

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร Management for Quality Development of For Workers in Bangkok

รศ.รินทร์ พงษ์สิทธิ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3. เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จำนวน 15 คน 3 กลุ่ม และการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา เป็นประชากรในการศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 1 จำนวนแบบสอบถาม 127 ชุด กลุ่มที่ 2 จำนวนแบบสอบถาม 191 ชุด และกลุ่มที่ 3 จำนวนแบบสอบถาม 310 ชุด แจกตามแบบสอบถามแรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 3 กลุ่ม รวม 628 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. คุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวินัย และรักขานวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามกฎระเบียบ

2. ศึกษาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว กระบวนการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว มีทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม และได้รับความร่วมมือจากแรงงานต่างด้าว

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3. เสนอแนะการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้มีโอกาสไปทำงานหรือศึกษา วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าว การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้ผู้นำในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการทำผิด กฎหมายแรงงานต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงาน และการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้มีวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างแรงงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าว เกิดความรักและเข้าใจความเป็นอยู่ในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและเพื่อนบ้าน

คำสำคัญ: การพัฒนาแรงงาน คุณภาพแรงงานต่างด้าว กรุงเทพมหานคร

Abstracts

Research on Management for Quality Improvement of Foreign Workers in Bangkok The objective of the study was to study the sample of research workers, including migrant workers in Myanmar, as follows: 1. To study the quality of foreign migrant workers in Bangkok 2. To study the management of quality of migrant workers in Bangkok and 3. To improve the management of the quality of migrant workers. Conducted by the Research Methodology (Mix Research) by qualitative research. (Quantitative Research), 15 persons, 3 groups according to Tables 3 - 5 and Survey Research. The samples used in the study were the migrant workers in Myanmar The study population is in Bangkok metropolitan area. Group 1, 127 questionnaires, group 2, 191 questionnaires and 3 questionnaires. 310 questionnaires distributed by the migrant workers questionnaire in Myanmar. The total of 3 groups of 628 complete sets is 100% of the total number of questionnaires. And frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way Analysis of Variance) And compare the differences. Mean Least Significant Difference (LSD.) And Research Based Quality through in-depth interviews with key informants and contextual analysis techniques. The study found that.

1. The quality of migrant workers in Bangkok include the knowledge and understanding of their assigned roles and duties. Have the ability and skills to perform assigned tasks. Discipline and discipline in duty and responsibility. Good human relations with colleagues. And follow the rules

2. Study management to improve the quality of migrant workers in Bangkok using appropriate leadership. Management Process for the Quality of Foreign Workers The process of improving the quality of migrant workers Have the right administrative resources And get the cooperation of foreign workers.

3. Recommend improvements in the management of quality of migrant workers, such as the management of the quality of migrant workers in the organization to visit the workplace or study. Culture of neighboring countries with foreign workers Management for the development of the quality of migrant workers in the organization gives the leaders in the organization a better understanding of labor law. To prevent mistakes Foreign labor law, both entrepreneurial and labor And management for the development of the quality of migrant workers in the organization provides a common culture of labor. educational exchange To make foreign workers To love and understand the well-being of each country. Which is their own identity and neighbors.

Keywords: Labor development, Quality of foreign workers, Bangkok

บทนำ

การหลั่งไหลของแรงงานพม่าเข้ามาในไทย ปัจจัยประการสำคัญเป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับพม่า เนื่องจากประชาชนพม่าส่วนใหญ่ประสบภาวะยากจนไม่มีงานทำและขาดรายได้ในการดำรงชีพอย่างเพียงพอ ในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก เพื่อนำไปใช้งานในธุรกิจประเภทต่างๆ อาทิ กิจการด้าน การประมง การก่อสร้าง เกษตรกรรมและโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป ด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานพม่าเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่มักปรากฏในรูปการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานผิดกฎหมายผ่านช่องทางชายแดนด้านต่างๆ บริเวณพรมแดนไทย-พม่า ซึ่งมีระยะทางยาวไกล ประกอบกับผู้ประกอบการในไทยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงแก่แรงงานพม่าเหล่านี้ในอัตราที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้จ่ายแก่แรงงานคนไทย และแรงงานพม่าดังกล่าวมีความอดทน ไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง จึงเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจไทย เพราะเป็นการลดต้นทุนและสร้างรายได้เป็นกำไรในการดำเนินธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาจากผู้อพยพหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อพยพซึ่งเข้ามาเป็นผู้ใช้แรงงานมีที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา เนื่องจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยทางการเมือง จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นและอพยพหลบหนีเข้าเมืองของผู้คนเพื่อมาหางานทำในประเทศไทยซึ่ง

สามารถกระทำได้ง่ายเนื่องจากอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทยมีระยะทางยาวไกล ปัญหาเกี่ยวกับผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

โดยเกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่สังคมเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และจังหวัดใหญ่ๆของแต่ละภาคซึ่งมีความต้องการแรงงานดังกล่าวเป็นจำนวนมากและปรากฏการจ่ายอัตราค่าจ้างสูงกว่าในภาคเกษตรกรรม ขณะเดียวกันถึงแม้ว่าตลาดของประเทศจะมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เพื่อสนองตอบความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมข้างต้น แต่การที่แรงงานจำนวนมากเดินทางไปขายแรงงานในต่างประเทศ จึงทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือในหลายสาขา งานบางประเภทคนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานด้านประมงทะเล และอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับประมงทะเล จึงทำให้ภาคเอกชนและผู้ประกอบการได้หาทางออกโดยการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานทำในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือที่มีความอดทนและอัตราค่าแรงถูกประกอบด้วยแรงงานสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา บังคลาเทศ ปากีสถาน จีน ซึ่งในจำนวนนี้แรงงานสัญชาติพม่ามีจำนวนมากที่สุด นอกเหนือจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจแล้ว อาจกล่าวได้ว่าแรงงานพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายนั้น ยังลักลอบเข้ามาโดยเหตุผลด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินที่เกิดจากปัญหาการสู้รบระหว่างรัฐบาลพม่าและกองกำลังชนกลุ่มน้อย ทำให้มีจำนวนผู้หลบหนีภัยจากการเข้ามาสู่รับอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดตลอดแนวชายแดนด้านตะวันตก ในระยะแรกแรงงานพม่าจะอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีเขตแดนติดต่อกันเท่านั้นโดยพบมากที่จังหวัดระนอง ซึ่งอยู่ตรงข้ามจังหวัดเกาะสอ แรงงานพม่าเป็นลูกเรือและลูกจ้างในพื้นที่ ต่อมาได้ขยายไปเป็นคนงานในสวนยางพารานอกจากนี้ยังมีในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดราชบุรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานพม่าเชื้อสายมอญกับกะเหรี่ยงที่เข้าไทยมาทางด้านจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรีและประจวบคีรีขันธ์ โดยเข้ามารับจ้างเป็นลูกเรือประมงมากที่สุด ที่เหลือเป็นแรงงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและรับใช้ทั่วไป ทั้งนี้การหลั่งไหลของแรงงานพม่าที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ซึ่งเกิดปัญหาการเมืองภายในของพม่าเป็นต้นมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งศึกษาเฉพาะ “การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร” ศึกษากรณีแรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านมีงานทำและรายได้ 2) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านครอบครัว 3) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านสุขภาพอนามัย 4) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) 5) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม 6) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านสิทธิและความเป็นธรรม 7) การพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ด้านการสนับสนุนทางสังคม

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (independent variable) คือ นโยบายการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีความต่อเนื่อง นำไปปฏิบัติได้ และวัดผลและประเมินผล

ตัวแปรอิสระ (Dependent variable) คือ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว กระบวนการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว มีทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม และได้รับความร่วมมือจากแรงงานต่างด้าว

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการขอสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 15 คน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา จำนวน 127 คน

กลุ่มที่ 2 จำนวน 191 คน

กลุ่มที่ 3 จำนวน 310 คน ทั้งหมดจำนวน 3 กลุ่ม รวม 628 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการ 3 กลุ่ม ที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2559 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ.2560 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการ หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน แรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมา รวม 628 คน

พื้นที่การวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการ 3 กลุ่มที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร และใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Information) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ในที่นี้ผู้เขียนขอแนะนำเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมาย เป็นปลายทางที่ต้องให้ไปถึง ไม่ว่าจะในชีวิตการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะในการบริหารงานใดๆ ก็ตาม มักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตาม ถ้าทำงานแบบมีเป้าหมายว่างงานแต่ละอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ ณ จุดใด ภายในเวลาเท่าใด ความชัดเจนของงานหรือการกำหนดแผนการปฏิบัติงานย่อมอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ กว่าการที่จะปฏิบัติงานไปวันๆ หรือทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่มีจุดหมายปลายทางของความสำเร็จ หากเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การตั้งเป้าหมายในการทำงานควรเป็นการตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่สูงกว่า ศักยภาพปกติของตนจะดำเนินการได้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังคำกล่าวที่ว่า “ฝันให้ไกล ไปให้ถึง” นั่นเอง

2. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่นๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ทางการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฝึกอบรม อ่านหนังสือ หรือสอบถาม พูดคุย ปรีक्षाกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ความรู้ไม่มีวันเรียนจบ และไม่มีใครแก่เกินเรียน” อีกทั้งคนที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่ายหาทางออกของปัญหาได้มากขึ้นแน่นอนว่าผลตอบแทนสูงสุดที่เราได้จากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่ได้อยู่ที่ผลงานของเราแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อยู่ที่ศักยภาพทางสมองของเราได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น พร้อมกับประสบการณ์และทักษะของการทำงานที่เฉียบคมมากขึ้นกว่าเดิม

3. มองโลกในแง่ดี (คิดบวก) “พรุ่งนี้ต้องดีกว่าเมื่อวาน ปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ และมีทางออกของปัญหาเสมอ” หลายคนคงเคยได้ยิน 2 ประโยคนี้มาแล้ว แต่ใครจะสามารถทำให้คิดและยอมรับกับความรู้สึกเหล่านี้ได้ตลอดเวลา ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น ใช่ว่า

จะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงานก็จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น การมองโลกในแง่ดี หรือการคิดบวกนั้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ควรปฏิบัติ และสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เกิดเป็นนิสัย การมองโลกในแง่ดี และการคิดบวกจะช่วยในการเสริมกำลังใจและสามารถช่วยลดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น และความขัดแย้งในตัวตนของตนเอง

4. มีการสื่อสารที่ดี การสื่อสารมีความสำคัญกับมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบอกความต้องการของตนเองต่อผู้อื่น นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นความสามารถหรือทักษะที่ทุกคนมีมาตั้งแต่กำเนิดแม้แต่เด็กทารกที่ยังไม่สามารถที่จะพูดก็ยังมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่ตนต้องการ อาทิเช่น เมื่อเด็กทารกหิวก็จะส่งเสียงร้องเพื่อสื่อสารให้ผู้เป็นแม่ได้รับรู้ว่าตนต้องการที่จะกิน (นม) นมแม่ เป็นต้น เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงความต้องการระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารทั้ง การพูด การอ่าน การเขียน และการฟัง รวมไปถึงการแสดงออกด้วยท่าทาง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อให้ข้อมูล เพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรมีการฝึกเพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสารให้เหมาะสมกับกาลเทศะสามารถเลือกใช้ทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษาในการสื่อความหมายให้ชัดเจน เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ต่อไป

5. มีบุคลิกภาพดี สุภาพที่ดีว่า “ไถ่ถามเพราะชน คนงามเพราะแต่ง” ยังคงใช้ได้ดีเสมอ บุคลิกและการแต่งกาย เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมความสำเร็จในการทำงาน การแต่งกายนั้นมีหลักการง่ายๆ คือ อย่าพยายามแต่งกายมากเกินไป หรือน้อยเกินไป และที่สำคัญการแต่งกายต้องให้เหมาะสมกับรูปร่าง และบุคลิกของตนเอง อย่าแต่งกายแบบที่ไม่ใช่ตัวตนของตัวเอง การแต่งกายตามแบบอย่างดารา นางแบบ นั้นต้องคิดเสมอว่า ผู้ผลิตเสื้อผ้าแฟชั่นเมื่อผลิตออกมาแล้วก็มี ความต้องการที่จะจำหน่ายให้มาก จึงต้องหาดารา นางแบบมาใส่โชว์ ดังนั้นการที่ดารา นางแบบคนหนึ่งใส่เสื้อตัวหนึ่งสวย แต่ก็ไม่ใช่ว่าเมื่อเราใส่แล้วจะสวยเหมือนนางแบบ การแต่งกายที่ดีสำหรับการทำงานก็คือ สะอาด สุภาพ และโชว์บุคลิกเฉพาะของคุณออกมา

6. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง การที่จะพัฒนาตนเองได้ ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจ ต้องมีความเชื่อว่า ศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนใหม่ที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดีๆ ในชีวิตวันข้างหน้า

7. วางแผนก่อนลงมือทำ ในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดี

การวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบ คิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือก โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนถือองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

8. วิเคราะห์ตนเอง ก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่เราควรต้องทำคือการวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต

9. สมาธิเพิ่มพลังในการคิด สมาธิ คือ การที่มีใจตั้งมั่นในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งอย่างแน่วแน่ กล่าวในภาษาชาวบ้านก็คือ การมีใจจดจ่ออยู่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านนั่นเอง การฝึกสมาธิมิใช่ด้วยเหตุผลของการเข้าถึงนิพานแต่เพียงเท่านั้น แต่การฝึกสมาธิสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้เช่นกัน เพราะการฝึกสมาธินั้นทำให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจผ่องใส ประกอบกิจการงานได้ราบรื่นและคิดอะไรก็รวดเร็วทะลุปรุโปร่ง เพราะวาระดับจิตใจได้ถูกฝึกมาให้มีความนิ่งดีแล้ว เมื่อมีความนิ่งเป็นสมาธิดีแล้ว ย่อมมีพลังแรงกว่าใจที่ไม่มีสมาธิ ดังนั้นเมื่อจะคิดทำอะไร ก็จะทำให้ดีและได้เร็วกว่าคนปกติ ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกสมาธิมาก่อน การฝึกสมาธิจะช่วยในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี กระจกกระฉ่าง กระจกปรี่กระเประ่า มีความองอาจสง่าผ่าเผย มีผิวพรรณผ่องใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น เยือกเย็น และเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้มีเสน่ห์ เพราะไม่มักโกรธ มีความเมตตากรุณาต่อบุคคลทั่วไป การฝึกสมาธิบ่อยๆ ทำให้เกิดปัญญาในการทำสิ่งใดๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกสมาธิยังช่วยคลายเครียด และลดความเครียดที่จะเข้ามากระทบจิตใจได้ เมื่อเราไม่เครียด ร่างกายก็จะหลั่งสารทำให้เกิดความสุข ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เพราะมีภูมิคุ้มกันทั้งภูมิคุ้มกันทางจิตใจ และภูมิคุ้มกันเชื้อโรค และยังทำให้ดูอ่อนกว่าวัยช่วยชะลอความแก่ได้ด้วย

10. สุขภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง สุขภาพร่างกายมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน งานทุกอย่างจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากผู้ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วย ผู้มีสุขภาพดีย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรดูแลสุขภาพให้ดี และออกกำลังกายสม่ำเสมอ การมีสุขภาพที่ดีเป็นสภาวะที่ร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่มีความพิการใดๆ ร่างกายสามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะสุขภาพที่ดีทางกายนั้น ควรประกอบด้วย ร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง ระบบต่างๆ และอวัยวะทุกส่วนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีการเจริญเติบโตของอวัยวะต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัย รวมทั้งภาวะทางสมองด้วย การที่จะมีสุขภาพร่างกายที่ดีได้นั้นร่างกายต้องได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการพักผ่อนที่สุดคือ การได้นอนหลับอย่างพอเพียง ภายหลัง

จากการนอนหลับและพักผ่อนแล้ว ร่างกายจะคืนสู่สภาพปกติสดชื่น พร้อมรับการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในวันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้มีโอกาสไปดูงานหรือศึกษา วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านที่มีแรงงานต่างด้าว
2. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้ผู้นำในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน เพื่อป้องกันการทำผิด กฎหมายแรงงานต่างด้าวทั้งผู้ประกอบการและแรงงาน
3. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวในองค์กรให้มีวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างแรงงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้แรงงานต่างด้าว เกิดความรักและเข้าใจความเป็นอยู่ในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและเพื่อนบ้าน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ผู้บริหาร และบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย แรงงานต่างด้าว และให้มีการอบรมเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าใจกัน ได้โดยง่าย ทำให้ไม่เสียเวลาในการสอนงาน และไม่เกิดความเข้าใจผิดบ่อยครั้ง ควรจัดอบรมพนักงาน เรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้หาหนังสือ รับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้ เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย
2. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จัก คิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงาน ได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์,วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรรหาโอกาสนั่งคุยกับ พนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

3. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว ผู้บริหารควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทา เพื่อลดการสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ควรใช้กลไกของการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวระบบบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวศักยภาพและคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการฝึกกำลังและการทำงานเป็นทีมร่วมกันภายในองค์กร

2. ควรจัดระบบโครงสร้างขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจสนองต่อพันธกิจขององค์กรในอนาคต มีการวิเคราะห์จำนวนอัตราที่เหมาะสม การวางเส้นทางความก้าวหน้า สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อจัดทำแผนการการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวตามหลักสมรรถนะ ทั้งนี้อาจวางระบบอย่างค่อยเป็นค่อยไปเนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ

3. ควรมีการสรุปผลการดำเนินงาน เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องให้เห็นอย่างชัดเจน และจัดทำสารบรรณหน้าแฟ้มเอกสาร

4. ผู้บริหารระดับสูง ควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ระบบและกลไกคุณภาพตลอดจนมีการหารืออย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการการพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าว

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

เกียรติศักดิ์ พลมณี. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โกวิท ธนการพาณิชย์. (2553). **ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จรูญ คุณมี. (2542). **การบริหารจัดการ**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2549). **อั่งใน ศิริยา โถแก้ว. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล :
กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.**

อธิพงษ์ ทองแดง. (2552). **ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย
ของ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

อาจพล วงศ์บุษราคัม. (2553). **การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**