

Guidelines for Developing Skills for Unskilled Foreign Workers of Establishments for The Electrical and Electronic Assembly Industry in The Eastern Special Development Zone

Kwunchida Krachan

Doctor of Philosophy program students Public Management College
of Commerce Burapha University

Napakkaorn Punyapapassorn

Lecturer and secretary of MBA Major in Global Business Management
(MBA-GMB), College of Commerce Burapha University

Teetut Tresirichod

Full time Lecturer, Faculty of Business Administration Management Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

Corresponding Author: bxlfamily101025@gmail.com, teetut_t@rmutt.ac.th

Received: February 4, 2022 Revised: April 18, 2022 Accepted: April 22, 2022

Abstract

This research aims to study: 1. problems and obstacles in working skills of unskilled foreign workers of the establishment for the electrical and electronic assembly industry in the Eastern Special Development Zone 2. Characteristics of unskilled foreign workers according to the requirements of enterprises for the electrical and electronic assembly industry in the Eastern Special Development Zone 3. Guidelines for developing skills for unskilled foreign workers according to the requirements of enterprises for the electrical and electronic industry in the Eastern Special Development Zone, key informants in in-depth interviews were electrical and electronic industrial enterprises. In the Eastern Special Development Zone (Chonburi, Chachoengsao, and Rayong), 15 people who gave important information in the group discussions were experts, educational institutions, and related parties with a position responsibility and knowledge, abilities, and experiences in skill development by making a specific selection to design and prepare a course for developing skills for 15 unskilled foreign workers, analyzing data using content analysis techniques.

Findings: 1. Problems and obstacles in the work skills of unskilled foreign workers; for example, foreign workers do not know and understand new technologies and innovations

and lack of the skills and expertise necessary for their work. They don't understand work and culture. Lack of development and training to provide knowledge on technology, innovation and skills necessary to assemble electrical and electronic components. Lack of communication skills. 2. Approaches for developing the characteristics of unskilled foreign workers, i.e., knowledge of work required for the electrical and electronic assembly industry, using teaching methods. In terms of the ability to perform responsible tasks, apply the internship method in real-life situations. In terms of good behavior, use the method of giving notice. In good health, use the method of acting. For others, role play was used. In terms of communication skills, a mentoring system was used. 3. Guidelines for developing a curriculum for unskilled foreign workers' skills. The issue of training duration should be developed. Training objectives components of the training course were to enhance the knowledge and understanding of the fundamentals of work to develop skills and operational expertise to change the working attitude of unskilled foreign workers.

Keywords: Work Skills Development, Unskilled Foreign Workers, Electrical and Electronic Parts Industry, Eastern Special Development Zone

แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ขวัญจิตา กระชั้น

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฏกอร์ ปุณยภาภัสสร

อาจารย์และเลขานุการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก (MBA-GMB)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีทัต ตรีศิริโชติ

อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Corresponding Author: bxlfamily101025@gmail.com, teetut_t@rmutt.ac.th

ได้รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2565 ปรับปรุงแก้ไข: 18 เมษายน 2565 ตอรับตีพิมพ์: 22 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2. คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3. แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) จำนวน 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยเลือกกลุ่มข้อมูลแบบเจาะจง เพื่อออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขาดทักษะในการสื่อสาร 2. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและ

อิเล็กทรอนิกส์ใช้วิธีการสอนงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง ด้านความประพฤติที่ดีใช้วิธีบอกกล่าว ด้านสุขภาพที่ดีใช้วิธีการแสดง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ด้านทักษะในการสื่อสารใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง และ 3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรพัฒนาประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะการทำงาน, แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า, อิเล็กทรอนิกส์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

บทนำ

การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจประเทศไทยภายใต้การขับเคลื่อนของภาคเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนควบคู่กับอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติไหลเข้ามาในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ซึ่งเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยและยังคงมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรทุกช่วงวัยทำให้มีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยพัฒนานโยบายและมาตรการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง จากการตั้งรับปัญหาแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติที่ลี้ภัยเข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในราชอาณาจักรไทยมาเป็นการดำเนินนโยบายเชิงรุกโดยการกำหนดทิศทางของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ การคัดสรรแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติอย่างมีคุณภาพด้วยการฝึกอบรมทักษะฝีมือ และการมีส่วนร่วมของนายจ้างในการคัดเลือกแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติจากประเทศต้นทาง การลดการพึ่งพิงแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติลงด้วยการกำหนดเพดานภาษีและการจัดเก็บภาษีแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติหลังใบอนุญาตทำงานหมดอายุ การกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้นสำหรับนายจ้างและแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า จ)

แนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว ทำให้กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนแม่บทด้านแรงงานพ.ศ. 2560 – 2564 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญคือแรงงานมีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ จึงกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ใน 6 ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2559 หน้า 163-175)

การพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออกเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีนโยบายหลักในการส่งเสริมการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2561, หน้า 1) แรงงาน

ต่างด้าวจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้สร้างผลกระทบกับประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ กล่าวคือ มีส่วนในการแย่งอาชีพของแรงงานไทย ด้วยเหตุผลที่ว่า แรงงานต่างด้าวมียอดค่าจ้างถูกกว่า ไม่เลือกงาน ไม่ว่าจะเป็นงานเกษตร งานแบกหาม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ชอบทำ ประกอบกับปัจจุบันคนไทยเรียนสูงขึ้น จึงทำให้ตลาดการจ้างงานขาดแรงงานระดับล่างจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องหันจ้างแรงงานต่างด้าว การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย จึงนิยมกันอย่างกว้างขวาง เพื่อลดการขาดแคลนแรงงาน และด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานราคาถูก ไม่ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างมากนัก และสามารถทำงานได้โดยไม่เกียจคร้าน ด้วยสาเหตุเหล่านี้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวยังเป็นที่สนใจแก่ผู้ประกอบการมากขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องหันมาพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ทวีผล มาสุข, 2559, หน้า 2) โดยใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stredwick (2000, p.15) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในการเริ่มต้นปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานโดยทั่วไปจะต้องมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ, 2531, หน้า 13)

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ความเข้าใจการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร เพื่อความเข้าใจผู้บริหาร และปรับปรุงบุคลากรให้เข้ากับรูปแบบการบริหารของผู้บริหารแต่ละคนว่าพึงควรปฏิบัติอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญการหนึ่งงาน สาขา หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะจะรวมถึงตั้งแต่องานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ ความสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักจะเน้นจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญ การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ทั้ง ๆ ที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะได้ไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่นำเอาความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาไม่เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อศึกษา

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สนใจศึกษา ได้แก่ 1) คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว 2) คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง เพื่อนำมาพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ให้สามารถทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำหลักสูตรที่ได้จากการพัฒนาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้มีสมรรถภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตามความต้องการของสถานประกอบการดังนี้ 1. ทักษะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2. ทักษะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ 3. มีความประพฤติดี 4. มีสุขภาพที่ดี 5. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6. ทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 7. ทักษะอื่น ๆ ซึ่งสังเคราะห์จากจำเนียร จวงตระกูล (2530) และ ทศนา แสงศักดิ์ (2531, หน้า 84-86) และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิดของ Dessler (1999, pp. 139-140)

รูปแบบการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรม ประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบประสานวิธี (Mixed Method Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) จำนวน 15 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ (โดยเป็นการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling)) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดลองฝึกอบรม แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา และแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงาน ตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับรัฐบาลประเทศต้นทาง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดไว้ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย สัญชาติเมียนมา จำนวน 10 คน ลาว จำนวน 10 คน และกัมพูชา จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยตั้งประเด็นคำถามที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูล ประเด็นในการสัมภาษณ์แบ่งตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ

2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบขึ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ

2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่เป็นแนวความคิดและทัศนคติของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) โดยกำหนดคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัยและใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะแสดงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์โดยขออนุญาตในการจดบันทึก บันทึกภาพและเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ รวมถึงผู้วิจัยได้ปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน หรือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้จะทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ให้สัมภาษณ์ และสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยใด ๆ หรือไม่พบข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย

3.1.2 ผู้วิจัยได้จดบันทึกสรุปสั้น ๆ ขณะทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้บันทึกสภาพปัญหา รูปแบบการตอบคำถามที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล

3.1.3 นำบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการบันทึกเสียงมาถอดและเรียบเรียงข้อมูล จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างละเอียด วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปจัดหมวดหมู่ข้อมูล

3.1.4 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยจำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มและแยกประเภท เพื่อรวบรวมข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม และนำไปเขียนเสนอข้อค้นพบ

3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ และมีผลงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ จำนวน 15 คน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 กำหนดประเด็นคำถามด้วยการเริ่มถามจากผู้เข้าร่วมสนทนาคนแรก และถามเรียงลำดับจนครบจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนา

3.2.2 หากมีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นที่แตกต่างให้รับฟัง และนำประเด็นคำตอบที่แตกต่างไปสรุปถามผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่เหลือ เพื่อสรุปคำตอบในประเด็นคำถามนั้นให้จบ และเริ่มประเด็นคำถามต่อไป

3.2.3 ผู้วิจัยสรุปสาระข้อคำถามของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มเพื่อรับรองข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.2.4 นำข้อมูลและข้อคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มมาออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

3.3 การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้ มาทดลองฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย สัญชาติ เมียนมา จำนวน 10 คน ลาว จำนวน 10 และกัมพูชา จำนวน 10 คน หลักสูตรประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ ระยะเวลา

การฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา การวัดประเมินผล ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง/หลักสูตร โดยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัย One Group Pretest – Posttest Design (Fitz-Gibbon, Lyons, & Lynn, 1987, p.113)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยรวบรวม และจัดทำข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป มาดำเนินการสังเคราะห์ในแต่ละคำถาม และพิจารณาหลาย ๆ รอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในข้อมูลและประเด็นที่สำคัญ

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน และสร้างหัวข้อสรุป โดยสร้างรหัสข้อมูลกับทุกข้อความ โดยจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-theme) ในแต่ละประเด็น

4.3 เขียนพรรณนาสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจนด้วยภาษาวิชาการ พร้อมยกตัวอย่างประกอบเพื่ออธิบายความชัดเจนของเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยไม่นำทฤษฎีไปควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำข้อสรุปไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ และข้อค้นพบที่ได้จากผู้สัมภาษณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข

ตาราง 1 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
1. แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
2. แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร	2. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ 3. ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเป็นมิตร 4. ควรมีการถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การให้ความเคารพ

ตาราง 1 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงาน เป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด วิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ 3. แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 4. ขาดการพัฒนาฝีมืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 5. ขาดทักษะในการสื่อสาร บางรายไม่สามารถ ฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้ จึงทำให้การสื่อสารในการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น โดยเฉพาะคนไทย และทำให้งานเกิดความล่าช้า ในบางขั้นตอน อาทิ กรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง หากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ก็ไม่สามารถอธิบายให้กับผู้อื่นในการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงทีได้ ฯลฯ	ผู้อาวุโส การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น 5. สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือให้เป็นไปตามมาตรฐาน 6. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทัศนศึกษา การจัดงานกีฬาสี การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ ฯลฯ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 7. จัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรการทำงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า หลักสูตรการวางแผนการทำงาน หลักสูตรการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม หลักสูตรการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และหลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน 8. กำหนดแผนหมุนเวียนงานภายในและดำเนินการตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานโดยหัวหน้างาน 9. จัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในกลุ่ม และบูรณาการกับกลุ่มอื่น เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง 10. สร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 11. ให้หัวหน้างานสอนงาน เทคนิค/วิธีการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นประจำ สม่ำเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาต้องสอบถามหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน เพื่อมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตาราง 2 ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว

คุณลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขั้นตอนกระบวนการผลิต รูปแบบการใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ลงไปในเครื่องจักร การคิดวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น ทำให้เกิดความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกระตือรือร้น ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ปฏิบัติงานได้ตามคำสั่ง มีสมาธิในการทำงานทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำ เที่ยงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน รวมถึงดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และให้ความสำคัญกับงาน และต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กำหนดให้มีการศึกษาดูงานให้สถานที่จริง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งในการศึกษาดูงานดังกล่าว อาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายและรวดเร็วขึ้นได้ สามารถใช้เหตุผลและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านมีความประพฤติดี	วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติงานนอกกระยะเวลาหรือในวันหยุดได้โดยไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานล่วงเวลาได้ มีความพร้อมในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมตนเองในสภาวะการณ์ที่ยากลำบากได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีวุฒิภาวะทางความคิด มีความอดทน และรู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ตาราง 2 ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว (ต่อ)

คุณลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
4. ด้านมีสุขภาพดี	วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคลอย่างดี ให้สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ รับประทานอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ กอปรกับในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด โดยการสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือบ่อย ๆ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้น
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิธีการนี้จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวเกิดความสุขสนุกสนาน และสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือ เต็มใจปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในสิทธิของผู้อื่น
6. ด้านทักษะในการสื่อสาร	วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/ Buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และหากเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน แรงงานต่างด้าวต้องสามารถแก้ไขปัญหา หรือสามารถสอบถามหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
7. ด้านทักษะอื่น ๆ	วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้

จากตารางข้างต้นสรุปได้ว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า (1) แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ (2) แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ (3) แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (4) ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (5) ขาดทักษะในการสื่อสาร บางรายไม่สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้ จึงทำให้การสื่อสารในการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวไม่มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นโดยเฉพาะคนไทย และทำให้เกิดความล่าช้าในบางขั้นตอน อาทิ กรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง หากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ไม่สามารถอธิบายให้กับผู้อื่นในการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงทีได้ ฯลฯ

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้วิธีการสอนงานด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความประพฤติที่ดี ใช้วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (4) ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (6) ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Buddy) โดยให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มาช่วยเหลือแนะนำ คอยสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน

ร่วมงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (7) ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่

3.1 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.1.1 ระยะก่อนการปฏิบัติงานจริง เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.2 ระยะระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงาน

3.1.3 ระยะนอกเวลาการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ หรือกรณีที่มีวาระเร่งด่วน

3.2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด

3.2.2 เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

3.2.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3.3 องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรประกอบด้วย

3.3.1 การบรรยาย วิทยากรผู้บรรยาย

3.3.2 การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาในสถานที่จริง และหากมีข้อสงสัยสามารถซักถามได้

3.3.3 การสาธิต เป็นการสาธิตการปฏิบัติงานจริงให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นขั้นตอน กระบวนการผลิตชิ้นงานแต่ละชนิดให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องวิธี

3.3.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการใช้กรณีตัวอย่างให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ใช้ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาจากการบรรยาย มาลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง

3.3.5 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทสมมติขั้นตอนในการปฏิบัติงานของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน

3.3.6 การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองสถานการณ์ของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าใจและเห็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

3.3.7 การฝึกปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานและให้ลองปฏิบัติในสถานที่จริงเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.3.8 การสอนงาน เป็นการสอนวิธีการ ขั้นตอนของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงและถูกต้องตามที่ได้รับการสอนมา

3.3.9 การให้มีพี่เลี้ยง ให้จัดพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างการปฏิบัติงานจนกว่าแรงงานต่างด้าวคนนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความชำนาญ

3.4 ประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรมีวัตถุประสงค์ จะสร้างประโยชน์ให้แก่อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

3.4.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3.4.2 เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

3.4.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. ผลการทดสอบการฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า คะแนนฝึกอบรมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรม คะแนนเต็ม 130 คะแนน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทดสอบได้คะแนนเฉลี่ย 90.03 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.01 ส่วนหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทั้งหมดได้คะแนนสูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 121.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.67 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคะแนนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 30 คน อยู่ที่ 0.364 หรือร้อยละ 36.4 ค่าสถิติ t มีค่า -17.433 ค่า Sig. (2 tailed) มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าคะแนนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กันและเมื่อแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้รับการฝึกอบรมแล้วมีคะแนนหลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ผลการทดสอบก่อนและหลังแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่เข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

1. ปัญหาและอุปสรรคในด้านทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้ (1) แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ (2) แรงงานต่างด้าวยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (3) แรงงานต่างด้าวบางรายไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน (4) ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (5) ขาดทักษะในการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่เข้ามาเริ่มทำงานตามสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน ขาดการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งบกพร่องในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาและเป็นอุปสรรคในการทำงานในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกานต์ นิมหวัฒน์, กฤตติกา แสนโกชน์, และบุษกร สุขแสน (2563) ที่ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพและความต้องการจำเป็นแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ แรงงานต่างด้าวไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะ แรงงานต่างด้าวไม่สามารถใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาและปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย (3) ด้านทัศนคติ แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกที่ต่อต้านการทำงานในประเทศไทย (4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงงานต่างด้าวยังไม่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และ (5) ด้านแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก แรงงานต่างด้าวมีความสนใจ ตั้งใจ พอใจ และต้องการทั้งค่าตอบแทนรางวัล ค่าขึ้นชม

2. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถวางแผนและจัดวางระบบการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความประพฤติที่ดี ใช้วิธีบอกกล่าว (Telling Method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีใครคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (4) ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง (Showing Method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส

โคโรนา 2019 (COVID-19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (6) ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/Buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (7) ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ แสดงให้เห็นว่า การที่จะพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้นั้น จะต้องมีการใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการจะพัฒนาในแต่ละด้าน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามที่สถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ จำเริญ จวงตระกูล (2530) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ดี (2) มีความสามารถดี (3) มีความประพฤติดี (4) มีสุขภาพที่ดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิตไว้ 8 ประการ คือ (1) คุณค่าเฉพาะตัว (2) ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (4) ทักษะในการสื่อสาร (5) ลักษณะเกี่ยวกับงาน (6) สุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน (7) วุฒิภาวะ (8) ความรับผิดชอบงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2546) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้ (1) การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง (2) การประชุม (Conference) เป็นวิธีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (4) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่กำหนด (5) การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง (6) การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพที่มีความรู้ (Knowledge Worker) มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี (7) การฝึกงาน

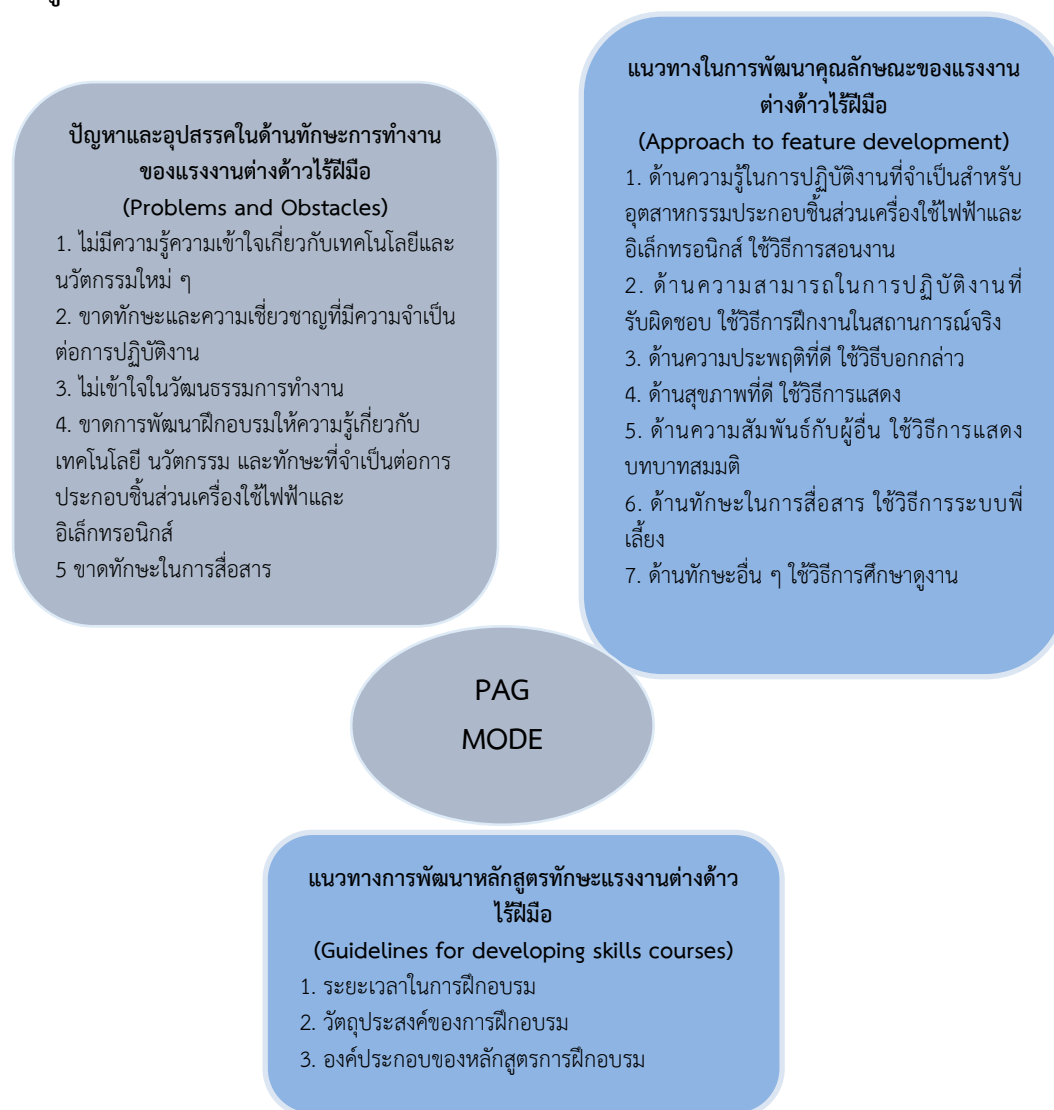
ในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริงซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธีแต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้ (1) การบรรยาย (2) การอภิปราย (3) การศึกษา (4) การสาธิต (5) การระดมความคิด (6) การศึกษกรณี (7) การแสดงบทบาทสมมติ (8) การสร้างสถานการณ์จำลอง (9) การฝึกปฏิบัติงาน (10) การสอนงาน (11) การให้มีพี่เลี้ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพล มาสุข (2559) เรื่องแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ พบว่า ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ (2) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะความชำนาญ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจทำงานมีความขยัน กิริยามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา (4) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางในการอบรม แต่จะเน้นให้ดูแลสุขภาพสะอาดของร่างกาย (5) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานมีความสามัคคี รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน อยู่ร่วมกันให้ได้ รู้จักให้อภัย และให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และ (6) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางการอบรม แต่จะเน้นให้เรียนรู้การพูดภาษาไทย และทำความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง เรียกชื่อสินค้าให้ถูกต้อง

3. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า (1) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นระยะเวลาในการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1.1) ระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (1.2) ระยะเวลาว่างการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงาน (1.3) ระยะเวลาเวลาการปฏิบัติงาน เป็นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ หรือกรณีที่มีวาระเร่งด่วน (2) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ประเด็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย (2.1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด (2.2) เพื่อเพิ่มทักษะ

ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน (2.3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (3) องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรประกอบด้วย (3.1) การบรรยาย วิทยากรผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคนิค หรือเอกสารประกอบการบรรยายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย (3.2) การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาในสถานที่จริง และหากมีข้อสงสัยสามารถซักถามได้ (3.3) การสาธิต เป็นการสาธิตการปฏิบัติงานจริงให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นขั้นตอนกระบวนการผลิตชิ้นงานแต่ละชนิดให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (3.4) การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการใช้กรณีตัวอย่างให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ใช้ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาจากการบรรยายมาลงมือปฏิบัติปฏิบัติในสถานการณ์จริง (3.5) การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงบทบาทสมมติขั้นตอนในการปฏิบัติงานของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน (3.6) การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นการจำลองสถานการณ์ของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว ได้เข้าใจและเห็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (3.7) การฝึกปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานและให้ลองปฏิบัติในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (3.8) การสอนงาน เป็นการสอนวิธีการ ขั้นตอนของการประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงและถูกต้องตามที่ได้รับ การสอนมา (3.9) การให้มีพี่เลี้ยง ให้จัดพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างการปฏิบัติงาน จนกว่าแรงงานต่างด้าวคนนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความชำนาญ (4) ประเด็นหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรมีวัตถุประสงค์ จะสร้างประโยชน์ให้กับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้ (4.1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (4.2) เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน (4.3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ควรพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้ คือ ระยะเวลาในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานกำหนด เพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการบรรยาย การศึกษาดูงาน การสาธิต การศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติงาน การสอนงาน และการให้มีพี่เลี้ยง (Buddy) คอยดูแล เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (1999) กล่าวถึง การฝึกอบรมยังได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้หลายรูปแบบทั้งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามหลักการอบรมที่องค์กรกำหนด เช่น แบ่งตามระดับเวลา หลักสูตร วัตถุประสงค์ หรือแบ่งตามระดับของผู้เข้าอบรม จากการศึกษาค้นคว้าได้สรุปประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ (1) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง (Pre-service Training) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การฝึกอบรมที่เกิดจากความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้น ๆ หรือหน่วยงานที่รับพนักงานก่อนการบรรจุ

เข้าทำงาน จัดให้มีการฝึกอบรมในความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานจริง (2) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ (On-the-Job Training) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดอบรมให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือปฏิบัติงานไปแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพให้พนักงานเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเอง โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น เช่น ฝ่ายฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรม ฯลฯ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี แต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้ (1) การบรรยาย (2) การอภิปราย (3) การศึกษาดูงาน (4) การสาธิต (5) การระดมความคิด (6) การศึกษากรณี (7) การแสดงบทบาทสมมติ (8) การสร้างสถานการณ์จำลอง (9) การฝึกปฏิบัติงาน (10) การสอนงาน (11) การให้มีพี่เลี้ยง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ จิตพงษ์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีข้อเสนอแนะทั้ง 6 ด้าน โดยพิจารณาแต่ละด้านที่สำคัญ ๆ ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ แรงงานควรได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่องและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้มีทักษะฝีมือเทียบเท่าแรงงานต่างชาติหรือมีทักษะฝีมือที่สูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน (2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ แรงงานควรมีการฝึกอบรมความรู้เรื่องบริบทของประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศอาเซียนอย่างเร่งด่วน (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน คือ ควรมีการอบรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่แรงงานอยู่เป็นประจำ (4) ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยของแรงงาน คือ แรงงานควรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม (5) ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน คือ แรงงานควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (High Technology) มากขึ้น (6) ด้านการให้บริการ คือ แรงงานและสถานประกอบการควรมีการบริการที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการที่ดีสำหรับการให้บริการแก่ผู้บริโภคสินค้าและบริการของสถานประกอบการ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ภาครัฐควรให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
2. ภาครัฐควรเข้าไปติดตามตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการเป็นระยะ เพื่อให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้
3. ผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด และควรมีการปรับกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่ทางภาครัฐปรับปรุง หรือแก้ไขอยู่เสมอ

4. ผู้ประกอบการควรมีการประเมินผลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวด เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทุกภาคส่วน คือ ทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวด้วย

5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง โดยสถานประกอบการต้องจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

6. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและมีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำมาประยุกต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ชัดเจนแล้วสามารถหาแนวทางในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้อย่างตรงเป้าหมาย

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้การพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แล้วนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). **ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). **แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: บางกอกบลู๊ต.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). **หลักการและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). **ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีพล มาสุข. (2559). **แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2531). **การศึกษาทำให้คนทำงานได้หรือไม่**. วารสารการศึกษาเพื่อพลเมือง, 3(8), 84-86.
- รัตนกานต์ นิ่มทวัฒน์, กฤตติกา แสนโชน, และบุษกร สุขแสน. (2563, กุมภาพันธ์). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการธุรกิจวัสดุก่อสร้างจังหวัดอุดรธานี. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(2), 224-238.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง แรงงานข้ามชาติ ภายใต้โครงการพัฒนากฎหมายภายในเพื่อรองรับการทำงานด้านประชาคมอาเซียน ปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- เสกสรรค์ จิตพงษ์. (2560). **แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการพัฒนาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Dessler, G. (1999). **A framework for Human Resource Management**. 2nd ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-hall.
- Fitz-Gibbon, Carol T., Lyons, Morris, & Lynn, J. auth. (1987). **How to Design a Program Evaluation**. Newbury Park: Sagh.
- Stredwick, J. (2000). **Human Resource Management**. Oxford: Butterworth-Heinemann.