

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า
ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

ลักขिता ศาสตราวุธรักษ์กุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า
ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

.....
นางสาวลักขिता ศาสตราวุธกุล
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีการณ์ ค.ม.
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์ ดร.ณนันท สุริยมณี Ed.D.
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ดร.ชุติมา วงษ์สวัสดิ์ ศศ.ด.
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ พ.บ.
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย

.....
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด อิศระวัฒน์ Ph.D
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาระดับสูงและการศึกษาต่อเนื่อง
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง

วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2551

.....

นางสาวลักขिता ศาสตรานุรักษ์กุล

ผู้วิจัย

.....

ดร.รุ่งอรุณ ไสยโสภณ ศศ.ด.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีการณ์ ค.ม.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ดร.ชุติมา วงษ์สวัสดิ์ ศศ.ด.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.นฤนันท์ สุริยมณี Ed.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ กาญจนวงศ์ Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวังการณั์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤนันท์ สุริยมนั และ ดร.ชุติมา วงษ์สวัสดิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รวมทั้ง ดร.รุ่งอรุณ ไสยโสภณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ และพิจารณาตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด อิศระวัฒน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำต่างๆ ที่มีค่าตั้งแต่เริ่มศึกษาตลอดมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ อาจารย์สมบูรณ์ แซ่เจ็ง และคุณอธิป ไชย โปแดง ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ซึ่งกรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือจนเกิดความถูกต้องเหมาะสม

ขอขอบคุณหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง รุ่นที่ 8 รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่อำนวยความสะดวกในงานวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย และพี่สาว ที่ได้ให้โอกาสและสนับสนุนทางการศึกษา กำลังใจ ความห่วงใย และความรัkd้วยดีตลอดมา จนทำให้สิ่งต่างๆ ประสบสำเร็จ

ลักขิตา ศาสตราวุธรักษ์กุล

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

ลัทธิ ศาสตรานุกรณกุล 4837711 SHAC / M

ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

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

ชุติมา 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.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ณ

บทที่

1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
2. ทบทวนวรรณกรรม	11
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม	22
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานพม่า	58
ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร	72
ข้อมูลอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร	83
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	90
3. วิธีดำเนินการวิจัย	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
4. ผลการวิจัย	103
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ศึกษา	103
กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า	105
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมสำหรับ แรงงานพม่า	116
5. อภิปรายผลการวิจัย	118
กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า	118
ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า	134
6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	136
สรุปผลการวิจัย	136
ข้อเสนอแนะ	139
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	143
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	158
บรรณานุกรม	172
ภาคผนวก	180
ประวัติผู้วิจัย	196

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่		
1	การแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรสาคร	74
2	ประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2549	75
3	ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ณ ราคาตลาด จำแนกตามสาขาการผลิต ปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2548	76
4	จำนวนสถานภาพประกอบการและแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2549	78
5	อัตราส่วนกำลังแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2548	79
6	ความต้องการแรงงานต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานในปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2549	79
7	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มาจดทะเบียนในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2547- พ.ศ. 2549	80
8	สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงาน ในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2550	81
9	จำนวนสถานประกอบการประเภทกิจการต่อเนื่องประมงทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2549	82
10	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบริษัท	104
11	จำนวนและร้อยละของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า	105
12	จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	106
13	จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	108
14	จำนวนและร้อยละของการดำเนินการฝึกอบรม	114
15	จำนวนและร้อยละของการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	115

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่	
1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมของ ขงยุทธ์ เกษสาคร	14
2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อบุคคลของ นักรบ ระวีการณ และคณะ	16
3 ระบบการฝึกอบรมของ จีระ หงส์คารมภ์	23
4 วงล้อการฝึกอบรมของ โรซาลิน เอล. ร็อกอฟ (Rosalind L. Rogoff)	25
5 กระบวนการฝึกอบรมของ เดซิโมนส์, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner and Harris)	26
6 กระบวนการฝึกอบรมของ มิลโควิช และโบโดรว (Milkovich and Boudreau)	27
7 การวิเคราะห์สาเหตุการทำงานบกพร่องของ สมคิด บางโม	32
8 ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ของ จอร์จ โบแลนด์เดอร์, สก็อต สเนล และอาเทอร์ เชอร์แมน (George Bohlander, Scott Snell & Arthur Sherman)	33
9 กระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ของ วินูลย์ บุญขจรโรกุล	34
10 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับบุคคลของ นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ	37
11 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของ ฌักซูพันธ์ เขจรนันท์	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประดิษฐ์กรรมถูกสร้างขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคมมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อองค์การธุรกิจจำนวนไม่น้อยเนื่องจากไม่อาจปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที (สัมฤทธิ์ ศสมศักดิ์, 2549 : 3) ซึ่งวิธีการที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จก้าวให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็คือ แนวทางที่มุ่งเน้นการยึดถือคนเป็นหลัก (man centered) “คน” นับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์กับทรัพยากรอื่นๆ แล้วจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ทั้งหมด กล่าวคือทรัพยากรอื่นๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ อีกทั้งจะยังมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ ที่สำคัญคือ “คน” สามารถบันดาลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การหรือหน่วยงานใดก็ได้ จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้มลงก็ได้ และจะให้การดำเนินการต่างๆ ในองค์การหรือหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ (สมชาติ กิจขรรค์, 2548 : 5) ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลาย จึงต้องให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคน เพื่อให้คนในองค์การที่มีอยู่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งวิธีการพัฒนาคนนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนวิธีการหนึ่ง คือ “การฝึกอบรม” (พยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 11)

การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่องค์การต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และทัศนคติ (attitude) ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้ เมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการ

ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามท้องถื่นการต้องการ สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมเข้าสู่กระบวนการทำงาน และพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น มีความคุ้มค่ากับงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการจัดฝึกอบรม (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสมคิด บางโม (2549 : 12) ที่มีแนวความคิดว่าความสำคัญของการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันและแก้ปัญหาการฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้แก่บุคลากร การฝึกอบรมช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะสั้นภายใต้งบประมาณจำกัด และเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์เฉพาะหัวข้อที่ต้องการ โดยไม่เสียระยะเวลาในการเรียนรู้มาก

การฝึกอบรมบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยการฝึกอบรมนอกเหนือจะเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีส่วนสำคัญในการบำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับตำแหน่งใหม่และสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กรอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลหรือคุ้มค่ากับการลงทุน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบและต่อเนื่องโดยกระบวนการฝึกอบรมที่ดีนั้น โดยทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการและการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (จิระ หงส์ดามรงค์, 2546 : 331) ดังนั้น องค์กรใดที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมยังช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมมีขั้นตอนเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบกับความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการจัดฝึกอบรมได้อย่างแท้จริง (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2549 : 14)

ในวงการอุตสาหกรรมการฝึกอบรมจะมีบทบาทอย่างมาก เนื่องจากกระบวนการผลิต (production process) มีความสลับซับซ้อน รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและอย่างต่อเนื่อง ยังมีการพัฒนาเทคโนโลยีมากขึ้นเพียงใดในหน้าที่การงาน ผู้ผลิต (firms) ก็จำเป็นต้องมีการลงทุนในทุนมนุษย์แก่พนักงาน โดยการให้การฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ก่อให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น แรงงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อได้เข้ามาทำงานโดยที่ไม่มีการให้การฝึกอบรม ทำให้ขาดทักษะในหน้าที่การงานนั้น โดยเฉพาะงานในฝ่ายการผลิตซึ่งต้องมีการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบต่างๆ

ถ้าไม่มีการฝึกอบรม แรงงานก็ยังไม่สามารถทำงานได้ดี อาจจะทำให้อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบเสียหายเป็นจำนวนมาก รวมทั้งอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตของแรงงาน ดังนั้น การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจึงช่วยให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร, 2548 : 7)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่เป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคอุตสาหกรรม เพราะเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ลุ่มแม่น้ำท่าจีนตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ติดทะเลจึงทำให้จังหวัดนี้มีรายได้จากการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในแต่ละปีเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะอาหารทะเล ซึ่งมีการนำอาหารเนื้อสัตว์จากทะเลมาแปรรูปอาหารในรูปแบบต่างๆ มากมาย ในบางฤดูกาลอาจมีผลผลิตมากเกินไปจนความต้องการบริโภคทำให้ต้องแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปเพื่อเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิต นอกจากนี้อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารจะผลิตเพื่อใช้บริโภคภายในประเทศแล้วยังส่งไปจำหน่ายยังต่างประเทศสามารถนำเงินตราเข้าประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี จึงทำให้จังหวัดสมุทรสาครมียุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้เป็น “ครัวโลกทางด้านอาหารทะเล” (ธีรานุช วรรณสาย, 2548 : 1) และเนื่องจากในปัจจุบันภายใต้การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายเพื่อผลิตอาหารตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค นอกจากจะเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้เป็นจำนวนมากในแต่ละปีแล้ว ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ทำให้เกิดการสร้างงานและการจ้างงานให้แก่คนในจังหวัดสมุทรสาครจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2548 ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 482,544 บาทต่อปี สูงเป็นอันดับ 2 ของประเทศ (รองจากจังหวัดระยอง) มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (gross provincial products) 246,097 ล้านบาท โดยรายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีมูลค่า 201,790 ล้านบาท หรือร้อยละ 82.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด อย่างไรก็ตามเมื่อมีการขยายตัวของการประกอบการอุตสาหกรรม ย่อมส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีสูงขึ้น จึงเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะงานประเภท 3 ส (หรือ 3 D) ได้แก่ งานแสนหนัก (difficult) งานเสี่ยงอันตราย (dangerous) และงานสกปรก (dirty) จากปรากฏการณ์ดังกล่าวนำไปสู่บทสรุปที่ว่า “เป็นงานที่คนไทยไม่ทำ” ในเมื่อเป็นงานที่คนไทยไม่ทำและอาชีพอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารยังคงดำเนินต่อไป ทำให้ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงาน (labour demand) มีมากกว่ากำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (labour supply) จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานหรือกำลังคนทางเลือกที่ดีที่สุดในเรื่องนี้คือการหันมาพึ่งพาแรงงานต่างด้าว(วรรณศิริ ปัญญาวัฒนากุล, 2548 : 20)

อาชีพอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารจึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวในการทำงาน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นประเทศเพื่อนบ้านของไทย ได้แก่ แรงงานพม่า กัมพูชา และลาว ที่มีสภาพเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า และมีปัญหาทางด้านการเมืองการปกครอง ตลอดจนปัญหาทางเชื้อชาติ ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งกำลังขาดแคลนแรงงานบางประเภท รวมทั้งแนวชายแดนไทยติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นระยะยาว ทำให้เป็นการง่ายที่จะให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ลักลอบเข้ามาหางานทำในจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า และมีความสบายใจมากกว่าที่จะทำงานในประเทศของตน ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานในบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ หรือนายจ้างบางคนที่ต้องการจ้างคนงานที่แข็งแรง ไม่มีปัญหา ง่ายต่อการควบคุม และราคาถูก ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้สินค้าสามารถแข่งกับตลาดภายนอกประเทศได้ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้คนต่างด้าวมุ่งมั่นทำ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2550 : 36) สำหรับจังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานจำนวนมากที่สุด โดยมีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนทั้งหมด 74,531 คน จากจำนวนสถานประกอบการ 6,496 แห่ง โดยแยกแรงงานตามสัญชาติที่มาขึ้นทะเบียนดังนี้คือ แรงงานพม่า 73,489 คน แรงงานลาว 896 คน และแรงงานกัมพูชา 146 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2550) จากรายงานข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานจากประเทศพม่ามีจำนวนมากที่สุด มีถึงร้อยละ 98.6 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด การที่แรงงานอพยพจากประเทศพม่าเข้ามาประเทศไทยมากนั้น เนื่องจากปัจจัยผลักดันที่เกิดขึ้นในประเทศพม่า โดยประชาชนชาวพม่าได้รับความกดดันทางการเมืองและการปกครองจากรัฐบาลทหารพม่า จึงทำให้ชาวพม่าอพยพเข้าสู่ประเทศไทยตามพรมแดนของไทยที่ติดต่อกันถึง 2,387 กิโลเมตร นอกเหนือไปจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว ปัจจัยภายในประเทศไทยที่สถานประกอบการประเภทต่างๆ กำลังขยายตัวและมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับแรงงานภายในประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพจากประเทศพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550 : 73)

ในสภาพปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการกำลังแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จะใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กำลังแรงงานจะต้องมีคุณภาพมีความรู้พื้นฐาน และความรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับที่เหมาะสม เนื่องมาจากการแข่งขันในด้านการตลาดมีการแข่งขันอย่างรุนแรง แนวทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดเศรษฐกิจโลกได้คือ การมีประสิทธิภาพทางการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้าตามที่ตลาดต้องการ ในส่วนของบุคลากรก็ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ (knowledge) ผู้ที่มีความรู้ดีกว่าย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันผู้อื่น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนา

บุคลากรอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่ยั่งยืนและประหยัด คือ องค์กรจะต้องให้บุคลากรมีความรู้และทักษะฝีมือในสินค้าที่ผลิตจากการสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะองค์กรที่มีการจ้างแรงงานพม่าเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต ซึ่งแรงงานพม่าโดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ระดับการศึกษาต่ำอยู่จำนวนมาก การยกระดับความรู้และทักษะของแรงงานที่ไร้ฝีมือ (unskilled labor) ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (skill labor) ทำได้โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการจัดกระบวนการฝึกอบรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทักษะแรงงานที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานขององค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้โดยตรง และเป็นการเพิ่มพูน สนับสนุน ให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น การพัฒนาแรงงานพม่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรแต่ละองค์กรต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมีความเชื่อว่าแรงงานพม่าซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้ามีคุณภาพแล้ว สินค้าที่ผลิตได้ย่อมมีคุณภาพสูงด้วย ในการพัฒนาแรงงานพม่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ การพัฒนาความรู้และศักยภาพของแรงงานพม่าเพื่อให้ทันต่อการดำรงอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่วนหนึ่ง กับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้มีความสามารถทันต่อเทคโนโลยีการผลิตที่เปลี่ยนไปอีกส่วนหนึ่ง จากแนวคิดดังกล่าวกระบวนการจัดฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานพม่าสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 6)

กระบวนการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานพมานั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะรับผิดชอบต่อการพัฒนาแรงงานพม่าขององค์กร คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บ่อยครั้งที่กระบวนการฝึกอบรมต่างๆ ถูกกำหนดขึ้นจากความต้องการของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับหัวหน้าหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ประสานระหว่างฝ่ายจัดการฝึกอบรมกับแรงงานพม่า (สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร, 2549 : 32) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ให้ข้อมูลเพราะเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทราบถึงสภาพและปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ทั้งในด้านการบริหาร แนวทาง และขั้นตอนในการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานพม่าในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดสำหรับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคใดที่เกิดขึ้นจากการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบ้านแพ้ว

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบควบคุมหรือบริหารงานฝึกอบรมของอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

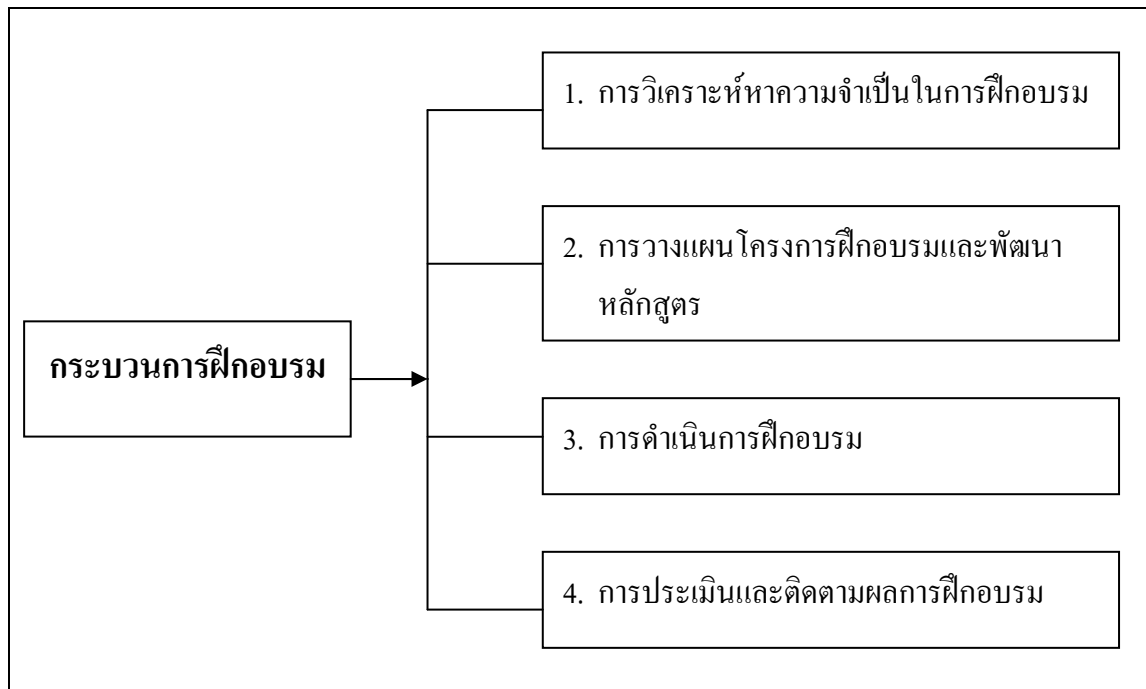
เนื้อหาของการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะประเด็นด้านกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาศึกษาใน 4 เรื่อง ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมของ เดซิโมนด์ เวอร์เนอร์ และแฮริส (Decinome, Werner and Harris, 2002 : 157) ; นฤนันท์ สุริยมณี และพีระศักดิ์ บุรณะโสภณ (2540 : 203) ; นัสตรา หงษ์ร้อน (2548 : 6) และณัฐพัชร วงศ์ปัทมชัย (2549 : 25) พบว่า กระบวนการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะการฝึกอบรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาองค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก จึงน่าจะทราบถึงสภาพและปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

จากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework)



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อสร้างและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ของบุคลากร เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

2. กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของงานใดบ้างที่เกิดขึ้นในองค์กร และอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแรก การศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์ภารกิจขององค์การ และวิเคราะห์งานขององค์การ และขั้นสุดท้าย การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนและพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การได้ กระบวนการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร การเลือกวิธีการฝึกอบรม การใช้สื่ออุปกรณ์ในการฝึกอบรม การเลือกสถานที่ในการจัดฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักเกณฑ์การเลือกวิทยากรและล่ามแปลภาษาพม่า และการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม

2.3 การดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง การนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การนำผลการประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรม ซึ่งรวมทั้งความถี่ของการประเมินและติดตามผล วิธีการประเมินและติดตามผล

3. ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ข้อจำกัดที่ทำให้กระบวนการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนไม่สามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ช่วงปี พ.ศ. 2550

5. แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย รับจ้างทำงานในราชอาณาจักรไทย ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เข้าทำงานให้แก่สถานประกอบการ โดยได้รับค่าจ้าง หรือรับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

6. แรงงานพม่า หมายถึง ผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทย เป็นผู้มีสัญชาติพม่าเข้ามาประกอบอาชีพในจังหวัดสมุทรสาคร

7. อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากพืชปศุสัตว์ และประมง มาผลิตโดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ โดยผ่านกระบวนการแปรรูป เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปต่อการบริโภค

8. จังหวัดสมุทรสาคร หมายถึง จังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตอนล่างของภาคกลางของประเทศไทย แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้ และอำเภอบ้านแพ้ว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัย ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานพม่าต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมที่มีพนักงานเป็นแรงงานพม่า เพื่อจะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางแก้ไขแรงงานพม่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางและข้อมูลให้กับองค์กร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาในการจัดกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของแต่ละองค์กรในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานพม่า
4. ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร
5. ข้อมูลอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร (personnel development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือเพื่อให้บุคคลมีความเจริญงอกงามเติบโตทางจิตใจ แคนเดเลอร์ และแคนเดเลอร์ (Nadler and Nadler, 1990 : 48) การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2549 : 6)

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการให้การศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการจัดเพื่อสร้างเสริม หรือเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทั้งที่เตรียมตัวจะเข้าทำงาน และกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีสมรรถภาพเพิ่มขึ้น มั่นใจในการทำงาน และตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นการฝึกหัดฝีมือในวิชาชีพให้แก่คนทำงาน ไม่ลงทุนทางการเงินและเวลามากมายเท่ากับการจัดการศึกษา (สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 40)

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความในแง่มุมที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

เอช จอห์น เบอนาดีน และจอยซ์ อีเอ รัสเซลล์ (H. John Bernadin and Joyce E.A. Russell, 2004 : 164) และ เดเซนโซ และโรบินส์ (Decenzo and Robbins, 2002 : 215) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และก่อให้เกิดผลสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2545 : 158) สุดา สุวรรณภิรมย์ (2547 : 94) และสมชาติ กิจยรรยง (2546 : 15) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่าเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล

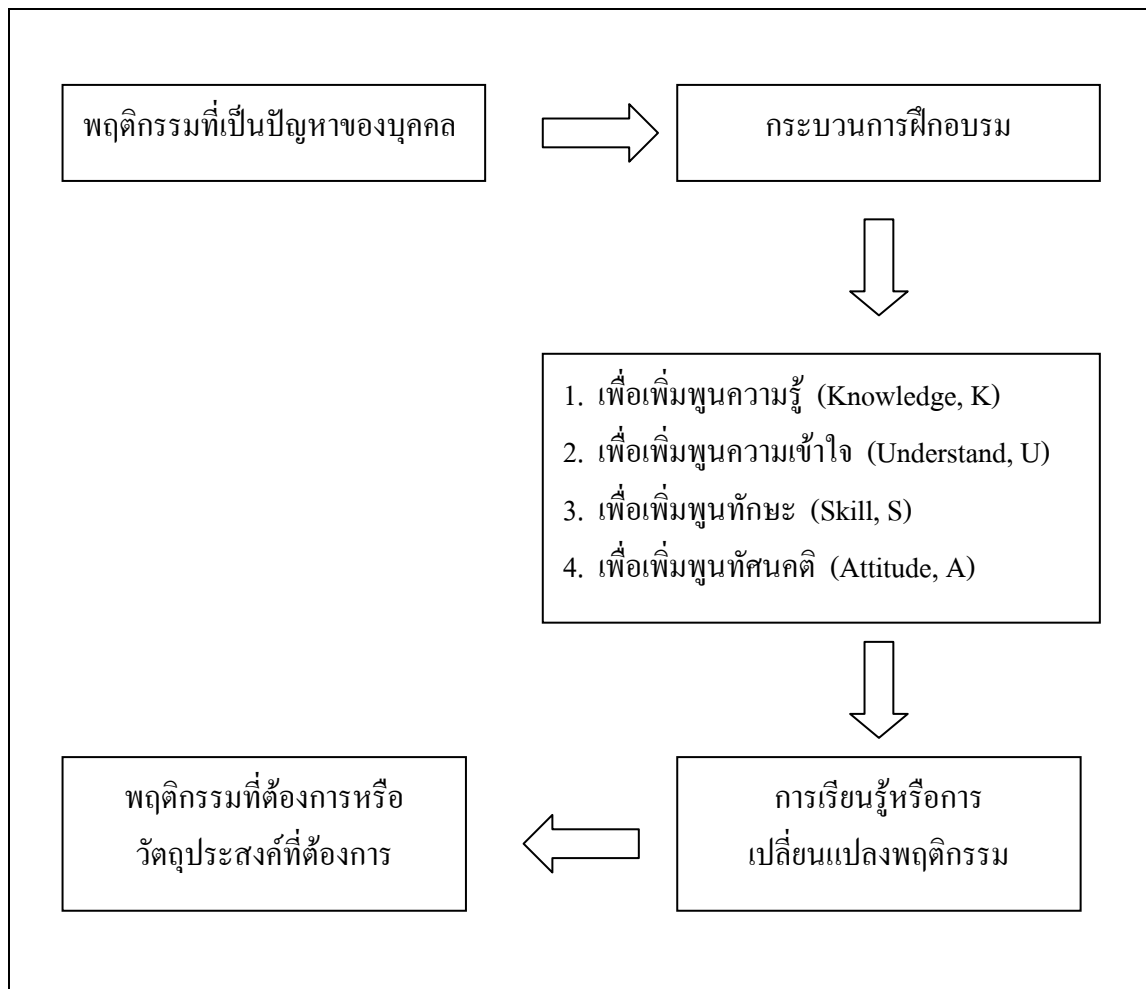
โบว์วิน และเฮอวี (Bowin and Hervey, 2001 : 180-181) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน โดยการเพิ่มความรู้เฉพาะด้านเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองฟู ศิริวงศ์ (2548 : 71) และเสนาะ ดิยาว (2545 : 95) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้รับรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้ที่ได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด การฝึกอบรมจะกระตุ้นให้พนักงานติดตามต้นตัวในการทำงาน และเป็นการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การในปัจจุบัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หรือพัฒนาบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 วิธี คือ การให้การศึกษา (education) การฝึกอบรม (training) และการพัฒนา (development) ซึ่งวิธีการทั้ง 3 วิธี มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ เป็นการเพิ่มศักยภาพของคนให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคติเพิ่มขึ้น (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544 : 5-6) แต่จะมีข้อแตกต่างกันในมิติต่างๆ เช่น การฝึกอบรมกับการศึกษาแตกต่างกันตรงที่การฝึกอบรมเป็นการคาดหวังว่า เมื่อผ่านการอบรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมจะนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีหรือว่ามีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามที่ต้องการ ส่วนการศึกษาเป็นการเตรียมคนไว้ในอนาคตซึ่งอาจมีสภาพแตกต่างไปจากปัจจุบัน การศึกษาจึงเรียนรู้ในเนื้อหาที่กว้างกว่า มีความเป็นทางการมากกว่า และมุ่งไปสู่เป้าหมายในระยะยาวมากกว่า เช่น เตรียมบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ทำงานในหน้าที่ใหม่ หรือเตรียมที่จะเข้าไปทำงานในอนาคต ในส่วนของการพัฒนานั้นมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน โดยเน้นการเรียนรู้และการปรับตัวเป็นหลัก (บุญยืน ชัยสุโรจน์, 2548 : 122)

ถ้ามุ่งพัฒนาคนหรือพนักงานให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ กิจกรรมในด้านการฝึกอบรมนั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (สมชาติ กิจยรรยง, 2546 : 9) ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการให้การศึกษาระยะสั้นแก่พนักงานในด้านความรู้ ด้านเทคนิค และเกิดทักษะหรือความชำนาญงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (นพ ศรีบุญนาท, 2546 : 41) การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเพิ่มพูนปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แวกซ์เลย์ และลาทัม (Wexley and Latham, 2002 : 255) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ ชงยุทธ เกษสาคร (2548 : 156) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สร้างความเข้าใจ พัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกันแล้ว เมื่อกลับไปปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวสามารถกระทำได้ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมของ ขงยุทธ เกษสาคร

สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ (2547 : 43) มีแนวคิดว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีสามารถแบ่งได้ 2 ประการ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งพัฒนาให้บุคลากรสามารถดำเนินการกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์อื่นๆ อีก ได้แก่

1.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร

- ก. เพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่
- ข. เพิ่มพูนทักษะให้มีความชำนาญในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ค. เปลี่ยนแปลงเจตคติให้เป็นคุณต่องานและเพื่อนร่วมงาน

1.2 เพื่อพัฒนางานให้มีผลผลิตมากขึ้นและคุณภาพดีขึ้น

1.3 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้เข้าอบรมวิทยากร หัวหน้างาน และผู้บริหารองค์กรระดับสูง

1.4 เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรขององค์กรให้มีความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้าตามระบบขั้นตอนขององค์กร

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวัตถุประสงค์ที่ยึดขอบข่ายของการฝึกอบรมมาเป็นหลักในการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม เฉพาะเรื่อง และเฉพาะครั้ง ได้แก่

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ตามกลุ่มเป้าหมาย มุ่งการพัฒนากลุ่มเป้าหมายต่างระดับกัน

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ตามเนื้อหาสาระมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน

2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ตามภารกิจมุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้และเทคนิค วิธีการในการดำเนินการกิจในหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ

ทองฟู ศิริวงศ์ (2548 : 5-6) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ จิระ หงส์ดามรงค์ (2546 : 335) ที่ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรและบุคคลจะได้รับ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายขององค์กร (institutional objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ความมุ่งหมายขององค์กรนี้ ได้แก่

1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 เพื่อสอนและแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการให้ได้ผลสูงสุด

1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล

1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร การบริหารบุคคลควรให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ

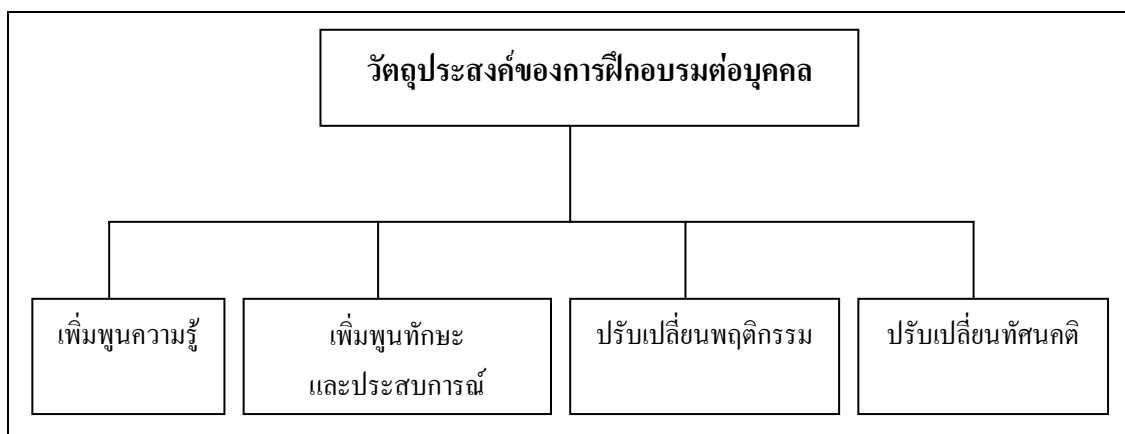
1.8 เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงานและการขยายขององค์กร

1.9 เพื่อสนองการบริการอันมีประสิทธิภาพและสาธารณะและผู้ติดต่อ

2. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของพนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น วิน เชื้อโพธิ์หัก (2546 : 30) มีแนวคิดที่ว่า วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล พิจารณาถึงประโยชน์ที่บุคคลขององค์กรจะได้รับมี 4 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมและเพื่อเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องกับนักรบ ระวังการณ์ และคณะ (2540 : 5) ที่ได้เสนอกรอบแนวความคิดของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อบุคคล ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อบุคคลของ นักรบ ระวังการณ์ และคณะ

กล่าวโดยสรุปว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร โดยการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีตามที่ต้องการ

1.3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 การแบ่งประเภทตามแหล่งของการฝึกอบรม (ชูชัย สมิติไกร, 2549 : 7)

1.3.1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in - house training) การฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร

1.3.1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก (external training) เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก

1.3.2 การแบ่งประเภทตามเวลาของการปฏิบัติงาน และตามบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 64-68 ; สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 51-52 ; จิระ หงส์ลดารมภ์, 2546 : 341-344)

1.3.2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre - service training) เป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมให้ความรู้ทั่วไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน ได้แก่

ก. การปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการจัดอบรมสำหรับแนะนำบุคคลที่เริ่มเข้ารับงานใหม่ ให้รู้จักองค์กรที่จะเข้าทำงาน

ข. การแนะนำงาน (introduction training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อแนะนำบุคคลผู้มารับงานใหม่ให้มีความรู้เรื่องงานในหน้าที่ที่จะต้องทำโดยเฉพาะ

ค. การฝึกอบรมก่อนการเลื่อนตำแหน่ง (pre - promotional training) เป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่กำลังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.3.2.2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (in - service training) คือ การฝึกอบรมแบบลงมือทำงาน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานแบ่งออกได้ ดังนี้ (พนิจดา วีระชาติ, 2543 : 48)

ก. การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรระดับต้นเพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง การฝึกอบรมแบบนี้อาจจัดได้หลายวิธี เช่น

(1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน หรือการฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน (on the job training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริง

(2) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติการ (vestibule training) เป็นการฝึกอบรมที่กระทำในห้องปฏิบัติการ ซึ่งจำลองลักษณะให้คล้ายคลึงกับสภาพจริง

(3) การฝึกอบรมนอกสถานที่ (off the job training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดเป็นทางการนอกสถานที่ที่ทำงานอยู่เป็นประจำ

ข. การฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา (supervisory training) การฝึกอบรมกับหัวหน้างาน หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากต่อองค์การในการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ การฝึกอบรมแบบนี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มทักษะต่างๆ ได้แก่ การสั่งและแนะนำทำงาน (job instruction) สัมพันธภาพในงาน (job relations) วิธีการปรับปรุงงาน (job methods) ความปลอดภัยในงาน (job safety)

ค. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการ (managerial training) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเภทนี้ คือ นักบริหารระดับกลางที่มีหน้าที่รับนโยบายและแผนจากนักบริหารระดับสูงมาสั่งการหัวหน้างาน เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผน สำคัญของการฝึกอบรมแบบนี้จะเกี่ยวกับจิตวิทยาผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ภาวะสร้างสรรค์ การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจ การจูงใจ เป็นต้น

ง. การพัฒนานักบริหาร (executive development) การฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานขององค์การ การฝึกอบรมประเภทนี้จึงมุ่งเน้นในเรื่องนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ

จ. ฝึกฝนโดยตรง (self study) การจะอบรมลูกน้อง หัวหน้าต้องอบรมตนเองก่อน วิธีการอบรมผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ ฝึกตนเองให้ทันเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้แบบกันเอง หาโอกาสไปดูงานทั้งในและนอกประเทศ เป็นต้น

การฝึกอบรมแต่ละประเภท เป็นหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์เหมาะสมกับบุคคลในระดับต่างๆ กันจึงต้องคำนึงถึงระดับบุคคลในองค์การ และลักษณะงานที่จะฝึกอบรมด้วย (จิระ หงส์คารมภ์, 2546 : 344)

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับว่าจะใช้สิ่งใดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น ถ้าพิจารณาถึงตัวบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ก็จะสามารถแบ่งประเภทได้เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เข้าทำงานใหม่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร หรือถ้าหากใช้เกณฑ์ในเรื่องเวลาแบ่งได้เป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และการฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน

1.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพผลดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีผลดีมากมาย ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และชยยุทธ เกษสาคร, 2549 : 21; สมชาติ กิจขรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550 : 145)

1. ทำให้ระบบงานดีขึ้น ถ้าได้มีการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ให้เข้าใจถึงการบริหาร การควบคุม การติดต่อประสานงาน ฯลฯ หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกการให้บริการ การตั้งใจทำงาน ฯลฯ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจระบบงาน การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ทำงานมีระบบมากขึ้น ความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ ก็จะดีขึ้น

2. ทำให้ประหยัด ถ้ามีการฝึกอบรมให้พนักงานรู้วิธีการทำงานแล้ว บางงานก็สามารถลดขั้นตอนลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลงทุนจะทำให้ลดค่าใช้จ่ายลง ใช้วัสดุน้อยลง ใช้เวลาน้อยลง แม้กระทั่งการลดจำนวนคนทำงานลง

3. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน ในกรณีที่รับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่การงานใหม่ การฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ทันที

4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องเสียเวลากับการให้คำแนะนำ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้มีเวลาสำหรับคิดเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆ

5. เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา หากหน่วยงานใดไม่ตระหนัก ไม่สนใจจัดอบรมบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจความเฉื่อยชาในที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำ มีผลกระทบต่อผลผลิตการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

6. ช่วยให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้น เพราะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานว่าเขาสามารถทำงานได้ถูกต้อง ตามแนวทางที่ได้รับจากการฝึกอบรม

7. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานอันจะนำไปสู่การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น คุณค่าและความสำคัญของการฝึกอบรม มีดังนี้ (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 46-48)

1. พนักงานที่มาทำงานในองค์กรมาจากที่ต่างๆ กัน ต่างจิตต่างใจ มีฝีมือความรู้ความสามารถต่างกัน จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนทำงานในแต่ละองค์การ

2. โครงการงานในสังคมและตัวบทกฎหมายไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลง ผันแปรอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการปรับปรุงและยืดหยุ่น จึงมีความจำเป็นต้องอบรมชี้แจง และทำความเข้าใจกับพนักงาน

3. การฝึกอบรมของแต่ละองค์การหน่วยงานย่อมมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น บางแห่งต้องการความรู้ความสามารถในการทำงาน บางกลุ่มต้องเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะ ความรู้สึที่ดีต่องานต่อหน่วยงาน กฎ ระเบียบ นโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือการให้บริการความสนใจต่อลูกค้า ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน งานที่แตกต่างกันย่อมมีทิศทางที่ต้องการฝึกอบรมต่างๆ กันไป

4. อาชีพทุกอาชีพต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขางานขึ้นได้

5. งานอาชีพทุกชนิดจะมีจุดอ่อน หรือด้อยในการบริการแก่สาธารณชน เช่น ตำรวจ พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานเก็บภาษี งานที่มีลักษณะจำเพาะเจาะจงเช่นนี้ ไม่สามารถใช้ความรู้แบบทั่วๆ ไปที่เรียนมาจากโรงเรียนทำงานให้ชุมชนอย่างได้ผลสมบูรณ์ ถ้าปราศจากการฝึกอบรม

6. การฝึกอบรมเป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ ฝีมือ ความชำนาญงานอย่างได้ผลและรวดเร็วกว่าวิธีการค้นหาคัดเลือกคนมีฝีมือขั้นสูงที่มีอยู่มากงาน

7. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ประสานงานในการทำงานในองค์การระหว่างพนักงานด้วยกัน เป็นความตั้งใจที่เกิดจากการจัดโครงการฝึกอบรมที่ประสานนโยบาย

วัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดความเคารพนับถือ ให้เกียรติแก่กันตามลำดับอาวุโส และความเชื่อมั่นในแต่ละคนของพนักงาน

8. อุปกรณ์ช่วยในการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมการสอน การบรรยาย การได้อ่าน คู่มือเอกสารการอบรม การวางแผนให้ การประชุม อุปกรณ์ช่วยฝึกเหล่านี้ ทำให้การฝึกอบรมยิ่งได้ผลดีกว่า แต่ก่อนที่ใช้วิธีฝึกหัดโดยให้เป็นลูกมือหรือให้ลองผิดลองถูกเอาเอง ซึ่งช้าและสิ้นเปลืองไม่ได้ผล

9. ถ้าการฝึกอบรมไม่มีประโยชน์ ไม่มีคุณค่าแล้ว คงจะไม่หน่วยงานองค์การทั้งรัฐบาล และเอกชนจัดการฝึกอบรมอย่างมากมายและกว้างขวางดังปัจจุบัน

10. ปัจจุบันมีตัวอย่างให้เห็นได้อย่างเด่นชัด ถึงความสำเร็จของการจัดการอบรมอย่างมีระบบระเบียบ มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรขององค์การทุกแห่งตั้งพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานของตนไว้อย่างสูงและมากมาย

ขงยุทธ เกษสาคร (2546 : 32) ได้กล่าวว่า การจัดการการฝึกอบรมอาจนำเสนอได้โดย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ทั้งต่อบุคลากร องค์การหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การหน่วยงาน

1.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน การจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

1.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆด้านสาธารณูปโภคโดยรวม

ขององค์การ

1.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์การ

1.4 ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

1.5 ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

2. ประโยชน์ต่อหัวหน้างาน

2.1 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนองนโยบายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

2.5 ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

3. ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง

3.3 ช่วยทบทวนแนวความคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักอาชีพของตน

3.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน

3.5 การมีโอกาสได้พัฒนาความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง จะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานในโอกาสต่อไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนานุคนและองค์กร เพราะนอกจากจะเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานในทางที่ดีขึ้น ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน ทำให้ช่วยเพิ่มผลผลิตและรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการขององค์กรที่เป็นระบบเฉพาะ การจัดฝึกอบรมจึงควรจะทำอย่างมีระบบ เพราะจะช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามขั้นตอนและมองเห็นความต่อเนื่องของกิจกรรม สามารถตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงกิจกรรมแต่ละขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพ (สมชาติ กิจขรรยง, 2546 : 72)

ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ (a systematic approach to training) เมื่อนำแนวคิดเชิงระบบ (system approach) มาประยุกต์กับการฝึกอบรม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2549 : 27) ระบบการฝึกอบรมประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ (สมคิด บางโม, 2549 : 18)

1. ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ วิทยากร อุปกรณ์ต่างๆ และเงิน

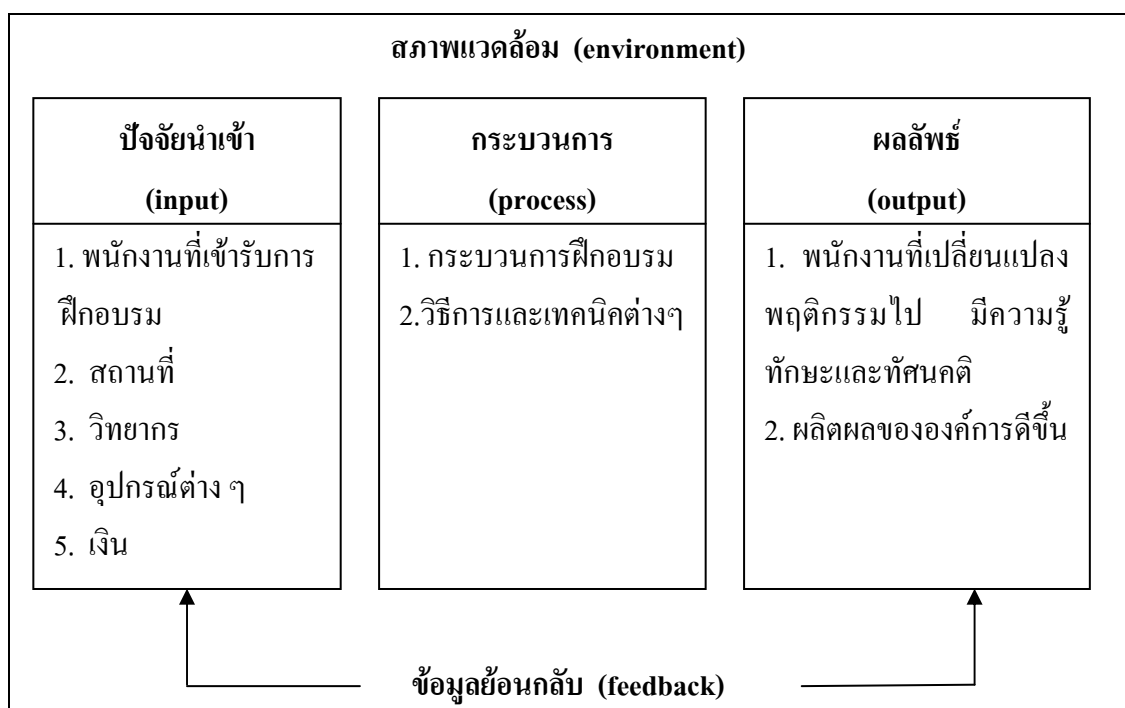
2. กระบวนการ (process) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปราย การประชุมกลุ่ม การปฏิบัติ ระยะเวลาที่ใช้ บรรยากาศในการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ผลผลิต (output) ได้แก่ พนักงานที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไป มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีขึ้น ผลผลิตขององค์การดีขึ้น

4. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ได้แก่ คำวิพากษ์วิจารณ์การฝึกอบรมว่าดีหรือไม่ดี ได้ผลสมความมุ่งหมายหรือไม่ และผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

5. สภาพแวดล้อม (environment) ได้แก่ สภาพของการแข่งขัน สภาพขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพของสังคม กฎหมาย และวัฒนธรรม

จิระ หงส์คารมภ์ (2546 : 355) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2549 : 18) ที่ว่า แนวคิดเชิงระบบการฝึกอบรม (A Training System) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถกระทำได้ ดังแผนภูมิที่ 3

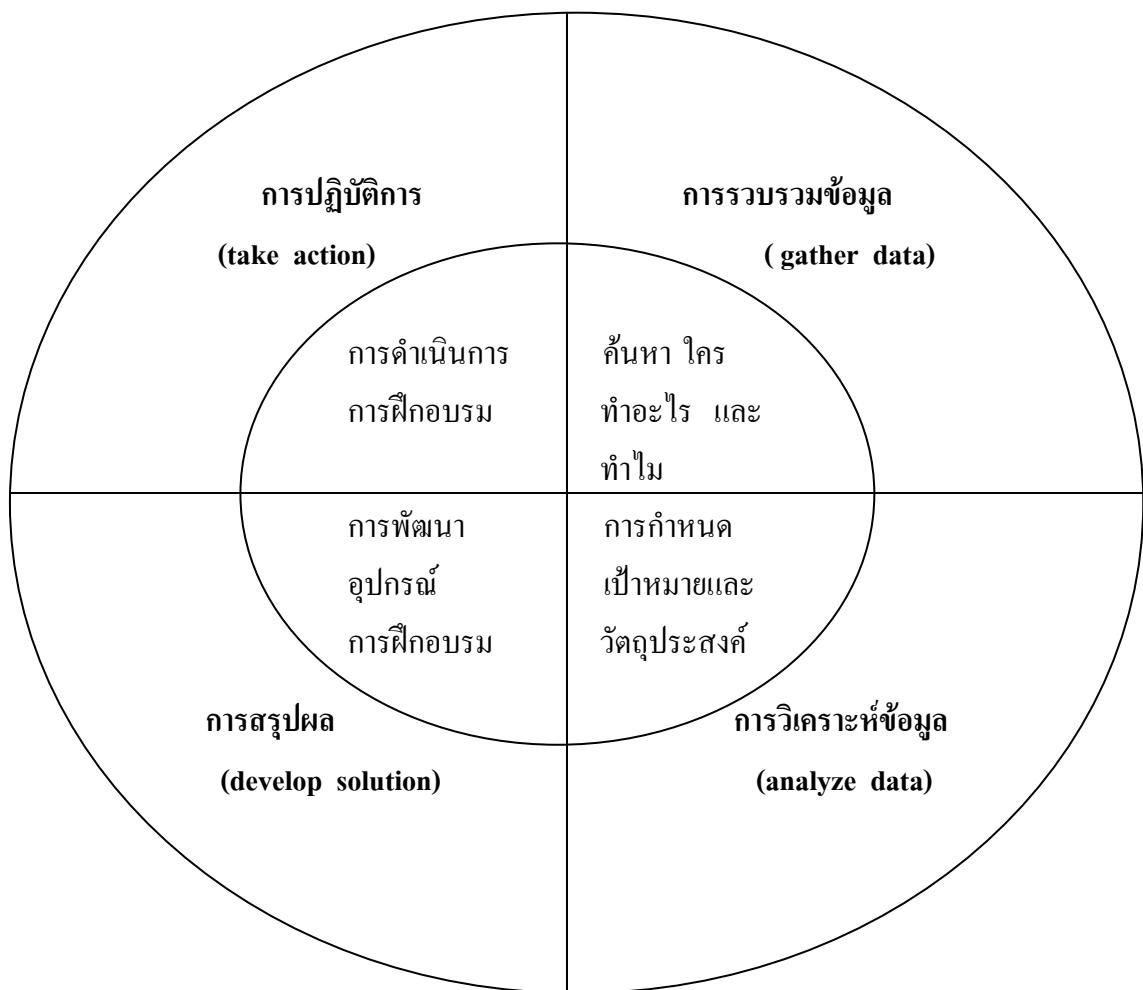


แผนภูมิที่ 3 ระบบการฝึกอบรมของ จิระ หงส์คารมภ์

การฝึกอบรมนอกจากจะสามารถพิจารณาอย่างเป็นระบบแล้ว การฝึกอบรมยังอาจพิจารณาในลักษณะที่เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ การฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ควรจะกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและถ้าเป็นไปได้ควรจะทำให้ครบถ้วนทุกขั้นตอน (จิระ หงส์ดามรงค์, 2546 : 356) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกกระบวนการฝึกอบรมออกเป็นขั้นตอนต่างๆ ที่แตกต่างกัน ดังนี้

โรซาลิน เอล. โรกอฟ (Rosalind L. Rogoff, 1987 : 17) ได้ออกแบบวงล้อการฝึกอบรม (The Training Wheel) ว่าวงล้อการฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ดังแผนภูมิที่ 4

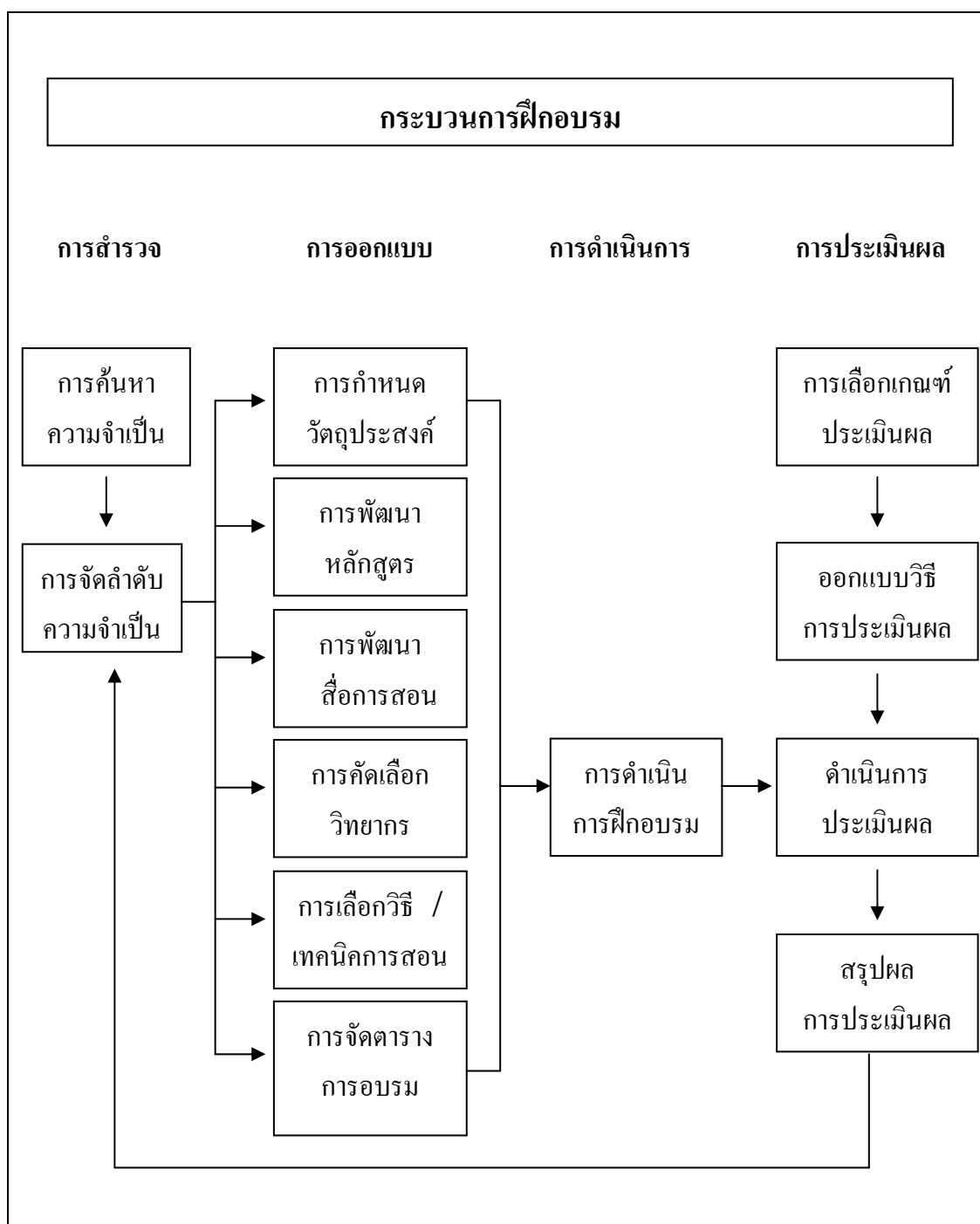
1. การรวบรวมข้อมูล (gather data) เป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาว่าใครทำอะไร และทำไม เพื่อการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ข้อมูล (analyze data) เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายนามบุคลากร ลักษณะการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. การสรุปผล (develop solution) เป็นขั้นตอนการพัฒนาอุปกรณ์การสอน การสร้างหลักสูตร การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม และการเขียนแบบประเมินผลการฝึกอบรม
4. การปฏิบัติการ (take action) เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมรวมถึงการประเมินผลการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 4 วงล้อการฝึกอบรมของ โรซาลิน เอล. โรกอฟ (Rosalind L. Rogoff)

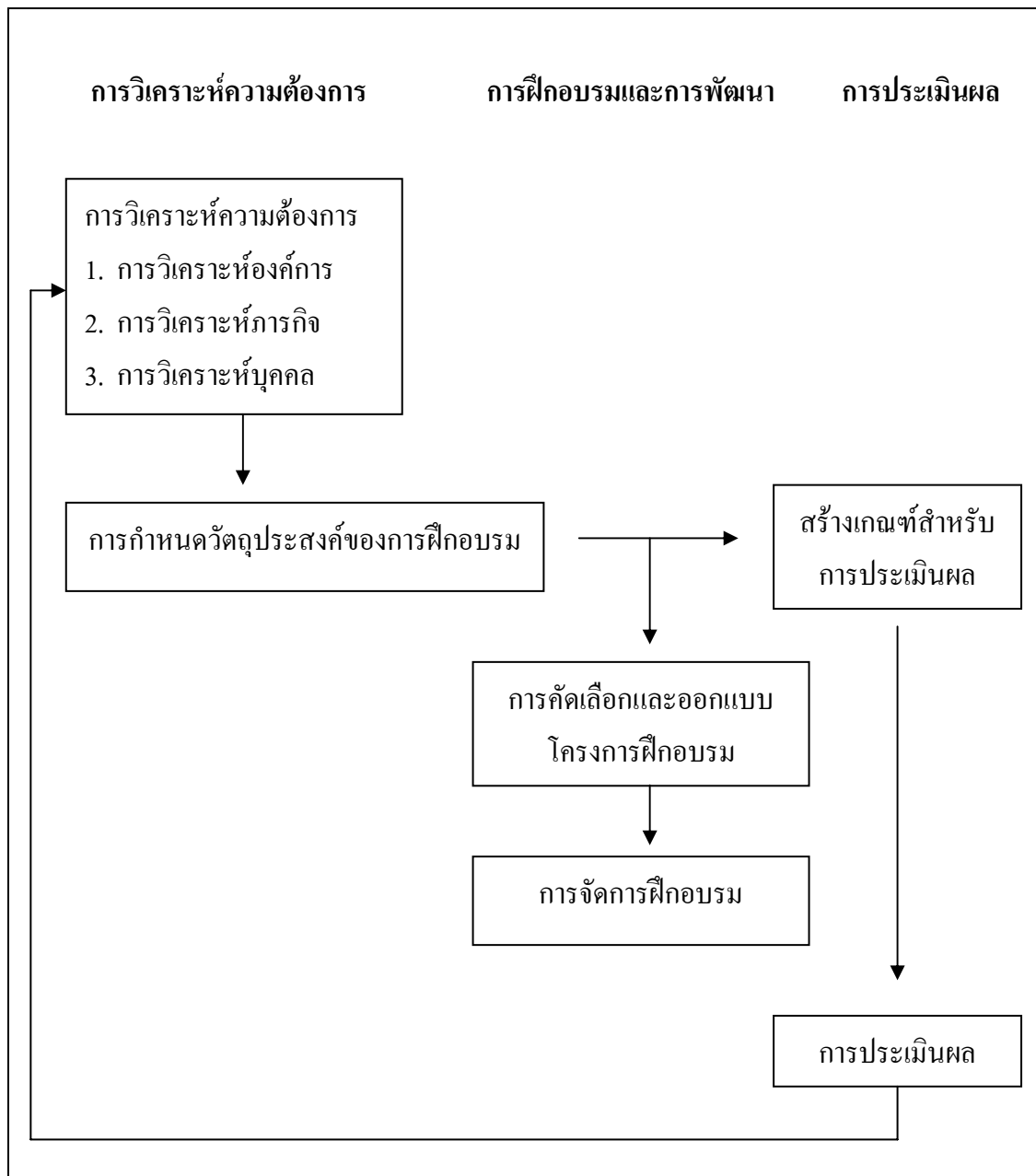
กระบวนการที่ต้องมีการดำเนินการอย่างมีระบบจึงจะมีส่วนช่วยให้องค์กรและพนักงานได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างแท้จริง ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมของเดซิมอนด์ เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner and Harris, 2002 : 157) ได้เสนอกระบวนการในการจัดการฝึกอบรม ที่เน้นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง 4 กระบวนการย่อยของการฝึกอบรม ดังแผนภูมิที่ 5

1. การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (need assessment)
2. การออกแบบการฝึกอบรม (instructional design)
3. การดำเนินการด้านการฝึกอบรม (implementation)
4. การประเมินผลด้านการฝึกอบรม (evaluation)



แผนภูมิที่ 5 กระบวนการฝึกอบรมของ เดซิมอนด์, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner and Harris)

มิลโควิช และโบโดรว (Milkovich and Boudreau, 1997 : 494) ได้เสนอ กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 กระบวนการฝึกอบรมของ มิลโควิชด์ และโบโดรว (Milkovich and Boudreau)

แนดเลอร์ และแนดเลอร์ (Nadler and Nadler, 1990 : 11-13) ได้สร้างระบบ กระบวนการฝึกอบรม โดยกำหนด 9 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ (identify the need of the organization)
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ (specify job performance)

3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์กร (identify learner need)
4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (determine objectives)
5. สร้างหลักสูตร (build curriculum)
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (select instructional strategies)
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม (obtain instructional resources)
8. ดำเนินการฝึกอบรม (conduct training)
9. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม (evaluation and feedback)

สำหรับนักวิชาการไทย กระบวนการในการฝึกอบรมของสมชาติ กิจขรรค์ และอรุณรัตน์ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 15) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (determine training need)
2. การสร้างโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม (build a training program or training curriculum)
3. การดำเนินการจัดฝึกอบรม (implement training)
4. การประเมินผลการฝึกอบรม (evaluate training)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรม ควรมีรายละเอียดและจัดลำดับขั้นตอน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อเนื่องของกิจกรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาแนวความคิดกระบวนการฝึกอบรมจะพบว่ามีลักษณะที่คล้ายๆ กันอยู่ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (analyzing training need)
2. การวางแผนโครงการและพัฒนาหลักสูตร (planning a training program and developing a curriculum)
3. การดำเนินการฝึกอบรม (organizing a training program)
4. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (evaluating and following - up of the training)

สำหรับรายละเอียดของกระบวนการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอน จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (analyzing training need)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้แก่บุคลากร และการที่จะจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมเพื่อจะได้ทราบว่าในหน่วยงานมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และปัญหานั้นๆ สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่ ถ้าเห็นว่าสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านั้นได้ด้วยการฝึกอบรมก็จะได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำเข้าสู่แผนการฝึกอบรมต่อไป และเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ผู้บริหาร โครงการฝึกอบรม หรือนักจัดฝึกอบรมน่าจะได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดและรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าปัญหานั้นๆจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เป็นการป้องกันการสูญเปล่าทั้งในเรื่องของเวลาและทุนทรัพย์ (นฤนันท์ สุริยมณี และพิระศักดิ์ บุรณะโสภณ, 2540 : 205)

การสำรวจและการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งช่วยให้การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมสนองตอบความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอีกด้วย (นฤนันท์ สุริยมณี และพิระศักดิ์ บุรณะโสภณ, 2540 : 206) ประเภทของความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจแบ่งได้หลายประเภทตามความจำเป็นในการฝึกอบรม (ชาญ สวัสดิ์สาลี, 2544 : 41-42)

รูปแบบที่ 1 พิจารณาถึงวิธีการค้นหา ได้แก่

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เด่นชัด (obvious need) ถือเป็นปัญหาข้อขัดข้องและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นความจำเป็นที่ชัดเจนไม่ต้องค้นหา สำรวจ วิจัย หรือวิเคราะห์แต่อย่างใด

2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา (hidden need) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องสามารถบอกได้ว่า การฝึกอบรมประเภทใดจึงจะสามารถแก้ปัญหขององค์กร หรือช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ดำเนินการไปสู่จุดหมายได้

รูปแบบที่ 2 พิจารณาถึงตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แบ่งออกได้ดังนี้

1. ความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
2. ความจำเป็นที่จะเพิ่มความรู้ความเข้าใจโดยทั่วไป
3. ความจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลิกลักษณะและท่าทีเป็นการส่วนบุคคล

รูปแบบที่ 3 พิจารณาถึงระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัดเจนในปัจจุบัน จะปรากฏออกมาในลักษณะที่เป็นปัญหาขัดข้องและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดเจนที่ต้องทำการฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้องเสียก่อนจึงจะแก้ปัญหานั้นๆ ได้

2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะปรากฏในอนาคต เป็นปัญหาที่มีเครื่องชี้จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในอนาคต เพื่อจะแก้ไขปัญหามาให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นในอนาคต จึงทำการฝึกอบรมในปัจจุบัน

3. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มุ่งปรับระดับความสามารถของบุคคลและขององค์การในปัจจุบันและในอนาคต

รูปแบบที่ 4 พิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น คำว่าปัญหา (problems) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในองค์การที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายประสงค์ขององค์การหรือที่ยังไม่ได้กระทำ ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวข้องการค้นหาและศึกษาปัญหาหรือสภาพการณ์ขององค์การหรือบุคคล อันจะนำมาสู่การจัดการการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยจะต้องมีการระบุให้แน่ชัดว่าอะไรคือความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ควรจะต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ประกอบด้วยขั้นตอนได้ทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ (จิระ หงส์ดารมภ์, 2546 : 371-373)

ขั้นที่ 1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูล (investigating and collecting data)

ข้อมูลที่จะต้องศึกษาและรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2549 : 43)

1. ข้อมูลที่เป็นความต้องการขององค์การ ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมาตรฐานต่างๆ

2. ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงาน ผลผลิต ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นต้น

วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสำรวจ (survey)

1.1 การสัมภาษณ์ (interview) จะช่วยให้ทราบปัญหาโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติและความนึกคิดโดยถามถึงปัญหาข้อขัดข้อง อุปสรรคและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อประมวลสิ่งเหล่านี้แล้วนำไปวิเคราะห์พอเป็นแนวทางให้ทราบว่าบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง

1.2 การใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นการตั้งคำถามหลายๆ คำถามให้ผู้ตอบได้ตอบ ซึ่งเหมาะกับการรวบรวมข้อเท็จจริงจากบุคคลจำนวนมาก ทำได้อย่างรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย

1.3 การสังเกต (observation) จะช่วยให้การรวบรวมข้อเท็จจริงบางอย่างที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมโดยวิธีอื่น โดยปกติมักใช้ร่วมกับวิธีอื่น

2. การศึกษาค้นคว้า (study) หมายถึงการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในองค์การ เช่น รายงานประจำเดือน รายงานการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การร้องทุกข์ รายงานการประชุม เป็นต้น ซึ่งเอกสารเหล่านี้ล้วนเป็นข้อเท็จจริงที่มีค่ามาก สิ่งที่ต้องศึกษาคือ

2.1 เอกสารเกี่ยวกับองค์การ เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภาระหน้าที่ โครงสร้าง นโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใดทั้งระยะสั้น ระยะยาว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมจะฝึกอบรมบุคลากรระดับใดและเรื่องใด

2.2 เอกสารเกี่ยวกับบุคลากรจะทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ของบุคลากร เช่น การเข้าออกงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การร้องทุกข์ ฯลฯ

2.3 สายงานหรือการไหลของงาน งานแต่ละอย่างมีการทำเป็นขั้นตอนการศึกษาสายงานจะทำให้ทราบลักษณะของสายงาน เพราะถ้าเกิดปัญหาหรืออุปสรรค เช่น ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการลดลง จะทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง

3. การทดสอบ (test) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงได้อย่างชัดเจนว่าต้องการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ และ/หรือทัศนคติ การทดสอบอาจทำได้ดังนี้

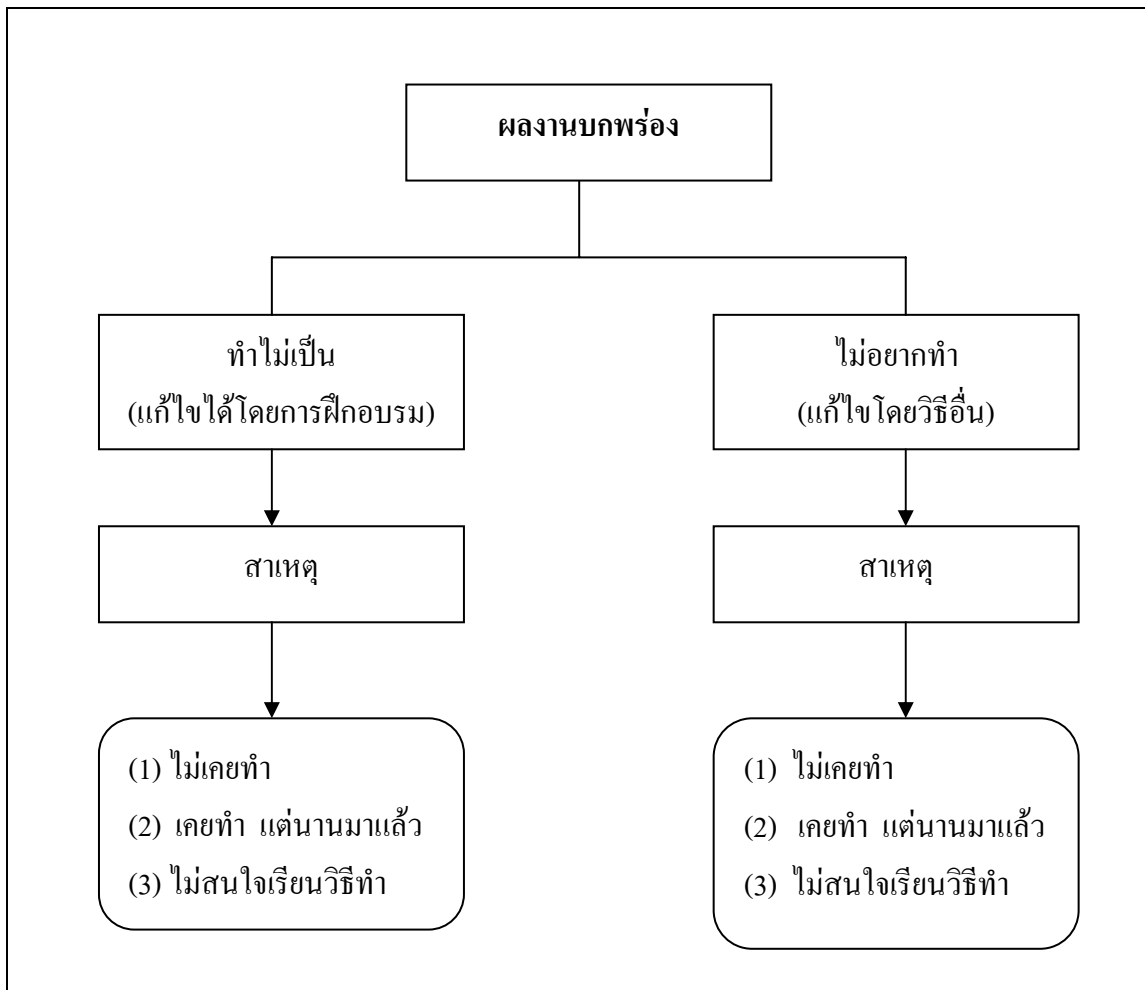
3.1 การทดสอบผลงาน (performance tests)

3.2 การทดสอบความถนัด (aptitude tests)

4. การประชุม (meetings) เป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ การประชุมเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ประชุมผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าคนงาน เพื่อรับฟังปัญหาการทำงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับการประชุมผู้แทนคนงานให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงาน ผลการการประชุมสามารถนำไปวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นได้

5. การวิเคราะห์งานและประเมินผลงาน (job analysis and performance appraisal) โดยปกติงานแต่ละตำแหน่งและแต่ละหน้าที่ในองค์การจะมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะของงาน (job description) ไว้ การจัดให้มีการประเมินการทำงาน ผู้จัดฝึกอบรมสามารถนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับคำบรรยายลักษณะของงาน ทำให้รู้ความต้องการของงานในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

กรณีที่ไม่มีกำหนดรายละเอียดของงานไว้จะต้องวิเคราะห์จากงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น สมคิด บางโม (2549:49) ได้กล่าวว่า โดยปกติองค์การจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจุดประสงค์โดยทั่วๆ ไปอยู่แล้ว ข้อเสนอแนะการทำงานบนพร่องอาจวิเคราะห์ได้ ดังแผนภูมิที่ 7

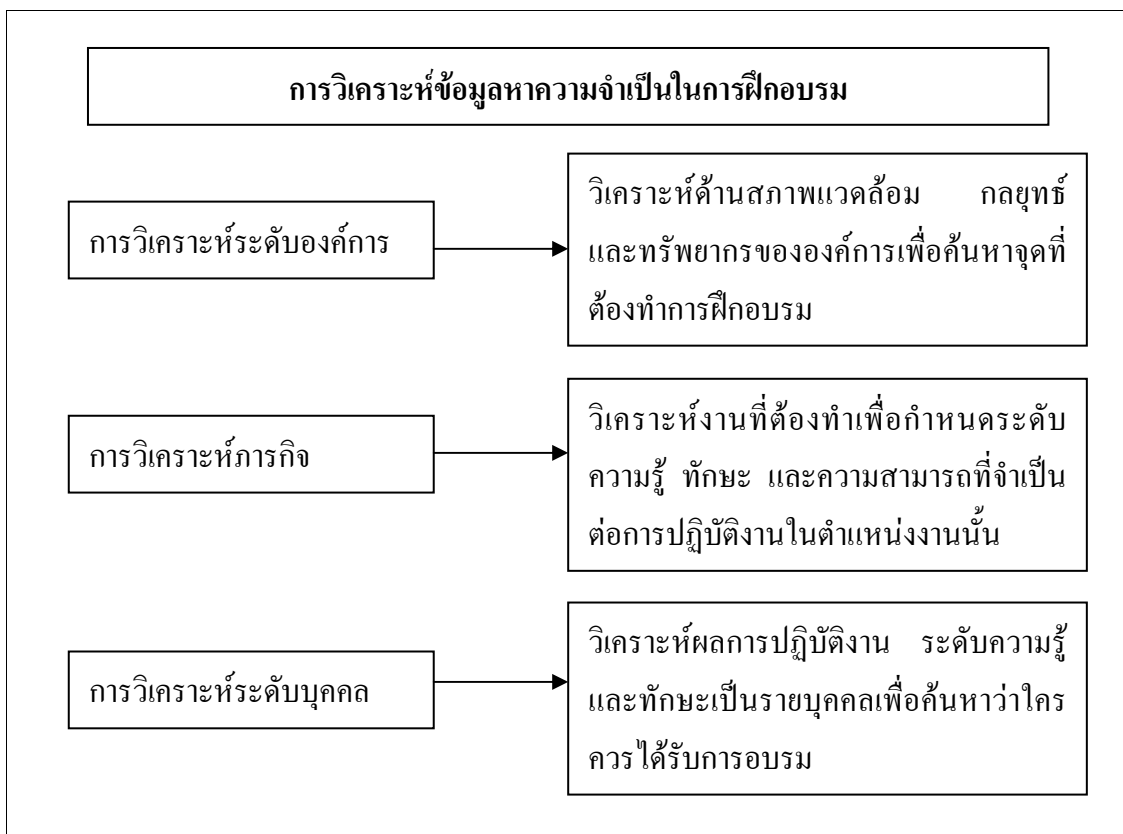


แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์สาเหตุการทำงานบกพร่องของ สมคิด บางโม

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (data analysis for training need)

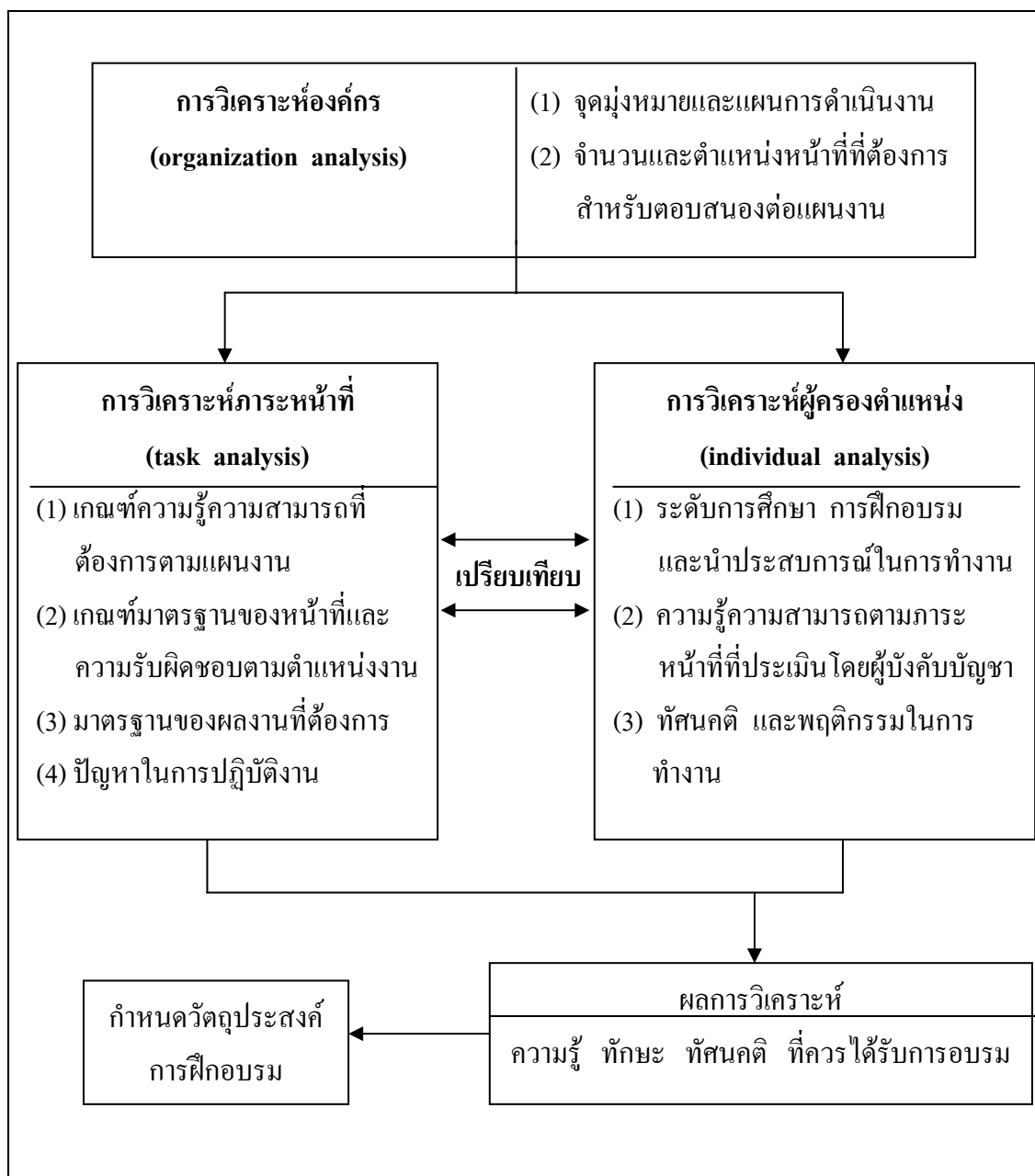
การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มาศึกษาข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อตรวจสอบดูว่าอะไรคือปัญหา มีสาเหตุจากอะไร สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรมได้หรือไม่ มีวิธีอื่นที่จะแก้ไขได้หรือไม่ การวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นเครื่องตัดสินว่าควรจัดฝึกอบรมหรือไม่ (สมคิด บางโม, 2549 : 50)

จอร์จ โบแลนด์เดอร์, สก็อต สเนล และอาเทอร์ เชอร์แมน (George Bohlander, Scott Snell & Arthur Sherman (2001 : 234) มีแนวคิดว่าการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปจะวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ดังแผนภูมิที่ 8



แผนภูมิที่ 8 ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของ จอร์จ โบแลนด์เดอร์, สก็อต สเนล และอาเทอร์ เชอร์แมน (George Bohlander, Scott Snell & Arthur Sherman)

วิบูลย์ บุญขจรโรกุล (2545 : 57) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ จอร์จ โบแลนด์เดอร์, สก็อต สเนล และอาเทอร์ เชอร์แมน ที่ว่า การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมต้องวิเคราะห์ 3 ระดับ โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดของสิ่งที่ต้องค้นหาทั้งในแต่ละระดับเพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ว่า มีความรู้ ทักษะ ทักษะใดบ้างที่พนักงานควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมแล้วนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถกระทำได้ ดังแผนภูมิที่ 9



แผนภูมิที่ 9 กระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมของ วินุสย์ บุญขจรโรกุล

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 2002 : 142) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรดำเนินการทั้ง 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การวิเคราะห์องค์กร (organizational analysis) โกลด์สไตน์ มีแนวคิดว่าการวิเคราะห์องค์กรต้องครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

1. เป้าหมายขององค์การ (organizational goals) เป็นการศึกษาเป้าหมายขององค์การให้เข้าใจถ่องแท้เพื่อจะได้ทราบถึงกลยุทธ์ ทิศทางในการดำเนินการขององค์การ เพื่อนำมาจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทรัพยากรขององค์การ (organizational resources) เช่น งบประมาณ ผู้เชี่ยวชาญ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมที่มีอยู่ในองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการจัดโครงการฝึกอบรม ถ้าองค์การไม่มีห้องฝึกอบรมการจัดฝึกอบรมย่อมทำได้ยากต้องไปจัดการฝึกอบรมนอกสถานที่ซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้โครงการฝึกอบรมเกิดขึ้นได้ยากหรือมีผลต่อการจัดการอบรมว่าต้องจัดการอบรมนอกเวลางาน เป็นต้น

3. บรรยากาศการทำงานภายในองค์การ (organizational climate) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกอบรม ถ้าพบว่าผู้บริหารต่อต้านการฝึกอบรม พนักงานไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเป็นอิสระตลอดโครงการ หรือเข้ารับการอบรมแล้วแต่ไม่มีโอกาสนำทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารการฝึกอบรมต้องรับรู้เพื่อการวางแผนการฝึกอบรมให้สำเร็จด้วยวิธีการที่เหมาะสมต่อไป

4. ปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมองค์การ (environmental constraints) เช่น กฎหมาย สังคม การเมือง สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดโครงการฝึกอบรมขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาจส่งผลให้องค์การต้องกำหนดเป้าหมายและลักษณะงานใหม่ ทำให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงานใหม่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์องค์การควรจะตอบคำถามต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2549 : 49)

1. องค์การกำลังใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำหรับการแก้ไขปัญหา ซึ่งควรจะได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการอื่นหรือไม่

2. เป้าหมายขององค์การข้อใดบ้างซึ่งควรจะได้รับการพิจารณา และใช้เป็นเข็มทิศสำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3. พนักงานและผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์การยึดมั่นในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

4. ฝ่ายบริหารมีความเต็มใจที่จะลงทุนค่าใช้จ่ายเพื่อการฝึกอบรมหรือไม่

5. ผู้บริหารขององค์การพร้อมที่จะยอมรับพฤติกรรมและความรู้ใหม่ๆ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่

6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับรางวัลตอบแทนหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากการประยุกต์ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาหรือไม่

ระดับที่ 2 การวิเคราะห์ภาระหน้าที่ (task analysis) การวิเคราะห์ภาระหน้าที่เป็นระบบการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกลุ่มงานเพื่อพิจารณาว่าพนักงานควรได้รับการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ ซึ่งขั้นตอนในกระบวนการวิเคราะห์ภารกิจ มี 5 ขั้นตอน (สุภาพร พิศาลบุตร, 2546 : 52)

1. การพัฒนาคำบรรยายลักษณะงาน (develop an overall job description) คำบรรยายลักษณะงานจะบอกถึงบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญ และขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่กำหนด ถ้าหากยังไม่มีคำอธิบายลักษณะงานที่ชัดเจนหรือมีแต่ลำสมัยแล้ว องค์กรก็ต้องจัดทำขึ้นมาโดยต้องทำการวิเคราะห์งาน (job analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านรายละเอียดเนื้อหาสาระสำคัญของงาน รวมถึงทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (abilities) และความรับผิดชอบ (responsibilities) ซึ่งพนักงานตำแหน่งงานนั้นต้อง มีเพื่อที่จะสามารถทำงานในตำแหน่งงานนั้นได้เสร็จสิ้น

2. วิเคราะห์ภาระหน้าที่หลัก (identify the major tasks) โดยมุ่งไปที่มาตรฐานผลงานของภาระหน้าที่หลัก ซึ่งความแตกต่างระหว่างมาตรฐานผลงานที่กำหนดไว้และผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงนั้นต้องนำมาวิเคราะห์ว่าการฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานนั้นได้หรือไม่

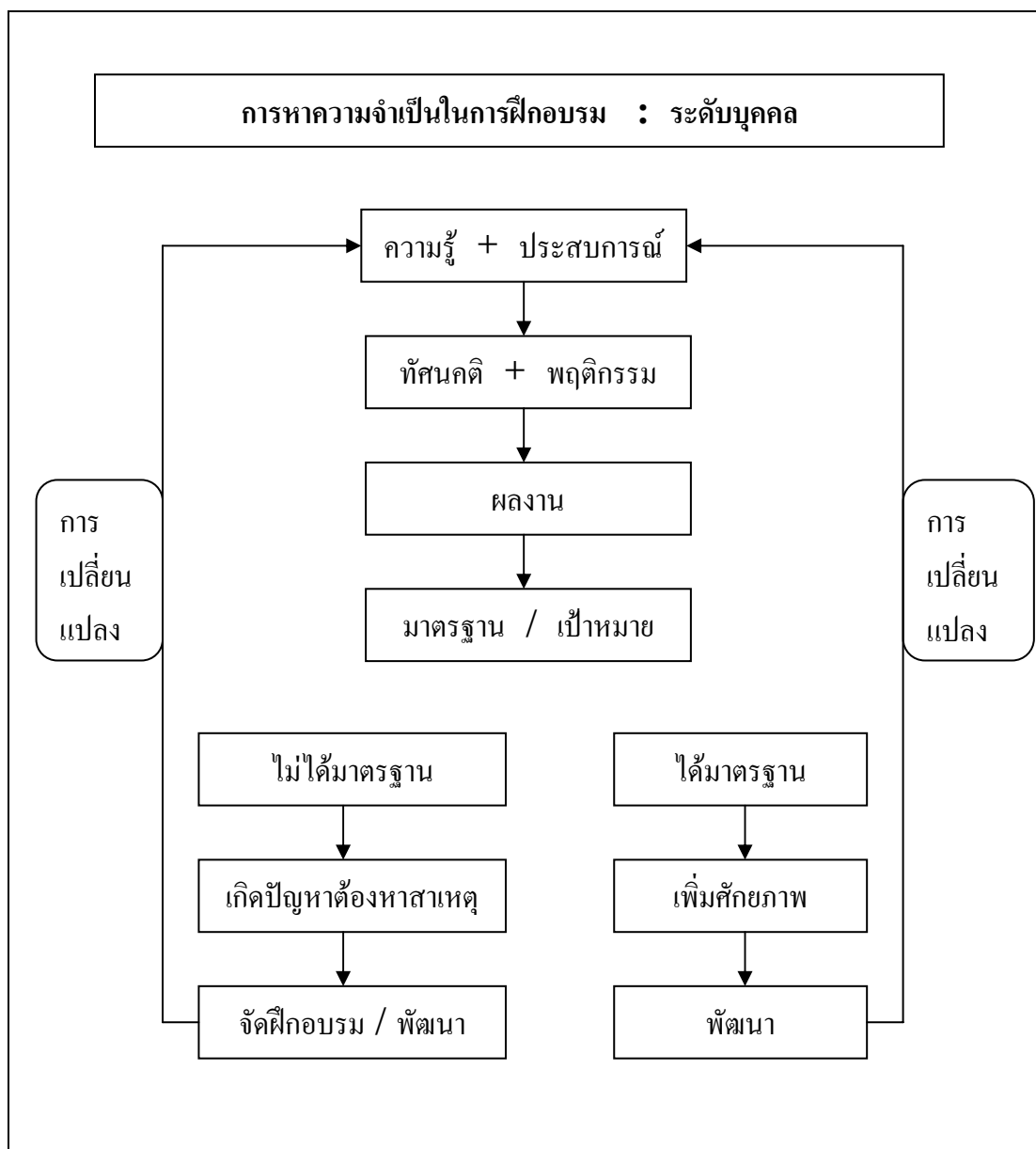
3. วิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ทรงตำแหน่งงาน (identify what it takes to do the job) การวิเคราะห์ว่าการที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ให้สำเร็จ พนักงานจำเป็นต้องมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (abilities) และคุณสมบัติอื่นๆ (other characteristics) ประการใดบ้าง

4. วิเคราะห์จุดที่ต้องการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม (identify the areas that can most benefit from training or HRD) วิเคราะห์ว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งรวบรวมได้จากขั้นตอนที่ผ่านมา มีปัญหาใดที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมบ้าง เพื่อจะได้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

5. จัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการฝึกอบรม (prioritize training needs) เป็นการจัดลำดับก่อนหลังของการฝึกอบรมโดยพิจารณาความสำคัญของปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและประโยชน์ที่พึงได้รับเป็นเกณฑ์

ระดับที่ 3 การวิเคราะห์ระดับบุคคล (person analysis) การวิเคราะห์ความจำเป็นในระดับบุคคลมุ่งที่การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานผลงานว่าแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับนำมากำหนดต่อไปว่าพนักงานคนใดจำเป็นต้องได้รับการ

ฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมในเรื่องใดจึงจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ในระดับนี้ นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 53) ได้เสนอกรอบแนวคิดไว้ ดังแผนภูมิที่ 10



แผนภูมิที่ 10 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับบุคคลของ นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ

ขั้นที่ 3 การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (defining training needs)

เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาด้วยวิธีการต่างๆ มาวิเคราะห์แล้วทำให้ได้ข้อสรุปว่าปัญหาใดจำเป็นหรือไม่จำเป็นที่จะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แล้วนำปัญหานั้นมากำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ (สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 60)

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นความจำเป็นขององค์กร ของฝ่ายงาน หรือของหน่วยงานและของบุคลากรมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นความจำเป็นจะต้องแก้ไขด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมจริงๆ

2. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมให้ชัดเจน คือ

2.1 ความจำเป็นฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติในเรื่องใด เช่น ความรู้ในการให้บริการ ทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

2.2 ความจำเป็นในเรื่องนั้นเป็นของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด ฝ่ายใด และระดับใด

2.3 การจัดลำดับความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องใดที่เป็นเรื่องที่ต้องจัดการฝึกอบรมก่อนหลังตามลำดับ ให้พิจารณาจัดลำดับก่อนหลัง ดังนี้

2.3.1 เรื่องนั้นเป็นผลเสียอย่างร้ายแรงต่อองค์กร

2.3.2 เรื่องนั้นเป็นผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2.3.3 เรื่องนั้นเป็นความจำเป็นขององค์กร

2.4 ความจำเป็นฝึกอบรมในเรื่องนั้นมีวัตถุประสงค์อะไร และจะใช้วิธีการหรือกระบวนการใดจึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการศึกษาปัญหาอุปสรรคของงานใดบ้างที่เกิดขึ้นในองค์กร และอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแรก การศึกษาและรวบรวมข้อมูล ขั้นที่สองการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์ภารกิจขององค์กร และวิเคราะห์งานขององค์กร และขั้นสุดท้าย การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (planning a training program and developing a curriculum)

เมื่อได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ในขั้นตอนต่อไปเป็นการจัดอันดับก่อนหลังของความต้องการต่างๆ ว่าปัญหาใดบ้างมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมอย่างเร่งด่วนแล้วจัดกลุ่มอบรม ปัญหาใดคล้ายคลึงกันก็จัดให้อยู่ในประเภทเดียวกันเพื่อเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย จากนั้นก็จะสามารถทำแผนการฝึกอบรมประจำปีของหน่วยงานได้ เป็นการฝึกอบรมจะบอกให้ทราบว่าปีนี้มีโครงการฝึกอบรมอะไรบ้าง เมื่อไรกี่วัน ที่ไหน ใครคือกลุ่มเป้าหมาย และแต่ละโครงการมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง กำหนดให้ชัดเจน (นฤพันธ์ สุริยมณี และพีระศักดิ์ บุรณะโสภณ, 2540 : 207)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่านอกจากนักจัดการฝึกอบรมจะต้องทราบความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว จะต้องสามารถวางแผน ออกแบบ และพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ด้วย มิฉะนั้นก็จะเปรียบเสมือนหนึ่งการกำหนดแนวทางการรักษาโรคที่ไม่ถูกต้องและไม่สามารถรักษาโรคนั้นได้ (ชูชัย สมทิธิกร, 2549 : 131) การจัดทำแผนการฝึกอบรมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงและขนาดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2549 : 57) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

แนวคิดที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดทั้งหมด โดยประชุมผู้บริหารระดับฝ่ายต่างๆ ว่าสภาพปัญหาอะไร ต้องการแก้ไขอะไร อยากอบรมอะไร แล้วกำหนดเป็นแผนการอบรมออกมา

แนวคิดที่ 2 ฝ่ายฝึกอบรมหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้กำหนด โดยเริ่มตั้งแต่วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม แล้วจัดทำแผนงานการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรมเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ความเห็นชอบ

แนวคิดที่ 3 ใช้หน่วยงานฝึกอบรมภายนอกองค์กรเป็นผู้วางแผน และจัดฝึกอบรมให้ โดยให้ดำเนินการตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจนถึงการประเมินผล หรือจัดเฉพาะการฝึกอบรมอย่างเดียว การใช้หน่วยงานภายนอกนี้ได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเหตุผลหลายประการดังนี้

1. ทรัพยากรขนาดเล็กและกลาง เช่น การอุตสาหกรรมหรือบริการจะมุ่งเน้นเฉพาะภารกิจหลักเท่านั้น ไม่สนใจจะตั้งฝ่ายฝึกอบรมขึ้นมา

2. องค์กรที่มีหน่วยงานฝึกอบรมที่มีขนาดเล็ก ขาดความเชี่ยวชาญ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยฝึกอบรมบุคลากร

3. หน่วยงานบริการฝึกอบรมมีมากทั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถเลือกได้ตามความเหมาะสม

4. ประหยัดงบประมาณกว่าตั้งฝ่ายฝึกอบรมขึ้นเองในองค์กร

กระบวนการของวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

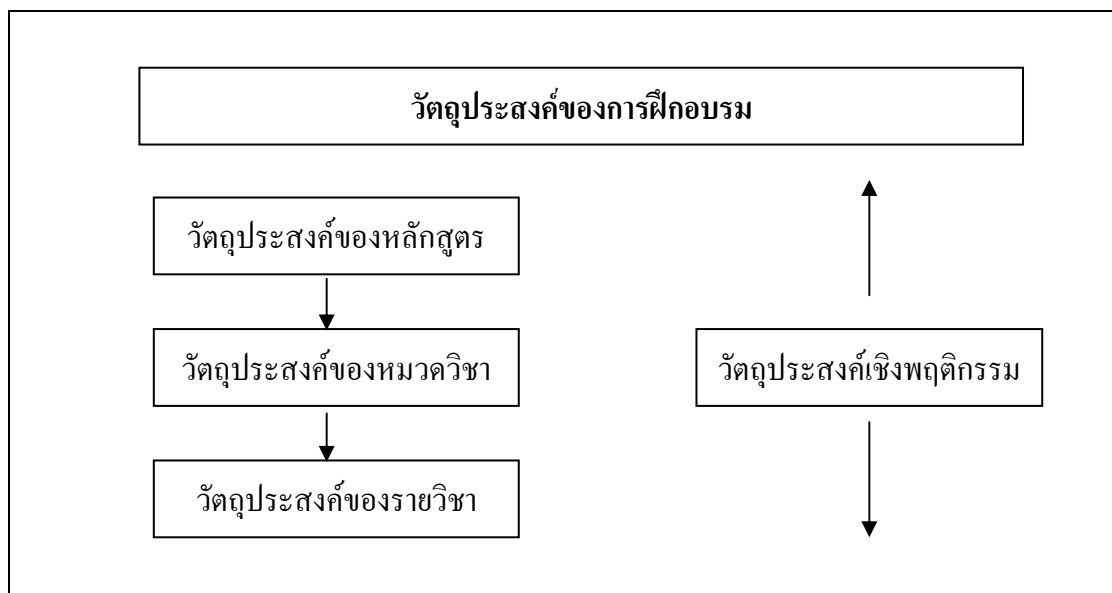
จากการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะพบสภาพที่ไม่ต้องการหรือข้อความเชิงลบ ส่วนการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดสภาพที่ต้องการหรือข้อความเชิงบวก การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้เป็นไปในลักษณะใด จึงจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 83) ดังนั้นวัตถุประสงค์จึงเปรียบเสมือนแผนที่หรือเข็มทิศที่จะชี้แนะแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วิบูลย์ บุญยชรกุล, 2545 : 68)

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ความแตกต่างกันดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิตธิไกร, 2549 : 142)

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมายถึง วัตถุประสงค์สูงสุดของโครงการฝึกอบรมหรือเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจะได้รับจากการฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ของหมวดวิชา หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจะได้รับจากการเรียนรู้ในหมวดวิชาหนึ่งๆ
3. วัตถุประสงค์ของรายวิชา หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการอบรมควรมีหรือกระทบได้ภายหลังการเรียนรู้รายวิชานั้น โดยทั่วไปจะเขียนอย่างละเอียดและอยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

บางครั้งจะมีผู้จำแนกวัตถุประสงค์ของหลักสูตรออกเป็น 2 ประเภท คือ วัตถุประสงค์ทั่วไป (general objectives) ซึ่งรวมวัตถุประสงค์ระดับหลักสูตร หมวดวิชา และรายวิชาเข้าด้วยกัน โดยกล่าวว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา และแยกวัตถุประสงค์

เชิงพฤติกรรมออกเป็นอีกประเภท ฦฐพณัฏฐ์ เชรนนันท์ (2545 : 75) ได้เสนอกรอบแนวคิดไว้ดังแผนภูมิที่ 11



แผนภูมิที่ 11 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของ ฦฐพณัฏฐ์ เชรนนันท์

แนวความคิดของ บลูม (Bloom 's Taxonomy, 1964) มีแนวคิดว่ ประเภทของ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พุทธิพิสัย (cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้ำน ความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ

- 1.1 ความรู้ (knowledge)
- 1.2 ความเข้าใจ (comprehension)
- 1.3 การนำไปใช้ (application)
- 1.4 การวิเคราะห์ (analysis)
- 1.5 การสังเคราะห์ (synthesis)
- 1.6 การประเมินผล (evaluation)

2. จิตพิสัย (affective domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้ำน ทศนคติ ค่านิยม และความซาบซึ้ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 2.1 การรับรู้ (receiving) หมายถึง การรับรู้สิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์

2.2 การสนองตอบ (responding) หมายถึง การมีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์

2.3 การสร้างค่านิยม (valuing) หมายถึง การยอมรับว่าสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์ที่ตอบสนองนั้นมีคุณค่าและเริ่มผูกพันตนเองกับสิ่งนั้น

2.4 การจัดรวบรวม (organization) หมายถึง การรวบรวมจัดระเบียบ ค่านิยมต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมายที่พอใจและนำไปใช้เป็นประจำ

2.5 การพัฒนาคุณลักษณะ (characterization) หมายถึง การผสมผสานระบบค่านิยมจนกลายเป็นความประพฤติที่มีคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

3. ทักษะพิสัย (psychomotor domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมถึงการเรียนรู้ทางด้านทักษะในการเคลื่อนไหวและการใช้วาระต่างๆ ของร่างกายเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านการกระทำ เช่น จากการที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เป็นจนสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็น

2.2.2 การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร (specifying course contents)

การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรก็คือ การนำเอาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละข้อมาพิจารณาเลือกหัวข้อวิชาและความลึกซึ้งของเนื้อหาในเรื่องของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ตามที่กำหนด หัวข้อวิชาและเนื้อหาที่เลือกจะต้องมีดังนี้ (วิบูลย์ บุญขจรโรกุล, 2545 : 77)

1. เนื้อหานั้นจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว
2. เนื้อหานั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง
3. เนื้อหานั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

คาร์เนเวลล์, ไกด์เนอร์ และเมลเซอร์ (Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1990 : 671) มีแนวคิดว่าการจัดลำดับขั้นตอนการสอนเนื้อหานั้น ควรจะกระทำโดยยึดถือแนวทางดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นด้วยการระบุถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. ให้ภาพรวมอย่างกว้างๆ ของหลักสูตรก่อนที่จะเจาะลึกลงไปรายละเอียดผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นผู้ใหญ่ต้องการที่จะมองเห็นภาพรวมก่อนที่จะต้องการรู้รายละเอียดปลีกย่อย

3. จัดลำดับเนื้อหาโดยเริ่มจากสิ่งที้ง่ายไปหาสิ่งที่ยาก และจากความรู้พื้นฐาน ไปสู่ความรู้ที่สลับซับซ้อน การจัดลำดับจากง่ายไปสู่ยากจะทำให้ผู้รับการอบรมรู้สึกประสบความสำเร็จในการเรียน และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นเรื่อยๆ
4. จัดลำดับเนื้อหาโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นหลักการทั่วไปไปสู่สิ่งที่กฎเกณฑ์เฉพาะ
5. จัดลำดับอย่างคำนึงถึงความจำเป็นก่อนหลัง หรือความเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน
6. ใช้ประสบการณ์ของผู้รับการอบรมให้เป็นประโยชน์เมื่อต้องการเสนอความรู้ใหม่ ควรจะนำสิ่งใหม่ไปสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความรู้เก่าหรือประสบการณ์ของผู้รับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยเร็ว

2.2.3 การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม (setting up a training period)

การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดว่าการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรควรจะใช้ระยะเวลาเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรม รวมทั้งพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย หากวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการฝึกอบรมมีมากมายหลายประการ ระยะเวลาที่ใช้ก็จะต้องมากขึ้นตามไปด้วย (ชูชัย สมิติไกร, 2549 : 147)

การกำหนดว่าในแต่ละหัวข้อวิชาหลักสูตรจะใช้เวลามากน้อยเพียงใด วิชานั้นจะต้องใช้เวลาเท่าใดที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ จนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ไปตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ และเมื่อได้กำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาแต่ละหัวข้อวิชาไว้แล้วจะต้องนำเวลาทั้งหมดมารวมกัน ซึ่งก็จะเป็นเวลาทั้งหมดของหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550 : 13)

2.2.4 การเลือกวิธีการฝึกอบรม (selection training techniques)

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การเลือกวิธีเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 46) การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีใดวิธีหนึ่งจะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะของเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความถนัดของวิทยากรที่จะใช้วิธีเหล่านั้นและองค์ประกอบอื่นๆ หลายอย่าง ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกใช้มากมาย แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะวิธีที่นิยมนำมาใช้ ดังนี้ (วินูลย์ บุญยชรโรกุล, 2545 : 85-88)

1. วิธีที่เหมาะสมกับการเพิ่มพูนความรู้ และวัตถุประสงค์ของการใช้

1.1 การบรรยาย / การสอน (lecture / instruction) การให้ข้อมูลใหม่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ

1.2 การอภิปรายโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ (panel discussion) การให้ข้อมูลใหม่ จากหลายมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยม

1.3 การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การให้ข้อมูลใหม่ การปรับเปลี่ยน ทัศนคติและค่านิยม ทักษะในการฟัง การแก้ปัญหาร่วมกัน

1.4 การศึกษาดูงาน (field trip / study visit) การได้เห็นการนำหลักการหรือ ทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง การเปรียบเทียบวิธีการปฏิบัติหรือแก้ปัญหา

1.5 การให้ทำโครงการ (project work) การผสมผสานความรู้เพื่อแก้ปัญหา การบริหารโครงการ การก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.6 การใช้เทปวีดิทัศน์หรือภาพยนตร์ การให้ข้อมูลใหม่ที่ไม่สามารถเห็นได้ โดยทั่วไป การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การพัฒนาตนเอง

2. วิธีที่เหมาะสมกับการสร้างทักษะและวัตถุประสงค์ของการใช้

2.1 การสาธิต (demonstration) การสอนวิธีปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะปฏิบัติ

2.2 การสอนงาน (coaching) การให้ความรู้ใหม่ในวิธีปฏิบัติ การปรับ พฤติกรรมในการทำงาน การเรียนรู้ในวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ

2.3 การฝึกปฏิบัติงาน (on the job training) การเพิ่มทักษะการปฏิบัติ การให้ ความรู้เกี่ยวกับระบบและวิธีการทำงานขององค์การ การบริหารงานทั่วไป

2.4 การศึกษากรณี (case study) ทักษะในการค้นหาสาเหตุและการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการฟัง

2.5 การให้ทำโครงการ (project work) ทักษะในการผสมผสานความรู้เพื่อ แก้ปัญหา การบริหารโครงการ การสร้างความคิดสร้างสรรค์

2.6 การสร้างสถานการณ์จำลอง (simulation) การวางแผน การจัดการ การ แก้ปัญหา

3. วิธีที่เหมาะสมกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของการใช้

3.1 การแสดงบทบาทสมมติ (role-playing) การสื่อสารกับผู้อื่น การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น การปรับทัศนคติและค่านิยม การสร้างความมั่นใจ

3.2 การระดมความคิด (brainstorming) การคิดอย่างสร้างสรรค์ การค้นหา และแก้ปัญหา การรับฟังความคิดของผู้อื่น

3.3 การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การให้ข้อมูลใหม่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม ทักษะในการฟัง การแก้ปัญหาร่วมกัน

3.4 การอภิปรายกลุ่มย่อย (buzz group) การพัฒนาการเรียนรู้ และการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน การระบุและแก้ปัญหา

3.5 การศึกษากรณี (case study) การค้นหาสาเหตุ และการแก้ปัญหาคัดสินใจ ทักษะในการฟัง

2.2.5 การคัดเลือกวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (selecting trainers and trainees)

วิทยากรเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินการไปสู่เป้าหมายของการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้เป็นวิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก ซึ่งการคัดเลือกวิทยากรที่ดี ต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ และการสนใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจและนำไปปฏิบัติต่อไป และต้องมีเทคนิคในการถ่ายทอดให้เหมาะกับบุคลิกภาพของตนเอง ลักษณะกลุ่มเป้าหมายและหลักสูตรหรือเนื้อหาที่ฝึกอบรม มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดฝึกอบรม ตลอดจนพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแนวการฝึกอบรมตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สมชาติ กิจขรรค์, 2546 : 51)

นอกจากนั้น การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดจะต้องมีการพิจารณาถึงความจำเป็น ความต้องการ และมีการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นไปทำงานอะไรจึงจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 52) การคัดเลือกจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้แต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติในเรื่องอายุ ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้การเรียนการสอนและการรับความรู้เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วใกล้เคียงกัน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปได้ อย่างมีอิสระและมีคุณภาพ (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2541 : 41)

2.2.6 การเลือกสื่อและสถานที่ในการฝึกอบรม (selecting training media and place)

ปัจจุบันมีสื่อการสอนมากมายที่จะช่วยให้การสอนฝึกอบรมหรือเรียนรู้ด้วยตนเองประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น ผู้ที่เป็นวิทยากรควรจะศึกษาและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการสอน และวิธีการนำเสนอของตนเอง สื่อการสอนที่ใช้กันในปัจจุบันอาจแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้หลายกลุ่มดังนี้ คือ (วิบูลย์ บุญชรโรกุล, 2545 : 207)

1. สื่อสิ่งพิมพ์ (printed materials) ได้แก่ ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือหรือเอกสารอื่นที่คล้ายคลึงกัน
2. สื่อที่มีได้เป็นภาพฉาย (non-projected materials) เช่น รูปถ่ายโปสเตอร์ ฟลิปชาร์ต แบบจำลอง กระดานไวท์บอร์ด กระดานดำ เป็นต้น
3. สื่อภาพฉายนิ่ง (still projected materials) ได้แก่ แผ่นใสที่ใช้กับเครื่องฉายภาพนิ่ง (overhead projector - OHP) ภาพจากเครื่องฉายทึบแสง (opaque projector) สไลด์ ไมโครฟิล์ม เป็นต้น
4. สื่อภาพฉายเคลื่อนไหว (motion projected materials) เช่น ภาพยนตร์ เทป วีดิทัศน์ เป็นต้น
5. สื่อที่เกี่ยวกับเสียง (audio materials) เช่น เทปบันทึกเสียง จานเสียง แผ่น CD (compact disc) เป็นต้น
6. สื่อที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ (computer-based materials - CBM) ซึ่งรวมถึงสื่อที่ใช้คอมพิวเตอร์อย่างเดี่ยวและที่ใช้ร่วมกับอุปกรณ์อื่น ทำให้มีคุณลักษณะพิเศษโดยรวมความสามารถในการนำเสนอสื่อหลายประเภทไว้ในอุปกรณ์เดียวกันหรือมัลติมีเดีย (multi-media) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกับเครื่องฉาย LCD (liquid crystal display) สามารถใช้เป็นเครื่องฉาย โดยใช้โปรแกรมเพาเวอร์พอยต์ (power point) หรือโปรแกรมอื่นๆ ใช้กับแผ่น CD เป็นสื่อต้นเสียง และใช้กับ VCD (video compact disc) ทำหน้าที่เช่นเดียวกับเทปวีดิทัศน์ เป็นต้น

การเลือกใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ อาจใช้เกณฑ์ต่างๆ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตรงกับเนื้อหาที่น่าสนใจ เหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสะดวกต่อการใช้การเก็บรักษา นอกจากนี้ในการเลือกสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพ ควรพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 102)

1. กำหนดวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์กลุ่มเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกลุ่มหรือคนเดี่ยว

3. เนื้อเรื่อง จะเป็นตัวกำหนดสื่อที่เหมาะสมทีเดียว
4. การเลือกชนิดของสื่อ ต้องพิจารณาอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ และความถนัดของวิทยากร
5. สื่อที่ใช้ต้องทันสมัย และสามารถอธิบายโดยตรงกับสาระสำคัญของความหมายและความต้องการ
6. การเตรียมอุปกรณ์ ในการผลิตสื่อในการสอนแบบต่างๆ
7. ใช้สื่อที่เข้าใจง่าย ผลิตง่าย และให้เหมาะสมกับคุณวุฒิกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
8. ระยะเวลา ไม่ควรใช้สื่อนานเกินไป จะไม่เกิดความสนใจ
9. ไม่มีสื่อชนิดใดที่ให้การเรียนรู้ครบทั้งหมด หรือสมบูรณ์ที่สุด จึงต้องหาทางใช้สื่อหลายๆ ทางเข้าด้วยกัน

การจัดสถานที่ฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรมเพราะถ้าจัดสถานที่ฝึกอบรมให้ดีก็จะทำให้การฝึกอบรมมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจต่อการฝึกอบรมมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าจัดสถานที่ฝึกอบรมไม่ดี เช่น มีเสียงรบกวน การระบายอากาศไม่มี ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจในการฝึกอบรมได้ ดังนั้น การจัดสถานที่ฝึกอบรมจะต้องสะอาด อากาศเย็นสบาย แสงสว่างเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมพร้อมเพรียง และถ้าหากการจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องแบ่งกลุ่มสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อย สถานที่ฝึกอบรมควรมีห้องต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมและควรอยู่ใกล้กับห้องฝึกอบรมใหญ่ สิ่งเหล่านี้จะต้องมีพอเพียงสำหรับการจัดกิจกรรมประกอบการฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้สำหรับการฝึกอบรมโดยทั่วๆ ไปอาจแบ่งออกได้เป็น (สมชาติ กิจยรรยง และอรจริชัย ตะแก้วทุ่ง, 2550 : 34)

1. การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร
2. การจัดฝึกอบรมตามโรงแรม
3. การจัดฝึกอบรมในสถานที่ต่างจังหวัด

การจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรมจะมีการจัดแบบต่างๆ กันตามเทคนิคที่ใช้ฝึกอบรมแต่ละรายวิชาหรือแต่ละครั้ง รูปแบบของการจัดสถานที่ฝึกอบรมเป็นไปตามความเหมาะสมของลักษณะกิจกรรม (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 119-120)

1. แบบโรงภาพยนตร์ (theater style) ลักษณะการจัดจะเป็นแถวยาว เรียงเป็นแถว มีช่องทางสำหรับเดินตรงกลางและสองข้างทาง การจัดแบบนี้เหมาะสำหรับการประชุมปฐมนิเทศชี้แจง และบรรยายทั่วไป

2. แบบการนั่งในห้องเรียน (classroom style) คล้ายๆ กับวิธีแรก โดยมีโต๊ะไว้ให้ผู้ร่วมสัมมนาจดบันทึกสิ่งที่ต้องการ เหมาะกับกลุ่มผู้ฝึกอบรมจำนวนมาก และห้องประชุมสามารถจัดที่นั่งได้สะดวก ถ้าพื้นที่แคบไป อาจปรับเป็นรูปครึ่งวงกลมได้

3. แบบอำนวยการ (director style) การจัดโต๊ะแบบสี่เหลี่ยม ผู้เข้าอบรมจะนั่งโดยรอบ จำนวนโต๊ะอาจจะมีหลายโต๊ะ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมเห็นหน้า และปรึกษากันได้

4. แบบโต๊ะกลม (round table) เป็นการจัดที่นั่งแบบโต๊ะกลม เหมาะสำหรับกิจกรรมที่ต้องการสร้างบรรยากาศความใกล้ชิดและเป็นกันเอง เช่น การประชุมกลุ่มย่อย (group works shop) การระดมสมอง (brainstorming)

5. แบบรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า (rectangular style) เป็นการจัดโต๊ะแบบประชุมทั่วไป ที่มีจำนวนผู้เข้าอบรมประมาณ 10 – 20 คน

6. แบบรูปตัวทีหรือตัวยู (T or U shape style) ลักษณะการจัดจะพัฒนามาจากการจัดแบบสี่เหลี่ยมผืนผ้า เพื่อใช้สำหรับการประชุม การฝึกอบรมที่มีจำนวนคนมากกว่า 20 คน

2.2.7 การกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (allocating training budget)

การกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมว่าจะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา และการฝึกอบรมเป็นจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพียงใดและความสามารถขององค์กรโดยทั่วไป โดยทั่วไปการกำหนดงบประมาณควรกำหนดเป็นวงเงิน 1 - 5% ของรายจ่ายที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดต่อปี (สมคิด บางโม, 2549 : 59)

2.2.8 การกำหนดวิธีการประเมินและติดตามผล (establishing evaluation methods)

การประเมินผล คือ การวัดความสำเร็จในการฝึกอบรมว่าภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเป็นอย่างไร โดยปกติจะประเมินผลในวันสิ้นสุดการฝึกอบรม ส่วนการติดตามผล หมายถึง การวัดคุณค่าและค้นหาความสำเร็จในการฝึกอบรมว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะและทัศนคติไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่อย่างไรเราจะเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ปกติจะกระทำภายหลังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง (จิระ หงส์คารมภ์, 2546 : 383)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร เป็นการวางแผน ออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถสนองวัตถุประสงค์ของ องค์การได้ กระบวนการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร การกำหนด ระยะเวลาของการฝึกอบรม การเลือกวิธีการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเลือกสื่อและสถานที่ในการฝึกอบรม การกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม และการกำหนด วิธีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

2.3 การดำเนินการฝึกอบรม (training organization)

การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติการฝึกอบรม เพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินการ ในที่สุด เป็นการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงานปฏิบัติ รวมทั้งขอบเขตการประสานระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ การดำเนินการฝึกอบรมที่ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรอบรู้และมีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมมากพอสมควร (ชาญ สวัสดิ์สาลี, 2544 : 124)

2.3.1 กระบวนการบริหารโครงการฝึกอบรม

กระบวนการบริหารโครงการฝึกอบรม 4 กระบวนการ ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และชยยุทธ เกษสาคร, 2549 : 127)

1. การวางแผน หมายถึง การดำเนินการฝึกอบรมในการรวบรวมความคิดและ ข้อมูลต่างๆ เพื่อการจัดร่างเป็นโครงการขึ้น และใช้ร่างโครงการเป็นกรอบในการปฏิบัติงานใน ลักษณะแผนการดำเนินงาน ใครเป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินการจะเป็นอย่างไร ที่ไหน กับใคร เพื่อสร้างความเข้าใจในการมอบหมายงานว่าใครต้องปฏิบัติงานอย่างไรเป็นการลดความซ้ำซ้อน ของงานเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างผู้ดำเนินงานฝึกอบรม เพราะทุกคนมีหน้าที่และภารกิจที่ ปรากฏออกมาในการวางแผนการฝึกอบรม เป็นการเตรียมการแก้ปัญหาข้อขัดข้องที่อาจเกิดขึ้น และเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ โครงการ

2. การจัดหน่วยงาน หมายถึง การจัดรูปแบบในการบริหารงานฝึกอบรมว่า หน่วยงานใดมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบและต้องใช้ง่ำล้งคนเท่าใด เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมต้องมีอะไร จะต้องจัดการและประสานอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงาน ฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. การอำนวยการ หมายถึง การมอบหมายอำนายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ บุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน

4. การควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลโครงการ

2.3.2 บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องทำงานหลายอย่างเพื่อให้โครงการฝึกอบรมดำเนินไปได้ บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีดังนี้ (สมคิด บางโม, 2549 : 35-36)

1. วางแผนกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมตามความต้องการขององค์กรโดย รับผิดชอบที่จะต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหา เทคนิค การฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผล

2. การเป็นวิทยากรในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา สามารถเป็นวิทยากรได้ บางครั้งหาวิทยากรไม่ได้ก็ต้องเป็นวิทยากรเอง

3. บริหารงานฝึกอบรม รับผิดชอบตั้งแต่เตรียมสถานที่ ติดต่อวิทยากร เสนอ โครงการของบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ จัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ควบคุมพนักงานและ คนงาน นั่นคือการบริหารงานต่างๆ นั่นเอง

4. การเป็นที่ปรึกษา หน่วยงานฝึกอบรมต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาขององค์กร อาจให้คำปรึกษาในลักษณะดังนี้

4.1 ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร

4.2 ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในด้านการฝึกอบรม

4.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร

5. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็น ผู้ชักจูงให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีของ พนักงาน

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากขั้นตอนหนึ่งเพราะจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดทุกขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา นับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการและการพัฒนาหลักสูตร และการจัดดำเนินการฝึกอบรมว่ากิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างไรบ้าง ได้ผล และได้มาตรฐานหรือไม่ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีอะไรบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมได้ผล ได้มาตรฐาน และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ (ชาญ สวัสดิ์สาถิ, 2544 : 105)

2.4.1 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินการฝึกอบรมแบ่งออกได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ (สุพัทธ์ พิบูลย์, 2543 : 31-35)

กลุ่มที่ 1 มองว่าควรประเมินหรือตรวจสอบว่าผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยยึดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (goal attainment model) นักประเมินในกลุ่มนี้ เช่น ราฟ ดับเบิลยู ไทเลอร์ (Ralph W.Tyler, 1994)

กลุ่มที่ 2 เห็นว่าควรกำหนดขอบเขตหรือจุดเน้นในการประเมินให้ชัดเจน เน้นการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ นักประเมินในกลุ่มนี้ เช่น เดเนียล เอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) ผู้เสนอ CIPP Model, โรเบิร์ต อี สเตท (Robert E. Stake) ผู้เสนอ Countenance Model

กลุ่มที่ 3 เห็นว่าในการประเมินโครงการนั้นไม่ควรยึดติดกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโครงการเพียงอย่างเดียว นักประเมินที่เป็นแกนนำในกลุ่มนี้คือ สกริฟเวน (Scriven) ผู้เสนอ Goal Free Evaluation

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาการประเมินผลตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Krikpatrick Model) ซึ่งได้เสนอแนวทางในการประเมินตรวจสอบผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมใน 4 ระดับ ดังนี้ (สุพัตร์ พิบูลย์, 2543 : 31-35)

1. ประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความเป็นจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่อเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม สถานที่ในการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.2 วางรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้รับคำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด

1.4 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง จึงไม่ควรกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อของตนเอง

2. ประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) ทั้งนี้ต้องตรวจสอบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ เจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (on-the-job behavior) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลใน 2 ขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (results evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่องค์การในลักษณะใดบ้าง คุณภาพงานขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพดีขึ้นหรือไม่ โดยในการประเมินผลขั้นนี้ควรมีการวัดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดผลได้ นอกจากนี้ต้องพยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานวิธีหนึ่งที่พอทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

2.4.2 การติดตามผลการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เบื้องต้นที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อชี้แนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงๆ ในการติดตามผลควรจะต้องปล่อยระยะเวลาให้ผ่านไปช่วงหนึ่ง ซึ่งนานพอที่จะให้โอกาสผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับการอบรมไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ระยะเวลาอาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานด้วย โดยติดตามหลังการอบรม 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี โดยผู้ที่ทำการติดตามผลจะต้องได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นใช้ในการวิเคราะห์และสรุป ซึ่งในการที่จะให้ได้ข้อมูลนั้นควรมีวิธีที่ใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรม ดังนี้ (จิระ หงษ์ลดารมภ์, 2546 : 462)

1. การสังเกต ทำได้ 2 ลักษณะ คือ การสังเกตด้วยสายตาและความรู้สึกจากการรับรู้ สามารถประเมินได้ในลักษณะกว้างๆ กับการสังเกตโดยมีเครื่องมือประกอบด้วยการกำหนดหัวข้อรายการเพื่อตรวจสอบและประเมินค่า

2. การสัมภาษณ์ การประเมินผลโดยวิธีนี้อาจทำแบบสัมภาษณ์ปากเปล่าในลักษณะพูดคุยกันระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้จัดอบรมกับผู้อบรม ข้อมูลจะได้ในลักษณะที่เป็นเรื่องราวๆ ไป หรือกระจัดกระจาย แต่ถ้าสัมภาษณ์โดยมีสัมภาษณ์ประกอบจะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นหมวดหมู่และบางเรื่องได้รายละเอียด บางเรื่องได้ข้อเท็จจริง เพราะเป็นระบบสื่อสารสองทาง

3. แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในการฝึกอบรม สามารถนำแบบทดสอบมาใช้ในการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน (pre test - post test) เป็นการเปรียบเทียบผลความก้าวหน้า และวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม และสามารถนำมาใช้ประเมินผลระหว่างฝึกอบรมด้วย แบบทดสอบที่ใช้กันทั่วไปมีทั้งแบบปรนัยและอัตนัย

4. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินในด้านความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในการจัดฝึกอบรม ตั้งแต่วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิทยากร รูปแบบ เทคนิควิธี และการใช้วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา สถานที่ การจัดการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดฝึกอบรม ลักษณะเครื่องมือที่นิยมใช้และง่ายต่อการวิเคราะห์สรุปผล คือ แบบสอบถามความเห็นด้วยการให้ประเมินค่า (rating scale)

5. แบบประเมินผลงานพฤติกรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลงานในระหว่างการจัดฝึกอบรมในกรณีที่มีการฝึกปฏิบัติงาน และประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดขึ้นด้วย

6. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ใช้สำหรับการประเมินหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมกลับเข้าทำงานในช่วงระยะเวลาที่นานพอที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินตรวจสอบผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมใน 4 ระดับ คือ ประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนอง ประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นงานพัฒนามนุษยศาสตร์วิธีหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถที่จะเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมให้กลับไปปฏิบัติใน ความรับผิดชอบได้ดีขึ้น งานฝึกอบรมได้ช่วยให้ผู้ผ่านการอบรมประสบผลสำเร็จไปเป็นจำนวนมาก แต่ผู้จัดฝึกอบรมต้องประสบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานด้านการฝึกอบรมหลายด้าน จึงได้ประมวลปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม 4 ด้านดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และ ชยยุทธ เกษสาคร, 2549 : 127)

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ความไม่เข้าใจของผู้บริหาร ในด้านงานฝึกอบรม บางครั้งไปเห็นการอบรมจากภายนอกแล้วกลับมาให้จัดอย่างที่ตนเองไปพบเห็นมา โดยไม่พิจารณาถึงขีดจำกัดและลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน ซึ่งเรียกได้ว่าทำตามแฟชั่น นอกจากนี้ยังมีเจตคติไม่ดีเห็นว่าการอบรมเป็นงานที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับ คือ

1.1 ผู้บริหารระดับสูง

1.1.1 นโยบายการพัฒนาและฝึกอบรมในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย อาจมีผลกระทบเกี่ยวกับนโยบายของการฝึกอบรม เพราะสภาพที่เป็นจริงถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญของการฝึกอบรม นโยบายจะเด่นชัด การฝึกอบรมเฟื่องฟู เมื่อเปลี่ยนเป็นผู้นำไม่เข้าใจเรื่องการอบรม งานการฝึกอบรมจะชะลอทันที

1.1.2 การจัดบุคลากรที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมในองค์กรที่มีหน่วยงานฝึกอบรมจะประสบปัญหากำลังคนไม่เพียงพอ ถ้าเป็นหน่วยงานราชการจะขาดการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับงานฝึกอบรมเท่าที่ควร ส่วนในองค์กรหน่วยงานที่

ไม่มีหน่วยฝึกอบรมตนเอง ปัญหาจะขาดผู้ที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมที่มีความสนใจและเสียสละเพื่อทำงานอย่างจริงจัง

1.1.3 การสนับสนุนงบประมาณ จากแนวความคิดที่ว่าการลงทุนทางธุรกิจที่สำคัญ คือ การลงทุนในด้านคนเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำเป็นธุรกิจ แต่การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาคนยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด

1.2 ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง

1.2.1 กรณีที่เป็นการฝึกอบรมภายนอก การสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมจะให้ความร่วมมือน้อย ยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารที่มองไม่เห็นความสำคัญจะไม่ส่งเลย ถ้าเป็นการฝึกอบรมภายใน ปัญหาที่จะเกิด คือ การขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารงานในองค์กรและการประสานงานของฝ่ายฝึกอบรมไม่ดี

1.2.2 การส่งคนเข้าฝึกอบรมไม่ตรงกับหลักสูตรขาดความเหมาะสมโดยไม่ได้พิจารณาว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะให้กลับไปทำงานหรือรับผิดชอบงานอะไร

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม

2.1 การจัดฝึกอบรมภายใน (in-house training)

2.1.1 การสร้างให้เกิดการยอมรับของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นการจัดกันเองไม่น่าสนใจ ถ้าวิทยากรเป็นพวกเดียวกันยังไม่ให้ความสนใจ

2.1.2 การเชิญวิทยากรภายนอก บางครั้งไม่ได้วิทยากรที่ต้องการเพราะวิทยากรเก่งย่อมขาดและราคาแพง

2.1.3 ทีมงานของฝ่ายจัดฝึกอบรมมีประสบการณ์ไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาในขณะดำเนินการฝึกอบรม

2.1.4 การจัดอบรมภายใน หากทำพร้อมกันอาจมีผลต่อการทำงาน ทำให้งานชะงักบ้าง

2.2 การจัดฝึกอบรมภายนอก (domestic training)

2.2.1 ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานเฉพาะทางได้

2.2.2 การส่งคนไปอบรมภายนอก ปัจจุบันต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อรายบุคคลสูง

2.2.3 ไม่สามารถส่งคนเข้าอบรมพร้อมกันหลายๆ คนได้ เพราะทำให้กระทบต่องานประจำ

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรม

3.1 การสร้างและการจัดหลักสูตร

3.1.1 ความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมไม่ชัดเจน ทำให้หลักสูตรที่สร้างไม่ตอบสนองความต้องการและไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นให้หมดไปได้

3.1.2 หลักสูตรไม่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม เนื่องจากขาดข้อมูลรายละเอียดของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เนื้อหาสาระที่จัดขาดความเหมาะสม

3.1.3 กำหนดเวลาของแต่ละหัวข้อเรื่องไม่เหมาะสม ทำให้การอบรมไม่เป็นไปตามตามตารางที่กำหนด

3.1.4 ผู้สร้างและจัดหลักสูตรขาดประสบการณ์ ทำให้สัดส่วนของเนื้อหาสาระไม่เหมาะสม การจัดลำดับหัวข้อเรื่องไม่ต่อเนื่อง หลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านธุรกิจ

3.1.5 ไม่ได้กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสาระที่สำคัญของหัวข้อเรื่อง บางครั้งทำให้วิทยากรให้ความรู้ในลักษณะที่กว้างเกินไป

3.2 เอกสารและตำรา

3.2.1 เอกสารตำราไม่เพียงพอ ที่มีส่วนใหญ่ก็เป็นภาษาต่างประเทศ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

3.2.2 หน่วยจัดฝึกอบรมไม่สามารถจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้ทันใช้ เพราะไม่มีความรู้เพียงพอ และวิทยากรภายนอกส่งต้นฉบับให้ช้า บางครั้งก็ไม่มีเอกสารให้

3.2.3 หน่วยจัดฝึกอบรมมีขีดจำกัดในการจัดหาเอกสารตำรามาใช้ในการฝึกอบรม เช่น ขาดความรู้แหล่งเอกสาร งบประมาณจำกัด

3.3 วิทยากร

3.3.1 การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก เนื่องจากผู้ที่จะเป็นวิทยากรมีอาชีพมีจำนวนจำกัด เวลาว่างอาจไม่ตรงกับช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรม จึงมักได้วิทยากรแทนทำให้ผู้เข้ารับการอบรมขาดความสนใจ

3.3.2 วิทยากรที่มีประสบการณ์สูงแต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้

3.3.3 วิทยากรบางคนถือการฝึกอบรมเป็นเชิงธุรกิจ ทำให้หน่วยงานธุรกิจขนาดเล็กประสบปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนวิทยากร

3.3.4 วิทยากรที่เชิญมาขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้ เช่น บางคนใช้เทคนิคและกิจกรรมที่สนุกๆ แต่ขาดการเน้นความรู้

3.3.5 วิทยากรขาดความรู้ทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.4.1 เจตคติของผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกลัว ผู้เข้าอบรม คือ ผู้มีความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความสนใจและตั้งใจในขณะฝึกอบรม

3.4.2 ความรู้พื้นฐานของผู้เข้าอบรมมีความแตกต่างกันมาก ทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน บางครั้งต้องเสียเวลาไปกับการเรียนรู้บางเรื่อง

3.4.3 พฤติกรรมที่เป็นปัญหา ได้แก่ ผู้เข้าอบรมเห็นว่าการอบรมเป็นการพักผ่อน จึงไม่ได้เตรียมตัวเพื่อการอบรม วิทยากรเริ่มบรรยายก็หลับ บางคนยึดติดอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้บรรยากาศไม่ดี พฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคทำให้การฝึกอบรมไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้

3.5 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.5.1 หน่วยฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่สำหรับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ทำให้ไม่สามารถจัดเตรียมและติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ได้ การฝึกอบรมแต่ละครั้งต้องจัดและเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้เสียเวลาและแรงงาน ตลอดจนไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้

3.5.2 หน่วยฝึกอบรมขาดห้องประชุมเล็กสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการประชุม

3.5.3 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องเสียง เครื่องฉาย วัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาในเรื่องสภาพไม่พร้อมใช้

3.6 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

3.6.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไม่ชัดเจน ทำให้ผลการประเมินขาดความชัดเจน ไม่สามารถเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรมได้

3.6.2 ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ไม่สามารถเลือกรูปแบบการประเมินผลได้เหมาะสม ตลอดจนการจัดทำแบบประเมิน

3.6.3 การประเมินผลยังไม่สามารถประเมินได้ครอบคลุมในประเด็นของความสำเร็จของโครงการมุ่งแต่จะประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้เฉพาะเนื้อหาวิชา

3.6.4 เจตคติของผู้เข้ารับการอบรม มักจะมองการประเมินเป็นเรื่องจับผิด การหาข้อบกพร่อง ทำให้ขาดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.6.5 ขาดเจ้าหน้าที่ในการติดตามผลการฝึกอบรม

3.6.6 เจ้าหน้าที่ขาดเทคนิคในการติดตามผล ไม่รู้ว่าจะติดตามผลอย่างไรจะใช้เครื่องมือหรือวิธีการติดตามผลได้อย่างไรบ้าง ตลอดจนการประมวลผลและการนำเสนอผลการอบรม

3.6.7 ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้องของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการอบรม

4. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพของนักฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

4.1 งานฝึกอบรมไม่มีเป้าหมายหลักที่แน่ชัด เนื่องจากคำบรรยายลักษณะงานไม่ได้กำหนดไว้ หรือมีเขียนไว้แต่ขาดการเน้นให้เป็นรูปธรรมทำให้การปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมไม่เต็มศักยภาพ

4.2 หน่วยฝึกอบรมไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ขาดอิสระในการทำงาน

4.3 นักฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรม ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร ปัญหาเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรม และปัญหาเกี่ยวกับสภาพของนักฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานพม่า

3.1 ความหมายและคำจำกัดความของแรงงานต่างด้าว

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Right of all Migrant Workers and Member of their families) มาตรา 2 (1) ได้กำหนดนิยามของแรงงานต่างด้าวไว้ว่า บุคคลที่ดำเนินการหรือเคยดำเนินการในกิจกรรมที่มีการให้ค่าตอบแทนในประเทศใดๆ ซึ่งบุคคลนั้นมิได้เป็นคนในชาติของประเทศนั้น และยังรวมไปถึงแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศของตนแต่ข้ามเขตแดนไปทำงานยังต่างประเทศเป็นประจำวัน และแรงงานตามฤดูกาล ลูกเรือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอิสระซึ่งหางานด้วยตนเอง (พรรณิภา บุรพาชีพ และคณะ, 2544 : 6-7)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศไทย นิยามแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ย้ายไปอยู่ในประเทศหนึ่ง ซึ่งบุคคลนั้นไม่มีสัญชาติของประเทศนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะรับจ้างงานทำงาน ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุคคลที่ย้ายที่อยู่ อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัว เช่น การลี้ภัยนักท่องเที่ยว ผู้เดินทางไปแสวงบุญ การย้ายที่อยู่เพื่อเลี้ยงสัตว์ และแรงงานที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศแต่ข้ามแดนไปทำงานยังต่างประเทศเป็นประจำวัน เป็นคืน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2547 : 24)

ในเอกสารขององค์การระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ เช่น International Organization for Migration (IOM) และองค์การสหประชาชาติ ให้ความหมายของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติไว้กว้างๆ โดยยึดเอาเวลาในการพำนักอยู่ในประเทศปลายทางเป็นหลักว่าต้องอยู่อย่างต่ำหนึ่งปีขึ้นไป โดยไม่แบ่งประเภทว่าเป็นการย้ายถิ่นที่ถูกหรือผิดกฎหมาย แต่จะไปแบ่งประเภทของการย้ายถิ่นว่าเป็นไปโดยสมัครใจ (voluntary migration) หรือเป็นการย้ายเพราะถูกบังคับด้วยสถานการณ์ต่างๆ (forced migration) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารูปแบบของการย้ายถิ่นข้ามชาติในแวดวงของนักสังคมวิทยาและนักประชากรศาสตร์หลายสำนักเห็นพ้องกันว่ามียู่ 6 ประเภท ดังต่อไปนี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2548 : 5-6)

ประเภทที่ 1 ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งฐานในประเทศอื่น (permanent settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายติดตามครอบครัว ญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว

ประเภทที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (temporary contract workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง

ประเภทที่ 3 แรงงานต่างด้าวชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (temporary professional transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่ หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มนี้ับรวมนักเรียนต่างชาติ แต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

ประเภทที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย (clandestine or illegal workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมืองหรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมืองหรือถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานแต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วิชานักเรียนแต่กลับทำงานเต็มเวลา วิชาผู้ติดตามครอบครัวแต่แอบออกไปทำงาน หรือทำงานที่สงวนเอาไว้เฉพาะคนในประเทศปลายทางนั้นๆ

ประเภทที่ 5 ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (asylum seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกัน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้นก่อนส่งต่อไปยังประเทศที่สามในภูมิภาคอัฟริกาและที่อื่นๆ จะรับให้อยู่เป็นระยะเวลานานพอสมควรแต่

ไม่ให้อยู่ถาวร ในขณะที่ส่วนมากของประเทศในซีกโลกเหนือจะอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยทางการเมืองตั้งถิ่นฐานในประเทศตนเองเป็นการถาวรได้

ประเภทที่ 6 ผู้พลัดถิ่นที่เข้าข้ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติปี ค.ศ.1952 (refugees) คือ ผู้พลัดถิ่นเนื่องจากภัยสงครามกลางเมืองและอุปนิสัยทางธรรมชาติต่างๆ ในสถานการณ์โลกปัจจุบันประเทศที่สามที่เต็มใจรับช่วงผู้พลัดถิ่นได้ค่อนข้างยากทำให้ผู้พลัดถิ่นมักต้องคงค้างอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลายาวนานบางครั้งเป็นสิบๆ ปี

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดประเภทของแรงงานต่างด้าวเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย (พรมณิภา บุรพาชีพ และคณะ, 2544 : 8-9)

ประเภทที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย

แรงงานประเภทนี้ ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพทั้งที่ถูกกฎหมายซึ่งเป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงาน (work permit) โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองบางประเภทที่ผ่านขั้นตอนกฎหมายกำหนดแล้ว ซึ่งอาจจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะของใบอนุญาตประกอบอาชีพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

1. ประเภทตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว และอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถิ่นฐานในราชอาณาจักรและได้รับอนุญาต และยื่นขอใบอนุญาตทำงานซึ่งจะได้รับอนุญาตแบบตลอดชีพ
2. ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว ได้แก่ คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และสามารถประกอบอาชีพได้เป็นการชั่วคราวในประเทศ ใบอนุญาตประเภทนี้พิจารณากำหนดเวลาตามความจำเป็นซึ่งโดยปกติจะมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร
3. ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพได้ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนอนุญาตและอาจได้รับสิทธิพิเศษตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนนั้น
4. ประเภทที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 12 ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการส่งออกนอกราชอาณาจักร หรือเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต คือการลักลอบเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ ลาวอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร

แต่ไม่ได้สัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวที่ถูกถอนสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ขอรับใบอนุญาตทำงานได้

ประเภทที่ 2_ แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

แรงงานประเภทนี้ ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานมีฝีมือหรือกึ่งมีฝีมือ ส่วนใหญ่จะเข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้นๆ หรือนักเรียนหรือนักแสวงบุญ ซึ่งอยู่ในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จะเข้ามาตามแนวชายแดนไทยโดยวิธีลักลอบเข้าเมือง รวมถึงผู้อพยพลี้ภัย แล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพทั้งอาชีพที่จำกัดไว้ให้คนไทยทำหรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้เป็นการชั่วคราวหรือถาวรหรือทำงานในช่วงก่อนจะเดินทางไปประเทศที่สาม

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย รับจ้างทำงานในราชอาณาจักรไทย ซึ่งเข้าทำงานให้แก่สถานประกอบการ โดยได้รับค่าจ้างหรือรับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

3.2 สาเหตุของแรงงานพม่ามาทำงานในประเทศไทย

สถานการณ์ชายแดนไทย-พม่าและการลี้ภัยของประชาชนทั้งที่เป็นประชาชนพม่าและที่เป็นประชาชนกลุ่มชาติพันธุ์ในระยะแรก เริ่มต้นหลังการปฏิวัติรัฐประหารเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2505 เมื่อ นายพลเนวิน ซึ่งเป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ขึ้นนโยบาย “สังคมนิยมวิถีพม่า” (the burmese way to socialism) เป็นระบบการปกครองใหม่ของประเทศ มีการจัดตั้ง “สภาพักัด” ขึ้นมาดำเนินงานในการบริหารประเทศ ทำการยกเลิกรัฐธรรมนูญ ยุบสภา และนำระบอบการปกครองแบบเผด็จการทหารเข้ามาแทนที่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตก การเปลี่ยนแปลงการปกครองของ นายพลเนวิน ส่งผลให้ประชาชนจากพม่าพากันหลบหนีออกจากประเทศเป็น

จำนวนมาก เพราะไม่มั่นใจในการปกครองระบบสังคมนิยม อีกทั้งรัฐบาลใหม่ยังเป็นคณะ
นายทหารจึงทำให้ประชาชนหวาดกลัว และจากการปราบปรามนักศึกษาที่ก่อการประท้วงอย่าง
รุนแรงของสภาพัฒนาการ ทำให้มีนักศึกษาส่วนหนึ่งหลบหนีการจับกุมมายังประเทศไทย นอกจากนั้น
ยังมีนักการเมืองและประชาชนที่ไม่พอใจคณะปฏิวัติและสภาพัฒนาการอีกเป็นจำนวนมาก (อดิสร
เกิดมงคล, 2547 : 204)

ภารกิจที่สำคัญของรัฐบาลในขณะนั้นก็คือการปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อย เพราะ
บรรดาชนกลุ่มน้อยที่ก่อการกบฏนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามการปราบปรามได้ส่งผลให้
มีชนกลุ่มน้อยและชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รัฐชายขอบ อันได้แก่ รัฐกะเหรี่ยง รัฐมอญ
รัฐกะยา รัฐฉาน รัฐกะฉิ่น รัฐชิน และรัฐอาระกัน (ยะไข่) ได้รับผลกระทบจากการปราบปราม
ทั้งสิ้น โดยเฉพาะประชาชนจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในเขตรัฐกะเหรี่ยง รัฐกะยา รัฐมอญ และรัฐฉาน
ซึ่งมีพรมแดนติดชายแดนไทย ต่างพากันหลบหนีภัยเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหลบภัย การหลบหนี
เข้ามาในประเทศไทยในระยะที่สอง เริ่มต้นในช่วงระยะเวลาปลายทศวรรษที่ 1980 ตอนต้น
ทศวรรษที่ 1990 เป็นระยะเวลาที่ทหารของพม่าโจมตีกองกำลังชนกลุ่มน้อยที่มีอยู่ตามตะเข็บ
ชายแดนไทย - พม่าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ กองกำลังที่ได้รับผลกระทบ ได้แก่ กองกำลัง
มอญ กะเหรี่ยง กะยา และไทยใหญ่ จนส่งผลให้มีประชาชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้หลบหนี
เข้ามาในประเทศไทยจำนวนมากอีกครั้งหนึ่ง การหลบหนีของกลุ่มชาติพันธุ์และประชาชนพม่า
เข้ามาในประเทศไทยนั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเหตุผลมาจาก “การบีบบังคับของรัฐ” ภายใต้เงื่อนไข
ต่างๆ คือ (บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550 : 205-206)

1. เพราะความขัดแย้งทางการเมือง : การเมืองว่าด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า จากนโยบาย
ทำให้ชนกลุ่มน้อยเป็นพม่า (burmanization) ที่มีเป้าหมายเพื่อผสมกลมกลืนกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ให้
รู้สึกว่าเป็นพม่า พร้อมให้ความจงรักภักดีต่อประเทศพม่ามากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์ของตนนั้น ได้นำมาสู่
การต่อต้านนโยบายอย่างแรงกล้าจากประชาชนกลุ่มชาติพันธุ์ รัฐบาลพม่าจึงได้เข้าปราบปรามอย่าง
หนักจนส่งผลให้กลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้ต้องอพยพหนีภัยสงครามเข้ามาอยู่ในประเทศไทยอย่าง
ต่อเนื่อง

2. เพราะนโยบายรัฐภายในประเทศ : นโยบายการปกครองแบบสังคมนิยมตามวิถีพม่า
ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่านำมาใช้กับกลุ่มชาติพันธุ์ ไม่ว่าจะเป็นการบังคับ
ชาวบ้านเป็นแรงงานทาส การยึดที่ดินทำกินของชาวบ้าน การตัดอาหาร การบังคับให้อพยพโยกย้าย
ถิ่นฐาน การปล้นเผาหมู่บ้าน การใช้นโยบายตัดสี่ (four cuts) คือ การตัดเงินทุน ตัดเสบียงอาหาร
ตัดอาวุธและตัดข้อมูลข่าวสาร การข่มขืนผู้หญิงที่ต้องสงสัยว่าสนับสนุนกองทัพบกชนกลุ่มน้อย
ก่อให้เกิดการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ

3. เพราะนโยบายการพัฒนาประเทศด้านพลังงาน : การขายก๊าซธรรมชาติจากแหล่งขุดหานาให้กับรัฐบาลไทย และการสร้างเขื่อนสาละวิน และนโยบายการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ : โครงการยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้ประชาชนในประเทศพม่าต้องเผชิญผลกระทบจากการพัฒนาดังกล่าวอย่างยากจะหลีกเลี่ยง กระบวนการจากกลไกรัฐที่เกิดขึ้นผ่านรูปแบบต่างๆ เป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้พวกเขาต้องเลือกเส้นทางชีวิตใหม่ในอีกแผ่นดิน

4. เพราะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจภายในประเทศพม่า : นโยบายส่งเสริมความยากจนและระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากนโยบายทางการเมืองของประเทศพม่าที่ปิดประเทศมาอย่างช้านานส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชาชนลดลง ประชาชนมีรายได้ต่ำ พม่าประสบกับปัญหาการขาดดุลการค้าอย่างต่อเนื่อง ประสบปัญหาขาดแคลนสินค้าอุปโภคบริโภค ก่อให้เกิดการค้าในตลาดมืดและการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศพม่าก็ยังไม่ฟื้นตัว ความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตประจำวันยังคงยากลำบาก การพัฒนาด้านเศรษฐกิจก็ยังคงดำเนินไปอย่างช้าๆ ทางด้านการค้าระหว่างประเทศยังประสบปัญหาการขาดดุลการค้ากับต่างประเทศเสมอมา ทำให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำลง เป็นผลให้ประชาชนได้รับผลกระทบโดยตรง คือ ต้องเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ความยากจนความอดอยากและความยากลำบากในการเลี้ยงชีพทำให้ประชาชนทนสภาพความยากลำบากไม่ไหวจนต้องอพยพย้ายถิ่นออกนอกประเทศเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า

ประเทศไทยดูเหมือนจะเป็นประเทศที่ให้โอกาสในการพักพิง ให้สภาพการทำงานที่ดีกว่า แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นจะเชื่อว่าการย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยนั้นจะสามารถนำไปสู่การถูกข่มขู่ คุกคาม หรือถูกล่อลวงไปขายได้ แต่ก็พยายามดิ้นรนที่จะเอาชีวิตให้รอดด้วยการลักลอบหางานทำในตลาด แรงงานไทยที่ต้องซ่อนเร้นแอบแฝงและผิดกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวจากพม่าประมาณ 2 ล้านคน ที่ทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย สกปรก และยากลำบาก เช่น งานในโรงงานห้องเย็นแช่แข็งอาหารทะเล ในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า งานบ้าน เป็นต้น แรงงานพม่าเหล่านี้มีชีวิตอยู่ท่ามกลางความหวาดกลัวจากการถูกส่งกลับอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเผชิญกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เนื่องจากสถานภาพที่ผิดกฎหมาย กับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน และไร้ซึ่งกลไกที่จะคุ้มครองป้องกันตนเอง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550 : 206)

กล่าวโดยสรุปว่า สาเหตุของแรงงานพม่ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากความขัดแย้งทางการเมือง นโยบายรัฐภายในประเทศ นโยบายการพัฒนาประเทศด้านพลังงาน และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจภายในประเทศพม่า

3.3 ลักษณะของผู้อพยพจากประเทศพม่าในประเทศไทย

การวิเคราะห์ลักษณะของผู้อพยพย้ายถิ่นข้ามชาติจากประเทศพม่าจะแตกต่างจากการวิเคราะห์ลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นๆ เพราะผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้เข้าลักษณะของผู้อพยพมากกว่าการย้ายถิ่นข้ามชาติมาหางานทำทั่วไป โดยประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้อพยพกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ เนื่องจากเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างกองกำลังชนกลุ่มน้อย กับรัฐบาลพม่ามาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองสงบลง ก่อให้เกิดการปะทะและกวาดล้างกันเป็นระยะๆ เป็นระยะเวลายาวนานมากกว่า 30 ปีที่ผ่านมา และเกิดคลื่นการอพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่าเข้าสู่ประเทศไทยเป็นระยะๆ เช่นกัน จึงจำเป็นต้องแบ่งผู้ย้ายถิ่นอพยพออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามระยะเวลาที่เข้ามา และเหตุผลหลักของการย้ายถิ่น ดังนี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546 : 14-16)

1. กลุ่มผู้อพยพลี้ภัยจากการสู้รบ กระแสของผู้อพยพพลัดถิ่นทางฟากตะวันตกระหว่างชายแดนไทย-พม่า เริ่มขึ้นตั้งแต่เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบสังคมนิยมแบบพุทธขึ้นในประเทศพม่าเมื่อปี 2505 ซึ่งหมายถึง กลุ่มที่เข้ามาอยู่ในเขตอำเภอชายแดนที่มีการสู้รบ ได้แก่ จังหวัดตาก กาญจนบุรี และแม่ฮ่องสอน และมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นมากตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ปราบปรามนักศึกษาและประชาชนเมื่อปี 2531 หรือที่เรียกกันว่าเหตุการณ์ 8888 (คือวันที่ 8 เดือน 8 ปี 1988) และเกิดอีกครั้งหนึ่งในช่วงการปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อยตามตะเข็บชายแดนหนักเมื่อปี 2537 และยังเกิดเหตุการณ์เป็นระยะๆจนถึงปัจจุบัน หน่วยราชการไทยได้ควบคุมผู้ลี้ภัยไว้ตามพื้นที่พักพิงชั่วคราวต่างๆ รวม 11 แห่ง จากการสำรวจของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) เมื่อเดือนธันวาคม 2544 พบว่า ผู้ลี้ภัยจากประเทศพม่าในค่ายพักที่อยู่ในเขตแดนไทยมีจำนวนรวม 109,669 คน ผู้ลี้ภัยเหล่านี้ทางการไทยไม่ได้อนุญาตให้ทำงาน ยกเว้นงานที่เป็นการช่วยเหลือกิจการในสถานพักพิง เฉพาะบางแห่งและบางจังหวัดเท่านั้นที่มีการออกใบอนุญาตให้ทำงานภายนอกได้เป็นการชั่วคราวแบบไปเช้าเย็นกลับ แต่จากข้อเท็จจริงมีผู้พักพิงจำนวนมากที่ลักลอบออกมาทำงานประจำนอกจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของค่ายพัก

2. กลุ่มผู้อพยพจากประเทศพม่าที่เข้ามาก่อนปี 2519 และหลังปี 2519 กระทรวงมหาดไทยได้จัดระเบียบและออกบัตรสีเพื่อควบคุมประชากรกลุ่มนี้ในปี 2519 และมีการสำรวจตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงจำนวนการเกิดและตายเป็นระยะ ทำให้รู้จำนวนค่อนข้างชัดเจน และมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการตามเอกสารราชการ แบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มคือ

กลุ่มหนึ่ง ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า (ถือบัตรสีชมพู) คือ ประชาชนจากประเทศพม่าหลายเชื้อชาติที่อพยพเข้ามาก่อน 9 มีนาคม 2519 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบสังคมนิยมเมื่อปี 2505 ดังกล่าวแล้ว โดยอาศัยอยู่ในจังหวัดชายแดน 9 จังหวัดคือเชียงใหม่ เชียงราย

ตาก แม่ฮ่องสอน กาญจนบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง กลุ่มนี้อยู่ในความดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยบุคคลกลุ่มนี้ได้รับบัตรประจำตัวผู้พลัดถิ่น (บัตรสีชมพู) และสามารถทำงานได้ใน 27 อาชีพ ตามประกาศของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้บุตรของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ที่เกิดระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ถึง 13 ธันวาคม 2535 จะได้รับสัญชาติไทยตามพระราชบัญญัติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2535 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำบัตรประชาชนให้โดยกรมการปกครอง

กลุ่มสอง ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า ผู้อพยพที่เข้ามาหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 อยู่ในความดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เช่นเดียวกับกลุ่มแรก โดยบุคคลกลุ่มนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ “กลุ่มผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่าที่เข้ามามีถิ่นที่อยู่ถาวรในประเทศ” (ถือบัตรสีส้ม) หมายถึง ผู้หลบหนีเข้าเมืองที่มีหลักแหล่งถาวร บุคคลเหล่านี้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรไทยได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับ และผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามความจำเป็น และ “กลุ่มที่เข้ามาใช้แรงงาน” (ถือบัตรสีม่วง) หมายถึง บุคคลสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานแถบชายแดนและอาศัยอยู่กับนายจ้าง ซึ่งรัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อปี 2535 ผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานพม่าได้ใน 9 จังหวัดชายแดน

3. กลุ่มผู้อพยพจากประเทศพม่าที่ลักลอบเข้ามาทำงาน กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เข้ามาหลังเหตุการณ์จลาจลในประเทศพม่าเมื่อปี 2531 ประมาณหนึ่งแสนคนของกลุ่มนี้ที่ทำงานในจังหวัดชายแดนเป็นหลักแหล่งถูกนับจดอยู่ในกลุ่มผู้ถือบัตรสีม่วงในกลุ่มที่ 2 ข้างต้น ที่เหลือเป็นพวกที่ตั้งใจหลบหนีเข้ามาเพื่อหางานทำโดยเฉพาะ เพื่อหนีสภาพชีวิตที่ถูกทารุณกรรมจากการกวาดล้างหรือการถูกเกณฑ์ใช้แรงงาน ถูกขูดรีดภาษี รวมทั้งความเป็นอยู่ที่แร้นแค้นอดอยาก และไม่มีงานทำในประเทศพม่า ซึ่งจะเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดแต่ไม่มีฐานยอดจำนวนแน่ชัด เพราะส่วนใหญ่จะอยู่อย่างลักลอบทำงานแบบผิดกฎหมาย

สำหรับงานวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่ากรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ของ บุญยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2550 : 208-210) พบว่าสามารถจำแนกกลุ่มประชาชนที่มาจากประเทศพม่าที่ปรากฏตัวอยู่ในประเทศไทย เน้นเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่ม POC (persons of concern) คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองต่อต้านรัฐบาลทหารพม่าเป็นบุคคลที่หนีภัยทางการเมืองมาโดยตรงและขอรับการคุ้มครองจาก UNHCR (The United Nations High Commissioner for Refugees) กลุ่ม POC มีความหลากหลายทั้งชาติพันธุ์ ภูมิหลังทางการเมือง และประกอบไปด้วยชนเผ่าต่างๆ ที่มีถิ่นฐานอยู่ใน

ประเทศพม่ามากกว่าชาวพม่าโดยตรง แต่เดิม POC บางคนได้รับอนุญาตจากรัฐบาลไทยให้อยู่นอกค่าย เพื่อรอเข้ารับการสัมภาษณ์จาก UNHCR ได้ เนื่องจากค่ายมณิลอย จังหวัดราชบุรีแออัดจนเกินไป แต่หลังจากที่มีการยุบค่ายมณิลอยและได้ย้ายกลุ่ม POC ไปพร้อมกับกลุ่มผู้ลี้ภัยที่ค่ายถ้ำหิน อำเภอสวนผึ้ง ซึ่งมีความแออัดมากกว่า ทำให้ POC บางคนหลบออกมาใช้ชีวิตข้างนอก จึงต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพและกลายเป็นแรงงานข้ามชาติไป

ต่อมารัฐบาลไทยได้ประกาศให้วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2547 เป็นวันสุดท้ายที่ POC ที่อยู่นอกค่ายที่กระจายกันอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และเขตอำเภอบริเวณชายแดนจะต้องมาขึ้นทะเบียนและย้ายไปอยู่ที่ค่ายอพยพบริเวณชายแดนไทย-พม่า ที่จังหวัดตาก กาญจนบุรี และราชบุรี หากผู้ลี้ภัยไม่ไปรายงานตัวจะถูกจับและถูกส่งกลับไปยังประเทศพม่า ฉะนั้นก็จะมี POC บางคนไปรายงานตัวและกลับเข้าไปอยู่ในค่ายผู้ลี้ภัยเพื่อรอเรียกตัวไปประเทศที่สามดังเดิม แต่ก็จะมี POC บางคนที่ไม่เห็นว่าการเข้าไปอยู่ในค่ายยังทำให้โอกาสที่จะไปประเทศที่สามมีน้อยลง รวมถึงบางคนก็มีความหวาดกลัวเป็นคนไทยก็จะไม่ยอมไปรายงานตัว ทำให้พวกเขาหมดสภาพ POC ในที่สุด และต้องกลายมาเป็นแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายและกระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแทน

2. กลุ่มผู้ลี้ภัย คือ กลุ่มชนเผ่ากะเหรี่ยงและกลุ่มกะเหรี่ยง (กะยาห์) จำนวนมากกว่าแสนคนซึ่งหลบหนีการประหัตประหารและการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเนื่องมาจากยุทธการทหารของรัฐบาลพม่าต่อกลุ่มชนเผ่า ผู้คนเหล่านี้ได้รับอนุญาตให้อยู่ในค่ายผู้ลี้ภัย 9 แห่ง ซึ่งกระจายกันอยู่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี และราชบุรี โดยได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชนต่างประเทศในด้านที่พักอาศัย อาหาร สุขภาพ และการศึกษา

ผู้ลี้ภัยกลุ่มนี้หลายคนมิได้มีความตั้งใจที่จะเป็นแรงงานข้ามชาติ แต่ด้วยความจำเป็นที่ต้องเอาชีวิตรอดทั้งของตนเองและครอบครัว อันเนื่องมาจากสภาพความเป็นอยู่ที่แร้นแค้นในค่าย ความหวาดกลัวต่อกองกำลังจากพม่าที่จะเข้ามาก่อความหวาดกลัวต่อการถูกส่งกลับ และความสิ้นหวังเมื่อต้องใช้ชีวิตอย่างผู้ลี้ภัยอยู่เป็นเวลานาน เพราะเฝ้ารอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน ทำให้แม้จะอาศัยในค่ายที่ตั้งอยู่ห่างไกลและถูกควบคุมเข้มงวดเพียงใด ผู้อพยพย้ายแรงงานบางคนจะเกิดความกดดัน ทำให้พวกเขาเล็ดรอดออกมาเป็นแรงงานในที่สุด

3. กลุ่มผู้ลี้ภัยที่อยู่นอกค่ายฯ และไม่ได้มีสถานะ POC เป็นกลุ่มที่ไม่มีพื้นที่พักพิงชั่วคราวอย่างเป็นทางการในประเทศไทยดังเช่นกลุ่มที่ 2 คนเหล่านี้ไม่สามารถเดินทางกลับบ้านได้เช่นเดียวกับสองกลุ่มแรก หากแต่เป็นกลุ่มที่สังคม “มองไม่เห็น” ใช้ชีวิตหลบซ่อนตามหมู่บ้านชายแดน บางคนกลายเป็นแรงงานอพยพในเมือง หรือเคลื่อนไหวดำเนินกิจกรรมทางการเมืองงานพัฒนาสิทธิมนุษยชน

ผู้ลี้ภัยนี้เป็นกลุ่มที่รัฐบาลไทยพยายามที่จะไม่รับรู้ว่ามีผลกระทบสิทธิมนุษยชนในประเทศพม่า ไม่ยอมรับว่าพวกเขาเป็นกลุ่มผู้ลี้ภัยที่หลบหนีการประหัตประหารเหมือนกับกลุ่มที่ 2 ดังนั้นจึงพยายามสกัดกั้น ผลักดันให้กลับประเทศ และได้กดดันให้ยากลำบาก ซึ่งล้วนแล้วแต่ยังผลักดันให้พวกเขาต้องกลายมาเป็นแรงงานข้ามชาติในที่สุด

4. กลุ่มแรงงานข้ามชาติโดยตรง เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบจากสงครามโดยตรงเหมือนกับกลุ่มที่ 1, 2 และ 3 แต่ด้วยนโยบายบริหารประเทศแบบเผด็จทหารพม่าที่กดขี่ขูดรีดอย่างหนัก เก็บภาษีอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดความยากจนไปทั่วทุกหัวระแหง ทำให้พวกเขาไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ที่ประเทศพม่าได้ ต้องอพยพย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เพื่อหาเลี้ยงตนเองและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า

5. กลุ่มที่ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มที่ 4 ที่บางคนถูกหลอกลวงและล่อลวงให้ไปทำงานที่ตนไม่ต้องการ เช่น ค้าบริการทางเพศ ขอทาน คนกลุ่มนี้มีทั้งผู้หญิง ผู้ชาย เด็ก คนแก่ หรืออาจจะถูกหลอกลวงทั้งครอบครัวก็เป็นไปได้ สำหรับกรณีนี้การแยกแยะคนกลุ่มที่ 5 ออกจากกลุ่มที่ 4 อาจเป็นไปได้ยาก เพราะส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม้ามักจะต้องอาศัยนายหน้าเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่าที่จะเดินทางมาด้วยตนเอง

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคนทั้ง 5 กลุ่ม ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่เงื่อนไขของการมาเป็นแรงงานข้ามชาติจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่พวกเขาต้องเผชิญ ฉะนั้นการย้ายถิ่นของคนข้ามชาติจากประเทศพม่ามายังประเทศไทยก่อนที่จะกลายเป็นแรงงานข้ามชาติในพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้น สรุปได้ว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. จากประชาชนในประเทศพม่ากลายเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
2. จากประชาชนในประเทศพม่ากลายเป็นผู้ลี้ภัยในศูนย์พักพิงตามชายแดนประเทศไทย และ ลักลอบออกมาเป็นแรงงานข้ามชาติ
3. จากนักศึกษาในประเทศพม่ากลายเป็นผู้ลี้ภัยทางการเมืองในศูนย์ข่มขู่ลอบ จังหวัดราชบุรี (POC) และลักลอบออกมาเป็นแรงงานข้ามชาติ

3.4 เส้นทางเคลื่อนย้ายชีวิตพม่าเข้ามาในประเทศไทย

เส้นทางอพยพ เครือข่ายการย้ายถิ่น รวมทั้งขั้นตอนการลักลอบเข้ามาในประเทศไทย พบว่า มีส่วนสัมพันธ์ต่อภูมิหลังทางชาติพันธุ์ของผู้อพยพ กล่าวคือ (ธีระพงษ์ ฤทธิปาณิก, 2546 : 211-213)

1. กลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงและกลุ่มประชาชนพม่า จะใช้เส้นทางอพยพเข้ามาทาง จังหวัดตากบริเวณทางชายแดนอำเภอแม่สอด หรือบางคนอาจใช้เส้นทางผ่านอำเภอท่าสองยาง อำเภอแม่ระมาด อำเภอพบพระ อำเภออุ้มผาง ช่องทางนี้เป็นช่องทางที่ลำบาก เนื่องจากเป็นแนวเขาที่สูงชัน แต่บางคนก็จะใช้เส้นทางหลัก คือ เส้นทางที่อำเภอแม่สอด ซึ่งเป็นแนวติดต่อกับชายแดนพม่าที่เมืองเมียวดี โดยผ่านสะพานมิตรภาพไทย - พม่า

2. กลุ่มชาติพันธุ์มอญ ชาวมอญจะใช้เส้นทางย้ายถิ่น 2 เส้นทาง คือ เข้ามาทางเกาะสอง จังหวัดระนอง กับเข้ามาทางอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับการเข้ามาทางเกาะสองนั้น จะโดยสารเรือรับจ้างข้ามฝั่งมาที่สะพานปลา จังหวัดระนอง บางรายก็โดยสารเรือรับจ้างเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยการทำหนังสือผ่านแดนชั่วคราวในจังหวัดระนอง และอีกกลุ่มโดยสารเรือรับจ้างลักลอบเข้ามาโดยไม่ทำหนังสืออนุญาตผ่านแดน แต่จะให้เรือรับจ้างลัดเลาะเข้ามาทางทะเลมาลงที่จังหวัดระนอง

3. กลุ่มชาติพันธุ์ไทยใหญ่ และกลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ พบว่า ชาวไทยใหญ่และชาวปะโอ บางคนที่เป็นผู้ชายใช้วิธีการย้ายถิ่นสู่ประเทศไทยด้วยการบวชพระตามวัดและสำนักสงฆ์ตามแถบชายแดนต่างๆ สำหรับการเข้านั้นส่วนใหญ่แล้วทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะเข้ามาทางจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอนซึ่งเป็นช่องทางที่อยู่ตรงข้ามบ้านหัวเมืองเขตของรัฐบาล การเข้ามาเส้นทางนี้จะสามารถเข้ามาได้อย่างอิสระเนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นป่าเขา

สรุปได้ว่า เส้นทางเคลื่อนย้ายชีวิตพม่าเข้ามาในประเทศไทย ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางชาติพันธุ์ของผู้อพยพ คือ 1) กลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงและกลุ่มประชาชนพม่า จะใช้เส้นทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 2) กลุ่มชาติพันธุ์มอญ จะใช้เส้นทางอำเภอเกาะสอง จังหวัดระนอง และอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 3) กลุ่มชาติพันธุ์ไทยใหญ่ และกลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ เข้ามาจากจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน

3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่า

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศพม่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศเพื่อนบ้าน และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย (ฟิลิปส์ เกสต์ และสุริย์พร พันพิง, 2540 : 200 ; วรรณศิริ ปัญญาวัฒนากุล, 2548 : 16-18)

1. ปัจจัยผลักดัน จากประเทศพม่าสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นย่อยๆ คือ

1.1 สถานการณ์ทางการเมือง ระบอบการเมืองการปกครองของประเทศพม่าหลังจากได้รับเอกราชจากเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบสังคมนิยมปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิทางการเมืองของประชาชน ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศพม่า ซึ่งการปกครองของรัฐบาลเผด็จการทหารพม่า ทำให้เกิดการสู้รบบ่อยครั้งกับกองกำลังชนกลุ่มน้อยต่างๆ ได้แก่ กะเหรี่ยง คะฉิ่น ไทยใหญ่ มอญ เป็นต้น ทำให้ชาวบ้านที่อยู่อาศัยบริเวณดังกล่าวต้องเสียชีวิตและบาดเจ็บโดยไม่อาจเรียกร้องค่าเสียหายจากฝ่ายใดได้ สร้างความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ ยังมีการเกณฑ์ประชาชนไปทำงานในโครงการของรัฐบาลทหาร โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

1.2 ภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศพม่า เป็นปัจจัยต่อเนื่องจากสถานการณ์ทางการเมือง ผลการบริหารประเทศที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับการถูกคว่ำบาตรทางการค้า การลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ไม่ก่อให้เกิดการจ้างงานภายในประเทศ ประชาชนมีรายได้น้อยและมีการว่างงานระดับสูง ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้แรงงานพม่าหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

2. ปัจจัยดึงดูด จากประเทศไทย โดยแบ่งเป็นปัจจัยย่อยๆ คือ

2.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วในช่วงที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก การผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี ตลอดจนนโยบายการกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค ทำให้เกิดความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่ภาวะการแข่งขันในตลาดโลกมีความเข้มข้นยิ่งขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการ

2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจาก

1) การเปลี่ยนด้านโครงสร้างประชากร ความสำเร็จของนโยบายการลดอัตราการเพิ่มของประชากร ทำให้ประชากรวัยทำงานมีในอัตราที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างด้านกำลังคนเปลี่ยนแปลง คือ สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีการชะลอตัวลง นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ทำให้มีกำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการลดอุปทานแรงงานระดับล่าง จึงมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น

2) การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ และการส่งเสริมการลงทุนในชนบท เศรษฐกิจของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น การพัฒนาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวแก่เกษตรกร แรงงานท้องถิ่นจึงเคลื่อนย้ายไปทำงานในภูมิภาคอื่นๆ น้อยลง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่องานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย เป็นงานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูง แต่ได้ค่าจ้างระดับต่ำ ซึ่งมีคนต่างด้าวเข้ามาทำงานด้วยแล้ว ก็จะเป็นงานที่คนงานไทยหลีกเลี่ยงที่จะทำ นายจ้างจึงหันไปใช้แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะคนงานพม่าที่มีอยู่จำนวนมากประกอบกับสามารถจ่ายค่าจ้างที่ถูกกว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนสูงกว่า

3) การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย หลังจากประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนแรงงานในประเทศมากยิ่งขึ้น โดยพบว่า การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร ทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวมาใช้มากในกิจการประมง สวนยาง และไร่อ้อย

2.3 มาตรการสกัดกั้นและควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจับกุม ผลักดัน และส่งกลับแรงงานเหล่านี้ทำได้ยาก การดูแลผู้ที่รอการส่งกลับทำให้ภาครัฐสูญเสียงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนออนุญาตให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรอการส่งกลับ และบรรเทาปัญหาความขาดแคลนแรงงานไปก่อน การขาดความเข้มงวดและความเที่ยงตรง มีการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างด้าวไม่ให้ทะลักเข้าสู่ประเทศไทย

2.4 ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การเดินทางข้ามพรมแดนระหว่างไทยกับพม่าสามารถทำได้ง่าย เนื่องจากพรมแดนที่ติดต่อกันทั้งทางบกและทางทะเลมีระยะทาง 2,533 กิโลเมตร ตั้งแต่จังหวัดเชียงรายเข้ามาถึงจังหวัดระนอง และมีช่องทางติดต่อกันมากถึง 76 ช่องทางตลอด

แนวพรมแดน อีกทั้งสภาพภูมิประเทศเป็นทิวเขาสลับซับซ้อนและป่าทึบ ทำให้คนทั้งสองประเทศสามารถข้ามไปมาหาสู่กันได้อย่างง่าย การป้องกันของเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยไม่อาจทำได้ทั่วถึงเพราะสามารถเข้ามาได้หลายวิธี หลายช่องทาง ทั้งด่านเปิดและด่านปิด

ดังนั้นกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่า คือ ปัจจัยผลักดันจากสถานการณ์ทางการเมือง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศพม่า และปัจจัยดึงดูดจากการเติบโตทางเศรษฐกิจไทย และภาวะการณั้ขาดแคลนแรงงานไทย

3.6 มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย

ในกระแสโลกปัจจุบัน การแข่งขันทางการค้าทวีความรุนแรงมากขึ้น การแข่งขันกันด้วยราคาและคุณภาพของสินค้ายังไม่เพียงพอ ผู้ผลิตสินค้าควรคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคและผู้ซื้อซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจุบันกลุ่มเอกชนของประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้วได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรฐานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจหรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ดังกล่าว จะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการและแรงงานที่เกี่ยวข้อง

แรงงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของประเทศ ในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง องค์การพัฒนาเอกชน หน่วยงานราชการต่างๆ และสถาบันการศึกษา จึงได้สร้างมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2546 : 1)

1) ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

2) ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบการที่นำมาตราฐานนี้ไปปฏิบัติ

ดังนั้น มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (Thai Corporate Social Responsibility Standard) หรือ มรท.8001-2546 ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นมาตรฐานระบบสมัครใจ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเทียบเคียง (matching) กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น และเป็นมาตรฐานทางเลือกสำหรับผู้ประกอบการไทยในการนำไปปฏิบัติ เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานอื่นของสถานประกอบการตามข้อกำหนดของผู้สั่งซื้อแต่ละราย (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2546 : 4)

กล่าวโดยสรุปว่า มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย หรือ มรท.8001-2546 เป็นแนวทางที่สถานประกอบการและผู้ใช้แรงงานเข้าใจในหลักปฏิบัติ เพื่อให้ห้องการค้าอยู่รอดและพัฒนาต่อไป รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ

4. ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร

คำขวัญประจำจังหวัด “เมืองประมง ดงโรงงาน ลานเกษตร เขตประวัติศาสตร์”

4.1 ประวัติความเป็นมา

สมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ติดทะเลมีที่ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์กล่าวไว้ว่า ในอดีตมีชุมชนขนาดใหญ่เรียกว่า “บ้านท่าจีน” ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระมหาจักรพรรดิแห่งกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 2099) ได้โปรดให้ยก “บ้านท่าจีน” ขึ้นเป็นเมือง “สาครบุรี” เพื่อเป็นหัวเมืองสำหรับเรียกกระดมพลเวลาเกิดสงครามและเป็นเมืองด่านป้องกันผู้รุกรานทางทะเลต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์รัชกาลที่ 4 ทรงโปรดให้เปลี่ยนชื่อเมืองสาครบุรีเป็น “เมืองสมุทรสาคร” และในปี พ.ศ. 2546 เปลี่ยนคำว่า “เมือง” เป็น “จังหวัด” ทั่วทุกแห่งทั่วพระราชอาณาจักร เมืองสมุทรสาครจึงได้เปลี่ยนเป็น “จังหวัดสมุทรสาคร” มาจนถึงทุกวันนี้

4.2 สภาพทั่วไป

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย เป็นระยะทางประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 872.347 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 545,217 ไร่ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 1.00-2.00 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน พื้นที่ทางตอนบนของจังหวัดถัดจากชายฝั่งทะเลขึ้นไปเป็นพื้นที่ราบมีคลองธรรมชาติและคลองชลประทานสาขามากมายสำหรับกักเก็บน้ำจืดสำหรับใช้ในการเพาะปลูก มีคลองสาขาหลายสายเชื่อมโยงแม่น้ำท่าจีน แม่น้ำแม่กลอง และแม่น้ำเจ้าพระยาใช้ในการชลประทาน และคมนาคม ส่วนพื้นที่ทางตอนล่างของจังหวัดติดต่อกับทะเลอ่าวไทย เป็นชายฝั่งทะเลเชื่อมกับพื้นที่ราบ และมีป่าชายเลนเป็นแนวยาวประมาณ 43 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม
ทิศใต้	ติดต่อกับทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก ต่อมาจังหวัดสมุทรสาครได้เข้าอยู่ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันตก (western seaboard) ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดนครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และสมุทรสาคร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพในด้านเศรษฐกิจ คือ เป็นศูนย์กลางการขนส่งทางทะเลตอนบน ศูนย์กลางการผลิตเพื่อส่งออกผลผลิตทางการเกษตรและประมง เป็นแหล่งอุตสาหกรรมหลักชายฝั่งทะเล ผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นเมืองตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ประกอบการมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์โดยเฉพาะทรัพยากรสัตว์น้ำ และพื้นที่ดินดีเหมาะสำหรับการทำเกษตร ทำให้เกิดการสร้างสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีโรงงานเกิดขึ้นมากมาย และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาครอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่เริ่มเข้ามามากขึ้นในกิจการประมงตั้งแต่ พ.ศ.2539 ที่มีการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวมาใช้ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2550 : 175)

4.3 การแบ่งเขตการปกครอง

จังหวัดสมุทรสาครแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 อำเภอ 40 ตำบล 288 หมู่บ้าน แยกตามตารางแสดงจำนวนรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรสาคร

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ตำบล	หมู่บ้าน
เมืองสมุทรสาคร	492.040	18	115
กระทุ่มแบน	135.276	10	76
บ้านแพ้ว	245.031	12	97
รวม	872.347	40	288

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (ปี พ.ศ. 2550)

4.4 ลักษณะทางประชากรและสังคม

จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรที่มีสัญชาติไทย 462,796 คน มีประชากรต่างด้าว 151,821 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2549) โดยเป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า ร้อยละ 91 รองลงมาจากประเทศลาว ร้อยละ 7 และกัมพูชา ร้อยละ 2 ประชากรพม่าเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่สุดในจังหวัด มักพบเห็นได้โดยทั่วไปสังเกตได้ง่ายจากการแต่งกายและสำเนียงการออกเสียงภาษาไทยที่ไม่ชัด ในย่านชุมชนริมคลองที่มีท่าจอดเรือ ตลาดสดอาหารทะเล แพกุ้ง แพปลา สถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้าง) หรือคิกแถวภายในบริเวณโรงงาน

ชุมชนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีทั้งหมดประมาณ 32 ชุมชน กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มาจากพม่ามีหลายกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มใหญ่ที่สุด คือ ชาวมอญ รองลงมาเป็นชาวพม่ากะเหรี่ยง ทวาย ซึ่งส่วนใหญ่เดินทางมาจากช่องทางแดนธรรมชาติทางด่านเจดีย์สามองค์ อำเภอสังขละบุรี ในจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในปัจจุบันเส้นทางที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ เข้ามาทางด่านเจดีย์สามองค์ ซึ่งสามารถแยกสัดส่วนประชากรต่างด้าวต่อประชากรไทย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2549

พ.ศ.	ประชากรรวมนับเฉพาะ ผู้ที่สัญชาติไทย และอยู่ในบ้านปกติ	ประชากรต่างด้าวหลบหนีเข้า เมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา	สัดส่วน ประชากรต่างด้าวต่อ ประชากรไทยร้อยละ
2547	436,534	103,426	23.69
2549	462,796	151,821	33.27

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (ปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2549)

4.5 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัด

จังหวัดสมุทรสาครเป็นปริมณฑลที่ถูกกำหนดให้เป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร มีความสำคัญในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตที่สำคัญ คือ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม มีทำเลที่ตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำท่าจีน ในจังหวัดสมุทรสาคร จึงได้รับตะกอนที่มีแร่ธาตุที่มีประโยชน์ในการเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นปลูกข้าว ทำสวนผลไม้ ทำประมงน้ำจืด การที่จังหวัดสมุทรสาครมีอาณาเขตติดต่อกับทะเลอ่าวไทย จึงทำให้ได้มรดกมหาศาลจากทรัพยากรทางทะเล กล่าวคือ เป็นแหล่งจับสัตว์น้ำทะเล แหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำทะเล ดังนั้นจังหวัดสมุทรสาครจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้เป็นครัวโลกทางด้านอาหารทะเลและการเกษตร (ฝ่ายยุทธศาสตร์ สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, 2550)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2548 ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 482,544 บาทต่อปี สูงเป็นอันดับ 2 ประเทศ (รองจากจังหวัดระยอง) มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (gross provincial products) 246,097 ล้านบาท โดยรายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีมูลค่า 201,790 ล้านบาท หรือร้อยละ 82.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม รองลงมาคือ ธุรกิจการประมง มูลค่า 11,968 ล้านบาท หรือร้อยละ 4.9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ณ ราคาตลาด จำแนกตามสาขาการผลิต
ปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2548

สาขาการผลิต	2546		2547		2548	
	มูลค่า	% ของ GPP	มูลค่า	% ของ GPP	มูลค่า	% ของ GPP
ภาคที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติมาก						
อุตสาหกรรม	162,599	81.0	184,450	81.7	201,790	82.0
ประมง	12,135	6.0	12,260	5.4	11,968	4.9
ค้าปลีกและค้าส่ง ซ่อมแซมเครื่อง อุปโภค	5,660	2.8	6,216	2.8	6,745	2.7
การก่อสร้าง	2,476	1.2	3,295	1.5	3,946	1.6
เกษตรกรรม ปศุสัตว์ และป่าไม้	752	0.4	741	0.3	849	0.3
รวม	183,622	91.5	206,962	91.7	225,298	91.5
ภาคที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติน้อย						
การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา	5,927	3.0	6,814	3.0	7,375	3.0
บริการภาครัฐและเอกชน และอื่นๆ	4,941	2.5	5,193	2.3	5,763	2.3
การขนส่ง โกดังสินค้า และการ คมนาคม	3,051	1.5	3,450	1.5	3,782	1.5
ธนาคาร ประกันภัย	1,396	0.7	1,582	0.7	1,944	0.8
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	1,700	0.8	1,790	0.8	1,936	0.8
โรงแรมและภัตตาคาร	856	0.4	896	0.4	917	0.4
รวม	17,871	8.9	19,698	8.7	21,717	8.8
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด	200,637	100.0	225,790	100.0	246,097	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อหัว (บาท)	405,327		449,780		482,544	

ที่มา : สำนักบัญชีประชาชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(ปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2548)

จังหวัดสมุทรสาคร มีอาณาเขตติดต่อกับทะเลอ่าวไทย และใกล้กรุงเทพฯ มากที่สุด จึงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นพื้นที่ที่รองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมจากกรุงเทพฯ ทำให้ที่ตั้งของจังหวัดสมุทรสาครเอื้ออำนวยให้มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นจำนวนมาก เนื่องจากใกล้ท่าเรือขนาดใหญ่ที่รับส่งวัตถุดิบและสินค้าจากต่างประเทศ ในขณะที่

เดียวกันยังเป็นแหล่งทำเรือประมงทะเล เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทั้งน้ำเค็ม น้ำกร่อย และน้ำจืด ที่สำคัญของคนไทย กิจกรรมการผลิตของจังหวัดสมุทรสาครจึงดึงดูดให้แรงงานต่างถิ่นย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นจำนวนมากด้วยค่าแรงค่อนข้างสูงและมีโอกาสได้งานทำและเลิกงานได้

กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่จะกล่าวรายละเอียดโดยรวมแบ่งเป็น ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการค้าและบริการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2550 : 179-180)

(1) ภาคอุตสาหกรรม

ในจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนสถานประกอบการหรือโรงงานรวมทั้งหมด 4,243 แห่ง มีทั้งโรงงานขนาดเล็กและขนาดใหญ่กระจายอยู่ทุกพื้นที่ของจังหวัด มีอุตสาหกรรมการผลิตที่หลากหลายตามศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ของแต่ละอำเภอ อุตสาหกรรมประเภทพลาสติก เหล็ก อลูมิเนียม สิ่งทอ และอาหารสัตว์ มีมากที่อำเภอกะทุ่มแบน ส่วนไม้แปรรูป พลาสติก และสินค้าการเกษตร มีมากที่อำเภอบ้านแพ้วในเขตอำเภอเมือง มีสถานประกอบการค่อนข้างหนาแน่นกว่าอำเภออื่น ด้วยพื้นที่ที่ติดกับบริเวณชายฝั่งทะเลและเป็นท่าเรือ จึงมีการผลิตอุตสาหกรรมอาหารทะเลอย่างหนาแน่นส่วนใหญ่ เช่น ปลาป่น ปลากระป๋อง น้ำปลา กะปิ อาหารทะเลแช่แข็ง อาหารทะเลอบแห้งบรรจุหีบห่อ นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมสิ่งทออิเล็กทรอนิกส์ พลาสติก เครื่องจักร กระจายอยู่ในพื้นที่ด้วย

(2) ภาคเกษตรกรรม

จังหวัดสมุทรสาคร มีกิจกรรมการเพาะปลูกที่หลากหลาย ทั้งไม้ผล พืชผัก และไม้ดอกไม้ประดับ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทำนาเกลือที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ สำหรับกิจกรรมทางด้านประมงและอาหารทะเล นับว่าเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของจังหวัด มีกิจกรรมทั้งจับปลาในเขตทะเลน้ำลึก แล้วยังมีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทะเล และน้ำกร่อย เช่น กุ้งทะเล ปูทะเล หอยแครง หอยแมลงภู่ ปลาทะเล และสัตว์น้ำจืด เช่น กุ้งก้ามกราม ปลาสลิด มากด้วยเช่นกัน การผลิตทางด้านประมงได้ก่อให้เกิดกิจกรรมการผลิตอื่นๆ ตามมา ได้แก่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องการประมง คือ การแปรรูปสัตว์น้ำเป็นอาหารสำเร็จรูปหรือบรรจุหีบห่อ เช่น ปลากรอบ ปลาหมึกแห้ง กะปิ น้ำปลา กุ้งแห้ง และในจังหวัดสมุทรสาครยังมีตลาดสดขนาดใหญ่ทั้งอาหารทะเล และผักสดเกือบ 20 แห่ง ตลาดสดที่สำคัญ ได้แก่ ตลาดกลางกุ้ง / ปลา ตลาดทะเลไทย ตลาดสะพานปลา ตลาดกลางผักผลไม้

(3) ภาคการค้าและบริการ

จังหวัดสมุทรสาคร มีความคึกคักทางเศรษฐกิจไม่แพ้กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็น ศูนย์กลางการผลิตอาหาร แปรรูปอาหาร การค้าและการส่งออกครบวงจรของประเทศ ในช่วงเวลา ของการพัฒนาเศรษฐกิจที่ดินของจังหวัดมีราคาสูงขึ้น มีการก่อสร้างอาคารพาณิชย์ บ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนต์ โรงงานให้เช่า เพื่รองรับผู้คนทั้งผู้ประกอบการ และแรงงาน และมี กิจกรรมต่างๆ อาทิ ธนาคาร สถานบริการสาธารณสุขและเสริมความงาม โชว์รูมสินค้าประเภท รถยนต์ ตกแต่งที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ไฟฟ้า ตลอดจนโรงแรม ภัตตาคาร ร้านอาหาร

ตารางที่ 4 จำนวนสถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2549

อำเภอ	จำนวน สถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว (รวมผู้ติดตาม) ที่เข้าระบบการขึ้นทะเบียน
เมือง	2,315	131,547
กระทุ่มแบน	1,834	16,474
บ้านแพ้ว	94	3,800
รวม	4,243	151,821

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร (ปี พ.ศ. 2549)

แรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการไทยอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะใน จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลด้านแรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว พบว่า กำลังแรงงาน ที่มาอยู่ในจังหวัดเป็นอัตราส่วนแรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว คือ 4 คน ต่อ 1 คน โดยประมาณ ซึ่งแรงงานต่างด้าวมมีส่วนช่วยในการสร้างรายได้หรือเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมให้กับจังหวัด สมุทรสาคร คิดเป็น 20 % ของ GPP จังหวัด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อัตราส่วนกำลังแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2548

จังหวัด	2547			2548		
	แรงงานไทย ผู้มีงานทำ (อายุ 15-59)	แรงงาน ต่างด้าวที่ ได้รับ ใบอนุญาต ทำงาน	อัตราส่วน แรงงานไทย ต่อแรงงาน ต่างด้าว	แรงงานไทย ผู้มีงานทำ (อายุ 15-59)	แรงงาน ต่างด้าวที่ได้รับ ใบอนุญาต ทำงาน	อัตราส่วน แรงงานไทย ต่อแรงงาน ต่างด้าว
สมุทรสาคร	284,811	80,243	4 : 1	312,708	73,896	4 : 1

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2548)

4.6 สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวมานี้เข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หากยังไม่ได้รับโควตา ต้องยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว เพื่อขอรับการจัดสรรจำนวน คนต่างด้าวเข้าทำงาน (โควตา) ก่อน ส่วนนายจ้างที่ได้รับการจัดสรรโควตา และยังคงจ้างแรงงาน ต่างด้าวจำนวนเท่าเดิมให้ใช้โควตาเดิมไม่ต้องยื่นแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอีก เว้นแต่ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมจากโควตาที่ได้รับอนุญาตให้จ้างอยู่แล้วในปัจจุบัน ต้องยื่นแบบ แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ ดังตารางที่ 6 และตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ความต้องการแรงงานต่างด้าวและการออกใบอนุญาตทำงานในปี พ.ศ. 2547 - พ.ศ. 2549

รายการ	สมุทรสาคร		
	2547	2548	2549
นายจ้างที่มาขอโควตา	5,842	6,031	4,807
ความต้องการจ้างแรงงาน	137,080	184,960	201,513
จำนวนโควตาที่ได้รับการพิจารณาอนุญาต	135,985	179,229	195,747
แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงาน	80,243	73,896	50,713
จำนวนแรงงานที่ขาดแคลน	63,184	113,074	150,800

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร (ปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2549)

ตารางที่ 7 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนในจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2547 - พ.ศ. 2549

ปี	สมุทรสาคร			
	จำนวน	ประเทศต้นทาง		
		พม่า	กัมพูชา	ลาว
2547	79,664	73,498	4,746	1,420
2548 / 1	73,896	69,455	3,771	670
2548 / 2	40,672	38,604	443	1,625
2549 (สิงหาคม)	91,551	89,402	1,699	450

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร (ปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2549)

ดังตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างที่มาขอโควตาจ้างแรงงานต่างด้าวที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด นายจ้างแสดงความจำนขอแรงงานไว้จำนวนหนึ่ง เมื่อพิจารณาอนุญาตตามจำนวนที่ต้องการแล้ว พบว่า มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานเพียง 40 - 60% เท่านั้น เป็นไปได้ว่า นายจ้างขอเกินจำนวนที่ต้องการเพื่อไว้ หรืออีกประการหนึ่ง คือ จ้างไว้ก่อนแต่ไม่นำแรงงานมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง เพราะกลัวเสียเงินจำนวนมาก นายจ้างที่จ้างแรงงานไว้จำนวนมาก แต่พาแรงงานบางคนมาเพื่อทำในลักษณะ “ผักชีโรยหน้า” เท่านั้น (กฤษฎา อาชนิจกุล, 2550 : 183)

4.7 ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว พิจารณาจากความต้องการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ประเภทกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งตามลักษณะอาชีพ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สถิติของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานในจังหวัด
สมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2550

ประเภทกิจการ	รวม	คิดเป็นร้อยละ	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ
1. ประมง	865	1.2	789	48	23	0	4	1
2. ต่อเนื่องประมงฯ	47,663	64.0	19,705	27,753	52	76	45	32
3. เกษตรและปศุสัตว์	867	1.2	466	386	4	5	2	4
4. โรงสีข้าว	92	0.1	54	30	7	1	0	0
5. โรงอิฐ	97	0.1	75	22	0	0	0	0
6. โรงน้ำแข็ง	449	0.6	414	32	3	0	0	0
7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ	130	0.2	117	13	0	0	0	0
8. ก่อสร้าง	2,337	3.1	1,549	744	16	6	17	5
9. เหมืองแร่ / เหมืองหิน	0	0	0	0	0	0	0	0
10. ผู้รับใช้ในบ้าน	521	0.7	125	362	1	30	0	3
11. อื่นๆ (ระบุ)	21,510	28.9	13,005	78,00	358	314	24	9
รวม	74,531	100.0	36,299	37,190	464	432	92	54

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร (ปี พ.ศ. 2550)

ดังตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในจังหวัดสมุทรสาคร งานต่อเนื่องประมงทะเลมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกิจการต่อเนื่องประมงดังกล่าวเป็นงานที่ค่อนข้างสกปรก อยู่ในที่เลอะแฉะ และเหม็นคาว จึงทำให้ไม่มีคนไทยอยากทำ แรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นแรงงานพม่าหญิง โดยเฉพาะที่ตำบลมหาชัย ท่าทราย บางหญ้าแพรก โคกขาม โกรกกราก ท่าฉลอม ในอำเภอเมือง ซึ่งเป็นแหล่งศูนย์กลางอุตสาหกรรมอาหารทะเลที่สำคัญ มีตั้งแต่ธุรกิจส่งออกที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ไปจนถึงโรงงานขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาจากลักษณะพื้นที่ของจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อำเภอเมืองเป็นอำเภอเดียวที่มีอาณาเขต ติดกับชายฝั่งทะเลเป็นแนวยาว จึงเป็นเขตชุมชนการประมงที่สำคัญ มีเรือประมงขนาดต่างๆ ประมาณ 3,000 กว่าลำ และคร่าวเรือนที่ประกอบอาชีพประมงทะเลกว่า 1,200 คร่าวเรือน ถัดจากท่าเทียบเรือเป็นที่ซื้อขายสัตว์น้ำที่จับได้ในแต่ละวัน มีตลาดกลางหรือแพ

ขนาดใหญ่เป็นศูนย์กลางค้าสัตว์น้ำที่สำคัญหลายแห่ง คือ ตลาด/แพปลา ตลาด/แพกุ้ง สะพานปลา ตลาดทะเลไทย ซึ่งจะมีบรรดาเจ้าของสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้ง) ซึ่งมีอยู่ประมาณ 190 แห่งในจังหวัด มารับซื้อสัตว์น้ำทะเลสดๆ มาทำความสะอาด เช่น แกะกุ้ง ลอกหนังปลาหมึก แกะ/ต้มกุ้ง แกะหอย ตัดหัว-ควักไส้ปลา แล่ปลา ก่อนที่จะส่งขายทั่วประเทศ หรือแปรรูปเป็นอย่างอื่นต่อไป (พรพรรณ วาณิชกร และคณะ, 2549 : 45) สรุปแล้วจำนวนสถานประกอบการประเภทกิจกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนดังนี้ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนสถานประกอบการประเภทกิจกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2549

ประเภท	สมุทรสาคร (ราย)
โรงงานผลิตอาหารสัตว์	12
ผู้ค้าปัจจัยการผลิตสัตว์น้ำ	12
แพปลา พ่อค้าคนกลาง ผู้รวบรวมสัตว์น้ำ	119
สถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้ง)	193
สถานประกอบการห้องเย็น (รับฝาก)	24
สถานประกอบการแปรรูปพื้นเมือง	85
โรงงานแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์	123
บริษัทนำเข้า-ส่งออก	131
ผู้ประกอบการเกี่ยวกับสัตว์น้ำอื่นๆ	8

ที่มา : กรมประมง (ปี พ.ศ. 2549)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตอนล่างของภาคกลางของประเทศไทย แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบ้านแพ้ว มีทำเลที่ตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำท่าจีน ซึ่งเป็นศูนย์กลางการผลิตเพื่อส่งออกผลผลิตทางการเกษตรและประมง ทำให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมาย และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาครอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่เริ่มเข้ามามากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานพม่าเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่สุดในจังหวัด

5. ข้อมูลอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร

5.1 ความหมายของอาหาร

ความหมายของคำว่า “อาหาร” ตามที่ระบุใน มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 คือ (บัญญัติ อนุญา, 2546 : 11)

1. วัตถุทุกชนิดที่คนกิน ดื่ม อม หรือนำเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าด้วยวิธีใดๆ หรือในรูปลักษณะใดๆ แต่ไม่รวมถึง ยา วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท หรือยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

2. วัตถุที่มีมุ่งหมายสำหรับใช้หรือใช้เป็นส่วนผสมในการผลิตอาหารรวมถึงวัตถุเจือปนอาหาร สี และเครื่องปรุงแต่งกลิ่นรส

ความหมายของคำว่า “อุตสาหกรรมอาหาร” หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคเกษตร ซึ่งได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป (สถาบันอาหารกระทรวงอุตสาหกรรม, 2545)

5.2 ประเภทของอาหาร

การจัดกลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารที่ส่งออกไปยังต่างประเทศตามพิกัดศุลกากร แบ่งเป็น 5 กลุ่มดังนี้ (วิสิฐ จະวะสิต, 2547 : 15-16)

1. กลุ่มอาหารทะเล ประกอบด้วย

1.1 อาหารทะเลแช่เย็น ได้แก่ กุ้ง ปลาหมึก ปลา หอยลาย แมงกะพรุน ปลิงทะเล หรือ กุ้ง

1.2 อาหารทะเลแช่แข็ง ได้แก่ กุ้ง ปลาหมึก ปลา หอยลาย แมงกะพรุน ปลิงทะเล หรือ กุ้ง

1.3 อาหารทะเลกระป๋อง ได้แก่ หนูนํ้าจืด ปู กุ้ง ปลาหมึก และหอยลาย

1.4 อาหารทะเลแปรรูป ได้แก่ กุ้งแห้ง ปลาหมึกแห้ง ผลิตภัณฑ์อาหารทะเล ผลิตภัณฑ์พืชน้ำ และปลาหมึกแปรรูป

2. กลุ่มผักและผลไม้ ประกอบด้วย

2.1 ผักสดแช่เย็น แช่แข็ง ได้แก่ หน่อไม้ฝรั่ง หอมหัวใหญ่ หอมหัวเล็ก กระเทียม พริก ข้าวโพดหวาน ข้าวโพดฝักอ่อน มะเขือเทศ พืชตระกูลถั่ว และผักอื่น ๆ ผสมกัน

2.2 ผลไม้สดแช่เย็น แช่แข็ง ได้แก่ ลำไย ทุเรียน มะม่วง ลิ้นจี่ กล้วย เงาะ มังคุด และผลไม้อื่น ๆ

2.3 ผักกระป๋อง และแปรรูป

(1) ผักกระป๋อง ได้แก่ หน่อไม้ ข้าวโพดฝักอ่อน หน่อไม้ฝรั่ง

(2) ผักแปรรูป ได้แก่ ผักดอง ตังฉ่าย และผักอื่น ๆ

2.4 ผลไม้กระป๋อง และแปรรูป

(1) ผลไม้กระป๋อง ได้แก่ สับปะรด เงาะสดใส่สับปะรด

(2) ผลไม้แปรรูป ได้แก่ น้ำสับปะรด กล้วยกวน ทุเรียนกวน

3. ไข่สดแช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป

4. ข้าว

5. กลุ่มอาหารอื่น ๆ

5.1 ผลิตภัณฑ์ข้าว ได้แก่ เส้นหมี่ แป้งข้าวเจ้า แป้งข้าวเหนียว

5.2 ผลิตภัณฑ์ข้าวสาลี และอาหารสำเร็จรูปอื่นๆ ได้แก่ บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป และอาหารสำเร็จรูป

5.3 สิ่งปรุงรสอาหาร ได้แก่ ซอสพริก เครื่องแกงสำเร็จรูป กะปิ น้ำพริก

5.4 เครื่องเทศและสมุนไพร ได้แก่ ขิง ขมิ้น กานพลู อบเชย ลูกจันทน์

5.5 ซุปและอาหารปรุงแต่ง ได้แก่ ซุป อาหารปรุงแต่งที่รวมเป็นเนื้อเดียวกัน

5.3 โครงสร้างอุตสาหกรรมอาหาร

สภาอุตสาหกรรมอาหารแห่งประเทศไทย ได้จัดแบ่งโครงสร้างของอุตสาหกรรมอาหารหรือกลุ่มอุตสาหกรรมออกเป็น 12 สาขาย่อย ดังนี้ (ธีรานุช วรรณสาย, 2548 : 46-47)

1. เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยสินค้า คือ ผลิตภัณฑ์จากเนื้อสุกร โค กระบือ ไก่เป็ด ห่าน นกทุกประเภท แพะ แกะ จระเข้ กบ เต่า ตะพาบ ไข่ รังนก และอื่น ๆ โดยสินค้า

สำคัญกลุ่มนี้ ได้แก่ ไก่แซ่เย็นแซ่แข็ง สิ้นค้าสำเร็จรูปจากเนื้อไก่และสุกร เช่น ไส้กรอก ลูกชิ้น หมูหยอง และหมูแผ่น เป็นต้น

2. ผลิตภัณฑ์ประมง ประกอบด้วยสินค้า คือ ผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำจืดและน้ำเค็ม เช่น ปลา กุ้ง หอย ปู หมึก กุ้ง ปลิงทะเล แมงกะพรุน ฯลฯ รวมทั้งปลาป่นสำหรับมนุษย์ โดยสินค้าที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ กุ้งสดแช่เย็นแช่แข็ง ปลาหมึกแช่เย็นแช่แข็ง ปลาทูน่ากระป๋อง อาหารทะเลอบแห้ง และอาหารทะเลกระป๋อง เป็นต้น

3. ผัก ผลไม้สด และแปรรูป ประกอบด้วยสินค้า คือ ผัก และผลไม้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบผลไม้สด แห้ง แช่แข็ง แปรรูปอื่นๆ และน้ำผักผลไม้ รวมถึงสาหร่าย หัวหอม กระเทียมสด พริกไทยสด ถั่ววอลนัต มะม่วงหิมพานต์ โดยสินค้าที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ สับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรด ผักผลไม้แช่เย็นแช่แข็ง ผักผลไม้กระป๋อง ผักผลไม้อบแห้งแช่แข็ง และน้ำผลไม้

4. ไขมันและผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยสินค้า คือ แป้งและผลิตภัณฑ์จากแป้ง โดยสินค้าที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ แป้งข้าวเจ้า แป้งข้าวเหนียว แป้งมันสำปะหลัง เส้นหมี่ และบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป

5. เครื่องเทศ เครื่องปรุงรส ประกอบด้วยสินค้า คือ กระเทียมพริกไทยป่น เม็ดกระวาน กานพลู อบเชย ลูกและดอกจันทร์เทศ เมล็ดผักชี จิง ขมิ้น เครื่องเทศผสมอื่นๆ เครื่องปรุงรส เช่น น้ำปลา น้ำส้มสายชู ซอสพริก ซอสมะเขือเทศ ซีอิ๊ว เต้าเจี้ยว กะปิ เครื่องแกงสำเร็จรูป ผงปรุงรส

6. นมและผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยสินค้า คือ นมสด นมพร้อมดื่ม นมเปรี้ยว นมอัดเม็ด นมผง นมข้นหวาน โยเกิร์ต ครีม เนย ไอศกรีม และผลิตภัณฑ์ที่มีนมเป็นส่วนประกอบหลัก ไม่ว่าจะเป็นนมโคหรือสัตว์อื่นๆ

7. น้ำตาลและขนมหวาน ประกอบด้วยสินค้า คือ น้ำตาลดิบ น้ำตาลทราย น้ำตาลก้อน และอื่นๆ รวมถึงน้ำผึ้ง กากน้ำตาล ลูกอม អាមាฬຣັ່ງ

8. เครื่องดื่ม ประกอบด้วยสินค้าสำคัญ คือ เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ เช่น น้ำหวาน น้ำรสผลไม้ที่วัตถุดิบมาจากน้ำผสมวัตถุแต่งกลิ่นรส น้ำเก๊กฮวย น้ำดื่ม น้ำแร่ น้ำแข็ง น้ำอัดลม เครื่องดื่มเกลือแร่ เครื่องดื่มผง นมถั่วเหลือง โซดา และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกประเภท

9. ชา กาแฟ โกโก้ ประกอบด้วยสินค้า คือ เมล็ดกาแฟดิบ กาแฟคั่ว บด กาแฟสำเร็จรูป กาแฟกระป๋อง ใบชาแห้ง ชาสำเร็จรูป เครื่องดื่มชากระป๋อง เมล็ดโกโก้ โกโก้ผง เครื่องดื่มโกโก้ และผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกัน รวมถึงช็อกโกแลต

10. น้ำมันและไขมัน ประกอบด้วยสินค้า คือ เมล็ดพืชน้ำมันต่างๆ เช่น ปาล์ม ถั่วลิสง ถั่วเหลือง งา เมล็ดทานตะวัน ไขมันจากสัตว์และพืชทั้งในลักษณะดิบและผ่านกระบวนการ เป็นต้น

11. อาหารสัตว์ ประกอบด้วยสินค้า คือ มันสำปะหลังอัดเม็ด เศษมันกากที่เหลือจากการผลิตผลิตน้ำมันจากพืช เช่น กากถั่วเหลือง กากจากน้ำมันรำข้าว ปลาป่น เศษกระดูกและน้ำคั้นจากสัตว์และผลิตภัณฑ์ประมง อาหารสัตว์เลี้ยง เช่น ปลากระป๋อง อาหารสุนัขและแมว อาหารสัตว์อื่นๆ ที่จัดทำเพื่อจำหน่ายปลีก รวมถึง ฟาง แกลบ หญ้า และพืชอาหารสัตว์อื่นๆ

12. ผลิตภัณฑ์เสริมอาหารและอื่นๆ ประกอบด้วยสินค้า คือ ผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะการบริโภคไม่เหมือนอาหารปกติ มีรูปแบบเป็นน้ำ เม็ด แคปซูล มีจุดประสงค์เฉพาะเพื่อการบริโภค รวมถึงอาหารอื่นๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้าในกลุ่ม 11 กลุ่มแรกได้ เช่น อาหารที่ผสมเข้าเป็นเนื้อเดียวกัน อาหารทางการแพทย์ อาหารสำเร็จรูปที่มีส่วนผสมของวัตถุดิบหลายชนิด

5.4 หลักการแปรรูปอาหาร

ผลิตผลทางการเกษตรที่ใช้เป็นวัตถุดิบส่วนใหญ่มีอายุการเก็บสั้น จึงต้องมีการแปรรูปสาเหตุสำคัญที่ทำให้อาหารเสื่อมเสีย ได้แก่ การเปลี่ยนทางเคมีและการเปลี่ยนที่เกิดจากจุลินทรีย์ ดังนั้น หลักการในการยืดอายุการเก็บและการแปรรูปอาหาร คือ การยับยั้งหรือชะลอการเสื่อมเสียที่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยการปรับเปลี่ยนอุณหภูมิ ปริมาณน้ำในอาหาร ความเป็นกรด-ด่าง ปริมาณออกซิเจน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องควบคุมในกระบวนการแปรรูปและการเก็บรักษาเพื่อให้อาหารมีอายุการเก็บหรือใช้ประโยชน์ได้นานขึ้น (บัญญัติ บุญญา, 2546 : 18)

กลุ่มการแปรรูปอุตสาหกรรมอาหาร มีลักษณะการผลิตจำแนกตามกระบวนการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ (ธีรานุช วรรณสาย, 2548 : 45)

1. การถนอมอาหารโดยใช้ความร้อน (thermal process technology) เช่น Sterilization Pasteurization และ Canning
2. กระบวนการแช่เยือกแข็งอาหาร (frozen and freezing technology) ได้แก่ การแช่เยือกแข็งอาหารโดยใช้ความเย็นที่ต่ำกว่า -18 องศาเซลเซียส
3. กระบวนการทำแห้งอาหาร (dehydration technology) ได้แก่ การอบแห้งหรือการทำอาหารแห้ง
4. การถนอมรักษาอาหารด้วยสารเคมี (fementation technology) ได้แก่ การหมักดอง เป็นต้น
5. Milling Technology เป็นเทคโนโลยีที่ประเทศไทยใช้ในการสีข้าว ซึ่งปัจจุบันยังมีการสูญเสียจากการหักของเมล็ดข้าวถึงร้อยละ 15 – 18
6. การให้ความร้อนด้วยพลังงานไมโครเวฟและการฉายรังสี

5.5 การกำหนดคุณภาพและการตรวจสอบในโรงงานอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริโภค การบริโภคที่ไม่สะอาด มีจุลินทรีย์ที่ก่อให้เกิดโรคหรือการปนเปื้อนของสารเคมีที่เป็นพิษมากเกินไป อาจทำให้ผู้บริโภคเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต ดังนั้น การประกอบอุตสาหกรรมอาหารจึงมีหน่วยงานของรัฐเข้ามากำกับดูแลอย่างน้อย 2 กระทรวง คือ กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงสาธารณสุข ผู้ประกอบการจะต้องขออนุญาตจัดตั้งโรงงาน และขออนุญาตดำเนินการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มาตรการในการคุ้มครองผู้บริโภคของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาในการควบคุมคุณภาพอาหารเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่โรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่งต้องผ่าน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (สถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม, 2545 : 48)

1. การควบคุมก่อนออกสู่ตลาด (premarket control) เป็นการพิจารณาก่อนดำเนินการผลิตหรือนำเข้า นับตั้งแต่การขออนุญาตผลิตอาหาร การตรวจสอบโรงงานที่ผลิตหรือสถานที่เก็บอาหารตลอดจนการพิจารณาคำขอขึ้นทะเบียนอาหาร การพิจารณาการขออนุญาตใช้ฉลากและการโฆษณาอาหาร

2. การติดตามตรวจสอบ (monitoring) เป็นการติดตามผลภายหลังการอนุญาตผลิตโดยการตรวจสอบสินค้าผลิตนำเข้าหรือจำหน่าย

3. การเฝ้าระวังปัญหาพิษภัยในอาหาร (surveillance) เป็นการศึกษาแนวโน้มและสาเหตุของพิษภัยในอาหาร โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ ติดตามและค้นหาสาเหตุของพิษภัยในอาหาร โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ ติดตามและค้นหาสาเหตุของปัญหาและหามาตรการควบคุมให้อาหารมีความปลอดภัยต่อการบริโภค

ในฐานะผู้ผลิตอาหารระดับอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการต้องมีความรับผิดชอบ ที่จะดำเนินมาตรการสร้างความมั่นใจว่าอาหารปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค ตลอดจนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา นอกจากนี้ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ยังได้เสนอมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการทำการผลิตสินค้ามีมาตรฐานสูงขึ้น หากผู้ประกอบการสนใจก็สามารถขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (เครื่องหมาย มอก.) ได้ อาทิ อนุกรมมาตรฐาน หรือ ISO เช่น ISO 9000 หรือ ISO 14000 เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกอบการรักษาระบบคุณภาพผลิตภัณฑ์ โดยยึดหลักมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการสามารถเลือกใช้ระบบการควบคุมคุณภาพต่างๆ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพเป็นไปตามที่ต้องการ ดังต่อไปนี้ (จันทร์นา สงวนรุ่งวงศ์, 2549 : 1-3)

1. กิจกรรม “5 ส” เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นในประเทศญี่ปุ่น เน้นการจัดโรงงานให้สะอาด เป็นระเบียบ เป็นระบบที่เข้าใจง่ายและสร้างแนวร่วมของพนักงานหรือทำให้เกิดความร่วมมือได้ ถ้าได้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นระบบที่ฝึกฝนพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง พนักงานมีการรวมใจกันสร้างและปฏิบัติตามระบบที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คำว่า “5 ส” มาจาก “5 S” ในภาษาญี่ปุ่น คือ

1.1 สะสาง (seiri) หรือ แยกให้ชัดเจน คือ การแบ่งชนิดของสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นออกจากกันให้แน่ชัด จัดสิ่งของให้เป็นหมวดหมู่ เรียงลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นของที่ไม่จำเป็นก็ทิ้งไป

1.2 สะดวก (seiton) หรือ จัดให้เป็นระเบียบ คือ การจัดวางสิ่งของให้เป็นระเบียบ เพื่อให้สะดวกในการหยิบใช้ เพื่อทวนเวลาในการประกอบการ เมื่อทำข้อแรก คือ สะสางแล้ว จะเหลือแต่ของที่จำเป็นเท่านั้น สามารถจัดเรียงลำดับการใช้ก่อนหลังได้ง่ายขึ้น มีการติดป้ายเพื่อให้ทุกคนรู้ว่าเป็นอะไร

1.3 สะอาด (seiso) หรือ ทำความสะอาด โดยการปิดกวาด ทำความสะอาดทุกหนทุกแห่งเป็นประจำและตลอดไป ให้คิดเสมอว่าความสะอาดเป็นก้าวแรกของความปลอดภัย

1.4 สุขลักษณะ (seiketsu) หรือ รักษาสภาพ คือ รักษาสภาพของความสะอาด ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติ “3 ส” ข้างต้น ทำให้ที่ทำงานไม่มีขยะหรือสิ่งสกปรก มีความปลอดภัยในสถานประกอบการ ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่

1.5 สร้างนิสัย (shitsuke) หรือ การรักษาระเบียบวินัย คือ ฝึกหัดรักษากฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้และทำให้เป็นนิสัยใน “4 ส” ข้างต้น ซึ่งการสร้างนิสัยอาจต้องเปลี่ยนแปลงนิสัยเดิม ดังนั้น ในช่วงแรกอาจจำเป็นต้องใช้วิธีการกระตุ้นและอาจมีมาตรการจูงใจหรือมีบทลงโทษด้วย

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM หรือ Total Quality Leadership : TQL) เป็นระบบที่เน้นความร่วมมือในการดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อไปสู่จุดหมาย โดยทุกฝ่ายต่างเข้าใจความจำเป็นในการให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการออกความเห็นหรือบอกปัญหาและวิธีการแก้ไข เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงตนเองและการทำงาน เพื่อให้การแปรรูปอาหารมีคุณภาพและความปลอดภัยอย่างเต็มที่

3. หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (Good Manufacturing Practices : GMP) เพื่อให้ผู้ผลิตอาหารให้ความสำคัญด้านสุขาภิบาลอาหาร จึงได้มีการจัดทำข้อแนะนำหรือแนวทาง (basic guidelines) สำหรับโรงงานอาหารเพื่อการจัดการด้านสุขาภิบาลของโรงงาน GMP ประกอบด้วย การควบคุมอาคารสถานที่ผลิต การควบคุมแมลงและสัตว์ การควบคุมดูแลรักษาเครื่องมือ

เครื่องจักร รวมทั้งโปรแกรมการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักร การควบคุมการจัดเก็บและการขนส่ง การควบคุมสุขอนามัยของพนักงาน ตลอดจนการควบคุมการเรียกคืนผลิตภัณฑ์ เมื่อเกิดปัญหาเน้นให้มีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีระบบการตรวจสอบ (GMP auditing) เพื่อตรวจสอบว่าโรงงานได้ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ใน GMP ของอาหารชนิดนั้นๆ หรือไม่ ปัจจุบัน GMP เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และบางประเทศได้กำหนดเป็นกฎบังคับทั้งผู้ผลิตภายในประเทศและผู้ผลิตต่างประเทศที่ต้องการนำสินค้าไปขายในประเทศของตนเอง เช่น สหรัฐอเมริกา เป็นต้น หลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหารจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตทั่วไปด้วยสุขลักษณะทั่วไป (General Principles of Food Hygiene : Umberlla GMP) กับว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต บรรจุ และเก็บผลิตภัณฑ์ และหลักเกณฑ์วิธีการในการผลิตอาหารเฉพาะแต่ละประเภท (Special GMP)

4. อนุกรมมาตรฐาน ISO 9000 เป็นอนุกรมของระบบการประกันคุณภาพ 5 ประการที่เป็นที่ยอมรับในยุโรป และหลายประเทศทั่วโลก โครงสร้างของอนุกรมประกอบด้วย

ISO 9000 อธิบายและชี้แจงให้เข้าใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ และชี้แนะทางการใช้อนุกรมอื่น

ISO 9001 มีขอบเขตกว้างที่สุด โดยจะพูดถึงการออกแบบ การผลิต การติดตั้ง การบริหาร การตรวจสอบและการทดสอบ

ISO 9002 ตรวจสอบความสามารถของผู้ผลิตทางด้านการผลิตและการติดตั้ง

ISO 9003 มุ่งการตรวจสอบและการทดสอบครั้งสุดท้าย

ISO 9004 เน้นแนวทางด้านการจัดการ การวางแผน และการสนับสนุน

การที่บริษัทหรือโรงงานจะได้รับการขึ้นทะเบียนและใบรับรอง ISO 9000 จะต้องให้กลุ่มที่เป็นที่ยอมรับจากองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) มาตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติตามแนวทางของ ISO 9000 อย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีผลและข้อมูลต่างๆ ยืนยันว่าผู้ตรวจสอบ (auditer) ได้ทำการตรวจสอบแล้ว

5. อนุกรมมาตรฐาน ISO 14000 เพื่อสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศโดยใช้แนวทางที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุดและไม่ก่อผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐานจึงได้กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานและสิ่งแวดล้อมไว้ ISO 14000 เป็นมาตรฐานที่ยังไม่ได้บังคับให้ทุกประเทศใช้ แต่ให้ใช้ตามความสมัครใจ การใช้ ISO 14000 จะช่วยลดของเสีย (waste) ที่ทิ้งออกจากโรงงานได้เท่ากับช่วยเพิ่มผลผลิตจากการใช้วัตถุดิบที่เท่าเดิม และยังช่วยสังคมโดยการช่วยพิทักษ์สิ่งแวดล้อม เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาด

การค้าเสรี ประเทศที่พัฒนาแล้วมักใช้ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวด เพื่อกีดกันประเทศคู่แข่งที่ไม่มีมาตรการรักษาสภาพแวดล้อม

6. การวิเคราะห์อันตรายจุดควบคุมวิกฤติ (Hazard Analysis Critical Control Points : HACCP) เป็นระบบที่กำหนดขึ้นโดย US Food and Drug Administration : FDA ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเป็นระบบควบคุมคุณภาพที่ดีที่สุด เป็นการวิเคราะห์อันตรายและการควบคุมจุดวิกฤติในกระบวนการผลิต โดยมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึงอันตรายจากเชื้อจุลินทรีย์ที่สามารถเกิดขึ้นในขั้นตอนต่างๆ ของการผลิตและอัตราหรือความเสี่ยงทางคุณภาพ การเน่าเสีย และการปนเปื้อนของสารปนเปื้อนอันตรายหรือความเสี่ยงเหล่านี้ สามารถกำจัดให้หมดไปหรือควบคุมให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนผลที่ได้รับนอกจากจะมีต่อตัวผลิตภัณฑ์แล้ว ระบบ HACCP ยังมีประโยชน์ต่อผู้ผลิตด้านการผลิตได้ทันเวลา ลดการสูญเสียของผลิตภัณฑ์พร้อมทั้ง ยังมีข้อมูลหรือรายงานเป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบของลูกค้าและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้ผลิตมีการประกันคุณภาพการผลิตอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาผลิตโดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ โดยผ่านกระบวนการแปรรูปเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปต่อการบริโภค

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวรรตน์ โกไศยกานนท์ (2547 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษา บริษัทสาขาต่างประเทศ และบริษัทที่คนไทยเป็นเจ้าของธุรกิจ พบว่า ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จะทำให้ทราบถึงความต้องการของตลาดหรือแนวโน้มความต้องการของลูกค้าว่ามีทิศทางเป็นอย่างไร และสามารถกำหนดผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าออกมาเสนอขายได้ สำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้น มีข้อแตกต่างกันตรงที่บริษัทสาขาต่างประเทศจะมีการกำหนดแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม เนื่องจากในแต่ละหลักสูตรจะมีการประเมินผลในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเทียบกับบริษัทที่คนไทยเป็นเจ้าของธุรกิจจะไม่มี การกำหนดแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม เนื่องจากมีการประเมินผลกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว สำหรับในการจัดดำเนินการฝึกอบรมทั้ง 2 บริษัทจะมีหน่วยงานเอกเทศที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมให้เฉพาะ

ตัวแทนประกันชีวิตเท่านั้น ในส่วนของการประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า นอกจากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรอันเป็นการวัดความรู้สึกรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรมแล้วการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนทราบว่าหลังจากเสร็จสิ้นจากการฝึกอบรม ตนเองมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบถึงข้อบกพร่องของตนเองและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

ฉมาบตี ตติยวุฒิ (2547 : 181-182) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสถานภาพขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี ควรประกอบด้วย

(1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรต้องเขียนให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรม หลักสำคัญ และจำเป็นที่ประเมินผลได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะการปฏิบัติ และความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรม

(2) โครงสร้างของหลักสูตร ต้องระบุถึงขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม ขั้นตอนในการปฏิบัติ ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรมจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

(3) เนื้อหาและกิจกรรม ต้องระบุถึงความรู้และวิธีการต่างๆ ที่ใช้สำหรับการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ทักษะ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น

(4) วิทยากรและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับวิทยากร ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอที่ดี ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ต้องชัดเจนและถูกต้องสามารถอ้างอิงได้

(5) เกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องชัดเจน มีคุณภาพที่จะประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

ภานุพันธ์ วิรุฬหมาส (2548 : 161-162) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมแบบผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์แห่งหนึ่ง พบว่า องค์กรมีการวางแผนการเรียนรู้การฝึกอบรมและพัฒนาที่หลากหลายชัดเจน โดยมีการจัดทำหลักสูตรของการอบรมสำหรับพนักงานและผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทั้งปี โดยจะมีการแจ้งมายัง

พนักงานและหัวหน้างานโดยตรง องค์กรมีการกระจายการฝึกอบรมและพัฒนาสู่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ ทุกแผนก รวมถึงหลักสูตรของการฝึกอบรมที่หลากหลาย ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายหลักขององค์กรอันจะเป็นตัวผลักดันไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมขององค์กร มีการดำเนินการขั้นตอนการฝึกอบรมหลัก ประกอบด้วย การประเมินความต้องการการพัฒนาและดำเนินการอบรม และการประเมินผล ขั้นตอนการประเมินความต้องการฝึกอบรมได้วิเคราะห์จากปัจจัยหลายด้าน คือ องค์กร งาน และบุคคล มีการประเมินผลการฝึกอบรมจากการตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมโดยให้คะแนน หลักสูตรของผู้สอนในช่วงการฝึกอบรม หลังการอบรมมีการให้หัวหน้างานคอยตรวจสอบว่าพนักงานได้นำความรู้ ทักษะ จากการอบรมมาใช้กับงานของตนจริง ความสำเร็จของเป้าหมายทางธุรกิจ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการฝึกอบรมเพื่อช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กร มีการจัดทำและเก็บรวบรวมผลและประวัติดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นระบบฐานข้อมูลซึ่งง่ายต่อการติดตามผลมีกำหนดมาตรฐานของหลักสูตรที่พนักงานทุกคนต้องผ่าน การอบรมในแต่ละตำแหน่งงาน กรณีปรับเปลี่ยนตำแหน่งต้องเคยผ่านการอบรมหลักสูตรตามตำแหน่งงาน องค์กรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่พนักงานทั้งภายในและภายนอก

ทางองค์กรมีการจัดการพัฒนาพนักงานที่เป็นระบบพี่เลี้ยง (mentoring) คือ การให้ความรู้ คำแนะนำคำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือทั่วไประหว่างผู้ร่วมงานรุ่นพี่รุ่นน้องโดยรวมทั้งพนักงานใหม่ การหมุนเวียนงาน (job rotation) ซึ่งเป็นการมอบหมายให้พนักงานทำงานด้วยความหลากหลายเพื่อจะได้เรียนรู้งานใหม่ๆ และเพิ่มทักษะมากขึ้น มีการกระจายในการพัฒนาอาชีพแก่พนักงานที่สมภาคกันในระดับ มีการสอนงานระหว่างหัวหน้างานและพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหารือเป้าหมายอาชีพของพนักงานและการพัฒนา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานในเรื่องความสามารถ การศึกษา ทักษะและประสบการณ์ของพนักงาน มอบหมายงานที่หลากหลายให้พนักงานรวมถึงการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานมีทักษะที่กว้างขึ้น

นิมิต ไคว์บุญงาม (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สายสนับสนุนวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่สอนโดยตรง มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่าย และวิทยากรที่ไม่มีความรู้หรือไม่ถนัดในเรื่องที่บรรยายด้านวิธีการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า วิธีการฝึกอบรม โดยการสาธิตให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง หรือการจัดฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อศึกษาดูงานการจริง ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า การจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นไม่ควรเกิน 3 วัน และระยะยาวไม่ควรเกิน 2 เดือน

บุญชู บุญลิขิตศิริ (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ผลของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมและควบคุมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บ ที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับผู้สอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมโดยใช้เกมเป็นฐานบนเว็บ ที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับเนื้อหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนแบบผู้เรียนกับผู้สอน ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาได้ดี

ประดิษฐ์ ราชเดิม (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรครูฝึกใหม่ จากสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) หมวดการบริหารการจัดฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการอภิปรายปัญหาผู้รับการฝึกอบรมมากเช่นกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า อุปกรณ์ฝึกอบรมไม่เพียงพอ ชำรุดใช้การไม่ได้ ไม่ทันสมัย (2) หมวดความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านกฎหมายความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า ไม่มีเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย (3) หมวดสื่อการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเลือกใช้สื่อการสอนอยู่ในระดับมากส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า อุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์มีสภาพเก่า ชำรุด และไม่เพียงพอ (4) หมวดวิธีการและเทคนิคการสอนอยู่ในระดับมาก มากกว่าครึ่งของเนื้อหาวิชาแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า เนื้อหาการฝึกอบรมไม่ครบหลักสูตรไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด รองลงมาเกณฑ์การวัดผลไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความทันสมัยและเพียงพอกับความต้องการ มีเอกสารคู่มือต่างๆ ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเพิ่มเวลาการฝึกอบรมในส่วนภาคปฏิบัติการสอนให้มากขึ้น

ทองกร วิจิตร (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมพนักงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สถานประกอบการใน

นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่นิยมอบรมพนักงานโดยวิธีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก การจัดอบรมเฉลี่ย 1-3 วันต่อคนต่อปี งบประมาณไม่กำหนดแน่นอน สถานประกอบการต้องการฝึกอบรมพนักงานเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงาน ในขณะเดียวกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เกิดการทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มผลงาน และผลกำไรต่อองค์กร

สถานประกอบการต้องการให้พนักงานรายวันอบรมด้านความรู้ในหัวข้อข้อบังคับระเบียบขององค์กร การปฐมนิเทศ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ระบบคุณภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอัคคีภัย การปฐมพยาบาล ในด้านทักษะต้องการให้ฝึกอบรมหัวข้อมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน เทคนิคการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ด้านทัศนคติต้องการให้ฝึกอบรมหัวข้อการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

วรรณศิริ ปัญญาพัฒนานกุล (2548 : 106) วิจัยเรื่อง นโยบายแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จากการสัมภาษณ์กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวถึงต้นทุนในการฝึกหัดแรงงานใหม่ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการฝึกหัด เนื่องจากขั้นตอนในการทำงานง่ายไม่ซับซ้อน หรือแรงงานที่เข้ามาใหม่เคยทำงานลักษณะนี้มาก่อน เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับนายจ้างที่เห็นว่าแรงงานใหม่ที่เข้ามานั้น จำเป็นต้องมีการฝึกหัดการทำงานเบื้องต้น โดยเฉพาะในกิจการประมงและต่อเนื่องประมง ซึ่งถ้าจำเป็นต้องฝึกหัดการทำงานแล้ว นายจ้างมักให้คนงานเก่าแนะนำสอนงานให้แก่คนงานใหม่ ปัญหาในการสื่อสารไม่ใช่อุปสรรคสำคัญในการทำงาน เพราะนายจ้างให้ความเห็นว่าส่วนใหญ่ในกิจการของตนเองก็มีแรงงานต่างด้าวที่พูดภาษาไทยได้ การพูดคุยสั่งงานจะบอกผ่านคนงานเก่าที่มีประสบการณ์และสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ แล้วค่อยไปอธิบายให้คนงานต่างด้าวคนอื่นๆ ส่วนระยะเวลาในการฝึกหัดงานโดยเฉลี่ยในกิจการประมงและต่อเนื่องประมง จึงอยู่ระหว่าง 15-20 วัน หรือเรียกว่าเป็นระยะเวลาทดลองงาน ขณะที่นายจ้างในกิจการโรงงาน ร้านค้า และงานบริการอื่นๆ เห็นว่าไม่จำเป็นต้องฝึกหัดคนงานใหม่ เพราะลักษณะของการทำงานเป็นขั้นตอนซ้ำๆ ง่ายๆ เน้นการใช้กำลังกายมากกว่าทักษะฝีมือ

ประสุมติพล พรประภา (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ทัศนคติของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจอุตสาหกรรมปลาทุ่นับบรรจุกระป๋องในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกละอายในระดับเห็นด้วยมากในเรื่องแรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อมาแพร่ในไทย แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัดและแหล่งเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดระเบียบวินัย แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้

กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของประเทศ การจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อ การจ้างแรงงานไทย แรงงานไทยบางกลุ่มจะถูกแรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพ เนื่องจากมีความขยัน และอดทนกว่าแรงงานไทย

ปัญหาในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว พบว่า ส่วนใหญ่เคยมีปัญหามาจากการทำงาน ร่วมกับแรงงานต่างด้าว โดยปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ ปัญหาเรื่องการสื่อสาร เนื่องจากฟังและพูด ภาษาไทยไม่ค่อยได้ ปกครองยากเพราะไม่เชื่อฟัง โรคติดต่อ และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ บริษัท

ณัฐพัชร วงศ์ปัทมชัย (2549 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า กระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ของการทางพิเศษแห่ง ประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม การจัดทำโครงการฝึกอบรม การบริหารโครงการฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล การฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญทุกคนมีระดับความพึงประสงค์ต่อกระบวนการฝึกอบรมในทุก ขั้นตอนและทุกกิจกรรม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า การหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมยังเป็นความต้องการที่ไม่แท้จริง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของ หน่วยที่ร้องขอ เช่น หัวข้อวิชา เนื้อหาหลักสูตรไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข เป็นต้น การ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นนามธรรม ทำให้วิทยากร ผู้บริหาร ไม่ค่อย ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเท่าที่ควร และขาดการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง

กฤษณะ สัจจบริสุทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร บริษัท ท็อปโกลฟ เมดิคอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามต้องการฝึกอบรมเพิ่มในหลักสูตรที่บริษัทฯ จัดให้แล้วในหลักสูตรทั่วไป คือ หลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการควบคุมสิ่งแวดล้อมในขณะทำงาน และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน คือ หลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต และส่วนความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่บริษัทฯ ยังไม่เคยจัดให้ คือ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพมากที่สุด ในส่วนของ ทักษะต่อการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากกว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วย เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

เป็นสิ่งจำเป็นและการฝึกอบรมช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน วิทยากรที่บรรยายเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดีใช้ภาษาและเอกสารในการฝึกอบรมชัดเจนและเข้าใจง่าย

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการฝึกอบรม คือ การกำหนดประสบการณ์เฉพาะด้าน การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหัวหน้างานทำให้พนักงานบางคนขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรมที่ช่วงเวลาและวิทยากรที่ไม่เหมาะสมตลอดจนผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทฯ ควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอแก่การฝึกอบรม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรม เช่น การกำหนดช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมตลอดจนสนับสนุนบุคลากรภายในบริษัทฯ ที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นวิทยากรบรรยายในการฝึกอบรม

ศุภดา เอกรินทร์ทรกุล (2549 : 82-83) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านการสำรวจปัญหาในการฝึกอบรมควรมีการสำรวจซ้ำมากกว่า 1 ครั้งมีค่าสูงสุด (2) ด้านการวางแผนควรมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาเลือกกิจกรรมในการฝึกอบรมที่สนองความต้องการ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (3) ด้านการดำเนินงานควรมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การฝึกอบรมนั้นดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ (4) ด้านติดตามและประเมินผล ควรมีส่วนร่วมในการได้เข้าร่วมประชุม เพื่อประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรม

ชลสรพร ประกอบบุญ (2549 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ทักษะต่อผลการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินเรือ บริษัท โทริเซน (กรุงเทพ) จำกัด พบว่า ภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อผลการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ ด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม และด้านผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ แต่พนักงานมีทัศนคติในระดับปานกลางในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของพนักงานและเรื่องของผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะของพนักงานต่อผลการฝึกอบรม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพ การสมรส สายการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ทักษะของพนักงานที่มีต่อผลการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ บริษัทฯ ควรพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรมในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้งวิทยากร โดยที่บริษัทฯ ควรจะทำการวัดผลติดตามผลการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แต่ละองค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

จอมขวัญ ขวัญยืน (2549 : 36) วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เข้าไปใช้บริการของภาครัฐ คือ ความกังวลในเรื่องของการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันระหว่างแรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครทุกแห่งที่เป็นคู่สัญญากับสาธารณสุขจังหวัด มีการจ้างล่ามชาวพม่าเข้ามาทำงาน เพื่อสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใช้บริการโดยเฉพาะ รวมไปถึงมีการออกไปสเตอร์ แผ่นพับรณรงค์ที่เป็นภาษาพม่าเพื่อสร้างความเข้าใจ แต่ก็ยังเกิดปัญหาอยู่ เพราะแรงงานต่างด้าวบางคนไม่สามารถอ่านหนังสือได้ และบางคนอยู่แต่ในชุมชน ไม่ได้ออกไปไหน ทำให้ไม่ทราบข่าวสาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป เนื่องจากบริษัทที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 100 คน ขึ้นไป จะให้ความสำคัญในการวางแผนดำเนินงานฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการในการดำเนินงานฝึกอบรมอย่างครบถ้วนตามความจำเป็น รวมทั้งจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมอย่างมาก เพราะการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรอันเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และจากการสำรวจพบว่า บริษัทที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 156 บริษัท (ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ปี พ.ศ. 2550) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานมากที่สุด โดยส่วนใหญ่จะขอใบอนุญาตทำงานในกิจกรรมอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร

นอกจากนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างฝ่ายจัดการฝึกอบรมกับแรงงานพม่าทั้งในด้านการบริหารแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานพม่าในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อองค์กร

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครเข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวนประชากรทั้งสิ้น 156 บริษัท ได้แบ่งออกไปเป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ (try out) 30 บริษัท ที่เหลือจำนวน 126 บริษัท ซึ่งตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 101 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 80.2 ของแบบสอบถามจาก 126 บริษัท ซึ่งมากกว่าร้อยละ 75 ของแบบสอบถามทั่วไป จึงถือได้ว่า 101 บริษัทเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ได้ประยุกต์แนวคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมในธุรกิจขายตรง ของนัสสรา หงษ์ร้อน (2548 : 130) และแนวคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนานุคลากร บริษัทท้อปโกลฟ เมดิคอล (ประเทศไทย) จำกัด ของกัมมัสกะห์ สังข์บริสุทธิ (2549 : 102) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ ได้แก่ ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม (ข้อ 1) จำนวนแรงงานพม่า (ข้อ 2) การจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ข้อ 3)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ข้อ 1-4)

- 1.1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูล (ข้อ 1-2)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล (ข้อ 3)

1.3 การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (ข้อ 4)

2. การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ข้อ 5-18)

2.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ข้อ 5-6)

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ข้อ 7-8)

2.3 การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร (ข้อ 9-10)

2.4 การเลือกวิธีการฝึกอบรม (ข้อ 11)

2.5 การเลือกสื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม (ข้อ 12)

2.6 การเลือกสถานที่ในการฝึกอบรม (ข้อ 13)

2.7 การคัดเลือกวิทยากร (ข้อ 14 -16)

2.8 การกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (ข้อ 17)

2.9 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ข้อ 18)

3. การดำเนินการฝึกอบรม (ข้อ 19-22)

3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ข้อ 19)

3.2 บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ข้อ 20-22)

4. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (ข้อ 23-26)

4.1 ความถี่ของการประเมินผลการฝึกอบรม (ข้อ 23)

4.2 วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม (ข้อ 24)

4.3 ความถี่ของการติดตามผลการฝึกอบรม (ข้อ 25)

4.4 วิธีการติดตามผลการฝึกอบรม (ข้อ 26)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าให้ได้ผลดีที่สุด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาจากเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

3.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และประโยชน์ของการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจำนวน 1 ชุด แล้วนำไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษา ความชัดเจน และความตรงของเนื้อหา (content validity)

3.4 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม

3.5 เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นและชัดเจนได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try out) สอบถามกับหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 บริษัท

3.6 หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) (บุญธรรมกิจปริดาภิสุทธิ์, 2549 : 277) และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS /FW ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.857

3.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วจึงนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จากนั้นจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอให้ตอบกลับทางไปรษณีย์โดยใส่ซองติดแสตมป์ที่เตรียมไว้ให้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2550 - 30 ต.ค. 2550

4.3 แบบสอบถามที่ส่งไปได้จัดทำเลขรหัส เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ และติดตามในกรณีไม่ตอบกลับ

4.4 เมื่อครบกำหนดการตอบกลับแล้ว ได้ติดตามโดยใช้โทรศัพท์ติดต่อขอความร่วมมือไปอีกจำนวน 1-2 ครั้ง

4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแบบสอบถามทุกชุด

4.6 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 126 ชุด ได้รับคืนกลับมาและมีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ

80.2 ของแบบสอบถามจาก 126 ชุด ซึ่งมากกว่าร้อยละ 75 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ซึ่งถือว่าเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ (Babbie , 2008 : 165)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของบริษัทเกี่ยวกับประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวนแรงงานพม่า และการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้จากการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ข้อมูลเหล่านี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารจังหวัดสมุทรสาคร จากการส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 บริษัท ผลการวิจัยเสนอด้วยการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ศึกษา
2. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า
 - 2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร
 - 2.3 การดำเนินการฝึกอบรม
 - 2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีจำนวน 101 บริษัท ซึ่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของบริษัทนั้นๆ เป็นผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บริษัทส่วนใหญ่ทำธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป (ร้อยละ 78.2) รองลงมา คือ ธุรกิจผักและผลไม้แช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป (ร้อยละ 12.9) และธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว และเครื่องดื่ม (ร้อยละ 7.9) ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีแรงงานพม่ามากกว่า 500 คนขึ้นไป (ร้อยละ 25.7) รองลงมาคือ จำนวนแรงงานพม่า 201-300 คน (ร้อยละ 24.8) และแรงงานพม่าจำนวน 301-400 คน (ร้อยละ 17.8) นอกจากนี้บริษัทส่วนใหญ่มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ร้อยละ 87.1) โดยพบว่า เป็นหลักสูตร

เกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงาน (ร้อยละ 74.3) รองลงมาหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงาน (ร้อยละ 72.3) และหลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต (ร้อยละ 53.5) นอกนั้นเป็นหลักสูตรด้านการผลิตอาหารถูกสุขลักษณะ : GMP และ HACCP และกิจกรรม 5 ส (ร้อยละ 24.8) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (บริษัท)	ร้อยละ
ยอดรวม	101	100.0
1. ธุรกิจอุตสาหกรรม		
ก. อาหารทะเลแช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป	79	78.2
ข. ผักและผลไม้แช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป	13	12.9
ค. ข้าว	1	1.0
ง. อื่นๆ (เครื่องดื่ม ขนมขบเคี้ยว)	8	7.9
2. จำนวนแรงงานพม่า		
ก. 100 – 200 คน	16	15.8
ข. 201 – 300 คน	25	24.8
ค. 301 – 400 คน	18	17.8
ง. 401 – 500 คน	16	15.8
จ. มากกว่า 500 คน	26	25.7
3. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า		
3.1 ไม่มี	13	12.9
3.2 มี	88	87.1
ถ้ามี (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. การปฐมนิเทศพนักงาน	73	72.3
ข. คำแนะนำในการทำงาน	75	74.3
ค. ขั้นตอนการผลิต	54	53.5
ง. รายละเอียดของอุปกรณ์ที่ใช้งาน	39	38.6
จ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสินค้า	15	14.9

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบริษัท (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (บริษัท)	ร้อยละ
จ. อื่นๆ (หลักสูตรด้านการผลิตอาหารถูก สัญลักษณ์ : GMP และ HACCP และ กิจกรรม 5 ส	25	24.8

2. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บริษัทมีการดำเนินกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) ขั้นตอนที่สอง การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) ขั้นตอนที่สาม การดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) และขั้นตอนสุดท้าย การประเมินผลการฝึกอบรม (ร้อยละ 83.2) และติดตามผลฝึกอบรม (ร้อยละ 80.2) โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

กระบวนการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า		
1.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	79	78.2
1.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	81	80.2
1.3 การดำเนินการฝึกอบรม	77	76.2
1.4 การประเมินและติดตามผล		
ก. การประเมินผลการฝึกอบรม	84	83.2
ข. การติดตามผลฝึกอบรม	81	80.2

2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) โดยที่กว่าครึ่งหนึ่งใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 55.4) รองลงมาใช้การใช้แบบสังเกต (ร้อยละ 41.6) และวิธีการใช้แบบสอบถาม (ร้อยละ 33.7)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 3 ระดับ ได้แก่ การวิเคราะห์บุคคล เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 73.3) การวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์องค์การ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มาจากนโยบาย เป้าหมาย โครงการ และแผนงานขององค์การ (ร้อยละ 69.3 ในจำนวนที่เท่ากัน)

นอกจากนี้ยังพบว่า บริษัทมีการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อป้องกันผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การหรือส่วนรวม (ร้อยละ 62.3) เพื่อต้องการพัฒนาตนเองของแรงงาน (ร้อยละ 50.5) และเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ (ร้อยละ 49.5) ดังรายละเอียดในตาราง 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาและรวบรวมข้อมูล		
1.1 มี	79	78.2
1.2 ไม่มี	22	21.8
2. วิธีการรวบรวมข้อมูล		
ก. การสังเกต	42	41.6
ข. แบบสอบถาม	34	33.7
ค. การสัมภาษณ์	21	20.8
ง. เอกสารขององค์การ	28	27.7
จ. ผลการปฏิบัติงาน	56	55.4
ฉ. ทดสอบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	27	26.7
ช. ระดมความคิด	12	11.9

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ต่อ)

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. วิเคราะห์องค์การ	70	69.3
ข. วิเคราะห์งาน	70	69.3
ค. วิเคราะห์บุคคล	74	73.3
4. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. ป้องกันผลเสียหายจากองค์การหรือส่วนรวม	63	62.3
ข. ประโยชน์สูงสุดขององค์การ	50	49.5
ค. พัฒนาแรงงานพม่า	51	50.5

2.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาการวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) โดยตั้งอยู่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 45.5) รองลงมา คือ หน่วยงานฝึกอบรม (ร้อยละ 26.7) และหน่วยงานเฉพาะกิจที่ดั่งขึ้นชั่วคราว ในช่วงที่มีการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 7.9)

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.2) รองลงมาคือ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.3) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 49.5)

สำหรับการกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเนื้อหาที่จะใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง (ร้อยละ 9.2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 55.5) และถูกต้อง ทันสมัยกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน (ร้อยละ 45.6)

ส่วนการจัดลำดับเนื้อหา โดยจัดลำดับตามความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนหลัง (ร้อยละ 68.3) รองลงมาจัดลำดับตามคุณสมบัติหรือตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 39.6) และจัดลำดับตามเนื้อหาที่นำไปสู่เนื้อหาที่ยาก (ร้อยละ 28.7)

การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม บริษัทมีการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสอนงาน (ร้อยละ 87.1) รองลงมาคือ การสาธิต (ร้อยละ 64.4) และการบรรยาย (ร้อยละ 63.4) ส่วนการเลือกสื่อในการฝึกอบรม บริษัทมีการใช้สื่อในฝึกอบรม ดังนี้คือ แผ่นภาพหรือโปสเตอร์ (ร้อยละ 56.4) รองลงมาคือ วีดีโอ + ซีดี (ร้อยละ 50.5) และเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (ร้อยละ 22.8) สำหรับการเลือกสถานที่ในการฝึกอบรม บริษัทมีการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานจริง (ร้อยละ 71.3) รองลงมาคือ ห้องอบรมภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 67.3) และศูนย์ฝึกอบรมขององค์กร (ร้อยละ 13.9)

จำนวนวิทยากรในการฝึกอบรม บริษัทมีการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรมจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ดังนี้ 100 : 0 (ร้อยละ 51.5) รองลงมาคือ 80 : 20 (ร้อยละ 25.7) และ 70 : 30 (ร้อยละ 8.9) สำหรับวิทยากรภายใน คือ ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30.7) รองลงมาคือ หัวหน้างานแต่ละแผนกของพนักงาน (ร้อยละ 26.7) และฝ่ายผลิต (ร้อยละ 19.8) ส่วนวิทยากรภายนอก เป็นวิทยากรหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 8.9) ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาล (ร้อยละ 7.9) รองลงมาคือ กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 6.9) และเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด (ร้อยละ 4.0)

สำหรับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม จะเลือกมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (ร้อยละ 86.1) รองลงมาคือ มีความชำนาญในหัวข้อที่กำหนด (ร้อยละ 55.4) และพูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 54.5) นอกจากนี้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกล่ามแปลภาษาพม่าในการฝึกอบรม บริษัทมีล่ามแปลภาษาพม่า (ร้อยละ 81.2) โดยเลือกล่ามแปลภาษาพม่าที่มีคุณสมบัติ ดังนี้คือ พูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 73.2) รองลงมาคือ สามารถแปลและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (ร้อยละ 72.3) และมีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น (ร้อยละ 32.7)

ในส่วนการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.3) และไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 68.3) ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร		
1.1 ไม่มี	20	19.8
1.2 มี	81	80.2

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
ถ้ามี		
ก. หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	46	45.8
ข. หน่วยงานฝึกอบรม	27	26.7
ค. หน่วยงานชั่วคราว	8	7.9
2. กำหนดวัตถุประสงค์		
2.1 มี	92	91.1
2.2 ไม่มี	9	8.9
3. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมขององค์กร (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. ความรู้และข้อมูลการปฏิบัติงาน	85	84.2
ข. เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน	68	67.3
ค. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน	50	49.5
ง. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล	38	37.6
จ. กระตุ้นเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	36	35.6
ฉ. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	21	20.8
ช. เสริมสร้างทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม ในการทำงานเป็นทีม	48	49.5
4. การเลือกเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	55	55.5
ข. ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	29	28.7
ค. ความต้องการของผู้บริหาร	35	34.7
ง. ถูกต้อง และทันสมัย	42	41.6
จ. สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง	80	79.2
5. การจัดลำดับเนื้อหาหลักสูตร (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. จากง่ายไปยาก	29	28.7

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
ข. ตามความจำเป็นการฝึกอบรม	69	68.3
ค. ตามหลักการทั่วไปสู่กฎเกณฑ์เฉพาะ	22	21.8
ง. ตามคุณสมบัติหรือตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	40	39.6
จ. ตามประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	16	15.8
6. วิธีการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. การบรรยาย	64	63.4
ข. การอภิปรายเป็นคณะ	8	7.9
ค. การอภิปรายกลุ่ม	15	14.9
ง. การสาธิต	65	64.4
จ. การสอนงาน	88	87.1
ฉ. การสัมมนา	4	4.0
ช. การบอกเล่าประสบการณ์	9	8.9
ซ. การฝึกปฏิบัติ	48	47.5
7. สื่ออุปกรณ์ในการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ	23	22.8
ข. วีดิโอ + ซีดี	51	50.5
ค. เทป + เครื่องเสียง	16	15.8
ง. เครื่องฉายสไลด์	15	14.9
จ. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	20	19.8
ฉ. แผ่นภาพ โปสเตอร์	57	56.4
8. สถานที่ในการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. สถานที่ปฏิบัติงานจริง	72	71.3
ข. ห้องอบรมภายในหน่วยงาน	68	67.3
ค. ศูนย์ฝึกอบรมขององค์กร	14	13.9
ง. อื่นๆ (ห้องประชุมของโรงพยาบาล)	2	2.0

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
9. จำนวนวิทยากรภายในและภายนอกองค์การ		
ก. 100 : 0	52	51.5
ข. 90 : 10	2	2.0
ค. 80 : 20	26	25.7
ง. 70 : 30	9	8.9
จ. 60 : 40	6	5.9
ฉ. 50 : 50	5	5.0
ช. 40 : 60	2	2.0
หน่วยงานของวิทยากร (มากกว่า 1 คำตอบ)		
10.1 วิทยากรภายใน		
ก. ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล	31	30.7
ข. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล	9	8.9
ค. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเฉพาะแรงงานต่างด้าว	5	5.0
ง. ฝ่ายผลิต	20	19.8
จ. ผู้จัดการฝ่ายผลิต	10	9.9
ฉ. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	15	14.9
ช. ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ	2	2.0
ซ. เจ้าหน้าที่วิชาชีพของโรงงาน	1	1.0
ฅ. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน	2	2.0
ญ. บุคคลจากต้นสังกัดของพนักงาน	18	17.8
ฎ. หัวหน้างานแต่ละแผนกของพนักงาน	27	26.7
ฏ. หัวหน้างานที่มีใบรับรองความรู้	2	2.0
10.2 วิทยากรภายนอก		
(1) หน่วยงานราชการ	9	8.9
ก. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสวัสดิการ	3	3.0
คุ้มครองแรงงาน		
ข. เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง	2	2.0

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
ค. เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด	4	4.0
ง. หน่วยงานดับเพลิง	2	2.0
จ. โรงพยาบาลรัฐบาล	8	7.9
ฉ. กระทรวงสาธารณสุข	7	6.9
(2) หน่วยงานเอกชน	5	5.0
ก. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	2	2.0
ข. สถาบันฝึกอบรมเอกชน	6	5.9
ค. ศูนย์วิจัย	1	1.0
ง. องค์การแปรรูปอุตสาหกรรม	2	2.0
11. เกณฑ์การเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. พูดภาษาพม่า	55	54.5
ข. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	87	86.1
ค. มีความชำนาญในหัวข้อที่กำหนด	56	55.4
ง. มีมนุษยสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	45	44.6
จ. มีจิตวิทยาการสอนที่ดี	11	10.9
ฉ. มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงความคิดต่าง ๆ ได้	18	17.8
12. เกณฑ์การเลือกเล่มแปลภาษาพม่า		
12.1 ไม่มี	19	18.8
12.2 มี	82	81.2
ถ้ามี หลักเกณฑ์ต่อไปนี้ (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. พูดภาษาพม่าได้	76	75.2
ข. สามารถแปลและถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้	73	72.3
ค. มีความรู้ในเรื่องกระบวนการฝึกอบรม	33	32.7
ง. มีความเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้	9	8.9
จ. มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น	33	32.7

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
จ. อื่นๆ (ความมั่นใจและกล้าแสดงออก)	2	2.0
13. กำหนดงบประมาณการฝึกอบรม		
13.1 ไม่มี	68	67.3
13.2 มี	33	32.7
ถ้ามี		
ก. ไม่ระบุข้อมูล	19	18.8
ข. น้อยกว่า 100,000 บาท / ปี	7	6.9
ค. มากกว่า 100,000 บาท / ปี	7	6.9
14. เกณฑ์คัดเลือกแรงงานพม่าสำหรับฝึกอบรม		
14.1 ไม่มี	69	68.3
14.2 มี	32	31.7
ถ้ามี หลักเกณฑ์ต่อไปนี้ (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. เพศ	8	7.9
ข. ตำแหน่งงาน	27	26.7
ค. อายุการทำงาน	15	14.9
ง. ประสบการณ์	5	5.0
จ. ผลการทำงานหรือรายได้ต่อเดือน	9	8.9

2.3 การดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการดำเนินการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 73.3) รองลงมาคือ หน่วยงานอิสระมีสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรม (ร้อยละ 3.0)

การกำหนดขั้นตอนและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการกำหนดขั้นตอนและหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (ร้อยละ 82.2) โดยกำหนดบทบาทในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6) รองลงมาคือ นักวิชาการหรือวิทยากร (ร้อยละ 22.8) และเป็นพี่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์กร (ร้อยละ 14.9) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรม		
1.1 ไม่มี	24	23.8
1.2 มี	77	76.2
ถ้ามี		
ก. ภายใต้อำนวยการบริหารงานบุคคล	74	73.3
ข. หน่วยงานอิสระสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรม	3	3.0
2. กำหนดขั้นตอนและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม		
2.1 ไม่มี	18	17.8
2.2 มี	83	82.2
3. ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม		
ก. เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม	45	44.6
ข. นักวิชาการหรือวิทยากร	23	22.8
ค. ที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์การ	15	14.9

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า บริษัทประมาณครึ่งหนึ่งมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 51.5) รองลงมาคือ การประเมินผลบางครั้ง (ร้อยละ 31.7) และไม่มีการประเมินผล (ร้อยละ 16.8) โดยมีวิธีประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (ร้อยละ 71.3) รองลงมาคือ ประเมินผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 46.5) การประเมินผลความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6) และการประเมินผลผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การ (ร้อยละ 36.6)

สำหรับการติดตามผล บริษัทมีการติดตามผลการฝึกอบรมทุกครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 48.5) รองลงมาคือ ติดตามผลบางครั้ง (ร้อยละ 31.7) และไม่มีการติดตามผล (ร้อยละ 19.8) นอกจากนี้ระยะเวลาในการติดตามผล ได้แก่ หลังการฝึกอบรม 3 เดือน (ร้อยละ 53.5) รองลงมาคือ หลังการฝึกอบรม 15 วัน (ร้อยละ 25.7) และหลังการฝึกอบรม 1 ปี (ร้อยละ 1.0) สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม บริษัทใช้วิธีการแบบสังเกต (ร้อยละ 52.5)

รองลงมาคือ แบบสอบถาม (ร้อยละ 13.9) และแบบทดสอบ (ร้อยละ 7.9) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. ความถี่ของการประเมินผลการฝึกอบรม		
ก. ไม่มีการประเมินผล	17	16.8
ข. มีการประเมินผลทุกครั้ง	52	51.5
ค. มีการประเมินผลบางครั้ง	36	31.7
2. วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. ความคิดเห็นต่อการจัดอบรม	45	44.6
ข. การเรียนรู้	47	46.5
ค. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	72	71.3
ง. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นขององค์การ	37	36.6
3. ความถี่ของการติดตามผลการฝึกอบรม		
ก. ไม่มีการติดตามผล	20	19.8
ข. มีการติดตามผลทุกครั้ง	49	48.5
ค. มีการติดตามผลบางครั้ง	32	31.7
4. ระยะเวลาการติดตามผลการฝึกอบรม		
ก. หลังการฝึกอบรม 3 เดือน	54	53.5
ข. หลังการฝึกอบรม 1 ปี	1	1.0
ค. อื่นๆ (หลังการฝึกอบรม 15 วัน)	26	25.7
5. วิธีการติดตามผลการฝึกอบรม (มากกว่า 1 คำตอบ)		
ก. แบบสอบถาม	14	13.9
ข. แบบสัมภาษณ์	7	6.9
ค. แบบสังเกต	53	52.5
ง. แบบทดสอบ	8	7.9

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

3.1 ปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า พบว่า บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ทุกองค์การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า หากแต่มีบางองค์การที่อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 57.42 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งเรียงลำดับคะแนนตามปัญหาอุปสรรคที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับแรงงานพม่ามีหลายภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาพม่า ภาษายะไข่ เป็นต้น ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับแรงงานพม่า (30 คน)
2. การขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอนแรงงานพม่าโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาษาพม่า ทำให้แรงงานพม่าไม่เข้าใจ และขาดทักษะในการปฏิบัติงาน (12 คน)
3. เรื่องของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เร่งด่วน วัตถุประสงค์เป็นของสวดต้องทำให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งจำเป็นต้องผลิตให้เสร็จทัน จึงไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าได้ (7 คน)
4. ทักษะของแรงงานพม่าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าทำงานเป็นรายวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นการเสียเวลาและเสียเงินในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม (5 คน)
5. ระดับความรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานพม่า ตั้งแต่คนไม่รู้หนังสือจนกระทั่งคนจบปริญญาตรี ทำให้ระดับการรับรู้ไม่เท่ากัน (4 คน)

3.2 ข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 53.46 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็นตามรายละเอียด ดังนี้

1. วิทยากรหรือล่ามควรสามารถพูดภาษาพม่าได้ และมีความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดหัวข้อการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (17 คน)
2. การฝึกอบรมควรใช้วิธีการสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง และให้ลองปฏิบัติทำจากการปฏิบัติงานจริง (7 คน)
3. สื่อการสอนต้องทันสมัย สร้างความเข้าใจได้ง่าย ชัดเจนต่อการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเป็นที่เข้าใจได้ (6 คน)
4. จัดตั้งหน่วยงานอิสระภายในบริษัทให้ดูแลรับผิดชอบด้านการสื่อสาร การสอนงาน ให้แรงงานพม่าโดยเฉพาะ (6 คน)
5. ควรใช้สื่อรูปภาพประกอบการอธิบาย เพื่อให้สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี (6 คน)
6. ควรจัดฝึกอบรมให้แก่ตัวแทนแรงงานพม่าที่เข้าใจภาษาไทยให้สามารถทำการสอนให้กับแรงงานพม่าคนอื่นๆ ให้เข้าใจ (5 คน)
7. ควรจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่มีงานน้อย (4 คน)
8. ควรทำเอกสารเป็นภาษาพม่า เพื่อจะได้ให้พนักงานแรงงานพม่าสามารถอ่านและเข้าใจได้ง่ายขึ้น (3 คน)

บทที่ 5 อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอการอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

- 1.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 การดำเนินการฝึกอบรม
- 1.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 101 บริษัท พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ร้อยละ 87.1) โดยมีการจัดหลักสูตรเกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงาน (ร้อยละ 74.3) รองลงมาหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงาน (ร้อยละ 72.3) และหลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต (ร้อยละ 53.5) ทั้งนี้เนื่องจากมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานจำเป็นต้องให้รู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพนิจดา วีระชาติ (2543 : 49) ที่กล่าวว่า การแนะนำงาน (introduction training) เป็นการฝึกอบรมและสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง

โดยเฉพาะเหตุนี้จึงต้องมีการแนะนำงานเนื่องจากเหตุผลที่ว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถจะผลิตคนให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรได้พอดี และถึงแม้ว่าคนที่เคยผ่านการทำงานจากองค์กรอื่นแล้ว ก็ยังจำเป็นที่ต้องมีการแนะนำงาน เพราะงานประเภทเดียวกันแต่ละองค์กรก็ยังคงมีความแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ของการแนะนำงานนี้หรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นงานที่ถูกต้อง อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซัย สมิทธิไกร (2549 : 277-279) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อเป็นการแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักองค์กร รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นการแนะนำครั้งแรก เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้รวดเร็วขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงควรจะได้จัดการปฐมนิเทศให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ได้อย่างเหมาะสมและอย่างรวดเร็วที่สุด นอกจากนี้มีหลักสูตรด้านการผลิตอาหารถูกสุกลักษณะ : GMP และ HACCP และกิจกรรม 5 ส (ร้อยละ 24.8) ต่างก็เป็นหลักสูตรระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร ทั้งนี้เนื่องจากระบบ GMP (Good Manufacturing Practice) เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร โดยระบบคุณภาพพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาว่าสถานที่ผลิตอาหารมีการดำเนินการที่ดีเกี่ยวกับสถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์การผลิต การควบคุมการผลิต การสุขาภิบาล และผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการบริโภค (จันทร์นา สงวนรุ่งวงศ์, 2549 : 1) ดังนั้น ระบบ GMP จึงเป็นระบบคุณภาพพื้นฐานก่อนที่จะนำไปสู่ระบบคุณภาพอื่นๆ ที่สูงกว่าอย่าง HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) เป็นการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม โดยประเมินจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นเพื่อผลิตอาหารที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค (สุวิมล กิริติพิบูล, 2547 : 13) สำหรับกิจกรรม 5 ส โรงงานอาหารหลายแห่งทำกิจกรรม 5 ส ควบคู่ระบบ GMP ซึ่งทำให้เกิดผลดีหลายอย่างคือ โรงงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดถูกสุขลักษณะ เพราะมีมาตรฐานควบคุมและจัดระเบียบอาหารหรือสถานที่ผลิตอาหาร เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การผลิต และการสุขาภิบาล โดยการสะสมสิ่งของที่ไม่จำเป็นออกไปจากบริเวณผลิตอาหาร จัดวางเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การผลิตเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกในการหยิบใช้และทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดสุขลักษณะที่ดีสำหรับการทำงาน (จันทร์นา สงวนรุ่งวงศ์, 2549 : 1)

สำหรับผลการวิเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บริษัทมีกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่หน่วยงานต่างๆ ใช้ในการฝึกอบรมและธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร

ก็เป็นหน่วยงานประเภทหนึ่งที่ต้องมีกระบวนการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานพมาเป็นจำนวนมากโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะ แต่กระแสดการแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรุนแรง ธุรกิจจึงต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสนองตอบความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วสู่ผู้บริโภค จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานพมาโดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ หรือสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องมีการฝึกอบรมแรงงานพมา (ขงยุทธ เกษสาคร, 2546 : 19) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพล สกตเกียรติ (2546 :78) ที่กล่าวว่า อุตสาหกรรมการส่งออกของไทยมุ่งตลาดโลกมากกว่าตลาดภายในเพื่อหารายได้เข้าประเทศจำเป็นต้องปรับตนเองให้เท่าทันกับความก้าวหน้าของประเทศคู่แข่ง การนำแนวคิดจากต่างประเทศมาปรับและผสมผสานให้เหมาะสมย่อมได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาทักษะผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการทั้งกระบวนการ วิธีการ บุคลากร ทรัพยากรอื่นๆ และงบประมาณจึงจะเกิดผลได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ควรต้องผ่านการอบรมอย่างเป็นรูปธรรมอีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สวัสดิ์สาตี (2544 : 16) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็นอันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรมทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) ทั้งนี้เนื่องจากฝึกอบรมเป็นการพัฒนาการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร แต่จะเป็นการสิ้นเปลืองเงินและเวลาอย่างมาก ถ้าส่งบุคลากรไปอบรมในหลักสูตรที่ไม่มีความจำเป็น เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมบุคลากรก็ไม่ได้นำความรู้ ทักษะ และทัศนคติกลับมาแก้ไขปัญหการทำงานของบริษัท ทั้งนี้เพราะองค์กรมิได้วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาก่อน (สมคิด บางโม, 2549 : 2539) สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544 : 61) ที่กล่าวว่า การที่จะลงทุนลงแรงจัดการฝึกอบรมโดยปราศจากพินิจพิเคราะห์หาข้อมูลอย่างชัดเจนนั้น เป็นการเสี่ยงต่อความล้มเหลวเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม จึงกำหนดให้เป็นระยะดำเนินการศึกษาหา

ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมอย่างแท้จริง การศึกษาข้อมูลในขั้นตอนนี้จะทำให้ระบุได้ว่า สมควรจะดำเนินการจัดฝึกอบรมหรือไม่ และทำไมจึงต้องจัดฝึกอบรม และองค์การต้องการผลอย่างไรในการจัดฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540 : 120) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพ สถานการณ์ หรือ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่ต้องการหรือคาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขโดยการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ ทักษะใหม่ การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม สื่อ และองค์ประกอบอื่นๆ ของการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2549 : 29) สรุปได้ว่า การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการฝึกอบรมที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร มีการศึกษาและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่

ส่วนวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม มีการนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ (ร้อยละ 55.4) รองลงมาคือ วิธีการสังเกต (ร้อยละ 41.6) และวิธีการสอบถาม (ร้อยละ 33.7) วิธีการแรกที่ใช้ส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมจะประสบความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้าน ส่วนหนึ่งจะต้องคำนึงการให้ความสำคัญต่อการทำงานของแรงงานพม่าในการผลิตสินค้าสู่ผู้บริโภค การได้รับผลตอบแทนจากงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ ทำให้แรงงานพม่าแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นผลตอบแทนจากงานขึ้นอยู่กับประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าแรงงานพม่าผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จต่อธุรกิจ แต่ถ้าประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานพม่าลดลง โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพต่ำลง จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยพิจารณาถึงผลงานของบุคลากรว่าปฏิบัติงานได้ผลตรงตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ (จิระ หงษ์ถาวรมภ์, 2546 : 373) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สวัสดิ์ชาติ (2544 : 51) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี (job performance) ต้องมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและตรวจสอบดูว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลในระดับดีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ตั้งไว้เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ อาจชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างได้และ

ความแตกต่างนั้น ถ้าสามารถแก้ไขหรือเพิ่มเติมได้ด้วยการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ก็จะเป็นสิ่งที่สามารถนำมากำหนดเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

นอกจากวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการสังเกตเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ทั้งนี้เนื่องจากการสังเกตเป็นวิธีการรวบรวมข้อเท็จจริงจากการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ทำงาน และผลสืบเนื่องจากพฤติกรรมในสภาพการทำงานทั่วไป ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานของแรงงานพม่าแต่ละคนว่ามีความรู้ ความสามารถเพียงใด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมได้ (สมคิด บางโม, 2549 : 43) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิตธิไกร (2549 : 57) ที่กล่าวว่า การสังเกต (observe) คือ การสังเกตการทำงานในเวลาปฏิบัติงานจริงของพนักงาน และบันทึกรายละเอียดของการทำงานทุกอย่างไว้ วิธีการนี้เหมาะสำหรับงานซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย มีระเบียบการปฏิบัติที่แน่นอน และมีวงจรการทำงานสั้น การสังเกตให้ข้อมูลซึ่งไม่เบี่ยงเบนไปตามความสามารถในการจดจำและตีความ อาจมีโอกาสดูเห็นในสิ่งที่ไม่สามารถบรรยายได้ ซึ่งเป็นวิธีการรวบรวมข้อเท็จจริงบางอย่างที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมโดยวิธีอื่นได้

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการอย่างหนึ่งเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ทั้งนี้เนื่องจากแบบสอบถามเหมาะสมกับธุรกิจที่มีพนักงานจำนวนมาก การใช้แบบสอบถามเป็นการตอบคำถามที่ทดสอบเกี่ยวกับความรู้และทักษะในงานที่ทำตามการวิเคราะห์หน้าที่ตำแหน่งงานของแรงงานพม่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิระ หงษ์ดคารมภ์ (2546 : 372) ที่กล่าวว่า การใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นการตั้งคำถามหลายๆคำถามให้ผู้ตอบได้ตอบ ซึ่งเหมาะกับการรวบรวมข้อเท็จจริงจากบุคคลจำนวนมาก ทำได้อย่างรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย

ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 3 ระดับ ได้แก่ การวิเคราะห์บุคคล การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์องค์การ โดยการวิเคราะห์บุคคล เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 73.3) การวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์องค์การ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มาจากนโยบาย เป้าหมาย โครงการและแผนงานขององค์การ (ร้อยละ 69.3 ในจำนวนที่เท่ากัน) ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์บุคคล เป็นความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องการขององค์การและการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน (ชาญ สวัสดิ์สาดี, 2544 : 47) เพื่อประเมินแรงงานพม่าแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และแรงงานพม่าเหล่านั้นจะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถอะไร จึงจะทำให้การทำงานของพวกเขาดีขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถ

กำหนดใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับปัญหาหรือความจำเป็นของแรงงานพม่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของซูฮัย สมิทธิไกร (2549 : 67) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้ทราบว่า “ใครจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมและการฝึกอบรมนั้นคืออะไร” ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ข้อมูลซึ่งมีความสำคัญสำหรับการวางแผนการฝึกอบรมและการฝึกอบรมจะเกิดผลดีได้ก็ต่อเมื่อสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนการวิเคราะห์องค์การ รองลงมาจากการวิเคราะห์บุคคล ซึ่งอาจเนื่องจากนโยบายและเป้าหมายของธุรกิจอุตสาหกรรม มุ่งสู่ความสำเร็จของผลกำไร ข้อมูลจากนโยบายและเป้าหมายขององค์การเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของมิลค์โควิชและโบโดรว (Milkovich & Boudreau, 1997 : 494-496) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์การเป็นการศึกษาว่า ณ ที่ใดในองค์การมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม ปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคขององค์การมีอะไรบ้างที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์จะครอบคลุมเป้าหมายขององค์การ บรรยากาศการทำงานในองค์การ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย ตลอดจนผลผลิตขององค์การและสาขา อีกทั้งสอดคล้องกับแนวความคิดของซูฮัย สมิทธิไกร (2549 : 48) ที่กล่าวว่า หากฝ่ายฝึกอบรมไม่ได้พิจารณาและศึกษาเป้าหมายขององค์การอย่างถ่องแท้แล้ว ก็มีความเป็นไปได้สูงว่าการฝึกอบรมใดๆ ที่จัดขึ้น จะไม่อาจตอบสนองเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จึงควรที่จะได้มีการวิเคราะห์ก่อนว่า องค์การมีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานอย่างไร และจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

ในส่วนการวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์เท่ากับการวิเคราะห์องค์การ ทั้งนี้อาจมีเหตุผลมาจากการวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์กิจกรรมการทำงานของบุคลากร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ (job description) และวิเคราะห์คุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ (job specification) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแรงงานพม่า วิธีการสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี คือ การสังเกตการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การประชุมผู้เชี่ยวชาญ และการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสุภาพร พิศาลบุตร (2546 : 52) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน โดยศึกษาวิเคราะห์ว่าแต่ละงานในองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและกิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานงานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น

เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมขององค์การ

การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม บริษัทมีการกำหนดความจำเป็นเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ (ร้อยละ 62.3) รองลงมา คือ เพื่อป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในองค์การหรือส่วนรวม (ร้อยละ 50.5) และเพื่อต้องการพัฒนาแรงงานพม่า (ร้อยละ 49.5) ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจต้องการให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดค่าใช้จ่าย ยอดจำหน่ายสินค้าขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาติ กิจธรรม และอรจริชัย ตะกั่วทุ่ง (2550 : 9) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะนำมาเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ เพราะการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ด้านการเพิ่มผลผลิต เพิ่มการขาย เพิ่มกำไร และในขณะเดียวกันก็ต้องการลดความเสียหายและลดความสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพผลผลิตและการจำหน่ายให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรม ทำให้รู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักการใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต ถ้าคนได้รับกระตุ้น ส่งเสริม หรือแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางาน และองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ (2547 : 46) ที่กล่าวว่า การเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นผลจากพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต อีกทั้งยังช่วยป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การ ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เกิดความมุ่งมั่นพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อจะทำให้รายได้สูงขึ้น และเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาการวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) โดยตั้งอยู่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด (ร้อยละ 45.5) รองลงมา คือ หน่วยงานฝึกอบรม (ร้อยละ 26.7) และหน่วยงานเฉพาะกิจที่ตั้งขึ้นชั่วคราวในช่วงที่มีการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 7.9) ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร เริ่มทำหลังจากที่มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

และแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการวางแผนการฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการออกแบบและวางแผนสำหรับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมา แนวทางที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผนโครงการฝึกอบรม เพราะเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิทไกร (2549 : 131-132) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เป็นเสมือนหนึ่งการวิเคราะห์และทดสอบเพื่อหาสาเหตุของโรค เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาอย่างแน่ชัด หลังจากมีความเข้าใจในการวินิจฉัยของตนแล้ว ก็จะกำหนดแนวทางการรักษาโรคนั้น ไม่ว่าจะโดยการรักษาทางยา การผ่าตัด หรือการฉายรังสี การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ก็เปรียบเสมือนการกำหนดแนวทางการรักษาโรคของแพทย์นั่นเอง เพียงแต่สิ่งที่โครงการฝึกอบรมต้องการจะแก้ไวนั้นคือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมิใช่โรคภัยไข้เจ็บ ดังนั้น เมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว จะต้องสามารถวางแผน ออกแบบ และพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ด้วย มิฉะนั้นก็จะเปรียบเสมือนหนึ่งการกำหนดแนวทางการรักษาโรคที่ไม่ถูกต้อง และไม่สามารถรักษาโรคนั้นได้ ดังนั้น การวางแผนการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นมากที่หน่วยงานฝึกอบรมจะจัดทำขึ้นไว้ เพราะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ประสบการณ์เข้าใจถึงปัญหาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมขององค์กร จึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะจัดทำแผนโครงการฝึกอบรม อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545:48) ที่กล่าวว่า บริษัทหรือองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระบบกำหนดแผนการฝึกอบรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน โดยหน่วยงานพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลกำหนดแผนและงบประมาณด้านการดำเนินงาน จัดเตรียมหลักสูตรที่จะฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร เลือกสถานที่เตรียมเทคนิคการสอนและสื่อ ตลอดจนคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการฝึกอบรมนั้นดำเนินไปตามเป้าหมาย หรือทิศทางของแผนการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการฝึกอบรมที่ออกมาจะได้มีความพร้อมสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการ

ส่วนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.2) รองลงมาคือ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.3) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 49.5) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเบญจามิน บลูม (Benjamin Bloom, 1964 : 83-84) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามแบบของบลูม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain)

เป็นวัตถุประสงคที่รวมถึงการเรยนรูทางดานความรู ความคิด และการแกปญหา แบ่งออกเป็น 6 ชั้น คือ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ส่วน ดานจิตพิสัย (affective domain) เป็นวัตถุประสงคที่รวมถึงการเรยนรูทางดานทัศนคติ ค่านิยม ความสนใจ และความซาบซึ้ง และดานทักษะพิสัย (psychomotor domain) เป็นวัตถุประสงคที่ รวมถึงการเรยนรูทางดานทักษะในการเคลื่อนไหวและการใชอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย เป็นการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในดานกระทำ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตร อาวะกุล (2540 :110) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงคของการฝึกอบรมเป็นการระบุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางของ พฤติกรรมที่ปรารถนาให้มีความรู้ ทักษะหรือชานาญการ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ที่สูงขึ้นและทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของ กระทรวงแรงงานที่ได้จัดทำมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย หรือ มรท. 8001-2546 ขึ้นโดยประโยชน์ก็คือ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ดันทุนการผลิตลดลง เพิ่มโอกาสทางการค้า รวมถึงการเพิ่มความน่าสนใจในการลงทุนใน ประเทศไทย ซึ่งมาตรฐานแรงงานไทยจะช่วยให้แรงงานทุกคนมีความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของตนเองได้ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2546 : 4) ทั้งนี้ วัตถุประสงคของการฝึกอบรมของบริษัทเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของแรงงานพม่า 3 ดาน ได้แก่ พฤติกรรมดานพุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมที่ให้แรงงานพม่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน และ วิธีการทำงานหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้และความเข้าใจนำไปใช้ให้ถูกต้อง กับภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบขณะที่พฤติกรรมดานทักษะ เป็นพฤติกรรมที่ให้แรงงานพม่ามีความ ชานาญหรือความคล่องแคล่วในการผลิตได้โดยอัตโนมัติ ส่วนพฤติกรรมดานจิตพิสัย เป็นการ กระตุ้นให้แรงงานพม่ามีความรู้สึกรหรือความคิดเห็นว่าเป็นไปในทางบวกหรือทางดี เพราะจะเป็น แรงเสริมให้คนในองค์กรได้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการเสริมสร้างไปปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ทำให้มีกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ

สำหรับการกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการกำหนดเนื้อหาใน หลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเนื้อหาที่จะใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับ สภาพการทำงานจริง (ร้อยละ 79.2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค (ร้อยละ 55.5) และถูกต้องทันสมัย กับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน (ร้อยละ 45.6) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซัง สมิตธิไกร (2549 : 144) ที่กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นเสมือนกรอบที่กำหนดเนื้อหาวิชา เนื้อหาวิชาที่ดีควรมี ยึดถือแนวทาง 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก เนื้อหาจะต้องสนองตอบวัตถุประสงคของการ ฝึกอบรมซึ่งได้กำหนดไว้แล้ว ส่วนประเภทสอง เนื้อหาจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง

และประเภทสุดท้าย เนื้อหาจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิลดา ทาบ่า (Hilda Taba) (อ้างถึงในสมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 88) ที่กล่าวว่า แนวคิดในการเลือกเนื้อหาวิชามาใช้เป็นเกณฑ์พิจารณา โดยเลือกเนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำงาน เพื่อเตรียมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในที่ทำงานได้ทันที หลังการฝึกอบรม อีกทั้งเนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมและตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรระดับปฏิบัติการต่อการเพิ่มสมรรถภาพในการผลิตแก่พนักงานหลังการฝึกอบรม เพื่อพนักงานสามารถเพิ่มการผลิตได้มากขึ้น ถ้าหากได้ความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นแล้วจะทำให้ปัญหาในการทำงานยุติลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเนื้อหาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

เมื่อเลือกเนื้อหาวิชาบรรจุในหลักสูตรการฝึกอบรมจากการใช้หลักการเลือกเนื้อหาวิชาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นขั้นตอนของการจัดลำดับเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม โดยจัดลำดับตามความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนหลัง (ร้อยละ 68.3) รองลงมาจัดลำดับตามคุณสมบัติหรือตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 39.6) และจัดลำดับตามเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก (ร้อยละ 28.7) สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมส่วนมากขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการฝึกอบรม และคุณสมบัติหรือตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าแรงงานพม่ามีความแตกต่างของพื้นฐานความรู้ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่ง แต่มีเป้าหมายที่จะปฏิบัติหน้าที่และปรับตัวให้เข้ากับระบบขององค์กร การเรียนรู้ควรเรียนเป็นขั้นตอน เริ่มจากการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานหรือหลักสูตรการปฏิบัติงานเบื้องต้นสำหรับแรงงานพม่า ซึ่งบางครั้งเรียกว่า “การปฐมนิเทศ” เป็นการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้รู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบขององค์กร เพื่อจะได้นำความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นไปใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นเพิ่มรายละเอียดในการจัดหลักสูตรตามประสบการณ์ของแต่ละคน เพื่อจะได้มีความเชี่ยวชาญหรือทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิบูลย์ บุญชูโรกุล (2545 : 80) ที่กล่าวว่า การจัดลำดับตามความจำเป็นก่อนหลังของหัวข้อวิชาที่ฝึกอบรม โดยต้องให้ความรู้จากสิ่งที่ยังไม่รู้จากระดับเริ่มต้นไปสู่ระดับที่ซับซ้อน และทำความเข้าใจกับแนวคิดหรือหลักการพื้นฐานก่อน จึงฝึกทักษะในตอนถัดไป การฝึกทักษะก็เช่นเดียวกัน ฝึกทักษะพื้นฐานให้ได้ก่อนที่จะนำไปใช้ร่วมกับทักษะใหม่ที่จะฝึกในภายหลัง ซึ่งเนื้อหาวิชาที่จัดเรียงลำดับอย่างสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระเบียบและเป็นขั้นตอนรองรับกันไปตามลำดับเหมือนกับการก้าวขึ้นบันได ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างดี ส่วนเนื้อหาที่ย่างยากซับซ้อนแบ่งออกเป็นหน่วยย่อยๆ ตามลำดับขั้นตอนที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เริ่มต้นโดยการปูพื้นฐานด้วยเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก เพื่อสร้างกำลังใจและความมั่นใจให้กับ

ผู้เรียน อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซีย์ สมิททิง (2549 : 145) ที่กล่าวว่า การจัดลำดับขั้นตอน การเสนอเนื้อหา ควรให้ภาพรวมอย่างกว้างๆ ของหลักสูตร ก่อนที่จะเจาะลึกลงไปรายละเอียด ผู้เข้ารับการอบรมก็จะมองเห็นภาพรวมก่อนที่จะต้องการรู้รายละเอียดปลีกย่อย ส่วนการจัดลำดับ เนื้อหาควรคำนึงถึงความจำเป็นก่อนหลัง ความเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน หรือเริ่มจากสิ่งง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก และจากความรู้พื้นฐาน ไปสู่ความรู้ที่สลับซับซ้อน การจัดลำดับจากง่ายไปสู่ยาก จะทำให้ ผู้รับการอบรมรู้สึกประสบความสำเร็จในการเรียน และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นเรื่อยๆ

ส่วนการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสอนงาน (ร้อยละ 87.1) รองลงมาคือ การสาธิต (ร้อยละ 64.4) และการบรรยาย (ร้อยละ 63.4) โดยวิธีการสอนงานเป็นวิธีการใช้ส่วนใหญ่ เนื่องจากการสอนงานจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และผู้ที่สอนงานเป็นหัวหน้างานซึ่งมีประสบการณ์ใน การทำงานทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2549 : 86) ที่กล่าวว่า การสอนงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยจะสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่ สอนจริงๆ รองลงมา คือ วิธีการสาธิต เป็นเทคนิควิธีในการอธิบาย แสดงวิธีตามลำดับขั้นตอนที่ ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ให้เหมาะสม เพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปใช้ในการทำงานตามหลักการและกระบวนการอย่างถูกต้อง (วิบูลย์ บุญชูโรกุล, 2545 : 86) วิธีสุดท้าย คือ วิธีการบรรยาย เป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และความเข้าใจใน เนื้อหาที่วิทยากรพูด เพื่อสื่อความหมายในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในหัวข้อที่ กำหนด ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่ต้องการ (สุภาพร พิศาลบุตร และชยยุทธ เกษสาคร, 2549 : 78)

ในส่วนการเลือกสื่อในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการใช้สื่อในการฝึกอบรม ดังนี้คือ แผ่นภาพหรือโปสเตอร์ (ร้อยละ 56.4) รองลงมาคือ วีดีโอ + ซีดี (ร้อยละ 50.5) และเครื่องฉาย ภาพข้ามศีรษะ (ร้อยละ 22.8) ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า มีปัญหาอุปสรรคใน ด้านการสื่อสาร สื่อที่นำมาใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานพม่า ควรเลือกสื่อ ทางด้านภาพ เช่น รูปภาพ โปสเตอร์ แผนภูมิ วีดีโอ ซีดี เพราะว่าภาพมีความชัดเจน ทำให้เข้าใจ ง่ายกว่าสื่อทางด้านเสียง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของทงฟู ศิริวงศ์ (2548 : 103) ที่กล่าวว่า การใช้สื่อในการฝึกอบรมเนื้อหาวิชา โดยใช้แผ่นใส แผนภูมิ รูปภาพ โปสเตอร์ หรืออาจใช้ภาพ ฉายภาพนิ่ง (overhead) ภาพยนตร์ หรือวีดีโอ + ซีดี ทำให้เกิดความเข้าใจง่าย สามารถมองเห็น ส่วนสำคัญของการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เนื่องจากกระตุ้นความทรงจำและรวดเร็วในการจดจำ โดยการ

ถ่ายภาพของจริงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงระบบต่างๆ ได้ง่ายและน่าสนใจเพราะการฝึกอบรมใช้เวลาสั้นทุกวินาทีมีค่าต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของวินูลย์ บุญขจรโรกุล (2545 : 9) ที่กล่าวว่า การเลือกชนิดสื่อ ขึ้นอยู่กับความถนัดของวิทยากร โดยใช้สื่อที่เข้าใจง่าย ผลิตง่าย และให้เหมาะสมกับคุณวุฒิกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับการเลือกสถานที่ในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานจริง (ร้อยละ 71.3) รองลงมาคือ ห้องอบรมภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 67.3) และศูนย์ฝึกอบรมขององค์กร (ร้อยละ 13.9) ซึ่งอาจเนื่องจากการเลือกสถานที่ฝึกอบรมแรงงานพม่าส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมภายในบริษัท ทำให้สะดวกต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้จัดการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 118) ที่กล่าวว่า สถานที่ฝึกอบรมควรเป็นสถานที่ที่มีแหล่งทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความมุ่งหมายของการอบรม มีเครื่องมือสำหรับการฝึกอบรม ไม่ต้องเคลื่อนย้ายวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ซึ่งสามารถปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบและในขณะที่ทำการฝึกอบรมถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมสามารถแก้ไขได้รวดเร็ว

จำนวนวิทยากรในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม โดยกำหนดเป็นสัดส่วนระหว่างวิทยากรภายในองค์กรกับวิทยากรภายนอกองค์กร ดังนี้ 100 : 0 (ร้อยละ 51.5) รองลงมาคือ 80 : 20 (ร้อยละ 25.7) และ 70 : 30 (ร้อยละ 8.9) สำหรับวิทยากรภายในคือ ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30.7) รองลงมาคือ หัวหน้างานแต่ละแผนกของพนักงาน (ร้อยละ 26.7) และฝ่ายผลิต (ร้อยละ 19.8) ส่วนวิทยากรภายนอก เป็นวิทยากรหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 8.9) ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาล (ร้อยละ 7.9) รองลงมาคือ กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 6.9) และเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด (ร้อยละ 4.0) หรือกล่าวได้ว่า บริษัทส่วนใหญ่ใช้จำนวนวิทยากรภายในมากกว่าภายนอก ทั้งนี้อาจมีเหตุผลมาจากการเลือกวิทยากรอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือภายในองค์กรเดียวกัน ทำให้เข้าใจลักษณะงาน สามารถรู้ปัญหาที่แท้จริงและรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของเนื้อหาหลักสูตรได้ดี (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 109) แต่ถ้าบางเนื้อหาต้องการความรู้ทางวิชาการเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งซึ่งวิทยากรภายในขาดความรู้ความสามารถในเนื้อหานั้นๆ จึงเลือกวิทยากรภายนอกมาถ่ายทอดความรู้ การใช้วิทยากรภายนอกมีประโยชน์ในแง่ที่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ แต่ขณะเดียวกันข้อจำกัดคือ บุคคลภายนอกย่อมเข้าใจหน่วยงานนั้นน้อยกว่าวิทยากรภายใน (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2549 : 118) ทั้งนี้ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องเทคนิคการฝึกอบรมและการเลือกใช้ให้เหมาะสมนับเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดในการเลือกวิธีการสอนที่จะก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพผลดีขึ้น (วินูลย์ บุญขจรโรกุล, 2545 : 9)

ส่วนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม จะเลือกมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (ร้อยละ 86.1) รองลงมาคือ มีความชำนาญในหัวข้อที่กำหนด (ร้อยละ 55.4) และพูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 54.5) นอกจากนี้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกล่ามแปลภาษาพม่าในการฝึกอบรม บริษัทมีล่ามแปลภาษาพม่า (ร้อยละ 81.2) โดยเลือกล่ามแปลภาษาพม่าที่มีคุณสมบัติ ดังนี้คือพูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 73.2) รองลงมาคือ สามารถแปลและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (ร้อยละ 72.3) และมีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น (ร้อยละ 32.7) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเลือกวิทยากรหรือล่ามควรเลือกผู้ที่ทำหน้าที่สามารถสื่อสารกับแรงงานพม่าได้ เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของผู้สอนให้กับแรงงานพม่าได้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิบูลย์ บุญชูโรกุล (2545 : 9) ที่กล่าวว่า วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ หรือทักษะจากการสื่อสารด้วยภาษาที่กระชับ มีความชัดเจน เป็นขั้นตอน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีอุปสรรคในการทำความเข้าใจอันเนื่องมาจากภาษา จนสามารถเรียนรู้ในเนื้อหาที่พึงเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นอกจากนี้คุณสมบัติของวิทยากรและล่าม เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ในหัวข้อวิชาการที่กำหนดทั้งในด้านเนื้อหา เทคนิค และการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมต่างๆ ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ รวมทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีเทคนิค และวิธีการชักจูงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น และมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (ทองฟู ศิริวงศ์, 2548 : 60)

ในส่วนการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.3) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณไม่มี การกำหนดงบประมาณสำหรับแรงงานพม่า โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับหลักสูตรฝึกอบรม จำนวนหลักสูตร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งงบประมาณการดำเนินงานการฝึกอบรม ผู้จัดทำโครงการจะต้องดำเนินงานอยู่ภายในกรอบงบประมาณและช่วงเวลาที่กำหนด แต่ถ้างบประมาณไม่ได้กำหนดไว้ ผู้จัดทำโครงการจะต้องเขียนโครงการและระบุความสำคัญของโครงการ ตลอดจนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับความคุ้มค่า และมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะจัดทำโครงการฝึกอบรม (จิระหงส์ดารมภ์, 2546 : 112)

สำหรับการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 68.3) ทั้งนี้อาจเพราะแรงงานพม่าเป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ปฏิบัติงานในส่วนของการกระบวนการผลิตของบริษัทอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานพม่าทั้งกลุ่มมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน มีความรู้พื้นฐาน มีประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544 : 57) ที่กล่าวว่าในการจัดการอบรม ถ้าหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันหรือพื้นฐานใกล้เคียงกัน ก็จะเป็นเรื่องง่ายในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

1.3 การดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการดำเนินการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 73.3) รองลงมาคือ หน่วยงานอิสระมีสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรม (ร้อยละ 3.0) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดรูปหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบงานฝึกอบรมขององค์กร ซึ่งนิยมกระทำกันอยู่โดยทั่วไปในองค์กรต่างๆ เพียงสองรูปแบบ ดังต่อไปนี้คือ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2549 : 256-259) การจัดให้หน่วยฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบนี้จะมอบหมายงานฝึกอบรมให้แก่ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ โดยภายในฝ่ายก็จะมีหน่วยฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงอีกต่อหนึ่ง ดังนั้น การตัดสินใจต่างๆ ในขั้นสุดท้าย จึงขึ้นอยู่กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ หน่วยฝึกอบรมเป็นเพียงผู้รับมอบหมายนโยบายและดำเนินการไปตามนั้น ลักษณะของการจัดรูปหน่วยงานแบบนี้มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรซึ่งมีขนาดเล็กหรือปานกลาง และการจัดตั้งหน่วยฝึกอบรมเป็นหน่วยงานอิสระ รูปแบบการจัดหน่วยงานแบบนี้ จะยกฐานะของหน่วยฝึกอบรมขึ้นเป็นฝ่ายหรือแผนกหนึ่งขององค์กร และมีผู้จัดการของหน่วยงานโดยเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานขององค์กร ลักษณะของการจัดรูปหน่วยงานแบบนี้ มักเป็นที่นิยมในหมู่บริษัทหรือองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (สมคิด บางโม, 2549 : 31)

ส่วนการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่มีกำหนดบทบาทในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6) รองลงมาคือ นักวิชาการหรือวิทยากร (ร้อยละ 22.8) และเป็นที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์กร (ร้อยละ 15.8) นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยังมีบทบาทการดูแลรับผิดชอบการทำบัตรแรงงานต่างด้าว และการตรวจสุขภาพประจำปีของแรงงานพม่าอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่เน้นบทบาทเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม เพราะจะเป็นผู้ที่เข้าใจถึงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะทำหน้าที่ในการดำเนินการฝึกอบรมทั้งหมด ตั้งแต่การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการ การของบประมาณ ติดต่อวิทยากร เตรียมเอกสาร และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึกอบรม และอำนวยความสะดวกให้ทุกๆ ฝ่ายจนกระทั่งการฝึกอบรมเสร็จสิ้น (สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 53) ส่วนบทบาทรองลงมาเป็นบทบาทนักวิชาการหรือวิทยากร ทั้งนี้เนื่องจาก

องค์การขยายตัวใหญ่ขึ้น ผู้บริหารต้องมึนงานมาก ไม่มีเวลามาสอนงานอีกต่อไป เจ้าหน้าที่จึงต้องมารับหน้าที่แทน โดยให้ความรู้และข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และทักษะในการผลิตให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สมคิด บางโม, 2549 : 26) และบทบาทสุดท้ายคือบทบาทการเป็นที่ปรึกษา ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจให้คำปรึกษาในลักษณะช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข และให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการฝึกอบรม โดยสนับสนุนการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน (วิบูลย์ บุญชูโรกุล, 2545 : 169)

1.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า บริษัทประมาณครึ่งหนึ่งมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 51.5) รองลงมาคือ การประเมินผลบางครั้ง (ร้อยละ 31.7) และไม่มีการประเมินผล (ร้อยละ 16.8) โดยประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (ร้อยละ 71.3) รองลงมาคือ ประเมินผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 46.5) และการประเมินผลความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6) นอกจากนี้การประเมินผลการฝึกอบรมโดยวิธีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (ร้อยละ 36.6) ทั้งนี้จากแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) บริษัทส่วนใหญ่ประเมินผลจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (behavior evaluation) ถึงแม้ว่าการประเมินผลในเรื่องนี้เป็นการกระทำที่ค่อนข้างยาก ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการประเมินมาก แต่การประเมินผลความคิดเห็นและการประเมินผลการเรียนรู้ มิใช่เป็นเครื่องแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน และถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้นตามความรู้ที่ได้รับมา ก็แสดงว่าการฝึกอบรมในครั้งนั้นล้มเหลว ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมคือ การสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ (สมคิด บางโม, 2549 : 119) นอกจากการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการประเมินผลอีกวิธีหนึ่งรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร โดยการทดสอบการสอบปากเปล่า (oral test) การสอบข้อเขียน (written test) การสอบภาคปฏิบัติ (performance test) (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2549 : 149) และการประเมินผลความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรม (reaction) เป็นอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งประเมินความรู้สึของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม โดยอาจครอบคลุมทั้งทางด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการอบรม เอกสาร

ประกอบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของการฝึกอบรม (ชูชัย สมิติไกร, 2549 : 207) วิธีสุดท้ายเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากองค์การ (result evaluation) ทั้งนี้มีเหตุผลมาจากการประเมินผลระดับองค์การเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์การไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด โดยผลลัพธ์เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลกำไร ยอดขายเพิ่มขึ้น คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น การประเมินผลที่ได้จากการฝึกอบรมจะนำมาใช้ เพื่อเชื่อมโยงผลของโครงการเข้ากับการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม (สมคิด บางโม, 2549 : 119)

ส่วนการติดตามผล บริษัทส่วนใหญ่มีการติดตามผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 48.5) รองลงมาคือ ติดตามผลบางครั้ง (ร้อยละ 31.7) และไม่มีการติดตามผล (ร้อยละ 19.8) นอกจากนี้ระยะเวลาในการติดตามผล ได้แก่ หลังการฝึกอบรม 3 เดือน (ร้อยละ 53.5) รองลงมาคือ หลังการฝึกอบรม 15 วัน (ร้อยละ 25.7) และหลังการฝึกอบรม 1 ปี (ร้อยละ 1.0) ทั้งนี้เนื่องจากการติดตามผล (follow-up evaluation) ทำให้ทราบว่าผลการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำวิชาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในงานที่ทำหรือไม่ หรือได้ประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ในงานได้ดีหรือไม่ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนการฝึกอบรมครั้งต่อไป (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2544 : 253) นอกจากนี้ระยะเวลาการติดตามผลการฝึกอบรม ควรจะปล่อยระยะเวลาให้ผ่านไปช่วงหนึ่ง ซึ่งนานพอที่จะให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับการอบรมไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ระยะเวลาอาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน อาจจะต้องใช้การติดตามเป็นระยะๆ โดยติดตามหลังการอบรม 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี (จิระ หงษ์ลดารมภ์, 2546 : 456)

สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ใช้วิธีการแบบสังเกต (ร้อยละ 52.5) รองลงมาคือ แบบสอบถาม (ร้อยละ 13.9) และแบบทดสอบ (ร้อยละ 7.9) โดยวิธีการสังเกตเป็นวิธีการที่ใช้ส่วนใหญ่ ทั้งนี้มีเหตุผลมาจากการสังเกต ทำได้ 2 ลักษณะ คือ การสังเกตด้วยสายตาและความรู้สึจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถประเมินได้ในลักษณะกว้างๆ กับการสังเกตโดยมีเครื่องมือประกอบการกำหนดหัวข้อรายการ เพื่อตรวจสอบและประเมินค่า (สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์, 2547 : 78) อีกทั้งการสังเกตและจดบันทึกการทำงานเป็นการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นจริง (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545 : 137) รองลงมาวิธีการสอบถาม เป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่นิยมใช้สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งงานไม่สูงนักและมีจำนวนมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่รวดเร็ว มีมาตรฐานและสามารถควบคุมเวลาดำเนินงานและค่าใช้จ่ายได้ดี (จิระ หงษ์ลดารมภ์, 2546 : 456) วิธีสุดท้ายวิธีการทดสอบ เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในการ

ฝึกอบรม อีกทั้งสามารถนำแบบทดสอบมาใช้ในการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบผลความก้าวหน้าและวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม (จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, 2544 : 253)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทุกองค์การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า หากแต่มีบางองค์การที่อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ซึ่งปัญหาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับแรงงานพม่ามีหลายภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาพม่า ภาษายะไข่ เป็นต้น ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับแรงงานพม่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสพทิพย์ พรประภา (2548 : 30) และสาริณี ฤทธิชัย (2546 : 64) ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านการสื่อสารภาษาเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากแรงงานพม่าฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ ดังนั้น การฝึกอบรมควรใช้สื่อรูปภาพเป็นหลักในการอธิบาย และควรจัดตั้งหน่วยงานอิสระภายในบริษัทให้ดูแลรับผิดชอบด้านการสอนงานให้กับแรงงานพม่าโดยเฉพาะ

2. การขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอนแรงงานพม่าโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาษาพม่า ทำให้แรงงานพม่าไม่เข้าใจและขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะการสื่อสารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540 : 41) ที่กล่าวว่า ปัญหาการฝึกอบรมมักจะเกิดจากตัววิทยากร เช่น การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก เนื่องจากผู้ที่จะเป็นวิทยากรมีอาชีพมีจำนวนจำกัด นอกจากนี้การเลือกวิทยากร ควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในวิชาชีพ แต่จะต้องคำนึงถึงทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ (สมชาติ กิจจรยง, 2546 : 67)

3. เรื่องของเวลาในการฝึกอบรมแรงงานพม่า เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เร่งด่วน วัตถุดิบเป็นของสดต้องทำให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งจำเป็นต้องผลิตให้เสร็จทัน จึงไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญฟ้า ปัญญา (2547 : 79) ที่พบว่า การฝึกอบรมส่วนมากจะจัดในช่วงเวลากลางวัน ทำให้การทำงานเป็นกะมีปัญหาในเรื่องเวลา ไม่สามารถที่จะเข้ารับการฝึกอบรมได้

4. ทักษะคิดของแรงงานพม่าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าทำงานเป็นรายวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นการเสียเวลาและเสียเงิน

โดยเปล่าประโยชน์ และสามารถปฏิบัติงานได้อยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร (2549 : 145) ที่กล่าวว่า ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมเป็นการเสียเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความสนใจและความตั้งใจในขณะฝึกอบรม

5. ระดับความรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานพม่า ตั้งแต่คนไม่รู้หนังสือจนกระทั่งคนจบปริญญาตรี ทำให้ระดับการรับรู้ไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิตร ไล่วันนุญงาม (2548 : 66) ที่กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันมาก ทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน บางครั้งต้องเสียเวลาไปกับการเรียนรู้บางเรื่อง

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร จากการคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีจำนวน 101 บริษัท ซึ่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของบริษัทนั้นๆ เป็นผู้ให้ข้อมูล การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีจำนวน 101 บริษัท ซึ่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของบริษัทนั้นๆ เป็นผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บริษัททำธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป (ร้อยละ 78.2) รองลงมาทำธุรกิจผักและผลไม้แช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป (ร้อยละ 12.9) และทำธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร

ประเภทขนมขบเคี้ยว และเครื่องดื่ม (ร้อยละ 7.9) บริษัทที่มีแรงงานพม่ามากกว่า 500 คนขึ้นไป (ร้อยละ 25.7) รองลงมาจำนวนแรงงานพม่า 201-300 คน (ร้อยละ 24.8) และแรงงานพม่าจำนวน 301-400 คน (ร้อยละ 17.8) นอกจากนี้บริษัทส่วนใหญ่มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ร้อยละ 87.1) โดยพบว่าเป็นหลักสูตรเกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงาน (ร้อยละ 74.3) รองลงมาหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงาน (ร้อยละ 72.3) และหลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต (ร้อยละ 53.5) นอกนั้นเป็นหลักสูตรด้านการผลิตอาหารถูกสุขลักษณะ : GMP และ HACCP และกิจกรรม 5 ส (ร้อยละ 24.8)

2. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บริษัทมีการดำเนินกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) ขั้นตอนที่สอง การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) ขั้นตอนที่สาม การดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) และขั้นตอนสุดท้าย การประเมินผลฝึกอบรม (ร้อยละ 83.2) และติดตามผลการฝึกอบรม (ร้อยละ 80.2) โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

การศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) โดยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 55.4) วิเคราะห์บุคคล (ร้อยละ 73.3) และวิเคราะห์งานกับวิเคราะห์องค์การ (ร้อยละ 69.3 ในจำนวนที่เท่ากัน) นอกจากนี้มีการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรหรือส่วนรวม (ร้อยละ 62.3)

2.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) และตั้งอยู่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 45.5) โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.2) รองลงมาคือ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.3) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 49.5) สำหรับหลักเกณฑ์การเลือกเนื้อหา

ในหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง (ร้อยละ 79.2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 55.5) และถูกต้อง ทันสมัยกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน (ร้อยละ 45.6) ขณะที่การจัดลำดับเนื้อหา โดยจัดลำดับตามความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนหลัง (ร้อยละ 68.3)

สำหรับการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม บริษัทมีการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสอนงาน (ร้อยละ 87.1) นอกจากนี้ใช้สื่อแผ่นภาพหรือโปสเตอร์ (ร้อยละ 56.4) ในการฝึกอบรม สำหรับการเลือกสถานที่ในการฝึกอบรมจากสถานที่ปฏิบัติงานจริง (ร้อยละ 71.3)

จำนวนวิทยากรในการฝึกอบรมจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรสัดส่วน 100 : 0 (ร้อยละ 51.5) 80 : 20 (ร้อยละ 25.7) และ 70 : 30 (ร้อยละ 8.9) สำหรับวิทยากรภายใน คือ ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30.7) ส่วนวิทยากรภายนอก เป็นหน่วยงานราชการ (ร้อยละ 8.9) ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาล (ร้อยละ 7.9)

ส่วนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม จะเลือกมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (ร้อยละ 86.1) ขณะที่บริษัทมีล่ามแปลภาษาพม่า (ร้อยละ 81.2) โดยเลือกล่ามแปลภาษาพม่าที่มีคุณสมบัติพูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 73.2)

ในส่วนการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.3) และไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 68.3)

2.3 การดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 73.3) นอกจากนี้พบว่า บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคือ บทบาทในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6)

2.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทประมาณครึ่งหนึ่งมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 51.5) โดยประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (ร้อยละ 71.3) ขณะที่มีการติดตามผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 48.5) นอกจากนี้ระยะเวลาในการติดตามผล ได้แก่ หลังการฝึกอบรม 3 เดือน (ร้อยละ 53.5) สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูล เพื่อติดตามผลการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการแบบสังเกต (ร้อยละ 52.5)

3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ทุกองค์การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า หากแต่มีบางองค์การที่อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ซึ่งปัญหาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับแรงงานพม่ามีหลายภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาพม่า ภาษายะไข่ เป็นต้น ทำให้มีปัญหาในด้านการสื่อสารกับแรงงานพม่า
2. การขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอนแรงงานพม่าโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาษาพม่า ทำให้แรงงานพม่าไม่เข้าใจและขาดทักษะในการปฏิบัติงาน
3. เรื่องของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เร่งด่วน วัตถุดิบเป็นของสดต้องทำให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งจำเป็นต้องผลิตให้เสร็จทัน จึงไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าได้
4. ทักษะของแรงงานพม่าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าทำงานเป็นรายวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นการเสียเวลาและเสียเงินในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม
5. ระดับความรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานพม่า ตั้งแต่คนไม่รู้หนังสือจนกระทั่งคนจบปริญญาตรี ทำให้ระดับการรับรู้ไม่เท่ากัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 เนื่องจากหน่วยงานฝึกอบรมของบริษัทส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม โดยจัดตั้งหน่วยงานอิสระมีสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรมโดยตรง เพื่อเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานฝึกอบรมขององค์การ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบของหน่วยงานฝึกอบรมให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่

1.2 ผลการวิจัย พบว่า บริษัทส่วนใหญ่กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม แต่บทบาทในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์การจะเพิ่มความสำคัญในอนาคต ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานฝึกอบรม ควรจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่รอบรู้ มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านอื่นนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถรับภาระหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่องค์กรได้

1.3 ผลการวิจัย พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการประเมินและติดตามผลทุกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางบริษัทที่มีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นบางครั้ง หรือไม่มีเลย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทควรมีการประเมินและติดตามผลทุกหลักสูตร ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อทราบว่าผลการฝึกอบรมของหลักสูตรต่างๆ มีประสิทธิภาพดีหรือล้มเหลว เพราะถ้าทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งมีแนวทางการแก้ไขปัญหาลำดับนี้ ได้แก่

(1) บริษัทควรประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่ามาดำเนินงานจัดการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาไทยสำหรับแรงงานพม่า หรือจัดฝึกอบรมหลักสูตรภาษาพม่าสำหรับหน่วยงานฝึกอบรม เนื่องจากการสื่อสารนับเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมทุกชนิดขององค์การ หากพนักงานทุกระดับได้รู้ถึงเทคนิควิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว มีความผิดพลาดน้อยลง เกิดความเข้าใจอันดี ส่งผลให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามความประสงค์ของทุกฝ่าย

(2) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดหาแรงงานพม่าที่สามารถพูดภาษาไทยได้มาเป็นผู้สอนงานคอยควบคุมดูแลแรงงานพม่าโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันปัญหาจากการสื่อสารและการควบคุม ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงบุคคลที่จะให้การสอนงานว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการทำงานที่ถูกต้อง

(3) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดระยะเวลาหรือเวลาในการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมภายในองค์การให้เหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของบริษัท และควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนในการทำงานเป็นภาษาพม่า เพื่อให้ผู้ที่มาทำงานใหม่ได้ศึกษาคู่มือในการปฏิบัติงานด้วยตนเองในเบื้องต้น ซึ่งช่วยลดเวลาในการสอนงานได้ นอกจากนั้นคู่มือในการปฏิบัติงานยังช่วยในการเตรียมการสอนงานสามารถทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะสามารถสอนตามคู่มือในการปฏิบัติงานได้ และช่วยให้การ

สอนงานแต่ละครั้งในงานนั้นๆ มีมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่มาทำงานใหม่สามารถนำกลับไปทบทวนได้ในภายหลัง

(4) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับการนำไปใช้พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ยกย่องสถานภาพชีวิตของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกอบรม

(5) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้พื้นฐาน และประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กัน และเป็นเรื่องง่ายในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคำถามจากแนวความคิดจากเอกสาร หนังสือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะยังตั้งคำถามไม่ครอบคลุมและไม่มีความเที่ยงตรงเพียงพอ โดยข้อเท็จจริงสามารถสร้างแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งทำให้แบบสอบถามครอบคลุมและมีค่าความเที่ยงตรงมากขึ้น

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ ทั้งนี้อาจทำให้ได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เพราะผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้เหมือนกับการสอบถามโดยตรง ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้สามารถควบคุมการกรอกแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้อีกด้วย

2.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักของการวิจัย คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยใช้เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะเห็นกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า เพราะข้อเท็จจริงของธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ผู้บริหารจะมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าค่อนข้างมาก ดังนั้น การที่จะสามารถได้ข้อคิดเห็นหรือคำตอบจากกลุ่มผู้บริหารจะทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์มากขึ้น

2.4 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ควรมีการศึกษากระบวนการฝึกอบรมในจังหวัดอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นได้นำมาปรับใช้

2.5 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากับธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีพนักงานแรงงานพม่า เพื่อจะได้ทราบว่า ระบบการฝึกอบรมแรงงานพม่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ มีลักษณะคล้ายคลึงหรือแตกต่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารอย่างไร

2.6 การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว ควรใช้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นแรงงานพม่า โดยวิจัยเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรม หรือทักษะต่อการฝึกอบรมของแรงงานพม่า” เพื่อให้การศึกษาครบทั้งระบบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2.7 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าไม่ประสบความสำเร็จ และศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ทำให้เห็นถึงภาพรวมของระบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร
จังหวัดสมุทรสาคร

ลักขिता ศาสตราณรงค์กุล 4837711 SHAC / M

ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : นักรบ ระวังการณ์, ค.ม., นฤนันท์ สุริยมณี, Ed.D.,
ชุติมา วงษ์สวัสดิ์, ศศ.ค.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประดิษฐ์กรรมถูกสร้างขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคมมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบทางลบต่อองค์การธุรกิจจำนวนมาก เนื่องจากไม่อาจปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง ซึ่งวิธีการที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จก้าวให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็คือ แนวทางที่มุ่งเน้นการยึดถือคนเป็นหลัก (man centered) “คน” นับเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ ที่สำคัญคือ “คน” สามารถบันดาลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ได้จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็ได้ และจะให้การดำเนินการต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ (สมชาติ กิจยรรยง, 2548 : 5) ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลาย จึงต้องให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคน เพื่อให้คนในองค์กรที่มีอยู่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งวิธีการพัฒนาคนนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมาก และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนวิธีการหนึ่ง คือ “การฝึกอบรม” (พยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 11)

ในวงการอุตสาหกรรมการฝึกอบรมจะมีบทบาทอย่างมาก เนื่องจากขบวนการผลิต (production process) มีความสลับซับซ้อน รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและอย่างต่อเนื่อง ยิ่งมีการพัฒนาเทคโนโลยีมากขึ้นเพียงใดในหน้าที่การงาน ผู้ผลิต (firms) ก็จำเป็นจะต้องมีการลงทุนในทุนมนุษย์แก่พนักงาน โดยการให้การฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ก่อให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่งที่เป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคอุตสาหกรรม เพราะเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ลุ่มแม่น้ำท่าจีนตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ติดทะเลจึงทำให้จังหวัดนี้มีรายได้จากการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในแต่ละปีเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะอาหารทะเล จึงทำให้จังหวัดสมุทรสาครมียุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้เป็น “ครัวโลกทางด้านอาหารทะเล” และเนื่องจากในปัจจุบันภายใต้การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายเพื่อผลิตอาหารตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค อย่างไรก็ตามเมื่อมีการขยายตัวของการประกอบการอุตสาหกรรม ย่อมส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีสูงขึ้น จึงเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงาน (labour demand) มีมากกว่ากำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (labour supply) จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานหรือกำลังคนทางเลือกที่ดีที่สุดก็คือ การหันมาพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (วรรณศิริ ปัญญาพัฒนานุกุล, 2548 : 20)

สำหรับจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานจำนวนมากที่สุด โดยมีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนทั้งหมด 74,531 คน จากจำนวนสถานประกอบการ 6,496 แห่ง โดยแยกแรงงานตามสัญชาติที่มาขึ้นทะเบียนดังนี้คือ แรงงานพม่า 73,489 คน แรงงานลาว 896 คน และแรงงานกัมพูชา 146 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2550) จากรายงานข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานจากประเทศพมามีจำนวนมากที่สุด มีถึงร้อยละ 98.6 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด การที่แรงงานอพยพจากประเทศพม่าเข้ามาประเทศไทยมากนั้นเนื่องจากปัจจัยผลักดันที่เกิดขึ้นในประเทศพม่า โดยประชาชนชาวพม่าได้รับความกดดันทางการเมืองและการปกครองจากรัฐบาลทหารพม่า จึงทำให้ชาวพม่าอพยพเข้าสู่ประเทศไทยตามพรมแดนของไทยที่ติดต่อกันถึง 2,387 กิโลเมตร นอกเหนือไปจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว ปัจจัยภายในประเทศไทยที่สถานประกอบการประเภทต่างๆ กำลังขยายตัว และมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับแรงงานภายในประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพจากประเทศพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550 : 73)

ในสภาพปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการกำลังแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จะใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กำลังแรงงานจะต้องมีคุณภาพ มีความรู้พื้นฐาน และความรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งแรงงานพม่าโดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ระดับการศึกษาต่ำอยู่จำนวนมาก การยกระดับความรู้และทักษะของแรงงานที่ไร้ฝีมือ (unskilled labor) ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (skill labor) ทำได้โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการจัดกระบวนการฝึกอบรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทักษะแรงงานที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานขององค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้โดยตรง และเป็นการเพิ่มพูน สนับสนุน ให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารจังหวัดสมุทรสาคร โดยหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ให้ข้อมูล เพราะเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทราบถึงสภาพและปัญหาอุปสรรคของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ทั้งในด้านการบริหาร แนวทาง และขั้นตอนในการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานพม่าในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดสำหรับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคใดที่เกิดขึ้นจากการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้แบน และอำเภอบ้านแพ้ว

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยคัดเลือกบริษัทที่ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) เข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบควบคุม หรือบริหารงานฝึกอบรมของอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

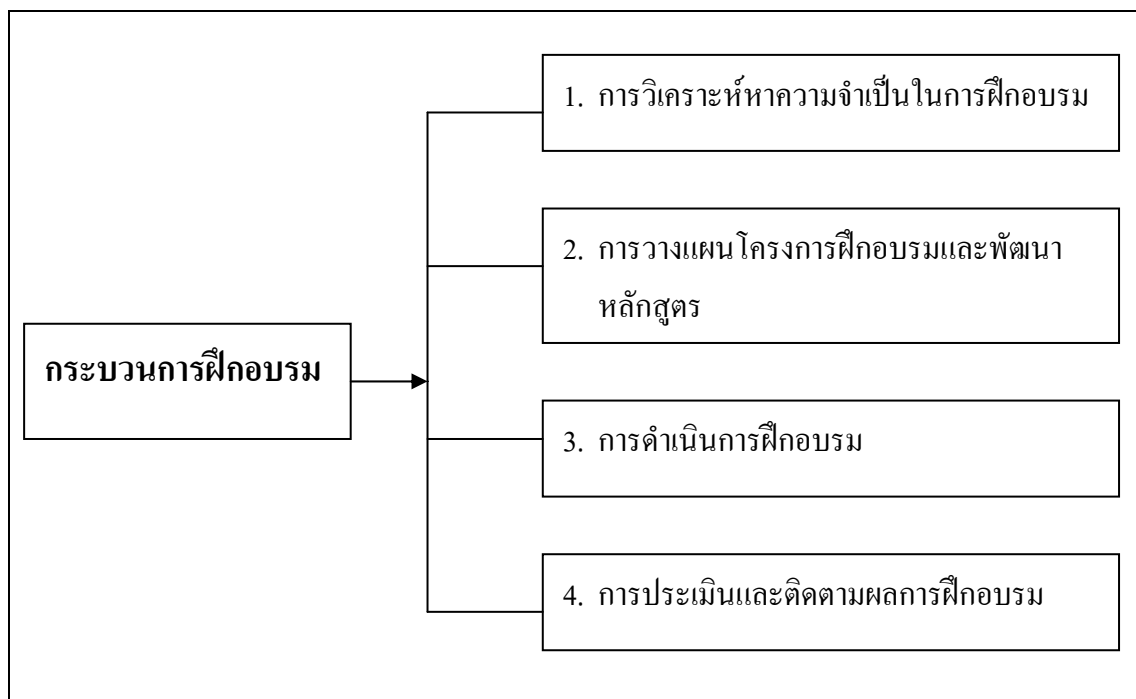
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะประเด็นด้านกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาศึกษาใน 4 เรื่อง ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของกระบวนการฝึกอบรมของ เดซินอมด์ เวอร์เนอร์ และแฮริส (Decinome, Werner and Harris, 2002 : 157) ; นฤนันท์ สุริยมณี และพีระศักดิ์ บุรณะโสภณ (2540 : 203) ; นัสตรา หงษ์ร่อน (2548 : 6) และณัฐพัชร วงศ์ปัทมชัย (2549 : 25) พบว่า กระบวนการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะการฝึกอบรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาองค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก จึงน่าจะทราบถึงสภาพและปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

จากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัย ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานพม่าต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมที่มีพนักงานเป็นแรงงานพม่า เพื่อจะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางแก้ไขแรงงานพม่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางและข้อมูลให้กับองค์กร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาในการจัดกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของแต่ละองค์กรในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่มีการจ้างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครเข้าทำงานปี พ.ศ. 2550 จำนวนตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป จำนวนประชากรทั้งสิ้น 156 บริษัท ได้แบ่งออกไปเป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือ (try out) 30 บริษัท ที่เหลือจำนวน 126 บริษัท ซึ่งตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 101 บริษัท จึงถือได้ว่า 101 บริษัทเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าของบริษัทนั้นๆ เป็นผู้ให้ข้อมูล และใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ประยุกต์แนวคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าให้ได้ผลดีที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของบริษัท ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บริษัทมีการดำเนินกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) ขั้นตอนที่สอง การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) ขั้นตอนที่สาม การดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) และขั้นตอนสุดท้าย การประเมินผลฝึกอบรม (ร้อยละ 83.2) และติดตามผลการฝึกอบรม (ร้อยละ 80.2) โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) โดยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 55.4) วิเคราะห์บุคคล (ร้อยละ 73.3) และวิเคราะห์งานกับวิเคราะห์ห้องค์การ (ร้อยละ 69.3 ในจำนวนที่เท่ากัน) นอกจากนี้ มีการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรหรือส่วนรวม (ร้อยละ 62.3)

1.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) และตั้งอยู่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 45.5) โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.2) รองลงมาคือ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.3) และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 49.5) สำหรับหลักเกณฑ์การเลือกเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง (ร้อยละ 79.2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 55.5) และถูกต้องทันสมัยกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน (ร้อยละ 45.6) ขณะที่การจัดลำดับเนื้อหา โดยจัดลำดับตามความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนหลัง (ร้อยละ 68.3)

สำหรับการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม บริษัทมีการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสอนงาน (ร้อยละ 87.1) นอกจากนี้ใช้สื่อแผ่นภาพหรือโปสเตอร์ (ร้อยละ 56.4) ในการฝึกอบรม สำหรับการเลือกสถานที่ในการฝึกอบรมจากสถานที่ปฏิบัติงานจริง (ร้อยละ 71.3)

จำนวนวิทยากรในการฝึกอบรมจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรสัดส่วน 100 : 0 (ร้อยละ 51.5) 80 : 20 (ร้อยละ 25.7) และ 70 : 30 (ร้อยละ 8.9) สำหรับวิทยากรภายใน คือ ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30.7) ส่วนวิทยากรภายนอก เป็นหน่วยงานราชการ (ร้อยละ 8.9) ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาล (ร้อยละ 7.9)

ส่วนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรม จะเลือกมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (ร้อยละ 86.1) ขณะที่บริษัทมีล่ามแปลภาษาพม่า (ร้อยละ 81.2) โดยเลือกล่ามแปลภาษาพม่าที่มีคุณสมบัติพูดภาษาพม่าได้ (ร้อยละ 73.2)

ในส่วนการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม (ร้อยละ 67.3) และไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 68.3)

1.3 การดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 73.3) นอกจากนี้พบว่า บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคือ บทบาทในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม (ร้อยละ 44.6)

1.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทประมาณครึ่งหนึ่งมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 51.5) โดยประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (ร้อยละ 71.3) ขณะที่มีการติดตามผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 48.5) นอกจากนี้ระยะเวลาในการติดตามผล ได้แก่ หลังการฝึกอบรม 3 เดือน (ร้อยละ 53.5) สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูล เพื่อติดตามผลการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการแบบสังเกต (ร้อยละ 52.5)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

2.1 ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับแรงงานพม่ามีหลายภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาพม่า ภาษายะไข่ เป็นต้น ทำให้มีปัญหาในด้านการสื่อสารกับแรงงานพม่า

2.2 การขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอนแรงงานพม่าโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาษาพม่า ทำให้แรงงานพม่าไม่เข้าใจและขาดทักษะในการปฏิบัติงาน

2.3 เรื่องของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เร่งด่วน วัตถุดิบเป็นของสดต้องทำให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งจำเป็นต้องผลิตให้เสร็จทัน จึงไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าได้

2.4 ทักษะของแรงงานพม่าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าทำงานเป็นรายวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นการเสียเวลาและเสียเงินในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม

2.5 ระดับความรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานพม่า ตั้งแต่คนไม่รู้หนังสือจนกระทั่งคนจบปริญญาตรี ทำให้ระดับการรับรู้ไม่เท่ากัน

อภิปรายผล

1. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการวิเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บริษัทมีกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานพม่าเป็นจำนวนมากโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะ แต่กระแสนการแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรุนแรง ธุรกิจจึงต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสนองตอบความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วของผู้บริโภค จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะแรงงานพม่าโดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ หรือสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องมีการฝึกอบรมแรงงานพม่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพล สกลเกียรติ (2546 : 78) ที่กล่าวว่า อุตสาหกรรมส่งออกของไทยมุ่งตลาดโลกมากกว่าตลาดภายในเพื่อหารายได้เข้าประเทศจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับความก้าวหน้าของประเทศคู่แข่ง การนำแนวคิดจากต่างประเทศมาปรับและผสมผสานให้เหมาะสมย่อมได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาทักษะผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการทั้ง

กระบวนการ วิธีการ บุคลากร ทรัพยากรอื่นๆ และงบประมาณจึงจะเกิดผลได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ควรต้องผ่านการอบรมอย่างเป็นรูปธรรม

1.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.2) ทั้งนี้เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร แต่จะเป็นการสิ้นเปลืองเงินและเวลาอย่างมาก ถ้าส่งบุคลากรไปอบรมในหลักสูตรที่ไม่มีความจำเป็น เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรม บุคลากรก็ไม่ได้นำความรู้ ทักษะ และทัศนคติกลับมาแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรมิได้วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมมาก่อน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540 : 120) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพสถานการณ์ หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่ต้องการหรือคาดหวังกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขโดยการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ ทักษะใหม่ การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม สื่อและองค์ประกอบอื่นๆ ของการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาการวางแผนโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร (ร้อยละ 80.2) โดยตั้งอยู่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด (ร้อยละ 45.5) ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร เริ่มทำหลังจากที่มีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการวางแผนการฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการออกแบบและวางแผนสำหรับการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมา แนวทางที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผนโครงการฝึกอบรม เพราะเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 48) ที่กล่าวว่า

บริษัทหรือองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระบบกำหนดแผนการฝึกอบรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน โดยหน่วยงานพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลกำหนดแผนและงบประมาณด้านการดำเนินงาน จัดเตรียมหลักสูตรที่จะฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร เลือกสถานที่เตรียมเทคนิคการสอนและสื่อ ตลอดจนคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.3 การดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการดำเนินการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรม (ร้อยละ 76.2) โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 73.3) ซึ่งการจัดให้หน่วยฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบนี้จะมอบหมายงานฝึกอบรมให้แก่ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ โดยภายในฝ่ายก็จะมีหน่วยฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงอีกต่อหนึ่ง ดังนั้น การตัดสินใจต่างๆ ในขั้นสุดท้าย จึงขึ้นอยู่กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ หน่วยฝึกอบรมเป็นเพียงผู้รับมอบหมายนโยบายและดำเนินการไปตามนั้น ลักษณะของการจัดรูปแบบหน่วยงานแบบนี้มักจะเป็นที่นิยมขององค์การซึ่งมีขนาดเล็กหรือปานกลาง (สมคิด บางโม, 2549 : 31)

1.4 การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการศึกษาการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง (ร้อยละ 51.5) และมีการติดตามผลทุกครั้ง (ร้อยละ 48.5) ทั้งนี้ เนื่องจากการการประเมินและติดตามผล ทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำวิชาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในงานที่ทำหรือไม่ หรือได้ประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ในงานได้ดีหรือไม่ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนการฝึกอบรมครั้งต่อไป (จกกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544 : 253)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

ผลการศึกษา พบว่า บริษัทอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารในจังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทุกองค์การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า หากแต่มีบางองค์การที่อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ซึ่งปัญหาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับแรงงานพม่ามีหลายภาษา เช่น ภาษามอญ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาพม่า ภาษาเยโซ เป็นต้น ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับแรงงานพม่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสพดิพล พรประภา (2548 : 30) และสาริณี ฤทธิชัย (2546 : 64) ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านเรื่องการสื่อสารภาษาเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากแรงงานพม่าฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ ดังนั้น การฝึกอบรมควรใช้สื่อรูปภาพเป็นหลักในการอธิบาย และควรจัดตั้งหน่วยงานอิสระภายในบริษัทให้ดูแลรับผิดชอบด้านการสอนงานให้กับแรงงานพม่าโดยเฉพาะ

2.2 การขาดผู้เชี่ยวชาญในการสอนแรงงานพม่าโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาษาพม่า ทำให้แรงงานพม่าไม่เข้าใจและขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะการสื่อสารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540 : 41) ที่กล่าวว่า ปัญหาการฝึกอบรมมักจะเกิดจากตัววิทยากร เช่น การสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก เนื่องจากผู้ที่จะเป็นวิทยากรมีอาชีพมีจำนวนจำกัด นอกจากนี้การเลือกวิทยากร ควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในวิชาชีพ แต่จะต้องคำนึงถึงทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ (สมชาติ กิจขรรจง, 2546 : 67)

2.3 เรื่องของเวลาในการฝึกอบรมแรงงานพม่าเนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เร่งด่วน วัตถุดิบเป็นของสดต้องทำให้ทันเวลา มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย ซึ่งจำเป็นต้องผลิตให้เสร็จทันจึงไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญฟ้า ปัญญา (2547 : 79) ที่พบว่า การฝึกอบรมส่วนมากจะจัดในช่วงเวลากลางวัน ทำให้การทำงานเป็นกะมีปัญหาในเรื่องเวลา ไม่สามารถที่จะเข้ารับการฝึกอบรมได้

2.4 ทักษะของแรงงานพม่าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าทำงานเป็นรายวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นการเสียเวลาและเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์ และสามารถปฏิบัติงานได้อยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาพร พิศาลบุตร และขยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 145) ที่กล่าวว่า ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึว่าการฝึกอบรมเป็นการเสียเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความสนใจและความตั้งใจในขณะฝึกอบรม

2.5 ระดับความรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานพม่า ตั้งแต่คนไม่รู้หนังสือจนกระทั่งคนจบปริญญาตรี ทำให้ระดับการรับรู้ไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมิตร โฉวบุญงาม (2548 : 66) ที่กล่าวว่า ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันมาก ทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน บางครั้งต้องเสียเวลาไปกับการเรียนรู้บางเรื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 เนื่องจากหน่วยงานฝึกอบรมของบริษัทส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม โดยจัดตั้งหน่วยงานอิสระมีสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรมโดยตรง เพื่อเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานฝึกอบรมขององค์กร คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบของหน่วยงานฝึกอบรมให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่

1.2 ผลการวิจัย พบว่า บริษัทส่วนใหญ่กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในฐานะเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม แต่บทบาทในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์กรจะเพิ่มพูนความสำคัญในอนาคต ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานฝึกอบรม ควรจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่รอบรู้ มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านอื่นนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถรับภาระหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่องค์กรได้

1.3 ผลการวิจัย พบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีการประเมินและติดตามผลทุกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางบริษัทที่มีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นบางครั้ง หรือไม่มีเลย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทควรมีการประเมินและติดตามผลทุกหลักสูตร ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อทราบว่าการฝึกอบรมของหลักสูตรต่างๆ มีประสิทธิภาพดีหรือล้มเหลว เพราะถ้าทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งจะได้ นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ซึ่งมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้แก่

(1) บริษัทควรประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่ามาดำเนินงานจัดการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาไทยสำหรับแรงงานพม่า หรือจัดฝึกอบรมหลักสูตรภาษาพม่าสำหรับหน่วยงานฝึกอบรม เนื่องจากการสื่อสารนับเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมทุกชนิดขององค์กร หากพนักงานทุกระดับได้รู้ถึงเทคนิควิธีการสื่อสาร

อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว มีความผิดพลาดน้อยลง เกิดความเข้าใจอันดี ส่งผลให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามความประสงค์ของทุกฝ่าย

(2) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดหาแรงงานพม่าที่สามารถพูดภาษาไทย ได้มาเป็นผู้สอนงานคอยควบคุมดูแลแรงงานพม่าโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันปัญหาจากการสื่อสารและการควบคุม ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงบุคคลที่จะให้การสอนงานว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการทำงานที่ถูกต้อง

(3) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดระยะเวลาหรือเวลาในการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมภายในองค์การให้เหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของบริษัท และควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนในการทำงานเป็นภาษาพม่า เพื่อให้ผู้ที่มาทำงานใหม่ได้ศึกษาคู่มือในการปฏิบัติงานด้วยตนเองในเบื้องต้น ซึ่งช่วยลดเวลาในการสอนงานได้ นอกจากนั้นคู่มือในการปฏิบัติงานยังช่วยในการเตรียมการสอนงานสามารถทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะสามารถสอนตามคู่มือในการปฏิบัติงานได้ และช่วยให้การสอนงานแต่ละครั้งในงานนั้นๆ มีมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่มาทำงานใหม่สามารถนำกลับไปทบทวนได้ในภายหลัง

(4) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับการนำไปใช้พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ยกย่องสถานภาพชีวิตของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกอบรม

(5) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้พื้นฐาน และประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กัน และเป็นเรื่องง่ายในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคำถามจากแนวความคิดจากเอกสาร หนังสือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะยังตั้งคำถามไม่ครอบคลุมและไม่มีความเที่ยงตรงเพียงพอ โดยข้อเท็จจริงสามารถสร้างแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งทำให้แบบสอบถามครอบคลุมและมีค่าความเที่ยงตรงมากขึ้น

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ ทั้งนี้อาจทำให้ได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เพราะผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้เหมือนกับการสอบถามโดยตรง

ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้สามารถควบคุมการกรอกแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้อีกด้วย

2.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักของการวิจัย คือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยใช้เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะเห็นกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า เพราะข้อเท็จจริงของธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ผู้บริหารจะมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าค่อนข้างมาก ดังนั้น การที่จะสามารถได้ข้อคิดเห็นหรือคำตอบจากกลุ่มผู้บริหารจะทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์มากขึ้น

2.4 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ควรมีการศึกษากระบวนการฝึกอบรมในจังหวัดอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นได้นำมาปรับใช้

2.5 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากับธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีพนักงานแรงงานพม่า เพื่อจะได้ทราบว่า ระบบการฝึกอบรมแรงงานพม่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ มีลักษณะคล้ายคลึงหรือแตกต่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารอย่างไร

2.6 การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว ควรใช้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นแรงงานพม่า โดยวิจัยเรื่อง “ความต้องการการฝึกอบรม หรือทัศนคติต่อการฝึกอบรมของแรงงานพม่า” เพื่อให้การศึกษารอบทั้งระบบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2.7 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าไม่ประสบความสำเร็จ และศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ทำให้เห็นถึงภาพรวมของระบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

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 ADVISORY COMMITTEE : NAKROB RAWANGKARN, M.Ed.,
NARANAN SURIYAMANEE, Ed.D., CHUTIMA WONGSAWAT, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

Background of the study

Scientific and technological changes have been rapidly occurring nowadays. Inventions have been created to satisfy human needs and such changes have had negative ramifications to a large number of business organizations due to their inability to promptly adapt to these fast changes. One way to successfully catch up with new technological advancement is the man-centered approach. Man is the most important administrative factor because man is able to accumulate knowledge, understanding, skills and experience that can be implemented to improve job performance. More importantly, man can make changes to the organization, positive or otherwise, or can create success or failure within the organization (Somchart Kityanyong, 2005: 5) .As a consequence, an organization aiming for success is required to put a special emphasis on human development to maintain optimal quality and efficiency of its human resources. There are various ways of developing human resources, but one of the most effective and popularly used approaches is training (Phayom Wongsarasri, 2005: 11).

Training plays a significant role in the industry because production process is complex and there are fast and continuous changes at all times. The more advanced technology becomes, the more necessary firms have to invest in human capital. Training can increase the level of employees' knowledge and working competency, resulting in their higher productivity.

Samutsakorn Province is an important economic and industrial front runner as it is located on the seacoast on the Gulf of Thailand. Seafood and processed food industry generates a huge sum of revenue annually. As a consequence, the provincial development strategy is to make the province "a world kitchen in seafood". Under the present circumstances, the industry has been rapidly expanding with numerous seafood factories providing products to meet an ever increasing need of consumers. As the industry is expanding, more labour is needed, causing an imbalance between labor demand and labor supply. One best alternative solution to this problem is to depend on foreign labor (Wansiri Panyawathananukul, 2005: 20).

The province has the most registered foreign/alien workers, with a total of 74,531 from 6,496 business premises. They are divided into 73,489 Burmese, 896 Laotians, and 146 Cambodians (Office of Employment, Samutsakorn Province, 2007). From the above figures, it can be seen that Burmese labourers are the highest in number, accounting for 98.6% of the total alien workers in the province. The influx of Burmese workers is due to political situations and suppression in their country and Thailand shares the border with Myanmar for 2,387 kilometers. An internal factor is that local businesses are rapidly expanding whereas national labor market is dwindling. The situation attracts numerous Burmese workers to seek jobs in Thailand (Busayarat Kanjanadit, 2007: 73).

At present, business premises require knowledgeable and competent laborers with proper skills to handle new technology. In other words, laborers should possess suitable qualifications, basic and professional knowledge. However, Burmese laborers are mostly unskilled workers with low education level. To help them become skilled laborers, training is needed because the training process assists workers to become more productive, increases their knowledge and necessary skills as well as harboring positive attitude toward their work and organization.

With these reasons in mind, it is interesting to investigate training process for Myanmar laborers in the food and processed food industry in the Province. Heads of human resources department are selected to provide the data because they know best about problems and difficulties in organizing a training program for these workers in terms of administration, guidelines and steps necessary to develop them for maximum efficiency of the organization.

Objectives of the research

1. To study the training process for Myanmar laborers in the food and processed food industry in Samutsakorn Province
2. To investigate problems and difficulties in implementing the training process

Research questions

1. What training characteristics should be like to train Myanmar laborers?
2. What problems and difficulties would be encountered when the training process is implemented?

Scope of the research

1. The area of investigation

The area of investigation covers three districts of the province; Muang, Krathumbaen and Ban Phaew. A questionnaire is used to collect data from heads of the human resources department of the food and processed food companies.

2. Population

The population is the companies with over 100 alien workers (Myanmar, Laotian and Cambodian) in 2007. The respondents are human resources department heads in charge of training.

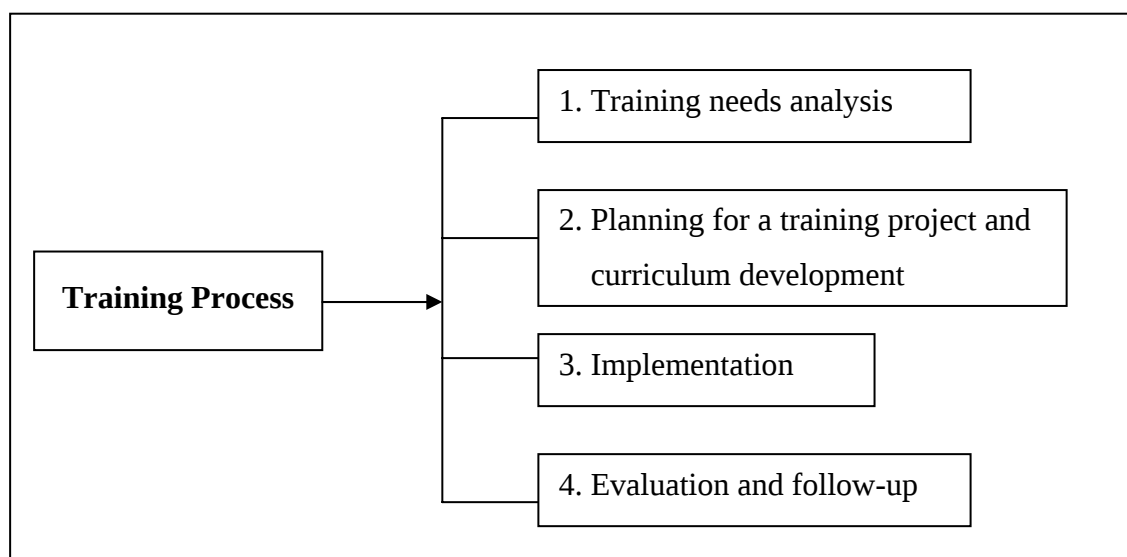
3. Content

The investigation focuses on the training process, which covers four topics. They include training needs analysis, planning for a training project and curriculum development, training implementation, and evaluation and follow up.

The conceptual framework

From studying related literature on the importance of training by Decimond, Werner and Harris (2002:157); Naranan Suriyamanee and Pheerasak Buranasophon (1997:203); Nasara Hongron (2005:6), and Nathaphat Wongpathamachai (2006:25), it is found that training plays a significant role in personnel development because it changes behavior, brings about learning and knowledge implementation to develop the organization. Thus, it is presumed that human resources department heads should be well aware of problems on training Myanmar workers.

The conceptual framework of this study can be illustrated as follows:



Expected results

1. Characteristics of the training process for Myanmar laborers in the industry are discovered and they can be incorporated into a guideline for the development of Myanmar laborers.

2. Facts and problems in organizing a training project for Myanmar laborers are realized so that they can be used to improve working efficiency and effectiveness of the laborers.

3. The study findings can be used as a guideline and data for organizations and human resources developers to apply to future training process for better efficiency.

Research methodology

In this survey research, the population was 156 food and processed food companies employing over 100 Myanmar workers in the year 2007. They were divided into two groups: 30 companies for try-out and 126 for the population. Questionnaires were sent out to them and 101 sets were returned, which were used as the sample group. The questionnaire is divided into three parts as follows:

Part 1 contains questions about general information of the company.

Part 2 contains questions about training process for Myanmar laborers. It consists of four main topics:

1. Training survey and needs analysis
2. Planning for a training project and curriculum development
3. Implementation
4. Evaluation and follow-up

Part 3 is open-ended questions on training problems and suggestions on how to improve the training process to best suit Myanmar laborers.

As for data analysis, frequency and percentage are used to analyze the general information of the companies. Descriptive statistics, which includes frequency, percentage and content analysis, is used to analyze the data on the training process. Content analysis and descriptive statistics are utilized to analyze the data on training problems.

Research findings

1. Training process for Myanmar laborers

It is found that the companies had implemented the four steps of the training process. The detail is that 78.2% carried out training needs analysis, 80.2% planned for a training project and curriculum development, 76.2% implemented the training project, and 83.2% evaluated the training and 80.2% pursued the follow-up. Details of each step are as follows:

1.1 Training needs analysis

The findings reveal that 78.2% carried out training survey and needs analysis by means of job performance evaluation (55.4%), personnel analysis (73.3%), job and organization analysis (69.3% equally), and defining training needs to prevent damage to the organization (62.3%).

1.2 Planning for a training project and curriculum development

The study findings reveal that most of the companies, 80.2%, had an agency or unit in charge of planning and curriculum development and 45.5% was in the human resources development department. In terms of training objectives, 84.2% was to provide job-related knowledge and information, 67.3% to improve performance skills, and 49.5% to create positive attitude toward work. Regarding content selection criteria, 79.2% must be in line with actual working situation, 55.5% in line with training objectives, and 45.6% in line with current circumstances. As for content order, 68.3% was ordered the contents according to training needs.

With respect to training methods, 87.1% used job instruction while 56.4% used diagrams, pictures or posters. For training venue, 71.3% used their actual work sites.

The ratio of internal and external trainers, it is found that 51.5% used the ratio of 100:0, 25.7% used 80:20, and 8.9% used 70:30. For internal trainers, 30.7% was personnel in the personnel resources department. For external trainers, 8.9% was from state agencies with 7.9% from state-run hospitals.

The selection criteria of trainers were based on their ability to transfer knowledge (86.1%), with 81.2% of the companies having interpreters and 73.2% of the interpreters being able to speak Burmese.

Regarding training budget, 67.3% of the companies did not allocate training budget whereas 68.3% did not have any selection criteria for trainees.

1.3 Training implementation

It is revealed from the study findings that 76.2% of the companies had a department in charge of training, with 73.3% under the personnel administration department. It is further found that the role and responsibility of training staff were those of training administration officers (44.6%).

1.4 Evaluation and follow-up

In terms of evaluation, 51.5% of the companies carried out training evaluation all the time, with 71.3% evaluating changes in working behavior. As for follow-up, 48.5% carried out the follow-up, with 53.5% doing it three months after the training, and the most frequently used method was observation (52.5%).

2. Problems of training Myanmar

2.1 There is a language problem. Communication problems always arise when training Myanmar workers because they are from different linguistic backgrounds, such as Karen, Burmese and Yakai.

2.2 There is a lack of experts specialized in training Myanmar workers. All of the specialists are not proficient in Burmese, making trainees unable to understand what is trying to convey. Hence, their working skills do not improve.

2.3 There is a problem of time allocation. Since their work is immediate and urgent otherwise the raw materials will be damaged, it is impossible to plan a training course in advance.

2.4 The attitude toward training of Myanmar workers is relatively negative. Since all of them are daily wage earners, they regard training as a waste of time and lost monetary opportunity. In their opinions, training is unnecessary. Without training, they are able to work just fine.

2.5 There is a vast difference in educational backgrounds among trainees. Some are completely illiterate while others are university graduates, making it difficult to have the same level of perception.

Discussion

1. The training process for Myanmar laborers

From the analysis of the training process, it is found that the process consists of the four steps, namely, needs analysis, planning for a training project and curriculum development, training implementation, and evaluation and follow-up. Most Myanmar laborers are unskilled workers. However, since economic competition is fierce, businesses must produce products with standard and quality so as to meet fast-changing needs of consumers. It is thus necessary to develop working skills of these workers by training them to have new knowledge, competency and expertise necessary to handle new technologies and challenges for the survival and growth of the organization. Training these unskilled workers has become a necessity. The finding is in line with that of Wuthiphon Sakonkiat (2003: 78), nothing that Thai export industry focuses more on the global market than the local market. To earn more export revenue, it is imperative to change ourselves to catch up with the progress of our competitors. Apply foreign concepts with balanced proportion is a welcome sign. To effectively develop worker skills and business premises in terms of

process, approach, personnel, resources and budget, it must be done through rigorous training.

1.1 Training needs analysis

It is found that 78.2% of the companies carried out the training needs analysis. This is due to the fact that training is beneficial to job development of personnel. It is a waste of time and resources if personnel are sent to attend a training course irrelevant to their work. Knowledge, skills and attitude gained from such a course will not be applied to solving job-related problems. The concept is in line with that of Wijit Awakul (1997: 120), stating that training needs analysis reveals current situations or problems that can be solved by training. Training needs stem from differences between expected or desirable working conditions and current circumstances. This can be bridged by enhancing new knowledge, expertise and attitude. The analysis will define training objectives, contents, methodology, media and other elements so that the organization can achieve its goals efficiently.

1.2 Planning for a training project and curriculum development

The data from the questionnaire reveal that 80.2% of the companies had an agency in charge of planning for training and curriculum development, with 45.5% under their human resources development department. Planning is carried out after needs analysis unveiling that problem can be solved by training. The analysis will provide fundamental data for planning for and designing a training program. For training to become successful, planning must be conducted to systematically steer training directions and goals toward efficient achievements. The concept is in line with that of Nathaphan Khejaranan (2002: 48), stating that systematic companies or organizations establish a training plan to carry out training of their personnel. The unit in charge of developing personnel or personnel resources sets up a training plan, allocates an operation budget, prepares a training course, contacts trainers, selects a venue, prepares instructional media and methods, and selects training attendants.

1.3 Training implementation

It is found that 76.2% of the companies have an agency in charge of training organization with 73.3% under the supervision of a personnel administration department. A training unit is a part of the personnel or human resources department. As a consequence, the department manager will give the final decision, with the training unit implementing the policy and decision. Such an organization structure is popularly employed by a small or medium-sized organization (Somkid Bangmo, 2006:31).

1.4 Training evaluation and follow-up

The research findings reveal that 51.5% of the companies carried out every training evaluation and 48.5% conducted every follow-up. This is to find out whether training objectives have been achieved, trainees have applied newly acquired knowledge to their work, or their applications have been successful, or their working behavior has been changed for the better. Such a finding will be incorporated to improve and plan for future training (Jongkolnee Chutimathewin, 2001: 253).

2. Problems and difficulties of training Myanmar laborers

The research findings reveal that all of the companies focused and put significance on training their Myanmar laborers. However, they had encountered the following problems organizing a training program for these alien laborers.

2.1 Language barriers. It is found that there is a language problem communicating with the trainees during training sessions because they speak different languages besides Burmese, e.g., Karen and Yakhai. The finding is in line with that of Prasutphol Pornprapa (2005: 30) and Sarinee Rithichai (2003: 64), noting that communication was a significant problem because Burmese laborers were not able to understand and speak Thai language. Consequently, pictures and diagrams should be the major training media and it is recommended that an independent unit be set up in the company exclusively in charge of job training for Burmese laborers.

2.2 Lack of job training specialists exclusively for Burmese laborers. Trainers and specialists are not competent in Burmese, making it difficult to convey the message during training, resulting in trainees lacking skills necessary for their job performance. The finding is in line with that of Wijiit Awakul (1997: 41), noting that training problems usually stem from trainers. For instance, professional trainers are difficult to find because they are limited in numbers. Moreover, selecting trainers should be based on their knowledge, expertise and career experience. They must also have teaching skills and techniques to transfer knowledge and experience to trainees (Somchart Kityanyong, 2003: 67).

2.3 Training time. Myanmar laborers have to carry out urgent and immediate work because the raw materials they are dealing with are perishable. As a consequence, it is not easy to plan a training course in advance. The finding is in line with that of Fuangfa Panya (2004: 79), stating that most training is conducted during the day time so it is impossible for shift workers to attend.

2.4 Attitude of trainees. Myanmar laborers did put a high value on training because they were all daily wage earners. Attending a training course is viewed as a waste of time and opportunity to make money. Without training, they are able to perform their work just the same. The finding is in line with that of Supaporn Pisarnbut and Yongyut Ketsakorn (2006: 145), noting that, in terms of trainees' attitude, training is a waste of time, resulting in a lack of interest and attention during training sessions.

2.5 Different knowledge background of trainees. There is a vast difference on knowledge backgrounds of Myanmar workers. They range from illiterate individuals to those with bachelor degree, making it difficult for training to be effective. The finding is in line with that of Nimit Khowboon-ngarm (2005: 66), noting that learning is difficult when knowledge backgrounds of trainees are vastly different. At times, it takes a long time for them to learn a certain issue.

Recommendations

1. Recommendations from the research findings

1.1 Training units of most companies are under the supervision of the personnel administration or human resources development department. Their operations and authorities are thus restricted. It is recommended that training units be an independent agency in the organization so that they can fully be in charge of training, and efficiency of training administration can be enhanced.

1.2 It is found from the investigation that the role and responsibility of training officers in most companies are regarded as training administration officers. However, in the future, these officers will play a more significant role to the organization as consultants or assistants. As a consequence, these officers must be equipped and improve themselves to become more knowledgeable with wider visions and perspectives in order to prepare themselves as consultants of their organizations.

1.3 The research finding reveals that not all companies carried out training evaluation and follow-up. It is recommended that it be mandatory for companies to conduct evaluation and follow-up after training in order to find out whether the training course is efficient or successful. Evaluation results can be used as a guideline to improve efficiency and effectiveness of future training.

1.4 As for training problems, the following problem-solving guidelines are recommended:

(1) The companies should cooperate with educational institutions to provide Burmese specialists to teach Thai to Myanmar workers or to teach Burmese to trainers. Communication is crucial to moving organization's activities forward. If workers at all levels know how to communicate effectively, operations will be smooth, with fewer mistakes and better understanding, and all activities can be achieved satisfactorily.

(2) The human resources development department should authorize Burmese workers fluent in Thai to train and supervise other Myanmar workers to facilitate better communication and job training. Nevertheless, these Burmese trainers should be knowledgeable and skillful in their work.

(3) Training schedules should be more flexible so as to facilitate all workers to attend without affecting their and the company's operations. Training methods should be suitable for circumstances. Operation manuals should be in Burmese so that new workers can study primarily by themselves, which will reduce job training time. In addition, the manuals make job training easier and faster by following the instructions. Job training can also be standardized and new workers can review them in their free time.

(4) Training course contents should promote career advancement and raise learners' life status in order to provide them an incentive to attend training courses.

(5) Trainees should be selected and grouped according to similar background knowledge and experience so as to provide them an opportunity to share knowledge and to make it easy to set up a training program.

2. Recommendations for future studies

2.1 The questionnaire was constructed from synthesizing concepts from relevant texts and related studies. The questions might not cover all aspects and their validity might not be adequate. To make them more valid and relevant, they should be based on data from interviews.

2.2 Data collection was done by mail and the data might not be so factual because they could not be controlled like being conducted by interview. To collect data by the researcher will make the data more factual and they can be verified and corrected.

2.3 Key informants, heads of the human resources development department, might not provide sufficient data to obtain the overall picture of the training process because, in reality, company executives play a major part in defining training directions for Myanmar laborers. Therefore, comments and answers from these executives would make the research more complete.

2.4 There should be more investigations on the training process in other provinces besides Samutsakorn in order to provide a better guideline for other organizations to apply.

2.5 Future studies should focus on other industries that employ Myanmar laborers to find out whether their training process are similar to or different from that of the food and processed food industry.

2.6 The data for this investigation were from the heads of the human resources development. Future studies should elicit data from Myanmar workers to find out their training needs or attitude toward training. Such studies will make the system complete, which will be beneficial to uncover suitable and optimal training methods for Myanmar workers.

2.7 It is recommended to study factors contributing to success and failure in training Myanmar laborers, which will provide an overview of an efficient and effective training process.

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง, กระทรวงมหาดไทย. (2547). ข้อมูลการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) จังหวัดสมุทรสาคร. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. (2549). ข้อมูลการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) จังหวัดสมุทรสาคร. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2549). ข้อมูลการแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร (online). แหล่งที่มา : <http://www.samutsakhon.go.th/> (พฤศจิกายน พ.ศ. 2550).
- กรมประมง. (2550). จำนวนสถานประกอบการประเภทกิจกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล จังหวัดสมุทรสาคร (online). แหล่งที่มา : <http://www.fisheries.go.th/> (พฤศจิกายน พ.ศ. 2550).
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2547). คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง? มีจำนวนเท่าไร? ระบบฐานแบบไหนคือคำตอบ?. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2550). รัฐไทยกับการปรับเปลี่ยนนโยบายเอตส์และอนามัยเจริญพันธุ์ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. (2548). คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในมิติสุขภาพและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุ่มสกะห์ สังข์บริสุทธิ์. (2549). แนวทางการพัฒนาการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร บริษัทท้อปโกลฟเมดิคอล (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จกกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- จอมขวัญ ขวัญเย็น. (2549). การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทร์นา สงวนรุ่งวงศ์. (2549). **คู่มือการประยุกต์ใช้ GMP และ 5 ส ในอุตสาหกรรมอาหาร.**
กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยและระบบสารสนเทศ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. (2546). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.** นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.** สงขลา : ภาควิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณมาบดี ตติยวุฒิ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย
ขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลสรวง ประกอบบุญ. (2549). **ทักษะต่อผลการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินเรือ
บริษัททรีเชน (กรุงเทพ) จำกัด.** ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. (2544). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิผล.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพัชร วงศ์ปัทมชัย. (2549). **กระบวนการฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในการทางพิเศษแห่ง
ประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ทองกร วิจิตร. (2548). **ความต้องการในการฝึกอบรมพนักงานของสถานประกอบการในนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร.** ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2548). **การฝึกอบรมบุคลากร.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระพงษ์ ภูมิปานิก. (2546). **รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล
อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีรานุช วรรณสาย. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปของประชาชน
ในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์ไส้กรอกซีฟู้ดเอฟ. ภาคนิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นพ ศรีบุญนาท. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สุตรไฟศาล.
- นฤนันท สุริยมณี และพิระศักดิ์ บุรณะโสภณ. (2540). หลักการบริหารและการจัดการสำนักงาน.
นครปฐม : ฝ่ายการศึกษา โครงการการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นวิรัตน์ โกสยกันนท. (2547). กระบวนการฝึกอบรมตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษา บริษัทสาขา
ต่างประเทศ และบริษัทที่คนไทยเป็นเจ้าของธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นักรบ ระวีการณ และคณะ. (2540). การจัดการอบรมและการเป็นวิทยากร. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
นครปฐม : โครงการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัสตรา หงษ์ร้อน. (2548). การศึกษากระบวนการฝึกอบรมในธุรกิจขายตรง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์.
กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- นิมิตร ไคว์บุญงาม. (2548). แนวทางพัฒนาการจัดฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สายสนับสนุนวิชาการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัญญัติ บุญญา. (2546). ความปลอดภัยของอาหาร. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์. บีซิเนสเพรส.
- บุญชู บุญลิขิตศิริ. (2548). ผลของรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนในการฝึกอบรมโดยใช้เกม
เป็นฐานบนเว็บที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมและควบคุม
ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 9).
กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญยืน ชัยสุโรจน์. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- บุญขรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประดิษฐ์ ราชเดิม. (2548). การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรครูฝึกใหม่จากสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประสูติพล พรประภา. (2548). ทักษะของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจอุตสาหกรรมปลาบึกบรรจุกระป๋องในจังหวัดสมุทรสาคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฝ่ายยุทธศาสตร์, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. (2550). แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2548-2551) จังหวัดสมุทรสาคร (online). แหล่งที่มา : <http://www.samutsakhon.go.th/> (พฤศจิกายน พ.ศ. 2550).
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- _____. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- พรพรรณ วานิชกร และคณะ. (2549). การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพสินค้าทะเลแปรรูปในสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้ง) จังหวัดสมุทรสาคร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร.
- พรณิภา บุรพาชีพ และคณะ. (2544). มาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อการควบคุมแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนิชดา วีระชาติ. (2543). การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฟิลิปส์ เกสต์ และสุริย์พร พันนัง. (2540). อุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เฟื่องฟ้า ปัญญา. (2547). การจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องใน
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุพันธ์ วิรุฬหมาส. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมแบบผ่านทาง
อิเล็กทรอนิกส์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2546). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วี.เจ.
พรินติ้ง.
- _____. (2548). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณศิริ ปัญญาพัฒนานุกุล. (2548). นโยบายแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัด
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2546). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิบูลย์ บุญขจรโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิสิฐ จะวะสิต. (2547). การวิเคราะห์โอกาสและศักยภาพของการพัฒนาอาหารไทยสู่ตลาดโลก.
นครปฐม : สถาบันวิจัยโภชนา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วุฒิพล สกตเกียรติ. (2546). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ สำหรับผู้ใช้
แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และ
ชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภดา เอกรินทรากุล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม
ภาษาอังกฤษของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตร มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันอาหาร, กระทรวงอุตสาหกรรม. (2545). รายงานการศึกษาดัชนีสมรรถนะ โครงการจัดทำ
แผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา (สาขาอาหาร) (online). แหล่งที่มา :
<http://www.oie.go.th/> (พฤศจิกายน พ.ศ. 2550)
- สมคิด บางโม. (2549). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
วิทย์พัฒน์.

- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). **เทคนิคการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : อินฟอรมีเดียบุ๊กส์.
 _____. (2546). **สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
 _____. (2548). **พัฒนาคณ พัฒนางาน : การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ :
 ดอกหญ้ากรู๊ป.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง
 มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์. (2547). **วิทยากรต้องรู้**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ :
 เวลด์เทรด ประเทศไทย.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2549). **การพัฒนาองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
 โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สาริณี ฤทธิชัย. (2546). **การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัด
 สมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุดา สุวรรณภิมมย์. (2547) **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : เออาร์บีสลิเนสเพรส.
- สุพัตร์ พิบูลย์. (2543). **การประเมินโครงการฝึกอบรม**. เอกสารไม่ตีพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). **การวิเคราะห์งาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2549). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. (พิมพ์ครั้งที่
 5). กรุงเทพฯ : BK อินเตอร์พรีนซ์.
- สุวิมล กิรติพิบูล. (2547). **GMP ระบบการจัดการและควบคุมการผลิตอาหารให้ปลอดภัย**. (พิมพ์ครั้งที่
 5). กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เสนาะ ดิยาว. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2547). **แบบรายงานผลความต้องการการจ้างงานแรงงาน
 ต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) การออกใบอนุญาตทำงาน และการ
 ต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2547**.
 (เอกสารอัดสำเนา).

- _____. (2548). แบบรายงานผลความต้องการการจ้างงานแรงงานต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) การออกไปอนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2548. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2549). แบบรายงานผลความต้องการการจ้างงานแรงงานต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) การออกไปอนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2549. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2550). แบบรายงานผลความต้องการการจ้างงานแรงงานต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา) การออกไปอนุญาตทำงาน และการต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2550. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). สมุดสถิติรายปีประเทศไทย พ.ศ. 2547. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2548). สมุดสถิติรายปีประเทศไทย พ.ศ. 2548. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2549). ข้อมูลเศรษฐกิจการค้าจังหวัดสมุทรสาคร. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักบัญชีประชาชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). แบบรายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ณ ราคาตลาด ปี 2546. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2547). แบบรายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ณ ราคาตลาด ปี 2547. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2548). แบบรายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ณ ราคาตลาด ปี 2548. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กระทรวงแรงงาน. (2549). แบบรายงานผลออกไปอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2549 ทั่วประเทศ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. (2546). ข้อมูลกฎหมายมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน
- อดิสร เกิดมงคล. (2547). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ปี 2547. (เอกสารอัดสำเนา).
- Babbie, Earl R. (2008). **The Basics of Social Research**. (4th ed). CA : Thomson/Wadsworth.

- Bloom, Benjamin S. (1964). **Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Educational Goals, by Association of College and University Examiners.** (1st ed). New York : David McKay.
- Bowin, R.B. and Hervey, D. (2001). **Human Resource Management : An Experiential Approach.** (2nd ed.) Uppir Saddle River, NJ. : Prentice-Hall.
- Carnevale, A.P. ; Gainer L.J. & Meltzer, A.S. (1990). **Workplace Basics Training Manual.** San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Decenzo, D.A. and Robbins, S.P. (2002). **Human Resource Management.** (7th ed.) New York : John Wiley & Sons.
- Desimone, Werner and Harris. (2002). **Human Resource Development.** (3rd ed.). New York : Harcourt College Publishers.
- Bohlander, Geoge W. ; Snell, Scott A. & Sherman, Arthur W. (2001). **Managing Human Resources.** (12th ed.). The United State of America : South-Western College Publishing.
- Goldstein, Irwin L. and Ford, J. Kevin (John Kevin). (2002). **Training in Organizations : Needs Assessment, Development, and Evaluation.** Belmont, CA : Wadsworth.
- Bernadin, H. John and Russell, Joyce E.A. (2004). **Human Resource Managements an Experiential Approach.** New York : McGraw-Hill.
- Wexley, Kenneth N. and Latham, Gary P. (2002) **Developing and Training Human Resources in Organizations.** (3rd ed.). Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Milkovich, George T. ; Boudreau, John W. and Milkovich, Carolyn. (1997). **Human Resource Management.** (8th ed.). Chicago : Irwin.
- Nadler, Leonard and Nadler, Zeace. (1990). **The Handbook of Human Resource Development.** (2nd ed.). New York : Wiley.
- Rogoff, Rosalind L. (1987). **The Training Wheel : A Simple Model for Instructional Design.** New York : John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เลขที่แบบสำรวจ.....

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษากระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า
ในอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท มีทั้งหมด 3 ข้อ
ส่วนที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า มีทั้งหมด 26 ข้อ
ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของกระบวนการฝึกอบรม
สำหรับแรงงานพม่า มีทั้งหมด 2 ข้อ
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
3. คำตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบริษัท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. บริษัทของท่านทำธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทใด

- ☐ อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป
- ☐ อุตสาหกรรมผักและผลไม้แช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป
- ☐ อุตสาหกรรมไก่แช่เย็น แช่แข็ง และแปรรูป
- ☐ อุตสาหกรรมข้าว
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. บริษัทของท่านมีจำนวนแรงงานพม่าทั้งหมดกี่คน

- ☐ จำนวน 100 คน - 200 คน
- ☐ จำนวน 201 คน - 300 คน
- ☐ จำนวน 301 คน - 400 คน
- ☐ จำนวน 401 คน - 500 คน
- ☐ มากกว่า 500 คนขึ้นไป

3. บริษัทของท่านได้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าโดยเฉพาะหรือไม่

- ☐ ไม่มี
- ☐ มี

ถ้ามี เป็นหลักสูตรเกี่ยวกับด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ หลักสูตรเกี่ยวกับการปฐมนิเทศพนักงาน
- ☐ หลักสูตรเกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงาน
- ☐ หลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิต
- ☐ หลักสูตรเกี่ยวกับรายละเอียดของอุปกรณ์ที่ใช้งาน
- ☐ หลักสูตรเกี่ยวกับเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสินค้า
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม และเติมข้อความลงในช่องว่าง**การสำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม**

1. องค์กรของท่านมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

☐

มี

☐

ไม่มี (ไม่ต้องตอบข้อ 2 – 4)

2. องค์กรของท่านมีวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐

การสังเกต

☐

การใช้แบบสอบถาม

☐

การสัมภาษณ์

☐

การศึกษาจากเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ภายในองค์กร

☐

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

☐

การทดสอบความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

☐

การประชุมในลักษณะการระดมความคิด

☐

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ข้อมูลใดบ้างที่องค์กรของท่านนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และมาตรฐานต่าง ๆ ขององค์กร บรรยากาศการทำงานในองค์กร ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นต้น

☐

ข้อมูลที่เป็นมาตรฐานของงาน และความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

☐

ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการทำงาน ผลผลิต ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

☐

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. องค์การของท่านมีเหตุผลอะไรในการกำหนดความจำเป็นการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ เพื่อป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรหรือส่วนรวม
- ☐ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- ☐ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของแรงงานพม่า
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

การวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร

5. องค์การของท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรหรือไม่

- ☐ มี
- ☐ ไม่มี (ไม่ต้องตอบข้อ 6)

6. หน่วยงานใดในองค์การของท่านมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร

- ☐ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ☐ หน่วยงานฝึกอบรม
- ☐ หน่วยงานเฉพาะกิจที่ดัดขึ้นชั่วคราว ในช่วงที่มีการวางแผนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรเท่านั้น
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. องค์การของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

- ☐ มี
- ☐ ไม่มี (ไม่ต้องตอบข้อ 8)

8. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในด้านใดบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ☐ เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

- ☐ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ☐ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล
- ☐ กระตุ้นให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน
- ☐ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ☐ เสริมสร้างทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม

9. องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์อะไรในการเลือกเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
- ☐ เนื้อหาตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ☐ เนื้อหาตอบสนองความต้องการของผู้บริหารองค์กร
- ☐ เนื้อหามีความถูกต้อง และทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ☐ เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

10. องค์การของท่านมีการจัดลำดับเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ จัดลำดับเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก
- ☐ จัดลำดับถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนหลัง
- ☐ จัดลำดับจากสิ่งที่เป็นหลักการทั่วไปสู่สิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์เฉพาะ
- ☐ จัดลำดับตามคุณสมบัติหรือตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ☐ จัดลำดับตามประสบการณ์ของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

11. วิธีการฝึกอบรมใดบ้างที่องค์การของท่านใช้ในการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ การบรรยาย
- ☐ การอภิปรายเป็นคณะ
- ☐ การอภิปรายกลุ่ม
- ☐ การสาธิต
- ☐ การสอนงาน

- ☐ การสัมมนา
- ☐ การบอกเล่าประสบการณ์
- ☐ การฝึกปฏิบัติ
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

12. องค์การของท่านใช้สื่ออุปกรณ์ใดบ้างประกอบการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
- ☐ วีดีโอ + ซีดี
- ☐ เทป + เครื่องเสียง
- ☐ เครื่องฉายสไลด์
- ☐ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- ☐ แผ่นภาพ โปสเตอร์
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

13. องค์การของท่านใช้สถานที่ใดในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ สถานที่ปฏิบัติงานจริง
- ☐ ห้องอบรมภายในหน่วยงาน
- ☐ ศูนย์ฝึกอบรมขององค์การ
- ☐ จัดตามโรงแรม
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

14. องค์การของท่านใช้วิทยากรจากแหล่งใดบ้างในการจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า (ข้อ ก และ ข รวมกันต้องเท่ากับ 100%)

- ☐ ก. วิทยากรภายในองค์การประมาณ.....%
สำหรับวิทยากรภายในองค์การเป็นบุคลากรจากแหล่งหรือหน่วยงานใดบ้าง
.....
.....
.....

☐

ข. วิทยาการภายนอกองค์การประมาณ.....%

สำหรับวิทยาการภายนอกองค์การเป็นบุคลากรจากแหล่งหรือหน่วยงานใดบ้าง

.....

15. การจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐

พูดภาษาพม่าได้

☐

มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

☐

มีความชำนาญในหัวข้อที่กำหนด

☐

มีมนุษยสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

☐

มีจิตวิทยาการการสอนที่ดี

☐

มีความสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความคิดต่าง ๆ ได้

☐

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

16. การจัดฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า องค์การของท่านมีล่ามแปลภาษาพม่าหรือไม่

☐

ไม่มี

☐

มี

ถ้ามี มีหลักเกณฑ์เลือกล่ามแปลภาษาพม่าอย่างไร ในการจัดฝึกอบรมแรงงานพม่า (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

☐

พูดภาษาพม่าได้

☐

สามารถแปลและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

☐

มีความรู้ในเรื่องกระบวนการฝึกอบรม

☐

มีความเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้

☐

มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น

☐

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

17. องค์การของท่านมีการกำหนดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละปีหรือไม่

- ☐ มี งบประมาณ.....บาท / ปี
- ☐ ไม่มี

18. องค์การของท่านมีเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานพม่า เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ หรือไม่

- ☐ ไม่มีเกณฑ์ใด ๆ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ทุกคน
- ☐ มีเกณฑ์ในการคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์
- ☐ เพศ
 - ☐ ตำแหน่งงาน
 - ☐ อายุการทำงาน
 - ☐ ประสบการณ์
 - ☐ ผลการทำงานหรือรายได้ต่อเดือน
 - ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

การดำเนินการฝึกอบรม

19. องค์การของท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านดำเนินการฝึกอบรมหรือไม่

- ☐ ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์การมอบหมายงานให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งปฏิบัติ
- ☐ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดย
- ☐ อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคล
 - ☐ เป็นหน่วยงานอิสระ มีสถานภาพเป็นศูนย์ฝึกอบรม
 - ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

20. องค์การของท่านมีการกำหนดขั้นตอนและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการดำเนินการฝึกอบรมแต่ละครั้งหรือไม่

- ☐ มี
- ☐ ไม่มี

21. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่รับผิดชอบในหน้าที่ใดมากที่สุด (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- ☐ เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรม
- ☐ นักวิชาการหรือวิทยากร
- ☐ ที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือองค์กร

22. โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสำหรับแรงงานพบว่าควรมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นใด นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

23. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับแรงงานหรือไม่ และบ่อยครั้งเพียงใด

- ☐ ไม่มีการประเมินผลเลย (ไม่ต้องตอบข้อ 24)
- ☐ มีการประเมินผลทุกครั้ง
- ☐ มีการประเมินผลบางครั้ง

24. องค์กรของท่านใช้วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับแรงงานอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- ☐ ประเมินความคิดเห็นต่อการจัดอบรม
- ☐ ประเมินผลการเรียนรู้
- ☐ ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานภายหลังการอบรม
- ☐ ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

25. องค์การของท่านมีการติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าหรือไม่และบ่อยครั้งเพียงใด

- ☐ ไม่มีการติดตามผลเลย (ไม่ต้องตอบข้อ 26)
- ☐ มีการติดตามผลทุกครั้ง
- ☐ มีการติดตามผลบางครั้ง

26. องค์การของท่านได้มีการติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่าภายในระยะเวลาเท่าใดหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และใช้วิธีการใดในการติดตามผลการฝึกอบรม (เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบทดสอบ เป็นต้น)

- ☐ หลังการฝึกอบรม 3 เดือน วิธีการ.....
- ☐ หลังการฝึกอบรม 6 เดือน วิธีการ.....
- ☐ หลังการฝึกอบรม 1 ปี วิธีการ.....
- ☐ หลังการฝึกอบรม 2 ปี วิธีการ.....
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า
คำชี้แจง ขอความกรุณาเขียนแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์การของท่านมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ในการจัดการฝึกอบรมสำหรับแรงงานพม่า

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. โปรดแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนากระบวนการจัดการฝึกอบรมสำหรับ
แรงงานพม่าให้ได้ผลดีที่สุด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืน
ภายในเดือนพฤศจิกายน 2550 โดยใส่ในซองจดหมายที่แนบมาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ภาคผนวก ข

การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2550

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2550 ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 3 / 2549 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2549 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2550)

1. อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกประกาศกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จพร้อมที่จะดำเนินการได้ประมาณวันที่ 10 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ดังต่อไปนี้

(1) การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ให้กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออก ประกาศให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาต ทำงาน ในปี 2549 ซึ่งใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และวันที่ 30 มิถุนายน 2550 อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับต่อไป อีก 1 ปี สิ้นสุด วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551

(2) การขอรับใบอนุญาตทำงาน ให้กระทรวงแรงงานอาศัยอำนาจตาม มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 กำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการ อนุญาตทำงานและออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว

(3) การตรวจสุขภาพ ให้กระทรวงสาธารณสุขออกประกาศเพื่อกำหนดรายละเอียด ของการตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ และโรคที่ห้ามทำงาน โดยชำระค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท และค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท

(4) การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว ให้กรมการปกครองอาศัยอำนาจ ตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 ดำเนินการจัดทำทะเบียนและ บัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและใบอนุญาตทำงานในบัตรเดียวกัน

(5) การสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ และการปราบปรามจับกุม การลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าว ให้คณะกรรมการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และจริงจังในการสกัดกั้นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวรายใหม่ และให้คณะกรรมการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจังในการปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ

2. กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในปี 2550 ดังนี้

(1) แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (ขอโควตา) ให้นายจ้างที่ได้รับการจัดสรรโควตาแล้ว และยังคงจ้างแรงงานต่างด้าวรายเดิมอยู่ใช้โควตาเดิมต่อไป โดยไม่ต้องยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอีก เว้นแต่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมจากโควตาที่ได้รับหรือนายจ้างที่ยังไม่เคยได้รับการจัดสรรโควตา ให้ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ โดยให้กระทรวงแรงงานออกประกาศเพื่อกำหนดเงื่อนไข หลักฐานประกอบการแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว แบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน หลักฐานที่ออกให้นายจ้างที่ได้รับการจัดสรรโควตา สถานที่และระยะเวลาในการยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

(2) จัดสรรจำนวนการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา) ให้หน่วยงานที่รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อจัดหาคนไทยเข้าทำงานก่อนไม่น้อยกว่า 7 วัน แล้วจึงดำเนินการจัดสรรจำนวนการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา) แก่นายจ้างโดยพิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงความมั่นคงในราชอาณาจักร ด้านการเมือง ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันไม่ให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานภายในราชอาณาจักรและหลักมนุษยธรรม

(3) การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาในปี 2550 ดังนี้

ก. การยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน

1) ให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 และที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 ดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงาน เพื่อให้ได้รับอนุญาตทำงานจนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 และวันที่ 30 มิถุนายน 2551 ตามลำดับ

2) ให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 เริ่มยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานประมาณวันที่ 10 มกราคม 2550 เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 ส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2550 ให้เริ่มยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานประมาณวันที่ 10 มกราคม 2550 เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2550

ข. การตรวจสอบสุขภาพและทำประกันสุขภาพ

1) ให้แรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่มเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพและทำประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อขอรับใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานในการยื่นคำขออนุญาตทำงาน โดยใบรับรองแพทย์อาจนำมาแสดงพร้อมกับการยื่นคำขอหรือภายหลังการยื่นคำขออนุญาตทำงานไม่เกินวันที่ 15 สิงหาคม 2550

2) ให้กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและทำประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ให้แล้วเสร็จนับจากวันแรกที่เริ่มต้นให้มีการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานจนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2550

ค. การพิจารณาอนุญาตทำงาน

1) ให้กรมการจัดหางาน พิจารณาอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวที่ยื่นคำขอให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2550 พร้อมทั้งบันทึกข้อมูล และส่งข้อมูลการอนุญาตทำงานให้กรมการปกครอง เพื่อจัดทำทะเบียนและจัดพิมพ์บัตรประจำตัวบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทย และใบอนุญาตทำงานในบัตรเดียวกัน ทั้งนี้ ในระหว่างการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานไปพลางก่อนได้

ง. การจัดทำทะเบียน / บัตรประจำตัว และใบอนุญาตทำงาน

1) ให้กรมการปกครอง จัดทำทะเบียนและจัดพิมพ์บัตรประจำตัวบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทยและใบอนุญาตทำงานในบัตรเดียวกัน ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับจากวันที่ได้รับข้อมูลการอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ. ดร. เนตร หงษ์ไกรเลิศ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหิดล

2. อาจารย์สมบูรณ์ แซ่เจ็ง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิชาบริหารธุรกิจ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี

3. นายอชิปไทย์ โปแดง

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว.
สถานที่ทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ลัทธิศาสนาคริสต์นิกาย
วัน เดือน ปีเกิด	3 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร (พ.ศ.2547) ศิลปศาสตรบัณฑิต (พม่าศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2551) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)