

ศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการ
สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มี
คุณลักษณะตามความต้องการ กรณีศึกษา เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Study of the training methods for the development of unskilled
foreign workers in enterprises for the electrical and electronic
components assembly industry to have characteristics according to
their needs: a case study of the Eastern Economic Corridor

Received 24 September 2022

Revised 25 September 2022

Accepted 27 September 2022

ขวัญชิตา กระชั้น¹, ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน¹,
และธีทัต ตริศิริโชติ²

Kwunchida Krachan¹, Supasit Lertbuasin¹,
and Teetut Tresirichod²

มหาวิทยาลัยบูรพา¹

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี²

Burapha University

Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีคุณลักษณะตามความต้องการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 15 สถานประกอบการ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัย พบว่า 1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ใช้วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขั้นตอนกระบวนการผลิตรูปแบบการใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ลงไปในเครื่องจักร การคิดวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น 2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว 3. ด้านความประพฤติที่ดี ใช้วิธีบอกกล่าวด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ดีได้ โดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน 4. ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าว

เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การรักษาสุนัขส่วนบุคคล ให้สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 6. ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง สร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 7. ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน ที่แรงงานต่างด้าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัว/สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

This research is qualitative research to study the training methods for developing unskilled foreign workers in enterprises in the electrical and electronic assembly industry to have characteristics as required. Study on the Eastern Economic Corridor The samples used in this research was electrical and electronic industry operators in the Eastern Economic Corridor of 15 places. Data were collected from interviews and selecting a specific sample group. The results showed that 1. Knowledge of the necessary operations Use the teaching method by teaching how to perform the task correctly to allow foreign workers to know the correct procedures and methods of operation Process steps Forms of use of various raw materials into machines problem analysis along with preliminary solutions. 2. The ability to perform the tasks that are responsible Use the internship method in real-life situations. Including teaching work and giving practice in the real place. To make foreign workers familiar with the environment and can adapt quickly. 3. good behavior Use the method of telling with narration. by telling foreign workers to do their job well without having to have someone to control or monitor all the time responsible Distinguish between personal and work matters. 4. good health use show method Simulating situations for migrant workers to see methods such as maintaining personal hygiene Wear appropriate and modest clothing. Able to work well under stress. 5. Relationship with others Uses the role-playing method. By providing migrant workers who have been trained to play roles based on fictional stories to be like real situations. so that migrant workers are ready and able to adapt to various situations. 6. communication skills Use the nanny system method which

provides foreign workers with experience in working Communicate and exchanging ideas with colleagues. including creating a nanny/buddy system Help recommend as well as requiring continuous assessment of the performance. 7. For other skills, use the study tour method. by allowing foreign workers to see how to work that foreign workers can apply in their work and can adapt/adjust the way of working following the current situation.

Keywords: Characteristics, Unskilled Foreign Workers, Eastern Economic Corridor

บทนำ

อุตสาหกรรมภาคการผลิตมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยที่ผ่านมามุ่งเน้นการผลิตเพื่อการส่งออก โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการผลิตเพื่อการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ภาคอุตสาหกรรมของไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562) ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา (ปี 2560-2563) ประสิทธิภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.45 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคอุตสาหกรรมที่เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.93 ต่อปี สะท้อนให้เห็นว่าผลผลิตภาคการผลิตที่มีการเติบโตที่สูงกว่านั้นมีความแข็งแกร่งและเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการเติบโตในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะปัจจัยเชิงคุณภาพที่เสมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่สำคัญของภาคการผลิตให้สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะต้องเผชิญกับสภาวะความผันผวนรุนแรงทางเศรษฐกิจและสังคม การแข่งขันที่สูงมากขึ้นทั้งในเรื่องการส่งออกและการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งข้อจำกัดด้านแรงงาน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในฐานการผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของโลก โดยได้รับการลงทุนจากต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2515 จากนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการลงทุนจากต่างประเทศ ผลิตภัณฑ์หลัก ๆ ประกอบด้วยกลุ่มการประกอบวงจรรวม (IC packaging) การประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) การประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ (PCB Assembly) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562) สถานการณ์การผลิตของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเดือนธันวาคม 2563 จากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีค่าดัชนีผลผลิตเป็น 99.22 ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.54 เมื่อเทียบกับเดือนก่อนและเดือนเดียวกันของปีก่อน ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.70 เนื่องจากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของสินค้าไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยสินค้าไฟฟ้าปรับตัวเพิ่มขึ้นในกลุ่มผลิตภัณฑ์หม้อแปลงไฟฟ้า เครื่องซักผ้าและตู้เย็น เป็นต้น มีค่าดัชนีปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.08, 28.14 และ 23.17 ตามลำดับ เนื่องจากมีความต้องการเพิ่มขึ้นทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ ส่วนสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ปรับตัวเพิ่มขึ้นในกลุ่มผลิตภัณฑ์หน่วยรับข้อมูล/แสดงผล Printer, Printed Wiring Board และ Integrated Circuits (IC) มีค่าดัชนีปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 83.53, 36.39 และ 13.14 ตามลำดับ เนื่องจากความต้องการใช้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของตลาดโลกมีทิศทางเติบโตขึ้น โดยเฉพาะในชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับอุปกรณ์ทางการแพทย์ ชิ้นส่วน

อุปกรณ์โทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ (ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม, 2564)

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลกและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลกให้มากขึ้น โดยแนวคิด Internet of Things และเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) คือการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ภาคการผลิตจนถึงการขาย โดยเทคโนโลยีที่กล่าวมานั้นมีหลายรูปแบบตั้งแต่เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีการขนส่ง และเทคโนโลยีการผลิต เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เติบโตขึ้น เนื่องจากจะช่วยให้ความต้องการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ความต้องการสินค้าอาจมีการเปลี่ยนรูปแบบออกไป โดยเฉพาะความต้องการใช้งานชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง ในขณะที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีไม่สูง ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีความจำเป็นต้องเร่งปรับตัวในด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของแรงงาน เพื่อให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและมีความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564) ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องหันมาพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ทวีผล มาสุข, 2559)

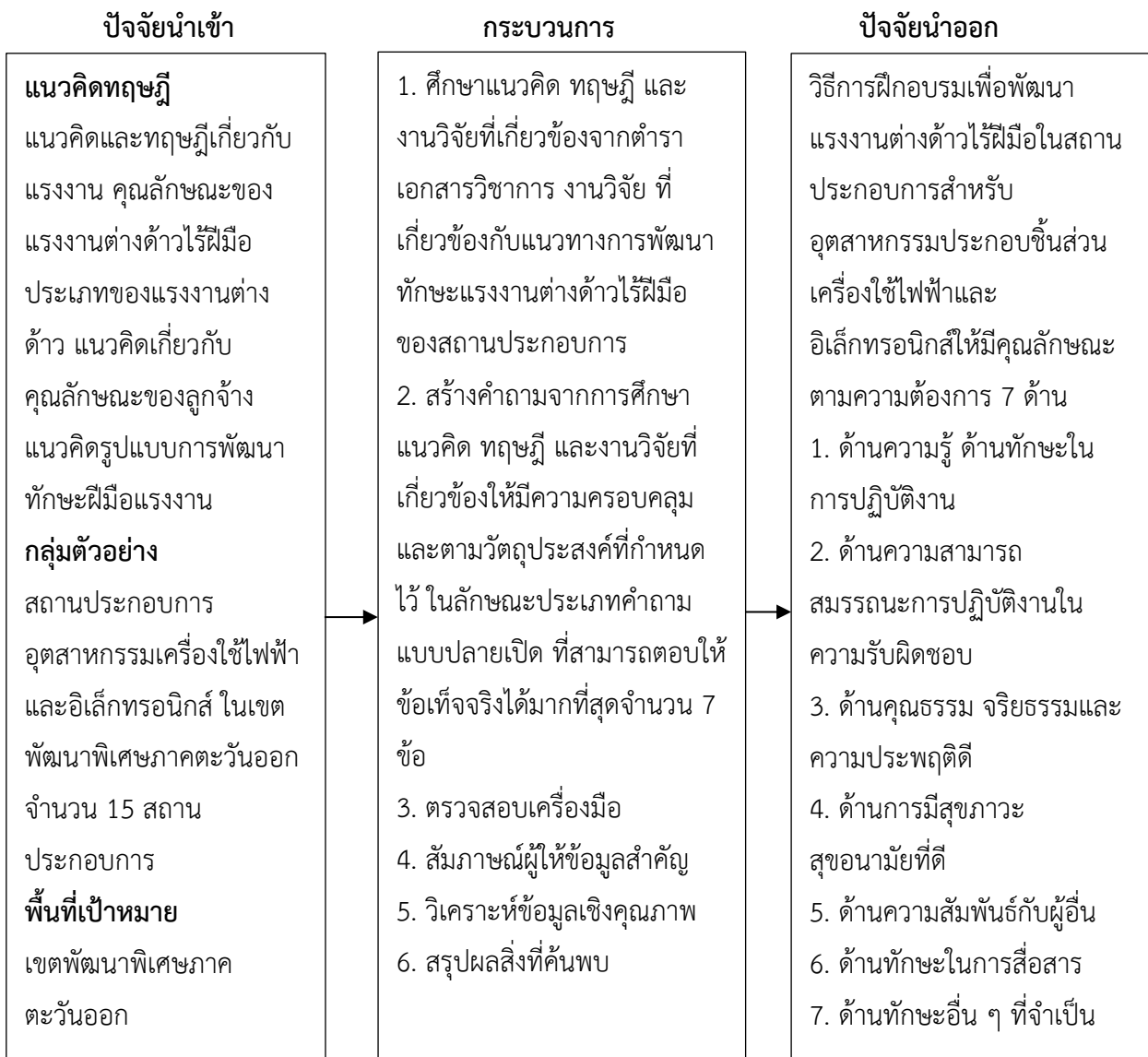
การพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีนโยบายหลักในการส่งเสริมการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมากขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2561) แรงงานต่างด้าวจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

จากความสำคัญและความเป็นมาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีคุณลักษณะตามความต้องการ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อตัวแรงงานต่างด้าวและต่อภาครัฐรวมถึงภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการฝึกการพัฒนาและฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีคุณลักษณะตามความต้องการ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ
แรงงาน คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือฯ ประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น
สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทักษะด้านความสามารถในการ
ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความประพฤติดี มีสุขภาพดี ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
ทักษะอื่น ๆ และแนวคิดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดประชากรสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ
(Qualitative research) หรือผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สถานประกอบการ

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 37 แห่ง (ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม, 2564) ประกอบด้วย สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 26 แห่ง สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 4 แห่ง สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง จำนวน 7 แห่ง สำหรับคุณสมบัติหรือเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยพิจารณาจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1. สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตามนโยบายของรัฐบาล 2. สถานประกอบการที่ผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า 3. สถานประกอบการฯ ที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน 4. สถานประกอบการฯ ขนาดเล็กและขนาดกลาง

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีลักษณะตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ สามารถให้ข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรง มีคุณภาพและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจำนวน 15 แห่ง ดังนี้ 1. สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 7 แห่ง 2. สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 3 แห่ง 3. สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง จำนวน 5 แห่ง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย คือ จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง โดยมุ่งเน้นการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในช่วงระยะเวลา เริ่มเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงาน

กวี วงศ์พุ่ม (2538) ได้ให้ความหมายของแรงงานโดยแยกเป็นความหมายกว้าง ความหมายแคบและความหมายแคบที่สุด ดังนี้ แรงงานหมายถึง ประชากรทุกคนที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ และความหมายของแรงงานในความหมายแคบหมายถึงกำลังคน (Manpower) หรือประชากรทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานสุดท้ายการให้ความหมายของแรงงานในความหมายแคบที่สุดหมายถึง กรรมกร (Labor)

ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย (2538) ได้แบ่งประเภทของแรงงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานด้วยตนเองได้

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของการงานอาชีพ

3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

สรุปได้ว่า แรงงานคือบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกายและหรือความอดสาหัสของมนุษย์ในการกระทำกิจต่าง ๆ โดยกำลังกาย เพื่อการดำรงอยู่ของเขาผู้ทำงาน โดยได้รับผลตอบแทนในรูปค่าจ้าง ซึ่งมีความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้

คุณลักษณะแรงงาน

รัชดา เลิศไพฑูรย์สาคร (2544) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใดไว้ว่าควรมีลักษณะ “ALERT” จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจังได้คุณลักษณะที่ว่่านี้ ได้แก่

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงาน มองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness) และ

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือการทำงานใด ๆ ควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิควิธี

ทักษะพื้นฐาน

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นหนทางนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ทักษะความคิดรวบยอด ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการมอง การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การวิพากษ์วิจารณ์ และการชักถาม เป็นต้น

3. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือรูปแบบต่าง ๆ ผู้ที่มีเทคนิควิธีสูงย่อมสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานและสถานการณ์ ทักษะด้านเทคนิควิธีนี้ ได้แก่ ทักษะในการพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การกำหนดหัวข้อ โครงสร้าง การสาธิต การเขียนแผนภูมิ การคิดคำนวณ เป็นต้น

คุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไปที่ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความประพฤติ ความรู้และด้านมนุษยสัมพันธ์ (รัชดา เลิศไพฑูรย์สาคร, 2544)

สรุปได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีทักษะเทคนิค 3 ประการ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอดและเทคนิควิธี เมื่อพิจารณาโดยคุณลักษณะแล้วประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ระดับการศึกษา สาขาวิชา คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน รับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าวมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายและมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

อรสา ธรรมสรการ (2552) ได้ให้ความหมายคำว่า “แรงงานต่างด้าว” หมายถึง บุคคลธรรมดา ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เข้ามาทำงานโดยใช้กำลังกาย หรือความรู้ ด้วยประสงค์ต่อค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตามสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2561) แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่ได้เดินทางมาทำงานในแผ่นดินประเทศไทย โดยใช้กำลังกาย ความรู้ ความสามารถ เพื่อประสงค์ผลตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด

กล่าวโดยสรุป แรงงานต่างด้าวคือบุคคลธรรมดา ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เข้ามาทำงานโดยใช้กำลังกาย หรือความรู้ ด้วยประสงค์ต่อค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม และอยู่ในราชอาณาจักรที่ถูกต้องตามกฎหมายที่กำหนด คลอบคลุมแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของลูกจ้าง

แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่สำคัญไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2530) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ดี ได้แก่

1.1 มีความรู้พื้นฐานทางอาชีพดี คือมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามตำแหน่งงานนั้น ๆ

1.2 มีความรู้ในงานอาชีพดี คือ รู้รายละเอียดของงานว่าทำงานเกี่ยวกับอะไรเกี่ยวข้องกับใคร รับผิดชอบอะไร ตัดสินใจอย่างไร

1.3 มีความรู้เกี่ยวกับสังคม คือ ต้องเป็นผู้ติดตามความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่เสมอ คือ ทันสมัย

2. มีความสามารถดี คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

3. มีความประพฤติดี คือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเอง ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กรและสังคม

4. มีสุขภาพดี ลักษณะนี้ เป็นลักษณะที่สำคัญ เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีย่อมไม่สามารถทำงานได้ พนักงานต้องมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงตลอดเวลา

ชูชัย สมितिไกร (2546) กล่าวว่า สิ่งที่นายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย มีดังนี้

1. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงาน และเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุด ไม่ลาและไม่ขาดงาน
 2. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
 3. การทำงานตามคำสั่ง นายจ้างย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟัง ลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ
 4. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่อง ดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ
 5. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างคนอื่น ความจงรักภักดียังหมายถึง ไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก
 6. ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้รับความเคารพนบอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า
 7. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า
 8. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอมีความอดุสาหะต่อการงานที่รับมอบหมายและความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง
 9. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้
- ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการต้องการ ต้องการลูกจ้างที่มีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ทักษะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความประพฤติดี มีสุขภาพดี ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงานและทักษะอื่น ๆ

แนวคิดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติอันเป็นการเพิ่มความสามารถใน การทำงานของคนทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความชำนาญในการปฏิบัติงานนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542; ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2544; Dessler, 1999)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมก่อนบุคลากรจะเริ่มทำงานประจำในหน่วยงาน เช่น การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วระยะหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมितिไกร (2542) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกดังนี้

1. วิธีบอกกล่าว (Telling method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม วิธีการฝึกอบรมที่ใช้วิธีนี้ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การสัมมนา

2. วิธีการกระทำ (Doing method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทเป็นอย่างมาก เพราะจะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองภายใต้การดูแลของวิทยากร วิธีการฝึกอบรมที่จะนำมาใช้ ได้แก่ การระดมสมอง การสอนแนะ

3. วิธีการแสดง (Showing method) เป็นวิธีแสดงให้บุคคลที่เข้าฝึกอบรมเห็นสภาพการณ์จริง หรือ คล้ายจริง โดยผู้แสดงอาจจะเป็นผู้รับการฝึกอบรม หรือบุคคลอื่นก็ได้ ส่วนผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้อธิบายถึง วัตถุประสงค์ และสรุปกิจกรรม วิธีการฝึกอบรมที่จะนำมาใช้ได้แก่ การจำลองสถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต

นอกจากนี้ วิบูลย์ บุญธโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้ การบรรยาย การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสาธิต การระดมความคิด การศึกษารกรณี การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติงาน การสอนงาน และการให้พี่เลี้ยง

สรุปได้การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตามที่สถานประกอบการต้องการ จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมก่อนการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๆ มีประโยชน์ต่อภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานประกอบการ รวมทั้งภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์ ให้ความรู้ ปรับทัศนคติ และ/หรือ พัฒนาทักษะและความสามารถ หรืออื่น ๆ โดยเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมดังต่อไปนี้ การบรรยาย การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสาธิต การระดมความคิด การศึกษารกรณี การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติงาน การสอนงาน การให้พี่เลี้ยง และอื่น ๆ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีคุณลักษณะตามความต้องการ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ดังนี้

1. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดอบรมให้ความรู้มากที่สุดจำนวน 10 คน รองลงมาคือการสอนงานโดยหัวหน้าและ

เพื่อนร่วมงานจำนวน 9 คน การฝึกให้เรียนรู้งานและหน้าที่ของตนเองจำนวน 4 คน นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3 คน การสร้างแรงจูงใจ 2 คน ส่วนการถ่ายทอดองค์ความรู้และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงมีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน

2. ด้านความสามารถ สมรรถนะการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการให้คำแนะนำเพิ่มเติมมีความสำคัญมากที่สุดจำนวน 10 คน รองลงมาในจำนวนที่เท่ากันได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่าง ๆ และการประเมินผลการทำงาน จำนวน 4 คน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวน 3 คน การทดสอบฝีมือและการวางแผนการฝึกอบรมมีจำนวนที่เท่ากันคือ 2 คน ส่วนการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและการถ่ายทอดความรู้มีจำนวนที่เท่ากันคือ 1 คน

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีความตั้งใจ จำนวน 9 คน รองลงมา การหมั่นฝึกฝนการทำงาน จำนวน 5 คน การปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด จำนวน 5 คน การฝึกอบรม จำนวน 2 คน การเป็นคนตรงต่อเวลา เคารพซึ่งกันและกัน จำนวน 2 คน การรู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคม จำนวน 2 คน การยอมรับฟังผู้อื่น จำนวน 2 คน

4. ด้านการมีสุขภาวะ สุขอนามัยที่ดีมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการให้ความสำคัญกับเรื่องสุขอนามัยมีความสำคัญมากที่สุดจำนวน 13 คน รองลงมาในจำนวน 8 คนได้แก่ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการ และการกำชับเรื่องความปลอดภัย จำนวน 3 คน การหมั่นออกกำลังกายจำนวน 2 คน การจัดอบรมให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ จำนวนที่เท่ากันคือ 1 คน

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือแบ่งปันมากที่สุดจำนวน 11 คน รองลงมาในจำนวน 7 คนได้แก่ การทำงานเป็นทีม และการจัดกิจกรรมสันทนาการ จำนวน 2 คน และการรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย การฝึกประชุมหลังการทำงานจำนวนที่เท่ากันคือ 1 คน

6. ด้านทักษะในการสื่อสารมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการสื่อสารมากที่สุดจำนวน 11 คน รองลงมาในจำนวน 4 คน ได้แก่ การประสานความสัมพันธ์ และการเป็นพี่เลี้ยงแนะนำและช่วยเหลือจำนวน 4 คน และความสามารถในการทำงาน ประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่องจำนวนที่เท่ากันคือ 1 คน

7. ด้านทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบใด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 13 คน รองลงมาในจำนวน 10 คนได้แก่ ศึกษาการทำงานจากสถานที่ปฏิบัติงานจริงและสามารถปรับตัวเข้าสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้จำนวน 8 คน และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย จำนวน 5 คน เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำนวนที่เท่ากันคือ 1 คน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ตามความต้องการของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ใช้วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขั้นตอนกระบวนการผลิต รูปแบบการใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ลงไปในเครื่องจักร การคิดวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น ทำให้เกิดความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกระตือรือร้น ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ปฏิบัติงานได้ตามคำสั่ง มีสมาธิในการทำงานทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำ เที่ยงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน รวมถึงดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ จำเริญ จวงตระกูล (2530) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ดี คือ (1.1) มีความรู้พื้นฐานทางอาชีพดี คือ มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามตำแหน่งงานนั้น ๆ (1.2) มีความรู้ในงานอาชีพดี คือ รู้รายละเอียดของงานว่าทำงานเกี่ยวกับอะไรเกี่ยวข้องกับใคร รับผิดชอบอะไร ตัดสินใจอย่างไร (1.3) มีความรู้เกี่ยวกับสังคม คือ ต้องเป็นผู้ติดตามความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่เสมอ คือ ทันสมัย (2) มีความสามารถดี คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนด (3) มีความประพฤติดี คือ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กรและสังคม (4) มีสุขภาพดี ลักษณะนี้ เป็นลักษณะที่สำคัญ เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีย่อมไม่สามารถทำงานได้ พนักงานต้องมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญธรโรกุล (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธีแต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้ 1. การบรรยาย 2. การอภิปราย 3. การศึกษาดูงาน 4. การสาธิต 5. การระดมความคิด 6. การศึกษากรณี 7. การแสดงบทบาทสมมติ 8. การสร้างสถานการณ์จำลอง 9. การฝึกปฏิบัติงาน 10. การสอนงาน 11. การให้มีพี่เลี้ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพล มาสุข (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ

2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และให้ความสำคัญกับงาน และต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กำหนดให้มีการศึกษาดูงานให้

สถานที่จริง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต ด้านความรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานไม่ถือเป็นเพียงหน้าที่ มีความสนใจและกระตือรือร้นในงาน ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และพนักงานขององค์กร ทำงานเต็มกำลังความสามารถและพยายามทำให้คนอื่นพอใจ แสดงความห่วงใยและความมุ่งมั่นเกี่ยวกับอนาคตของหน่วยงานของตนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เชนนันท์ (2546) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การฝึกงานในสถานการณ์จริง การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริงซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกันเช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical training) การฝึกความชำนาญ (Skill training) หรือการสอนงาน (Job instruction training) เป็นต้น

3. ด้านความประพฤติดี ใช้วิธีบอกกล่าว (Telling method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติงานนอกระยะเวลาหรือในวันหยุดได้โดยไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานล่วงเวลาได้ มีความพร้อมในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมตนเองในสภาวะการณ์ที่ยากลำบากได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีวุฒิภาวะทางความคิด มีความอดทน และรู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชดา เลิศไพบุลย์สาคร (2544) กล่าวว่า คุณลักษณะของแรงงานประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 2 ด้าน คือ คุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะ 1. คุณลักษณะทั่วไป โดยลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์จะใช้คุณลักษณะทั่วไปนี้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทั่วไปที่มนุษย์ทุกคนพึงมี จำแนกได้ 4 ด้านคือ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติเสมอและความรู้ 2. คุณลักษณะเฉพาะ ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล แต่ในการทำงานนั้น ลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จะต้องมีความรู้หรือความสามารถเฉพาะในสาขาอาชีพนั้น ๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพล มาสุข (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจทำงานมีความขยัน กิริยามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

4. ด้านสุขภาพที่ดี ใช้วิธีการแสดง (Showing method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคลอย่างดี ให้สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายสุขภาพเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี มีความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ ทานอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ กอปรกับในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด โดยการสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือบ่อย ๆ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต ด้านสุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำงานและอัตราการผลิตที่เหมาะสม รักษาสุขอนามัยส่วนบุคคลอย่างดี สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายดี สามารถทำงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี มีความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ มีสุขภาพดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2546) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by doing) ได้เช่นกัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับสถานการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิธีการนี้จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวเกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือ เต็มใจปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในสิทธิของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า ยอมรับคำติชม งานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตร เสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี มีจิตสำนึกในการให้บริการ ยอมรับผู้อื่น เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2546) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่าง

ผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by doing) ได้เช่นกัน

6. ด้านทักษะในการสื่อสาร ใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และหากเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน แรงงานต่างด้าวต้องสามารถแก้ไขปัญหา หรือสามารถสอบถามหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนา แสงศักดิ์ (2531) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต ด้านทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักถามคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น แจ้งหัวหน้าเมื่อต้องหยุดงานพร้อมเหตุผล พุดจาฉะฉานชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดีและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิณณภพ สันสมบุรณ์ทอง วาทีนีย์ วิชัยยา และสร้อยญา เตรรัตน์ (2563) วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ทักษะการทำงานทั่วไป (soft skills) รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการจ้างงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมวิชาชีพ นอกเหนือจากทักษะเชิงเทคนิคอาชีพ ยังคงสำคัญสำหรับแรงงานในการประสบความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณัติชัย วาสประเสริฐสุข, สุพจน์ศรีไสย์ และจินต์ วิชาตะกลัศ (2558) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า และ ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ มีการเน้นประเด็นสำคัญคือ การพัฒนาภาษาและวิธีในการติดต่อสื่อสาร

7. ด้านทักษะอื่น ๆ ใช้วิธีการศึกษาดูงาน โดยให้แรงงานต่างด้าวได้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน ที่แรงงานต่างด้าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัว/สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการศึกษาการทำงานจากสถานที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลง เมื่อมีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาได้ สามารถคิดหาวิธีหรือแนวทางแปลกใหม่ที่จะสามารถทำงานให้เสร็จได้เร็วขึ้นสามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีสมาธิ สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/แนวทางในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความละเอียดรอบคอบ ชื่นงานที่ทำมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และสามารถประสานกับผู้ร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการซ่อมแซมการดูแลและรักษาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ และประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ จำเนียร จวงตระกูล (2530) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ดี คือ (1.1) มีความรู้พื้นฐานทางอาชีพดี คือ มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามตำแหน่งงานนั้น ๆ (1.2) มีความรู้ในงานอาชีพดี คือ รู้รายละเอียดของงานว่าทำงานเกี่ยวกับอะไรเกี่ยวข้องกับใคร รับผิดชอบอะไร ตัดสินใจอย่างไร (1.3) มีความรู้

เกี่ยวกับสังคม คือ ต้องเป็นผู้ติดตามความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่เสมอ คือ ทันสมัย (2) มีความสามารถ คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนด (3) มีความประพฤติดี คือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในระเบียบวินัยขององค์กรและสังคม (4) มีสุขภาพดี ลักษณะนี้เป็นลักษณะที่สำคัญ เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีย่อมไม่สามารถทำงานได้ พนักงานต้องมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. ด้านการสื่อสาร ควรใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง ซึ่งให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และหากเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน แรงงานต่างด้าวต้องสามารถแก้ไขปัญหา หรือสามารถสอบถามหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันได้ ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ด้วยการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนอยู่กับการณ์จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิธีการนี้จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวเกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือ เต็มใจปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในสิทธิของผู้อื่น

3. ควรสนับสนุนให้มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง/buddy ช่วยเหลือแนะนำ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. ควรสนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเป็นมิตร

5. ควรสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การให้ความเคารพผู้อาวุโส การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น

6. ควรสนับสนุนให้หัวหน้างานสอนงาน เทคนิค/วิธีการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นประจำ สม่ำเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาต้องสอบถามหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะและความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง โดยสถานประกอบการต้องจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

2. หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยสอนทักษะในด้านการปฏิบัติงานที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ถูกต้องให้แก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในขณะที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ด้านเทคโนโลยี และทักษะที่จำเป็น

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและมีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในระยะก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิต ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การวางแผนการผลิต พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน การทำงานของเครื่องจักรแต่ละประเภท ป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติมีมาตรฐานและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่ต้องสอนงานใหม่

3. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในระยะระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในขณะปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานต่างด้าวได้พัฒนาฝีมืออย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในระยะนอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นกรณีพิเศษ หรือกรณีที่มีวาระเร่งด่วน เช่น การดูแลและป้องกันตนเองในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) เพื่อรับฟังคำบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เฉพาะทางที่หน่วยงานจัดให้

5. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็น โดยใช้วิธีการฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job training: OJT) หลังจากที่ได้เห็นขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานแล้ว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้ฝึกงานในสถานการณ์จริง รวมถึงให้มีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และให้ความสำคัญกับงาน และต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ด้านความเข้าใจในแนวนโยบายร่วมกัน

1. ควรมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ โดยการใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานเดียวกันทั้งหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
2. ควรสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการพัฒนาฝีมือให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยใช้วิธีการสอนงาน ด้วยการสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขั้นตอนกระบวนการผลิต รูปแบบการใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ลงไปในเครื่องจักร การคิดวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น ทำให้เกิดความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกระตือรือร้น ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ปฏิบัติงานได้ตามคำสั่ง มีสมาธิในการทำงานทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำ เทียงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน รวมถึงดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน และมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
4. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในด้านสุขภาพที่ดี โดยใช้วิธีการแสดง (Showing method) การจำลองสถานการณ์ให้แรงงานต่างด้าวเห็นถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การรักษาสุนัขส่วนบุคคล อย่างดี ให้สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ ทานอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ กอปรกับในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐอย่างเคร่งครัด โดยการสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การเว้นระยะห่างทางสังคม การล้างมือบ่อย ๆ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้น

ด้านแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1. ควรสนับสนุนให้มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรการทำงานในอุตสาหกรรมส่วนประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เครื่องใช้ไฟฟ้า หลักสูตรการวางแผนการทำงาน หลักสูตรการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม หลักสูตรการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และหลักสูตรการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน
2. ควรสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ
3. ควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในด้านความประพฤติที่ดี โดยใช้วิธีบอกกล่าว (Telling method) ด้วยการบรรยาย โดยบอกให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้ได้ดีโดยไม่ต้องมีคนคอยควบคุมหรือตรวจตราอยู่ตลอดเวลา มีความรับผิดชอบ แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาหรือในวันหยุดได้โดยไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานล่วงเวลาได้ มีความพร้อมในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมตนเองในสภาวะการณ์ที่ยากลำบากได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง

มีวุฒิภาวะทางความคิด มีความอดทน และรู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ด้านพื้นที่การทำงานของแรงงานต่างด้าว

1. ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทัศนศึกษา การจัดงานกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ ฯลฯ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2. ควรสนับสนุนให้มีการกำหนดแผนหมุนเวียนงานภายในและดำเนินการตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานโดยหัวหน้างาน

3. ควรสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในกลุ่ม และบูรณาการกับกลุ่มอื่น เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับศึกษารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีคุณลักษณะตามความต้องการ:กรณีศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนั้นในการวิจัยครั้งหน้าทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบว่ามีการฝึกอบรมแบบใดที่เหมาะสมต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แล้วนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือให้ได้ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). *ก.อุตสาหกรรม. เผยผลผลิตภาพการผลิตรวมของไทยยังแกร่งแนะเร่งเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตขับเคลื่อน 5 กลไกสำคัญรองรับการแข่งขันยุคดิจิทัล*. ค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565 จาก <https://www.industry.go.th/th/secretary-of-industry/7792>.
- กรมการจัดหางาน. (2561). *ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน.
- กวี วงศ์พุ่ม .(2538). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: พี. เอ.ลิฟวิง.
- จงกลณี ชุตินาเทินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิง.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). *ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2546). *การคัดเลือกบุคลากร*. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย. (2538). *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน และแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิณณภพ สันสมบุรณ์ทอง วาทีนีย์ วิชัยยา และสร้อยญา เตรรัตน์. (2563). *แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ*. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย.
- ทวีพล มาสุข. (2559). *แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2531). การศึกษาทำให้คนทำงานได้หรือไม่. *วารสารการศึกษาเพื่อพลเมืองดี*, 3(8), 9.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ลินคอร์น โปรโมชัน.
- รัชดา เลิศไพฑูย์สาคร. (2544). *ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิบูลย์ บุญธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). *รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีเดือนกุมภาพันธ์ 2564 (ข้อมูลเดือนธันวาคม 2563)*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2565 จาก <https://www.mreport.co.th/news/statistic-and-ranking/314-electronics-industry-2021-February>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *เอกสารวิชาการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ธันวาคม 2561.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *สรุปแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการอุตสาหกรรม*. กลุ่มงานคณะกรรมการการอุตสาหกรรม สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2562). *ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สาขาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์/เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ*. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรสา ธรรมสรานกุล. (2552). *อิทธิพลของแรงงานต่างด้าวต่อผลผลิตภาพการทำงานก่อสร้างอาคาร: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาณัติชัย วาสประเสริฐสุข, สุทนต์ศรีไสย์ และจินต์ วิชาตะกัลส (2558). การพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 10(1), 61-78.
- Dessler, G. (1999). *A framework for Human Resource Management*. 2nd ed.. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-hall.