

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร (A STUDY OF THE TRAINING PROCESS FOR MYANMAR LABORERS IN THE FOOD AND PROCESSED FOOD INDUSTRY : SAMUTSAKORN PROVINCE, THAILAND)

ลักขिता ศาสตราภิชานกุล 4837711 SHAC / M

ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : นักรบ ระวีการณ์, ค.ม., นฤนันท์ สุริยมณี, Ed.D.,
ชุตินา วงษ์สวัสดิ์, ศศ.ค.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 101 บริษัท โดยมีหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ให้ข้อมูล ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.1) มีการดำเนินงานในกระบวนการฝึกอบรมทั้ง 4 ขั้นตอน คือ (1) การสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานในการรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์บุคคล และกำหนดความจำเป็นจากการป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กร (2) การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร มีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบโดยตรง เน้นวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง และจัดลำดับตามความจำเป็นก่อนหลัง วิธีการที่ใช้ฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.1) เน้นการสอนงาน สัดส่วนระหว่างวิทยากรภายในและภายนอกเป็น 100 : 0 และ 80 : 20 (3) การดำเนินการฝึกอบรม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ภายใต้ฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอย่างชัดเจน (4) การประเมินและติดตามผล ใช้การประเมินเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และติดตามผลใช้วิธีการสังเกต นอกจากนั้น พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมแรงงานพม่า ได้แก่ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การขาดผู้เชี่ยวชาญการสอน เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ทักษะที่มีต่อการฝึกอบรม และระดับความรู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการจัดหลักสูตรภาษาพม่า และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรหาแรงงานพม่าที่พูดภาษาไทยได้มาเป็นผู้สอนงาน โดยการจัดเวลาในการฝึกอบรมให้เหมาะสม และจัดเนื้อหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการจัดกลุ่มคนที่มีความรู้และประสบการณ์ใกล้เคียงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

คำสำคัญ : การฝึกอบรม / กระบวนการฝึกอบรม / แรงงานพม่า / อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**A STUDY OF THE TRAINING PROCESS FOR MYANMAR LABORERS IN THE
FOOD AND PROCESSED FOOD INDUSTRY : SAMUTSAKORN PROVINCE,
THAILAND**

LUKKITA SATTRANULUKGUN 4837711 SHAC / M

M.Ed. (ADULT AND CONTINUING EDUCATION)

**THESIS ADVISORS : NAKROB RAWANGKARN, M.Ed.,
NARANAN SURIYAMANEE, Ed.D., CHUTIMA WONGSAWAT, Ph.D.**

ABSTRACT

The objective of this survey research was to investigate the training process and training problems for Myanmar laborers in the food and processed food industry, in Samutsakorn Province, Thailand. The sample group consisted of 101 food and processed food companies that employ Myanmar laborers. The data were provided by the heads of the human resources departments of the companies, using a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics to obtain frequency and percentage in addition to a content analysis.

The research findings reveal that 87.1% of the companies carried out the four steps of the training process. They include training survey and needs analysis based on performance evaluation, personnel analysis and needs to prevent damage to the organization. Planning for a training project and curriculum development is the responsibility of the HR department with an emphasis on providing job-related knowledge. Course contents are in line with actual work situations and are of need-based priority. For training methods, 87.1% used job instruction. Different organizations used different ratios of internal to external trainers. The ratios were 100:0 and 80:20. Training was under the responsibility of an agency under the personnel administration department with clearly defined responsibilities of training staff. A change in working behavior was used for evaluation and observations for follow-up. Training problems included language barriers, lack of training specialists, time, attitude toward training and diverse levels of background knowledge of trainees.

It is recommended from this research that companies cooperate with educational institutes in organizing Burmese curriculum. Furthermore, bilingual Myanmar laborers should be used for job instruction. Training time should be properly allocated and the course content should be in line with career development. Groups for staff training should be based on similar knowledge background and experience.

**KEY WORDS : TRAINING / TRAINING PROCESS / MYANMAR LABORERS /
FOOD AND PROCESSED FOOD INDUSTRY / HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT**

196 pp.