



สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ
ที่มีแรงงานต่างด้าว เขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย*

THE CONDITIONS ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF
ORGANIZATIONS WITH ALIEN LABORS
IN SOUTHERN THAILAND

สมชัย ปราบรัตน์

Somchai Prabrat

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Hatyai Business School, Hatyai University, Songkhla, Thailand

สรัญญา โยะหมาด

Saranya Yohmad

หน่วยวิจัยความมั่นคงของมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดตรัง

Human security Research Unit, Prince of Songkla University, Trang, Thailand

E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้างหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานผู้ควบคุมแรงงานของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว สังกัดเขตภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 371 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการรายด้านแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.65) การบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.63) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว

* Received 28 February 2023; Revised 28 March 2023; Accepted 30 March 2023



($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.52) การพัฒนาแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.56) และการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงงานต่างด้าว ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.52) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่ภาคใต้จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีช่วงอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, แรงงานต่างด้าว

Abstract

The objectives of this research were to (1) to study the condition of human resource management of workplaces located in southern area of Thailand wherein alien labors were employed, and (2) to compare the condition of human resource management of each workplace with the classification based on personal background information. The sample of this qualitative research consisted of 371 employers or responsible personel for human resource management of organizations employing alien labors in 14 southern provinces. The data were collected by the use of questionnaires. The findings are as follows: 1) Either with or without the consideration of each aspect included, the overall condition of the administration is at high level ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.46) When sorted from highest to lowest, mean values are as the followings: $\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.65 (Safety Work Environment), $\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.63 (Compensation Management), $\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.52 (Recruitment), $\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.56 (Labor Skills Development), and $\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.52 (Job Evaluation). 2) Comparative results of the workplaces' condition of human resource management, classified based on personal background information and administration style, are as follows: The employers in the area hold different levels of education and positions in the workplace, share different conditions of human resource management with statistical significance of .05. Meanwhile, the employers with different ages and experiences hold different conditions of human resource management, having no statistical significance.

Keywords: Development, Human Resource Management, Alien Labor

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจต้องประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น องค์การต้องการคิดค้นและมองหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้ทันและเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การมาใช้ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อให้ธุรกิจสามารถคงอยู่และแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ หากกล่าวถึงทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจนั้นประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เครื่องจักรวัสดุ และวิธีปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าจากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวมานั้น เรื่องของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับระบบงานขององค์การ ซึ่งคะเนิงนิจ อนุโรจน์ กล่าวว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การในปัจจุบันมากกว่าในอดีต ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่จะแข่งขันแตกต่างกันโดยมีจุดประสงค์ คือ ต้องการให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้สามารถสร้างผลตอบแทนกลับมาให้กับองค์การได้มากที่สุด (คะเนิงนิจ อนุโรจน์, 2554) ดังนั้นแต่ละองค์การจึงส่งเสริมให้พนักงานได้มีการสร้างเสริมองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อรองรับสภาวะของโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการจัดทำข้อมูลสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเพื่อให้องค์กรนำข้อมูลไปบริหารจัดการได้ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรอยู่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับสถานการณ์ของแรงงานในประเทศไทยนั้น ประกอบด้วยแรงงานที่เป็นคนไทยและแรงงานที่เป็น ต่างด้าว สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ให้ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เป็นคนไทยที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจภาคการค้า บริการและผลิต ประมาณ 27.11 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ส่วนแรงงานต่างด้าวโดย สำนักบริหารแรงงาน ต่างด้าว ได้รายงานว่ประเทศไทยมีกลุ่มประเทศ เมียนมาร์ กัมพูชา และลาว เป็นแรงงานหลักในหลายอุตสาหกรรม ตามที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีแรงงานต่างด้าวจำนวนทั้งสิ้น 1,666,642 คน เฉพาะภาคใต้ มีจำนวนถึง 318,416 คน และสำหรับนายจ้างทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 244,577 คน เฉพาะภาคใต้ มีจำนวนถึง 41,436 คน เป็นอันดับสอง รองจากภาคกลาง โดยปัจจุบันแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นระดับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)

สำหรับปัญหาแรงงาน สุชาติ จันทรานาคราช กล่าวไว้ว่าแรงงานถือเป็นต้นทุนที่สูงของภาคธุรกิจ ซึ่งปัญหาแรก คือ แรงงานไม่มีผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานจะต้องเร่งในเรื่องของการสร้างความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งหากสามารถเพิ่มได้เพียงร้อยละ 1 ของแรงงานทั้งหมด จะทำให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนเพิ่มผลิตผลได้มากขึ้น ประเด็นสอง คือ



เรื่องของแรงงานต่างด้าวมีต้นทุนสูง ทั้งจากค่าธรรมเนียมต่าง ๆ หากเลือกได้ต้องการที่จะใช้แรงงานที่เป็นคนไทยมากกว่าแต่ในเมื่อไม่มีทางเลือกจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว (สุชาติ จันทรานาคราช, 2560) สำหรับสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานได้กล่าวในรายงานเรื่องสถานการณ์และเตือนภัยด้านแรงงานปี 2560 ไว้ว่า สถานประกอบการ มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ซึ่งสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงาน มากที่สุด 5 เรื่อง คือ สวัสดิการ (คณะกรรมการฯ) ข้อบังคับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง วันหยุด และการจ่ายค่าจ้าง ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2561) สำหรับส่วนพื้นที่ภาคใต้ สำนักข่าวอิสราได้สัมภาษณ์สภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้มงวดการใช้แรงงานต่างด้าว โดยสรุปคือ แรงงานต่างด้าวกลับประเทศตนเองมากขึ้นรวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านได้ดึงแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านด้วยจำนวนมาก ทำให้ขาดกำลังแรงงานที่มีฝีมือ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการมีปัญหาการผลิตเป็นอย่างมาก ถึงภาครัฐส่งเสริมให้ใช้แรงงานคนไทยแต่ในภาคปฏิบัติลักษณะงานที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำส่วนใหญ่แรงงานคนไทยไม่ทำในงานดังกล่าว (สำนักข่าวอิสรา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสำรวจของ ธนาคารแห่งประเทศไทยที่พบสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2551) ดังนั้น สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันจะต้องบริหารการดำเนินงานด้านบุคคลให้ถูกต้องตามกฎหมายพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจรวมถึงส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะ ความสามารถที่ดีและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นแรงงานคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการจัดการสภาพและปัญหาดังกล่าวเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่จะต้องกระทำ ดังคำกล่าวของ โชติชวัล พุทธิกาญจน์ ซึ่งกล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ แนวคิดและหลักการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยขาดความรู้และความเข้าใจจะส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อีกทั้งยังอาจส่งผลเชิงลบต่อองค์กรได้อีกด้วย (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559) ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ จากข้อมูลข้างต้นนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาประเด็นแรกคือ สถานประกอบการมีปัญหาการจัดหาและบริหารแรงงานต่างด้าวซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องใช้แรงงานกลุ่มนี้เพราะงานที่จ้างส่วนใหญ่แรงงานคนไทยไม่ทำ ประเด็นที่สองแรงงานต่างด้าวที่มาทำในประเทศไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือแรงงานต่ำ



จากความเป็นมา สภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย เพื่อให้รู้และเข้าใจสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวโดยนำผลจากการศึกษาไปใช้ประกอบการเรียนการสอน สำหรับการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์นั้น สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อแรงงานต่างด้าวภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และหน่วยงานภาครัฐนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหาทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงนโยบายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากร

นายจ้างหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานผู้ควบคุมแรงงานของสถานประกอบการใน 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย สถานประกอบการละ 1 คน ต่อสถานประกอบการ 1 แห่ง ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางาน ส่วนบริหารการจัดการระบบการทำงานของคนต่างด้าว สรุปรณ สิ้นสุดเดือน ตุลาคม 2560 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) จำนวนสถานประกอบการใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 41,436 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างนายจ้างหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานผู้ควบคุมแรงงาน ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวสังกัดเขตภาคใต้ 14 จังหวัด ตามลำดับ ดังนี้

2.1 กำหนดพื้นที่เก็บข้อมูล โดยการสุ่มเลือกจังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม กล่าวคือ แบ่งกลุ่มจังหวัดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเขตตรวจราชการในภาคใต้ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ออกเป็น 3 เขต คือเขต 6 ได้แก่ จังหวัด ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และ พัทลุง เขต 7 ได้แก่ จังหวัด ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และ ตรัง และเขต 8 ได้แก่จังหวัด สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกจังหวัดตัวแทนของแต่ละเขต เขตละ 1 จังหวัด ผลปรากฏว่าได้จังหวัดตัวแทนเขตและ



เป็นพื้นที่ตัวแทนของประชากร 14 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดนครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา

2.2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จากตาราง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ประชากร จำนวน 41,436 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 371 คน (Yamane, T., 1973) มีรายละเอียด เป็นดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เขตตรวจราชการที่	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
6	18,666	167
7	19,020	170
8	3,750	34
รวม	41,436	371

2.3 ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกระดับ คือ นายจ้าง ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหัวหน้างานผู้ควบคุมแรงงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล จากตำรา งานวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ วัดระดับการดำเนินการของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว เขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาแรงงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ กำหนดเป็นระดับและเกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่จะทำการศึกษาและสอดคล้องกับหัวข้อวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยเมื่อได้นิยามศัพท์ตัวแปรที่สอดคล้องกับงานวิจัยแล้วจึงทำการร่างแบบสอบถามเพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ



4.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องชัดเจนของภาษา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่า IOC มากกว่า .5 ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายข้อ 0.67 - 1.00 สามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นแต่ละข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปทดลองใช้งานได้

4.2 ปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยง (Reliability) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความคงเส้นคงวาหรือความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดซ้ำ งานวิจัยนี้ใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) อยู่ระหว่าง 0.74 - 0.94 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวโดยส่งจดหมายแบบสอบถาม ของเอกสารที่ใส่แบบสอบถามที่ประเมินแล้วกลับมาทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งโทรศัพท์ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยวาจา หากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบตามเป้าหมายจะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาก็ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงจัดเรียงลำดับและลงรหัส (Coding from) เพื่อจำแนกประเภทข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปบันทึกและประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสามารถแยกได้ดังนี้

6.1 การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการศึกษาและสรุปปรากฏการณ์ ได้แก่

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และประสบการณ์ทำงาน



6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับการดำเนินการ กิจกรรมหรืองานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็น โดยใช้เกณฑ์ในการจัดระเบียบความหมายของค่าเฉลี่ย (สำเร็จ จันทสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, 2547)

6.2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับทดสอบสมมติฐานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 45.87 รองลงมาเป็นอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 16.80 ส่วนสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด ร้อยละ 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 - 50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 37.60 รองลงมาเป็น 31 - 40 ปี ร้อยละ 31.20 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของธุรกิจมากที่สุด ร้อยละ 42.67 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.47 สัญชาติของแรงงานในสถานประกอบการเป็นพม่ามากที่สุด ร้อยละ 60.00 กลุ่มประเภทวีธีนำเข้าแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแบบพิสูจน์สัญชาติมากที่สุด ร้อยละ 62.40 รองลงมาแบบนำเข้าตาม MOU ร้อยละ 49.90 ระยะเวลาที่สถานประกอบการเริ่มใช้แรงงานต่างด้าว มากกว่า 6 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.30 สถานประกอบการเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต มากที่สุด ร้อยละ 35.70

2. สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประเมินค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 371 คน แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในภาพรวม รายด้าน

สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว	3.88	0.52	มาก
การพัฒนาแรงงานต่างด้าว	3.85	0.56	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงงานต่างด้าว	3.45	0.52	มาก
การบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อแรงงานต่างด้าว	3.93	0.63	มาก
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.99	0.65	มาก
ภาพรวม	3.82	0.46	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการรายด้านแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.65) การบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.63) การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.52) การพัฒนาแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.56) และ การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว ในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้านการเท่ากันของความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่ม (Test of Homogeneity of Variances) ด้วย Levene's test ถ้าพบว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากันก็จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test แต่ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Brown-Forsythe test และถ้าพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยค่าสถิติของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน และค่าสถิติ Dunnett's T3 ในกรณีที่ความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ตามลำดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	n	$\bar{x}$	S.D.	Test of		ANOVA		ผลการ เปรียบเทียบ รายคู่
				homogeneity of variances				
				Levene	p	F	p	
ระดับการศึกษา								
ไม่เกินมัธยมศึกษา ตอนต้น	93	4.00	0.41	1.38	.25	14.89*	.00	ปริญญาตรีขึ้นไป < ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น และ มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรืออนุปริญญา
มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือ	97	3.90	0.45					
อนุปริญญา								
ปริญญาตรีขึ้นไป	185	3.70	0.46					



ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

สภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	n	$\bar{x}$	S.D.	Test of homogeneity of variances		ANOVA		ผลการ เปรียบเทียบ รายคู่
				Levene	p	F	p	
ช่วงอายุ								
20-30 ปี	66	3.92	0.42	2.19	.09	2.12	.10	ไม่แตกต่าง
31-40 ปี	117	3.78	0.37					
41-50 ปี	141	3.79	0.53					
51 ปี ขึ้นไป	51	3.90	0.48					
ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร								
เจ้าของกิจการ	160	3.85	0.47	.23	.79	4.53*	.01	หัวหน้างาน >
หัวหน้าฝ่ายทรัพยากร มนุษย์	145	3.74	0.44					หัวหน้าฝ่าย
หัวหน้างาน	70	3.93	0.47					ทรัพยากร มนุษย์
ประสบการณ์ทำงาน								
น้อยกว่า 5 ปี	124	3.90	0.45	1.42	.24	2.61	.08	ไม่แตกต่าง
5-10 ปี	148	3.79	0.46					
10 ปีขึ้นไป	103	3.79	0.47					

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

3.1 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 372) = 14.89, p = .00$) และเนื่องจากประชากรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ($p = .25$) ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe's Method พบว่า ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออนุบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(3, 371) = 2.12, p = .10$)

3.3 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์การต่างกัน มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 372) = 4.53, p = .01$) และเนื่องจากประชากรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ($p = .79$) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe's Method พบว่าผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้างานของแรงงานต่างด้าวมีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 372) = 2.61, p = .08$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อแรงงานต่างด้าว การสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว การพัฒนาแรงงานต่างด้าว และการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการและหัวหน้าฝ่ายที่ดูแลงานบริหารทรัพยากรมนุษย์รับรู้ถึงสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงาน ต่างด้าวว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อย่างเช่นในประเด็น 1) มีการวางแผนอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ 2) มีการให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจเพื่อกระตุ้นให้แรงงานทำงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยทั้งรายด้านและรายข้อสูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมสกุล เบาเนต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ที่พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่คือการสื่อสาร การกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เองเหมือนเมื่อก่อน การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากันทำให้มีความไม่พอใจเกิดขึ้น และแรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี (สมสกุล เบาเนต และวิโรจน์เจษฎาลักษณ์, 2560) ในขณะที่ ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) และได้เสนอแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมควรให้ทุกกลุ่มหรือประสานการมีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีควรที่มีการประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรทบทวนและปรับปรุงเกี่ยวกับ



สวัสดิการต่าง ๆ ของ สถาบันให้ได้รับสิทธิเท่าเทียม หรือไม่ต่ำกว่าสิทธิของทางราชการ และทั้งในสิทธิที่เป็นส่วนของ เจ้าหน้าที่รวมถึงบุคคลในครอบครัว รวมทั้งชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบ และเข้าใจถึงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่พึงจะได้รับ ควรทำการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ที่ลาออกเพื่อ สอบถามถึงสาเหตุของการลาออกเพื่อนำ ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน หรือหาแนวทางป้องกัน ในเรื่องการดูแลรักษาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบและควรที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว, 2557)

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทำงานส่วนงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงจึงมีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงของแรงงานต่างด้าวซึ่งคลุกคลีใกล้ชิดกับแรงงานมากกว่านั่นเองซึ่งสอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้างานของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าทั้งระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่รับความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวต่างก็ส่งผลต่อสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ กล่าวคือ ผู้ประกอบการหรือบุคลากรในสถานประกอบการที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความใกล้ชิดกับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการนั้นๆ มาก ก็จะมีผลให้มีสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงตามไปด้วย ทั้งนี้ ช่วงอายุและประสบการณ์การทำงานของผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ไม่ส่งผลต่อสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด สำหรับงานวิจัยที่มีความเห็นแย้งกับงานวิจัยในประเด็นด้านการศึกษา คือ พระพงษ์ชัย ชยวิโส ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า พระธรรมจาริกที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (พระพงษ์ชัย ชยวิโส, 2556) สำหรับงานวิจัยที่มีความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยในประเด็นด้านอายุงาน ซึ่ง เยาวเรศ กาทองทุ่ง ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่มี



ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่มีความต่างกัน (เยาวเรศ กาทองทุ่ง, 2557)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ทุกด้านอยู่ในระดับสูงแต่สถานประกอบการก็ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านการพัฒนาแรงงานต่างด้าว และ การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อแรงงานต่างด้าว รวมถึงสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการศึกษาค้นคว้า ทำวิจัยและพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน สำหรับผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ที่ดูแลแรงงานต่างด้าวนั้นซึ่งมีระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันั้น นั้น ควรอบรมและเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์แรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และสถานศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านดังกล่าวควรเน้นการปฏิบัติมากขึ้นเพื่อให้บัณฑิตที่จบมาพร้อมต่อการทำงานสำหรับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวต้องยกระดับหรือปรับปรุงกระบวนการมาตรฐาน การอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนหรือต่อทะเบียนการทำงาน สำหรับการศึกษาข้อมูลครั้งต่อไป สามารถดำเนินการวิจัยตามแบบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวแทนการสำรวจด้วยคำถามแบบตรวจสอบรายการเพียงอย่างเดียวเพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม รวมถึงใช้การวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวให้สูงขึ้นและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2561). สถานการณ์และเตือนภัยด้านแรงงานปี 2560 (มกราคม - ธันวาคม 2560). เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2561 จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2018-11-14-1542194500.pdf>.
- คะนิงนิจ อนุโรจน์. (2554). Approach to Talent Management. Royal Thai Airforce Medical Gazette, 60(1), 52-54.
- โชติชวัล พุกิจกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2551). สถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจไทย. ใน รายงานวิจัยธนาคารแห่งประเทศไทย. ธนาคารแห่งประเทศไทย.



- พระพงษ์ชัย ชยวิโส. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เยาวเรศ กาทองทุ่ง. (2557). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว. (2557). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง(องค์การมหาชน). ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมสกุล เบาเนิด และวิโรจน์เจษฎาลักษณ์. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 10(1), 376-393.
- สำนักข่าวอิสรา. (2560). เมื่อคนต่างด้าวสะเทือน เศรษฐกิจก็กระเพื่อมที่ปัตตานี. เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2560 จาก <https://www.isranews.org/content-page/67-south-slide/58752-outside-58752.html>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สรุปผลภาวะการมีงานทำของประชากรสิ้นสุดเดือนกุมภาพันธ์ 2563. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2563 จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13>.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). เขตตรวจราชการ. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2560 จาก <https://www.opm.go.th/opmportal/index.asp?parent=1232&pageid=1427&directory=14437&pagename=content1>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ฉบับประจำเดือนตุลาคม. เรียกใช้เมื่อ 14 ธันวาคม 2560 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/7d983a9be2bd2908c835bbe1b761e905.pdf
- สำเร็จ จันทสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ จันทรานาคราช. (2560). ปัญหาแรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องเข้มงวดเรื่อง. เรียกใช้เมื่อ 17 ธันวาคม 2560 จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-77430>.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). New York: Harper&Collins.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed.). New York: Harper and Row Publications.