

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี*
STRATEGIES FOR POTENTIAL DEVELOPING OF MIGRANT WORKERS
IN CONSTRUCTION MATERIAL BUSINESS AT UDON THANI PROVINCE

รัตนกานต์ นิมหวัฒน์

Rattanakan Nimthawa

กฤตติกา แสนโกษณ์

Krittikar Sanposh

บุษกร สุขแสน

Busakorn Suksan

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: rattanakan_ying@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี และ 2) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี และ 3) การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำนวนทั้งหมด 200 คน ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวนทั้งหมด 14 คน โดยใช้เทคนิค SWOT และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสรุปเป็นภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่มีควมชำนาญในการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ (3) ด้านทัศนคติ แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกที่ต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย (4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงงานต่างด้าวยังไม่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และ (5) ด้านแรงจูงใจทั้งภายในและ

* Received 31 January 2020; Revised 29 February 2020; Accepted 29 February 2020



ภายนอก แรงงานต่างด้าวมีความสนใจ ตั้งใจ พอใจ และต้องการ ทั้งค่าตอบแทน รางวัล ค่าชื่นชม และสภาพปัจจุบันและความคาดหวังศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ (1) ด้านทักษะ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านแรงจูงใจ (4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ (5) ด้านทัศนคติ 2) รูปแบบยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการการพัฒนา ตัวชี้วัดและวิธีประเมิน สรุปได้ 5 ยุทธศาสตร์ 20 โครงการการพัฒนา ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ มี 3 โครงการการพัฒนา รูปแบบที่ 2 ยุทธศาสตร์การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จถูกต้อง มี 7 โครงการการพัฒนา รูปแบบที่ 3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานต่างด้าว มี 3 โครงการการพัฒนา รูปแบบที่ 4 ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกลักษณะแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มี 3 โครงการการพัฒนา และ รูปแบบที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าว มี 4 โครงการการพัฒนา และผลการประเมินรูปแบบยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.51 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การยอมรับในด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.54) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.42) ครอบคลุมของรูปแบบยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3. รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่คือ การใช้เทคโนโลยีในการผลิตงาน และการรู้กฎหมาย กฎจราจรในการขับรถ เพื่อมีระเบียบวินัยในการขับขี่ และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การพัฒนาศักยภาพ, แรงงานต่างด้าว, สถานประกอบการ, ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง

Abstract

The purposes of the research were 1) to study the potential and necessity of migrant workers in construction Material business at Udon Thani Province. 2) to strategies for potential developing of migrant workers in construction Material business at Udon Thani Province. and 3) the model and new knowledge of potential developing of migrant workers in construction Material business at Udon Thani Province. This was mixed methodology such as qualitative by using the simple random sampling questionnaire that got sample group from migrant labors in contraction materials establishment 200 persons. Moreover, using statistic, frequency, percentage, mean, standard deviation, need assessment (PNI modified) to study the quality. The interview form is structured using specific sampling by main informant 14 persons. The research used SWOT and content analysis is an overview to get the information.



The research found that: 1) The potential and necessity of migrant labors' capability which divided into 5 parts, include (1) knowledge: the migrant labors have less of knowledge and operation (2) skill: the migrant labors have less skill operation or development and improve job responsible (3) attitude: the migrant labors feel good about working in Thailand (4) personality: the migrant labors are not reliable and trustworthy and (5) inside and outside motivation: the migrant labors have attention, intention, satisfaction and they need payment, reward and appreciation. The present, we are expect from the five parts potential of migrant labors, This is an overview in high level such as (1) skill: (2) knowledge: (3) motivation: (4) personality: and (5) attitude. 2) The model strategic the development of strategic projects. Indicators 5 strategic 20 strategic development projects., include (1) three strategic development projects of developing job skills of migrant labors to got effective (2) seven strategic development projects of increase knowledge strategies for the successful operation (3) three strategic development projects of strategy for enhancing working motivation of migrant labors (4) three strategic development projects of strategy to improve the characteristics of migrant labors to suitable for work. and (5) four strategic development projects of creating a positive attitude in working for migrant labors. and assessment results is at the highest level. With an average of more than 4.51. Which has acceptable criteria for suitability ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.54) and possibility ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.42) that can practice. 3. The model and new knowledge is use of technology to produce jobs and to educate the law Traffic rules for driving discipline and reducing road accidents

Keywords: Strategies, Potential Development, Migrant Labor, Construction, Material Business

บทนำ

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าว ก้าวเข้ามามีความสำคัญต่อประเทศไทยมากขึ้น อีกทั้งทางกระทรวงแรงงานก็ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในทุกสภาพบริบท จึงส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการที่ต้องอาศัยกำลังแรงงานจากแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องมาจากแรงงานไทย



เลือกทำงานประเภทงานที่ไม่มีความอันตราย เช่น งานก่อสร้าง งานประมง และประเภทงานยากลำบาก (ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ, 2552) ประกอบกับสถานการณ์การเปิดประชาคมอาเซียนที่มาพร้อมกับตลาดแรงงานเสรี ส่งผลให้แรงงานมีฝีมือในอาเซียนที่มีค่าตอบแทนต่ำก็จะย้ายเข้ามาทำงาน เพื่อหวังค่าตอบแทนที่สูงกว่าและแรงงานฝีมือไทยในบางสาขา ขณะเดียวกันแรงงานระดับล่างจากประเทศด้อยพัฒนา ก็จะไหลเข้ามาในประเทศไทย (อมรา สุนทรธาดา, 2558) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างตลาดแรงงานผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างแต่ละรายต้องสร้างความได้เปรียบในปัจจัยการผลิต คือ ปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน และมีค่าจ้างไม่สูงเกินไป และในธุรกิจที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือและมีความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ค่อนข้างหาแรงงานในประเทศได้ยาก จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าว (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2558) ส่งผลให้ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมประเภทธุรกิจก่อสร้างประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กิ่งไร้ทักษะหรือระดับปฏิบัติการ (กระทรวงแรงงาน, 2561) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ได้ประสบสถานการณ์นี้เช่นกัน ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพตรงความต้องการของผู้ประกอบการ และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

การพัฒนาศักยภาพ เป็นสภาวะความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่พร้อมตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามวุฒิภาวะประสบการณ์ทางสังคม ความรู้เดิม ความสนใจ หรือแรงจูงใจ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามความต้องการของผู้ประกอบการมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้การมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ 2) ทักษะความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน 3) ทศนคติความรู้สึและความเชื่อหรือการรู้ของแรงงานต่างด้าวต่อทางบวก 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และ 5) แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย (วิชุกร กุหลาบศรี, 2541) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน และปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สุนันทา เลาหนันทน, 2544) การบริการ เป็นการกระทำกิจกรรมใด ๆ ด้วยร่างกายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น การอำนวยความสะดวก ความสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ ซึ่งการกระทำด้วยร่างกาย คือ การแสดงออกด้วยการแต่งกาย ปฏิบัติการ กิริยา ท่าทาง และวิธีการพูดจา (ตรีเพ็ชร อ่าเมือง, 2555)



ศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ทักษะคิด 4) บุคลิกภาพ และ 5) แรงจูงใจ และในด้านรูปแบบยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่ 2 ยุทธศาสตร์การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รูปแบบที่ 3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานต่างด้าว รูปแบบที่ 4 ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกลักษณะแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี
3. การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเลือกการสุ่มแบบอย่างง่าย (simple sampling) และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) คัดเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านขอบเขต

1.1 ด้านประชากร (Population) คือ กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมดจำนวน 398 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางาน, 2562)

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นศักยภาพแรงงานต่างด้าว ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple sampling) ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมดจำนวน 200 คน (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.30 ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 0.05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

1.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาข้อมูลด้านศักยภาพแรงงานต่างด้าว โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive



selection) ซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางการศึกษาแรงงานต่างด้าวและมีประสบการณ์ตรงทางด้านสภาพปัญหาแรงงานต่างด้าวจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 คน 2) นักวิชาการ จำนวน 3 คน 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี คือ ฝ่ายงานต่างด้าว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้อำนวยการ และฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน และ 4) กลุ่มผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จำนวน 2 คน จำนวนทั้งหมด 14 คน

1.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว ตลอดจนค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต บทความ ตำรา คัดสำเนาจากรายงานการวิจัยหรือบทความตามเว็บไซต์

1.3 ด้านสถานที่ คือ สถานที่ประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุดรธานี

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้เท่ากับ 0.67 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวนทั้ง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ปัญหาและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert' Scale) เพื่อนำไปเก็บข้อมูลและวิเคราะห์สถิติด้วย SPSS เพื่อหาค่าทางสถิติของข้อมูลที่ศึกษา และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์มีโครงสร้าง คัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากคุณสมบัติผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานต่างด้าว โดยเป็นข้อคำถามสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว เพื่อยืนยันข้อมูล และนำบทสนทนาที่ได้มาวิเคราะห์ โดยการใช้วิธี Content Analysis จัดระบบเพื่อยืนยัน (Confirm) ผลที่ได้จากเชิงปริมาณ

3. ด้านการเก็บข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว และระยะที่ 2 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว โดยระยะที่ 1 ขั้นตอนแรกเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพศักยภาพแรงงานต่างด้าว ผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจงที่เป็นผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้างและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 14 คน และ



ขั้นตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ศักยภาพแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างสุ่มอย่างง่ายจากแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ร้านค้าวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมดจำนวน 200 คน และระยะที่ 2 ขั้นตอนแรกเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผลการวิจัยระยะที่ 1 และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ SWOT และเรียงลำดับความต้องการเพื่อร่างยุทธศาสตร์ และขั้นตอนที่ 2 ประเมินยุทธศาสตร์ ด้านอรรถประโยชน์ /ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้/ด้านการยอมรับได้ของรูปแบบ ยุทธศาสตร์ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนหรือภาคธุรกิจ และเป็นทำดำเนินงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน เพื่อได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี

4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เชิงปริมาณด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) เพื่อได้ผล ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว และเชิงคุณภาพด้วยสถิติค่าความถี่และร้อยละ โดยใช้เทคนิค SWOT นำไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อร่างยุทธศาสตร์ และประเมินรูปแบบ ยุทธศาสตร์ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากเกณฑ์การยอมรับของ รูปแบบยุทธศาสตร์ ของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านอรรถประโยชน์ /ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้/ด้านการยอมรับได้ของรูปแบบยุทธศาสตร์ มีเกณฑ์การประเมินอยู่ที่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าผ่านการประเมิน และนำผลที่ได้ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจ วัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ศักยภาพแรงงานต่างด้าว ยังขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะ ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่ต้องเสียเวลาในการสอน และสูญเสียทรัพยากรที่สร้างรายได้ โดยความไม่มีความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง ดังคำที่ว่า “แรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีการย้ายถิ่นและเปลี่ยนงานบ่อย รวมถึงไม่มีความเข้าใจในคำสั่งในกรณีที่ให้ปรับปรุงงาน ยังขาดทักษะการฟัง พูด และอ่านภาษาไทย” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาศักยภาพและความต้องการแรงงานต่างด้าว มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ คือ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงขาดการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ต้องมีหัวหน้างานที่เป็นคนไทยคอยช่วยเหลือ อธิบายและควบคุมสั่งงาน เพื่อให้งานสำเร็จออกมา



ประสิทธิภาพ 2) ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างสามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ แต่ยังขาดทักษะการทำงาน ทักษะการสื่อสารต้องมีหัวหน้างานหรือล่ามช่วยแปล 3) ด้านทัศนคติ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างมีความรู้สึกที่ดีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และมีความพึงพอใจในงานของตนเอง เพราะต้องการเงินค่าจ้างรายวัน มีสวัสดิการเหมือนคนไทยตามกฎหมาย และมีรายได้ที่สูงกว่าอัตราค่าแรงของประเทศตน 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างยังขาดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และขาดการปรับตัวในเรื่องการแต่งกายให้ดูสะอาดเหมาะสมกับงานที่ทำ และ 5) ด้านแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างมีความสนใจ ตั้งใจในการทำงาน และไม่คอยหยุดงาน เพราะต้องการค่าตอบแทน รางวัล และคำชื่นชมในการทำงาน ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสภาพปัจจุบันและความคาดหวังศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยศักยภาพแรงงานต่างด้าวที่ความคาดหวังให้มันั้นมีค่าสูงกว่าศักยภาพของแรงงานต่างด้าวในสภาพปัจจุบันทุกรายการทั้ง 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก ซึ่งค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.35 ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะ สภาพที่ควรจะเป็น (I) $\bar{x} = 4.40$ S.D = 0.56 สภาพที่เป็นจริง (I) $\bar{x} = 3.26$ S.D = 0.79 (PNI Modified = 0.35) 2) ด้านความรู้ สภาพที่ควรจะเป็น (I) $\bar{x} = 4.48$ S.D = 0.74 สภาพที่เป็นจริง (I) $\bar{x} = 3.46$ S.D = 0.78 (PNI Modified = 0.29) 3) ด้านแรงจูงใจ สภาพที่ควรจะเป็น (I) $\bar{x} = 4.48$ S.D = 0.49 สภาพที่เป็นจริง (I) $\bar{x} = 3.54$ S.D = 0.78 (PNI Modified = 0.27) 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล สภาพที่ควรจะเป็น (I) $\bar{x} = 4.43$ S.D = 0.57 สภาพที่เป็นจริง (I) $\bar{x} = 3.54$ S.D = 0.88 (PNI Modified = 0.25) และ 5) ด้านทัศนคติ สภาพที่ควรจะเป็น (I) $\bar{x} = 4.54$ S.D = 0.84 สภาพที่เป็นจริง (I) $\bar{x} = 3.64$ S.D = 0.77 (PNI Modified = 0.25)

2. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี พบว่า รูปแบบยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการการพัฒนา ตัวชี้วัดและวิธีประเมิน สรุปได้ 5 ยุทธศาสตร์ 20 โครงการการพัฒนา ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้มี ประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพการอ่านและเขียนภาษาไทย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและการสื่อสารภาษาไทยใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ และเพื่อพัฒนาเข้าใจตัวเลขและการคำนวณทางคณิตศาสตร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ คือ จัดทำคู่มือการอ่านและเขียนภาษาไทยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จัดทำคู่มือตัวเลขและการคำนวณทางคณิตศาสตร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดทำคู่มือการสื่อสารภาษาไทยใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ ซึ่งได้มีโครงการการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมและฝึกปฏิบัติทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย



เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2) การอบรมและฝึกปฏิบัติทักษะให้เข้าใจตัวเลขและการคำนวณทางคณิตศาสตร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ 3) การอบรมและฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาไทยในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผลทดสอบจากการอ่านและเขียนภาษาไทยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ผลทดสอบจากการเข้าใจตัวเลขและการคำนวณทางคณิตศาสตร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และผลทดสอบจากการอบรมและฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาไทยในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ และวิธีการประเมิน คือ แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมและฝึกปฏิบัติทักษะ รูปแบบที่ 2 ยุทธศาสตร์การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จถูกต้อง มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติงานด้วย วิธีการใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวให้สามารถปฏิบัติงานถูกต้องและเป็นขั้นเป็นตอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานรวมถึงเทคนิควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกลยุทธ์ คือ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ จัดทำคู่มือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือวิธีการทำงานให้ถูกต้อง จัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง จัดทำคู่มือให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานที่ถูกต้อง จัดทำคู่มือการทำงานให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และจัดทำคู่มือเทคนิควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีโครงการการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ 2) การอบรมเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) การอบรมวิธีการทำงานให้ถูกต้อง 4) การอบรมขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง 5) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานที่ถูกต้อง 6) การอบรมฝึกการทำงานให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และ 7) การอบรมสอนเทคนิควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผลประเมินจากการอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ ผลประเมินจากการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงาน ผลจากการอบรมวิธีการทำงานให้ถูกต้อง ผลจากการอบรมขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง ผลประเมินจากการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานที่ถูกต้อง ผลประเมินจากการอบรมฝึกการทำงาน และผลประเมินจากการอบรมสอนเทคนิควิธีการทำงาน และวิธีการประเมิน คือ แบบประเมินก่อนและหลังการอบรม รูปแบบที่ 3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานต่างด้าว มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเรื่องสวัสดิการพิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อพัฒนาความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับอัตราค่าแรงมาตรฐานตามกฎหมายกำหนดสำหรับแรงงานต่างด้าว และเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร โดยมีกลยุทธ์ คือ จัดทำคู่มือเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเรื่องสวัสดิการพิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้กับแรงงานต่างด้าว จัดทำคู่มือความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับอัตราค่าแรงตามมาตรฐานตามกฎหมายกำหนด และจัดทำคู่มือเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ซึ่งได้มีโครงการการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเรื่อง



สวัสดิการพิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้กับแรงงานต่างด้าว 2) การอบรมความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับอัตราค่าแรงมาตรฐานตามกฎหมายกำหนด และ 3) การอบรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ตัวชี้วัด คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผลประเมินจากการอบรมเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเรื่องสวัสดิการขององค์กร ผลประเมินจากการอบรมความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับอัตราค่าแรงมาตรฐานตามกฎหมายกำหนด และผลประเมินจากการอบรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และวิธีการประเมิน คือ แบบประเมินก่อนและหลังการอบรมรูปแบบที่ 4 ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกลักษณะแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับแรงงานต่างด้าวให้มีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือและการไว้วางใจสำหรับร้านค้า เพื่อพัฒนาการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวให้เข้ากับการทำงานขององค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในการมีภาวะผู้นำ โดยมีกลยุทธ์ คือ จัดทำคู่มือการปรับ บุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือและการไว้วางใจ) จัดทำคู่มือการปรับตัวเข้าการทำงานขององค์กร และจัดทำคู่มือการแสดงออกของการเป็นผู้นำ ซึ่งได้มีโครงการการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมและการฝึกปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว 2) การอบรมและการฝึกปฏิบัติ การปรับตัวเข้ากับการทำงานขององค์กร และ 3) การอบรมและการฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผลประเมินการอบรมและการฝึกปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว ผลประเมินจากการอบรมและการฝึกปฏิบัติปรับตัวเข้ากับการทำงานขององค์กร และผลประเมินการอบรมและการฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำ และวิธีการประเมิน คือ แบบประเมินก่อนและหลังการอบรมและการฝึกปฏิบัติการ และ รูปแบบที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าว มีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างความมั่นใจในงานในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาทักษะการข้ามวัฒนธรรมและพื้นฐานธรรมเนียมปฏิบัติของความแตกต่างกันในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์ คือ จัดทำคู่มือเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จัดทำคู่มือสร้างความมั่นใจในงาน จัดทำคู่มือเรื่องการข้ามวัฒนธรรม และจัดทำคู่มือเรื่องธรรมเนียมปฏิบัติที่แตกต่าง ซึ่งได้มีโครงการการพัฒนา ได้แก่ 1) การอบรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เช่น การจัดแข่งกีฬาภายในองค์กร การประชุมสัมมนานอกสถานที่ เป็นต้น 2) การอบรมสร้างความมั่นใจในงาน ในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมการทดลองการฝึกปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 3) การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Training) การฝึกอบรมของผู้ที่มีความหลากหลาย และแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) การอบรมเรื่องพื้นฐานธรรมเนียมปฏิบัติของความแตกต่างกันในการทำงาน ตัวชี้วัด คือ ร้อยละ 80 ขึ้นไปของผลประเมินจากการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ ผลประเมินจากการอบรมสร้างความมั่นใจในงานในการปฏิบัติงาน ผลประเมินจากการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม และผลประเมินจากการอบรมเรื่องพื้นฐานธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีการประเมิน คือ แบบประเมินก่อนและหลังการอบรมและการฝึกปฏิบัติการและผลการประเมินรูปแบบยุทธศาสตร์ ทั้ง 5



ยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.51 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การยอมรับได้ในด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.97$, S.D. = 0.54) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.42) ครอบคลุมของรูปแบบยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3. รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการผลิตงาน คือ การใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ รวดเร็ว มีความปลอดภัยในกระบวนการทำงาน และการรู้กฎหมาย กฎจรรยาในการขับรถ คือ แรงงานต่างด้าวควรมีความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายเบื้องต้น เช่น กฎหมายที่ใช้ในชีวิตประจำวัน กฎหมายแรงงาน และกฎจรรยา เพราะแรงงานต่างด้าวต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายเหล่านี้ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง และรู้จักกฎระเบียบวินัยในการขับขี่ จะช่วยลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี พบประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลคือ ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว และการสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว โดยมีวัตถุประสงค์พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และได้แรงงานต่างด้าวที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพตรงความต้องการของผู้ประกอบการ รวมทั้งการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของประเทศ

1. จากศึกษาศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยของ สุรัชณี เคนสุโพธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานปัจจัยจูงใจส่งเสริมและกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า แรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย ส่วนใหญ่มาจากประเทศกัมพูชาเป็นแรงงาน ปัจจัยจูงใจส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านค่าจ้าง หรือค่าแรง ได้แก่ ค่าแรงสูงกว่าประเทศต้นทาง มีเงินโบนัส มีความมั่นคงในรายได้ มีสวัสดิการที่ดี และที่พักอาศัยปลอดภัย รวมทั้งเพื่อน/ญาติที่มาทำงานก่อนแล้วชักชวนมาทำงาน (2) ปัจจัยภายในของประเทศต้นทางที่สำคัญ คือ สภาพปัญหาทางการเมือง ความยากจน ค่าจ้างต่ำ และสภาวะคนล้นงาน และ (3) ปัจจัยด้านนายจ้างคนไทย คือ มีความต้องการแรงงานระดับล่างหรือแรงงานระดับไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงาน ส่วนมากจะมาด้วยตนเองเสียค่าใช้จ่ายเอง และรองลงมามีนายหน้า “นำพา” มี 3



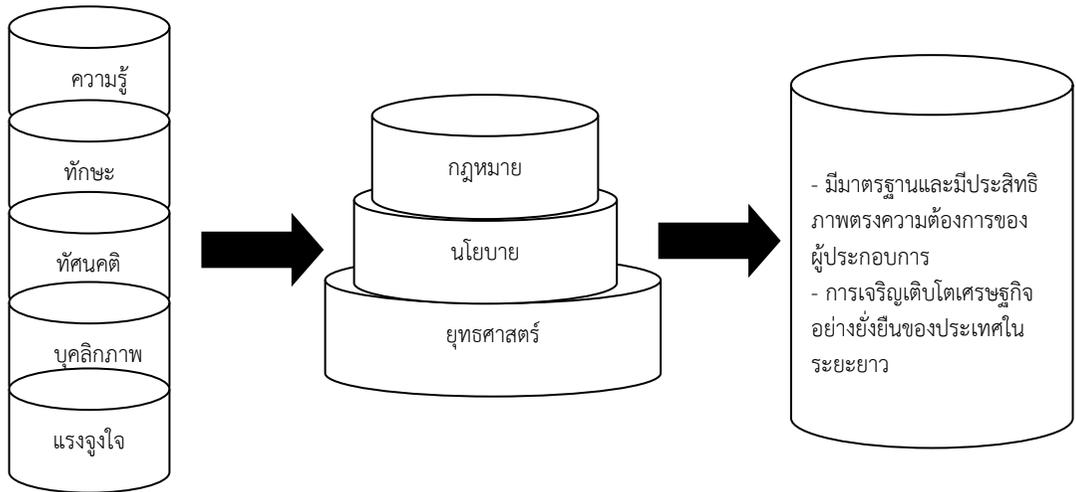
แบบ ได้แก่ 1) นายจ้างจ่ายค่านายหน้าให้กับบุคคลที่นำพาแรงงานข้ามชาติเข้ามา 2) แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินค่านายหน้าเข้ามาทำงานโดยตรงให้กับนายหน้าแล้วหางานทำให้ และ 3) แรงงานข้ามชาติจ่ายค่านายหน้าในการเข้ามาแต่ยังไม่มีงานทำต้องหางานทำด้วยตนเอง บางคนมีเพื่อนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วหางานให้ทำ (สุรชนี เคนสุโพธิ์, 2560)

2. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานของ กัญญารัตน์ วัฒนสุขสินและคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างศักยภาพทางด้านทักษะและการสื่อสาร การพูด การสื่อสารที่จำเป็นตามมาตรฐานของประเทศปลายทาง ได้แก่ ทักษะภาษา ทักษะการเอา ตัวรอด ทักษะการเลียนแบบ และทักษะการสื่อสารที่จำเป็น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างศักยภาพวิธีแรงงานด้านทักษะการสื่อสาร การเอาตัวรอดในด้านการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทาง ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมทักษะการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของแรงงานไทย และผลการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม โดยภาพรวมยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ย 4.53 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด 3 ด้าน (กัญญารัตน์ วัฒนสุขสินและคณะ, 2562)

3. รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ไม่พบงานวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานของ กานต์มณี ไวยครฑู ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสรรจำนวนแรงงานต่างด้าวให้แก่ผู้ประกอบการตามเกณฑ์การจ้าง งานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง ส่วนแรงงานที่เป็นกรรมกรคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีจำนวนลดลง และในขณะเดียวกันการจัดสรรจำนวนแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐก็ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่เกิดขบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้เกิดแรงงานผิดกฎหมายและมีการจับกุมขึ้น (กานต์มณี ไวยครฑู, 2557)



องค์ความรู้ใหม่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว และ 3) การสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนา ศักยภาพแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จำนวนทั้งหมด 200 คน ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความ ต้องการจำเป็น (PNI modified) ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวนทั้งหมด 14 คน โดยใช้เทคนิค SWOT และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสรุปเป็นภาพรวม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านทักษะ (PNI Modified = 0.35) 2) ด้านความรู้ (PNI Modified = 0.29) 3) ด้านแรงจูงใจ (PNI Modified = 0.27) 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (PNI Modified = 0.25) และ 5) ด้านทัศนคติ (PNI Modified = 0.25) ในด้านรูปแบบยุทธศาสตร์ สรุปได้ 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยรูปแบบที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่ 2 ยุทธศาสตร์การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จถูกต้อง รูปแบบที่ 3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับแรงงานต่างด้าว รูปแบบที่ 4 ยุทธศาสตร์การปรับบุคลิกลักษณะแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าว และผลการประเมินรูปแบบยุทธศาสตร์ ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย



มากกว่า 4.51 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การยอมรับได้ในด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ครอบคลุมของรูปแบบยุทธศาสตร์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และด้านการอภิปรายผล สรุปได้ว่า จากศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ด้านศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว และรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาข้อมูลไม่พบบางวิจัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้สรุปการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในภาพรวมได้ว่า การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพตรงความต้องการของผู้ประกอบการ ควรมีการเพิ่มศักยภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการนำโครงการการพัฒนามาใช้ เช่น การอบรมและฝึกปฏิบัติทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย การอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ และการอบรมและการฝึกปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวควรมีการศึกษาความรู้ในการปฏิบัติงาน และกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลศึกษาสภาพศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาและสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวด้านทักษะ ความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทยในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถในการเข้าใจตัวเลขทางคณิตศาสตร์การบวก การลบ การคูณ การหาร และด้านทักษะความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยได้อย่างเข้าใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรทำวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการร้านค้าวัสดุก่อสร้าง จังหวัดอุดรธานี ทุกสัญชาติ เพื่อนำไปใช้กับการพัฒนาแรงงานข้ามชาติทุกสัญชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2561). *นโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. เรียกใช้เมื่อ 28 สิงหาคม 2561 จาก <http://www.doe.go.th/laws>
- กัญญารัตน์ วัฒนสุขสินและคณะ. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(8), 4016-4029.



- กานต์มณี ไวยครุฑ. (2557). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่ จังหวัดสระแก้ว. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(53), 179-186.
- ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ. (2552). กลยุทธ์ปฏิบัติการในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติจากชายแดนกัมพูชา – ลาวที่ทำงานในประเทศไทยภายใต้กระแสการพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 5(2), 23-44.
- ตรีเพ็ชร อ่ำเมือง. (2555). วิจัยกระบวนการให้บริการของทีมเลขานุการผู้บริการ. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- วิชูกร กุหลาบศรี. (2541). การปรับตัวขององค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) สำนักงานภาคใต้ในปีการท่องเที่ยว 2541-2542. ใน *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558). *แรงงานที่มีฝีมือจริงกับความท้าทายอุตสาหกรรมไทย*. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2561 จาก <https://www.sumipol.com/knowledge>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน กรมการจัดหางาน. (2562). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือนเมษายน พ.ศ.2562*. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2561 จาก <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label>
- สุนันทา เลานันทน. (2544). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุ๊ก สโตร์.
- สุรัชณี เคนสุโพธิ์. (2560). การศึกษาสภาพการทำงานปัจจัยจูงใจส่งเสริมและกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(พิเศษ ตุลาคม), 36-58.
- อมรา สุนทรธาดา. (2558). *แรงงานย้ายถิ่นในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2561 จาก <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/Conference/Download/Book/447-IPSR-Conference-A10-fulltext.pdf>.
- Cronbach L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins. Publishers.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. Third editio*. Newyork: Harper and Row Publication.