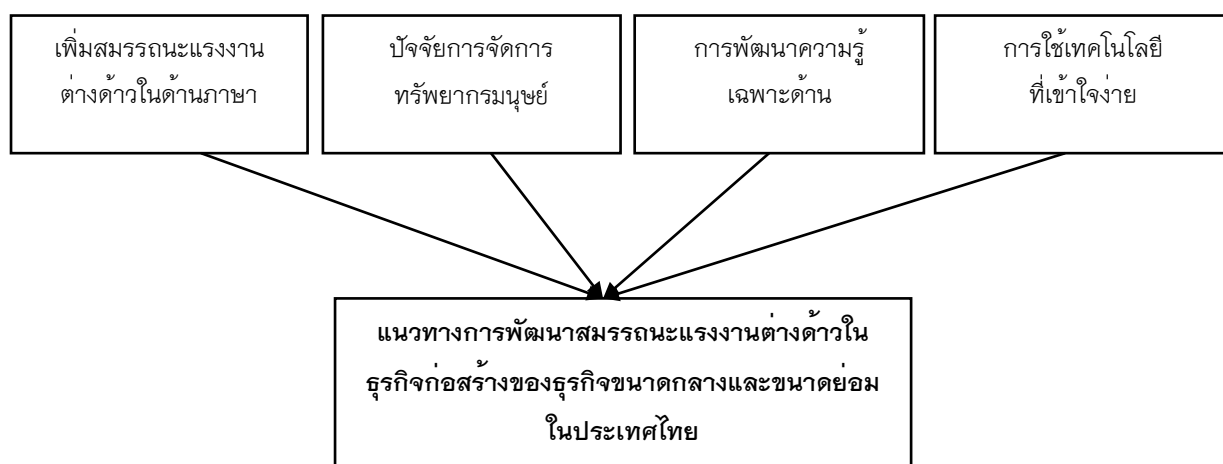
จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่พบว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำธุรกิจ สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อแรงงานทั้งหมด อายุงานเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว และรายได้เฉลี่ยของธุรกิจต่อปีต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำธุรกิจก่อสร้างและมีการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นจะทราบดีถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวในส่วนงานและสัดส่วนใดเพื่อให้งานสำเร็จ การจ้างแรงงานต่างด้าวรายเดิมหรือที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยให้การทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับหัวหน้างานง่ายขึ้น ส่งผลรวมถึงการรับงานได้มากขึ้นและมีรายได้สูงขึ้นของธุรกิจต่อไป สอดคล้องกับ Khuenpanya (2016) ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยหายากเพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก ในส่วนของพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีความขยันอดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงานหนัก และการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง ดังนั้นผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการจ้างแรงงานต่างด้าว และเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ทั้งหมด

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 ที่พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมได้ร้อยละ 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับอิทธิพลปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างโดยรวมในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการรักษา/คงอยู่ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการสรรหา และด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในธุรกิจก่อสร้างต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวในการดำเนินธุรกิจ จึงต้องสรรหาแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและสอดคล้องกับระยะเวลาที่ต้องการใช้แรงงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวน้อยเพราะเสียเวลา จึงอาศัยการสอนงานด้วยพี่เลี้ยง มีการตรวจติดตามและประเมินผลด้วยหัวหน้างาน การรักษาและคงอยู่น้อย จึงมีแรงงานต่างด้าวลากออกหรือเปลี่ยนงานบ่อย เน้นอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงที่เพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน อาศัยแรงงานต่างด้าวทำงานที่ต้องใช้กำลังของร่างกายสูง เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และมีความอดทนต่อการทำงานหนักและสอดคล้องกับ Suthiphrom et al. (2016) พบว่า กระบวนการสรรหา แรงงานต่าง

ตัวเริ่มจากการศึกษาระเบียบข้อบังคับ กฎหมายด้านการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ทำการการตรวจสอบนโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน ตรวจสอบงบประมาณ ทั้งนี้การดำเนินการสรรหาส่วนใหญ่ใช้วิธีการให้คนกลางหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินงานในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Lung and Tanpao (2019) พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ปัจจัยทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อสนับสนุนนโยบายประเทศไทย 4.0 และซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bunthong et al. (2019) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อสร้างความได้เปรียบในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และกลยุทธ์การจูงใจ และรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5 ที่พบว่ามี 4 แนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ได้แก่ แนวทางที่ 1 การพัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง และการอ่านแบบ เข้าใจแบบ/คำสั่งให้มีประสิทธิภาพ แนวทางที่ 2 การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านภาษาและการสื่อสาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น แนวทางที่ 3 การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและความสำนึกด้านความปลอดภัยมากขึ้น และแนวทางที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของธุรกิจก่อสร้าง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยพบว่าการเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวในด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การจัดอบรมภาษาไทย การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแนวทางที่ควรนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มพูนทักษะภาษาไทยและภาษาอังกฤษของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะทางในสาขาที่สนใจหรือเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง การฝึกฝนทักษะที่จำเป็น และการติดตามข่าวสารและความก้าวหน้าในสาขานั้นๆ และการใช้เทคโนโลยีที่เข้าใจง่าย ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี

สรุป

แรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยประกอบด้วยแรงงานไทยและต่างด้าว ส่วนใหญ่ต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเพื่อประหยัดต้นทุน ถ้าหากเป็นงานด้านวิศวกรรมโยธา เช่น การออกแบบ การคำนวณโครงสร้าง ระบบไฟฟ้า ระบบชลประทาน ตั้งแต่งานก่อสร้างระดับเล็กๆ ไปจนกระทั่งถึงงานก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่ จะใช้บุคลากรคนไทยเท่านั้น เพราะจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานไทย ควรพัฒนาทักษะด้านการใช้เครื่องมือการก่อสร้างสมัยใหม่ เครื่องทุ่นแรงต่างๆ ที่นายจ้างจัดหามาใช้เพื่อให้ลดขั้นตอนและลดการใช้แรงงานที่อาจเป็นอันตราย และใช้วิธีการสอนงานจากหัวหน้างาน โดยที่จะให้ทำงานแบบทีม ที่มีหัวหน้าทีมคอยช่วยสอนงานจนกว่าจะสามารถใช้เครื่องมือเป็นพัฒนาทักษะฝีมือการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวให้มีความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการดูแลจากนายจ้าง ไม่ถูกกลั่นแกล้งเอารัด เอาเปรียบ ซึ่งจะทำให้การเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ใช้วิธีให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานกว่าคอยสอนงาน และควบคุมงานร่วมกับหัวหน้าคนงานไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างสามารถนำแนวทาง 4 แนวทาง ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างให้มีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถนำแนวทาง 4 แนวทาง ไปกำหนดนโยบายสนับสนุนและพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

2. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทนแรงงานคนไทย โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ขาดแคลนโดยคำนึงถึงทั้งด้านความมั่นคงเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวนมาก ต้องดำเนินการในทุกขั้นตอนเพื่อให้แรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองดูแลตามมาตรฐานสากล และป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานรวมทั้งเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการการเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง และการอ่านแบบ เข้าใจแบบ/คำสั่งให้มีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมและพัฒนา โดยจัดการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรงสมัยใหม่แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อให้เรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้องและปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมการอ่านแบบแผนงานและคำสั่ง เพื่อเพิ่มความเข้าใจและลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

1.2 การใช้เทคโนโลยีที่เข้าใจง่าย โดยนำเทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายมาใช้ในการก่อสร้าง เพื่อลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 สร้างทีมดูแลแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ โดยจัดหาพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับสมาชิกในทีม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

2. จากผลการการเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านภาษาและการสื่อสาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

2.1 พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยฝึกอบรมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในงานก่อสร้าง โดยแบ่งเป็นขั้นตอนและใช้วิธี “on the job training” เพื่อให้แรงงานได้เรียนรู้ขณะทำงานจริงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ฝึกอบรมภาษาไทยและอังกฤษเบื้องต้น ที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง โดยใช้สื่อหลากหลายและแนะนำแอปพลิเคชันแปลภาษาที่ช่วยให้แรงงานต่างด้าวสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

3. จากผลการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะแรงงานต่างด้าวด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและความสำคัญด้านความปลอดภัย มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

3.1 เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เน้นการใช้เครื่องป้องกันภัย เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ และรองเท้าหุ้มส้น ใช้วิธีการอบรมซ้ำเป็นระยะสั้นๆ และตรวจสอบความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลและลงโทษอย่างเหมาะสม

3.2 พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยจัดฝึกอบรมแบบปฏิบัติจริง (Hands-on Training) เน้นการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลอง เพื่อเพิ่มความพร้อมในการเผชิญกับปัญหา สอนทักษะการรายงานปัญหาให้ชัดเจนในกรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

3.3 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยระบุนขั้นตอนการทำงานและวิธีการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นให้พร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. จากผลการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของธุรกิจก่อสร้าง มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

4.1 ขยายช่องทางสรรหาแรงงานต่างด้าว โดยผ่านเครือข่ายที่เชื่อถือได้และช่องทางออนไลน์ ส่งเสริมการจ้างงานที่ถูกกฎหมายและเร่งรัดกระบวนการจัดการเอกสารโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วย

4.2 การสร้างความพึงพอใจและการรักษาแรงงานไว้ โดยการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น สุขภาพ การดูแลเด็ก และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่พัก เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและการรักษาแรงงาน

4.3 การสร้างความผูกพัน โดยจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยงและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดการลาออก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. นำผลการวิจัยไปทำการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (hands-on training) ที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม

2. นำผลการวิจัยไปทำการศึกษาต่อในเรื่องผลกระทบของเทคโนโลยีต่อสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว ศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการก่อสร้างต่อสมรรถนะของแรงงานต่างด้าว และเสนอแนวทางการฝึกอบรมที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นำผลการวิจัยไปทำการศึกษาต่อในเรื่องการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีแรงงานต่างด้าวทำอยู่เป็นจำนวนมาก ศึกษาวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

และการพัฒนาเครื่องมือสื่อสารที่ช่วยลดปัญหาการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและแรงงานต่างด้าว
และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ความผูกพันและความพึงพอใจในงานต่อไป

References

- Bunthong, C., Suttapong, K., & Yuangyal, N. (2019). Talent management strategies for creating competitive advantage in organization. *Executive Journal*, 39(1), 24–35. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/executivejournal/article/view/167916>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of psychology testing* (3rd ed.). Harper and Row.
- Department of Employment. (2023). Report on the situation of migrant workers who have received work permits throughout the Kingdom. Department of Employment, Ministry of Labor.
- Kanchanadit, B. (2017). *Determination of criteria for bringing migrant workers to work with Employers in Thailand*. Prachatai Editorial Team.
- Khanthong, S. et al. (2017). *A study of foreign labor problems from the perspective of construction supervisors in Nakhon Pathom Province*. Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Khecharanan, N. (2020). *Organizational behavior*. SE-EDUCATION.
- Khuenpanya, W. (2016). *Factors affecting the employment of foreign workers by restaurant operators in Chonburi Province*. Burapha University.
- Krachan, K., Punyaphaphasorn, N., & Trisirichot, T. (2022). Guidelines for the development of skills of unskilled foreign workers in establishments for the electrical appliance and electronic parts assembly industry in the Eastern Economic Corridor. *Lawarath Social E-Journal*, 4(2), 71–92. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawarathjo/article/view/257074>
- Laosri, S., & Nemitkraburi, A. (2023). Factors of choosing foreign workers in construction work basing on manager's perspective in Phaya Thai, Bangkok. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(3), 1353–1366. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270740>
- Lung, T., & Tanpao, K. (2019). *Guidelines for the development of labor skills in the manufacturing industry to support Thailand 4.0 policy*. Western University.

- Manowan, D., Luksamee-arunoyhai, M., & Toprayoon, Y. (2019). Guidelines for developing and increasing labor productivity in the service sector for the Thai economy. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(2), 736–756. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/179428/131160>
- Muangmoon, P. (2019). The implementation of foreign labour policy: a study of the role of employment arrangement service agency in Chiangmai. *Journal of Politics, Administration and Law*. 11(1), 253–269. <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/law/article/view/6471>
- Nimthawat, R., Sanposh, K., & Suksan, B. (2020). Strategies for developing the potential of foreign workers in construction material business establishments in Udon Thani Province. *Journal of Buddhist Social Sciences and Anthropology*, 5(2), 224–238. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/238159>
- Office of Small and Medium Business Promotion. (2023). *Enterprise situation report medium and small business*. Office of Small and Medium Business Promotion.
- Rueangkun, J. (2019). *Human resource management*. Nation Height 1954.
- Saenboonrat, P. (2016). *A study of the demand for Foreign Labor of Small-scale Entrepreneurs in Chonburi Province*. Suranaree University of Technology.
- Sinsomboonthong, T., Wichaiya, W., & Terat, S. (2021). *Good practices in the development of skills of migrant workers*. IOM UN MIGRATION. <https://mitrthai.com>
- Suthiphrom, W., Sukplang, W., & Tankaew, A. (2016). Recruitment and selection of foreign workers in government and private organizations in Ubon Ratchathani Province. In Amphai Yongkulvanich (ed.). In *The 4th National Academic Conference, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, “Challenging Thai local businesses with management innovations”* (160–168).