

DEVELOPMENT OF MIGRANT WORKERS COMPETENCY IN THE INDUSTRIAL SECTORS OF AUTO-PARTS MANUFACTURERS AT THE EASTERN REGION OF THAILAND

Anatchai Wasprasertsuk^{1*}, Suttanu Srisai¹, Jin Vibhatakalasa¹

¹Graduate School of Organization Development Administration, Chaopraya University 60240, Thailand

ABSTRACT

The purpose of this study was fourfold: First, to examine situations and problems in terms of Migrant Workers Competency (MWC) in the Industrial Sectors (IS) of Auto-Parts Manufacturers (APM) at the Eastern Region of Thailand (ERT); Second, to study the level of the MWC in the IS of APM at the ERT; Third, to analyze developmental factors of MWC in the IS of APM at the ERT; and Fourth, to present appropriate approaches for developing the MWC in the IS of APM at the ERT. Data from 21 administrators with the in-depth interview technique and 384 MWCs' supervisor questionnaires in 7 provinces of ERT were used in this study. These statistics were employed: frequency, percentage, means, standard deviation, one-sample t-test, and factor analysis. Research findings were as follows: 1) Situations and problems in terms of MWC, the aspect of policy concerning the use of migrant workers, 2 crucial issues were emphasized: a) Using migrant workers with formulate legislation, and b) Using the migrant workers through any authentic agencies or MOU with initiating abroad. Then, the aspect of working operation during the next 2-3 years, 3 crucial issues were emphasized: a) Development of the migrant workers' quality of life, b) Helping from government to take care of migrant workers' social assurance, and c) Providing migrant workers' village zoning. Also, the problem aspect for using migrant workers, 2 crucial problems should be emphasized: a) Communication, and b) Migrant workers' no commitment. Finally, the aspect of migrant workers' skill development, 3 crucial issues were emphasized: a) Increasing personal skills, working with other persons and teamwork, b) Building organizational culture understanding, and c) Language and communication method; 2) The levels of all 8 MWC aspects were at the low level when comparing with the established criteria (60%) and significant at the .05 level, namely teamwork, service mind, system thinking, problem solving, english literacy, communication skills, attention to details, and dealing with urgency; 3) Twenty crucial issues were found for developing the MWC in the IS of APM at the ERT; and 4) Eight appropriate approaches were created for developing the MWC in the IS of APM at the ERT.

Keywords: Competency development, migrant workers, eastern part of Thailand

*Corresponding author: E-mail address: anatchai_was@hotmail.com

การพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

อานัตชัย วาสประเสริฐสุข¹, สุทธนู ศรีไสย์¹, จินต์ วิภาตะกัลล์¹

¹บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการพัฒนองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา นครสวรรค์ 60240, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร 21 คน และ จากแบบสอบถามหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติของภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 384 คน ถูกนำมาใช้ในการวิจัย ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test และ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ด้านนโยบายการส่งเสริมการใช้แรงงานข้ามชาติมีการเน้น 2 ประเด็นสำคัญคือ ก) การใช้แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย และ ข) การใช้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านบริษัทจัดหางานโดยมีสนธิสัญญากับประเทศต้นทาง ด้านการดำเนินงานภายในระยะเวลา 2-3 ปีข้างหน้า มีการเน้น 3 ประเด็นสำคัญคือ ก) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ ข) การให้รัฐบาลเข้ามาช่วยดูแลในเรื่องประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติ และ ค) การจัดโซนหมู่บ้านแรงงานข้ามชาติ ด้านปัญหาการใช้แรงงานข้ามชาติ มีการเน้น 2 ประเด็นสำคัญคือ ก) การสื่อสาร และ ข) แรงงานข้ามชาติไม่มีความผูกพันกับองค์กร และ ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ มีการเน้น 3 ประเด็นสำคัญคือ ก) การเพิ่มทักษะการทำงานส่วนบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการทำงานเป็นทีม ข) การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และ ค) การพัฒนาภาษาและวิธีในการติดต่อสื่อสาร 2) ระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติโดยรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (60% และ $P < .05$) คือ การทำงานเป็นทีม การให้บริการด้วยความเต็มใจ คิดเป็นระบบ การแก้ปัญหา ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน/จัดการกับความเร่งด่วน 3) มี 20 ประเด็นสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ 4) มี 8 แนวทางที่เหมาะสมถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการปรับปรุงสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, แรงงานข้ามชาติ, เขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นปัญหาสำคัญของโลกในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา มีผู้ย้ายถิ่นฐาน

ข้ามประเทศในเอเชียจำนวน 53 ล้านคน ซึ่งจำนวนครึ่งหนึ่งของจำนวนนี้เป็นผู้ย้ายถิ่นเพื่อหางานทำ (United Nations, 2005) การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน

นับเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพลวัตโลก ระบบคมนาคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้คนจำนวนมากสามารถเดินทางข้ามพรมแดนได้ โดยสะดวก แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จึงเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550) สำหรับประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วก็จะเป็นปัญหาสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตจะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่นคือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20-30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35-60 ปี และ 35-50 ปี ตามลำดับจากข้อมูลโครงสร้างอายุของผู้มีงานทำในแต่ละภาคการผลิต (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553) นอกจากนี้หลังวิกฤตเศรษฐกิจโลกสำคัญในปี พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2551 พบว่า แรงงานไทยบางส่วนไม่ต้องการทำงานในการจ้างงานในระบบเพราะมีความไม่แน่นอนและเป็นสัญญาชั่วคราว จึงออกมาประกอบอาชีพอิสระในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal sector) โดยปัจจุบันตลาดแรงงานไทยมีผู้ประกอบการอิสระถึงประมาณ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด สำหรับในระดับมหภาคการขาดแคลนแรงงานในประเทศซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีและมีแรงงานมากเกินความต้องการหรือการทำงานต่ำในประเทศที่มีฐานะดีน้อยกว่า เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่สำคัญในการย้ายถิ่นแรงงาน จึงกลายเป็นปัญหาที่หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องเผชิญ ประเด็นปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาด้านความมั่นคง การขาดการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดภาวะความเสี่ยงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการจ้างงานและอาจส่งผลให้ขาดผลิตภาพในการผลิต เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีทักษะต่ำ ประเทศไทยได้พัฒนาระบบการบริหารแรงงานข้ามชาติมาอย่างต่อเนื่องและมองเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีการแก้ไขโดยระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงาน การจัดทำแผนพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

ภายในประเทศและอนุภูมิภาค ปัญหาแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาระดับภูมิภาคที่ประเทศสมาชิกอาเซียนต้องให้ความสำคัญร่วมมือในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะการพัฒนาคนในอาเซียน ถือเป็นหัวใจสำคัญของแผนงานเสาหลักที่สาม นั่นคือ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ การให้ความสำคัญและส่งเสริมสิทธิของแรงงานรวมถึงการพัฒนาทักษะและการจ้างงานที่เหมาะสม ให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิมนุษยชนและลดช่องว่างการพัฒนาของประเทศสมาชิก ปัจจัยในประเทศไทยเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน การที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมากจนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม เมื่อมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นจำนวนมากทางหน่วยงานของรัฐมีความตื่นตัวและมองเห็นปัญหาดังกล่าว ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการส่งเสริมการฝึกทักษะแรงงานใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อาหาร สินค้าเกษตร สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มผลิตภัณฑ์ไม้และเฟอร์นิเจอร์ ก่อสร้าง การท่องเที่ยว อัญมณีและเครื่องประดับไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ยานยนต์และชิ้นส่วน ยานยนต์ จากข้อมูลเหล่านี้หากมีการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะเป็นการช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงานฝีมือของคนไทยที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ต้องทำหน้าที่ยกระดับฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อรองรับค่าแรง 300 บาท (สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์, 2555) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและค้นหาแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาถูกต้องตามกฎหมายให้เหมาะสมกับค่าแรง 300 บาทที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันในธุรกิจที่จะเปิดรับการค้าเสรีอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา เกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน

ยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

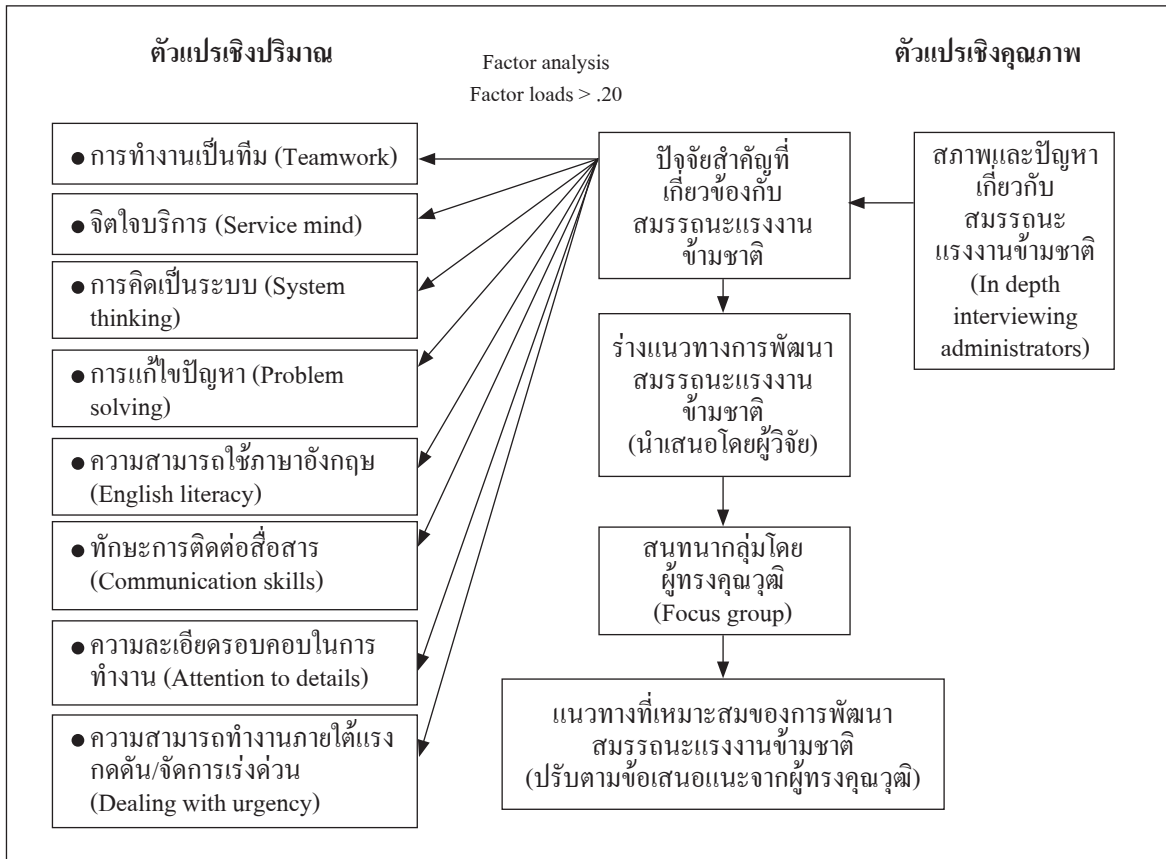
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน

ข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

4. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาค อุตสาหกรรม ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix research studies) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviewing) จากผู้บริหาร และ งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และ วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เป็น ผู้บริหาร จำนวน 1,017 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติ จำนวน 102,928 คนในภาค อุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก 7 จังหวัดของประเทศไทย ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และ สระแก้ว

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารจำนวน 21 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติจำนวน 384 คน ในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก 7 จังหวัด [การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ใช้จำนวนสูงสุดที่มีอยู่ในตารางการเลือกสุ่มของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: p.607-610 อ้างถึงใน สุทรนุศรีไสย์, 2551) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 แบบ แบบแรกเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกปลายเปิด และ แบบที่สอง เป็นแบบสอบถามหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติในภาค อุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดสำหรับผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ไปจัดเก็บข้อมูลข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุญาตหมายกับผู้บริหารและใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร จำนวน 21 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในบางส่วนผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และอีกบางส่วนได้ให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่ได้มีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้ทราบเงื่อนไขของการวิจัยแล้วไปช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลให้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ.2556 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2556 ได้รับข้อมูลกลับคืน เป็นข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 21 ชุด และ เป็นข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการสุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ภาคคือ

ภาคที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่สัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 21 คนสรุปออกมาเป็นประเด็นสำคัญๆ ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ภาคที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมการคำนวณชุดค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในภาคที่ 2 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “ศึกษาระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย”

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนามสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาค อุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย”

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 “นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย”

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยแบบวาริแมกซ์ และข้อมูลที่ได้อาจการสัมภาษณ์เชิงลึก ไปสร้างเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ตามแนวคิด Balanced scorecard หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำรูปแบบดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน สนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นผู้วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที่ T-test (One-sample t-test) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยวิธี Principal-Component Analysis (PC) และใช้การหมุนแกนอโรทอคอนนอลแบบวาริแมกซ์ (Varimax orthogonal

rotation) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ไปสร้างเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาฯ ตามแนวคิด Balanced scorecard

ผลการวิจัย

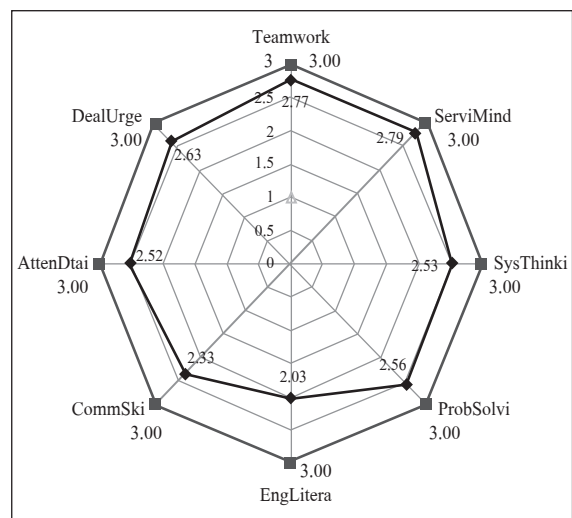
1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “ศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย” พบว่า ด้านนโยบายการส่งเสริมการใช้แรงงานข้ามชาติ มี 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1) นโยบายใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย และ 2) นโยบายการใช้แรงงานข้ามชาติที่ผ่านบริษัทจัดหางานโดยมีสนธิสัญญา MOU กับประเทศต้นทางด้านแนวทางการดำเนินงานภายในระยะเวลา 2-3 ปีข้างหน้า มี 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ 2) แนวทางการให้รัฐบาลเข้ามาช่วยดูแลในเรื่องประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และ 3) แนวทางการจัดโซนหมู่บ้านแรงงานข้ามชาติ ด้านปัญหาการใช้แรงงานข้ามชาติ มี 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร และ 2) ปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติไม่มีความผูกพันกับองค์กร ด้านแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานข้ามชาติ มี 3 ประเด็นสำคัญ คือ 1) การพัฒนาเพิ่มทักษะการทำงานส่วนบุคคลการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และ 3) การพัฒนาทางด้านภาษาและวิธีการติดต่อสื่อสาร

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “ศึกษาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย” สรุปได้ดังนี้

2.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.40 ได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.60 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติ คิดเป็นร้อยละ 57.30 และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 75

2.2 ระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมทั้งหมดและปัจจัยในแต่ละด้านทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังภาพที่ 2) สำหรับรายละเอียดในแต่ละด้านทั้ง 8 ด้านเป็นดังนี้

2.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่าทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.89 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.56



ภาพที่ 2 ภาพรวมระดับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและให้บริการด้วยความเต็มใจ (Service mind) พบว่าทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติแสดงความพร้อมและความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.90 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ

แรงงานข้ามชาติสามารถรับฟังข้อร้องเรียนในเรื่องต่าง ๆ จากผู้รับบริการ โดยไม่แสดงกิริยาท่าทางหรือน้ำเสียงไม่พอใจโดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.71

2.2.3 ด้านการคิดเป็นระบบ (System thinking) พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นที่เป็นระบบจากผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.76 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติแสวงหาข้อมูลจากภายนอกและภายในองค์กรเพื่อการคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.32

2.2.4 ด้านการแก้ไขปัญหา (Problem solving) พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติปรึกษาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีที่นอกเหนืออำนาจของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.70 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นใช้ในการแก้ไขปัญหากรณีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.42

2.2.5 ด้านความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ (English literacy) พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติรู้และเข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็นสากลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.12 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติเข้าใจและพูดตอบโต้กับผู้ฟังเป็นภาษาอังกฤษอย่างง่าย ๆ ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 1.92

2.2.6 ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติฟังสิ่งที่ผู้อื่นนำเสนอได้อย่างเข้าใจ ถูกต้องชัดเจนตรงตามประเด็นที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.40 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงาน

ข้ามชาติพูดและเขียนโดยใช้ภาษาที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจและโต้ตอบระดับบุคคลได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.29

2.2.7 ด้านความละเอียดรอบคอบในการทำงาน (Attention to details) พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติ รู้และเข้าใจถึงประเด็นที่จะต้องตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.67 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติสามารถค้นพบข้อผิดพลาดของข้อมูลหรือผลงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.39

2.2.8 ด้านความสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน/จัดการกับความเร่งด่วนของงาน (Dealing with urgency) พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ แรงงานข้ามชาติแสดงออกถึงความยินดีและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่เร่งด่วน โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.75 ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ แรงงานข้ามชาติสามารถควบคุมอารมณ์และใช้สติในการจัดการกับงานที่เร่งด่วนของตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.53

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย” พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การวัดความเพียงพอของข้อมูลด้วยวิธีวัดแบบ ไทเกอร์-เมเยอร์-โกลกิน (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.970 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ข้อมูลทั้งหมดสามารถสกัดองค์ประกอบได้เป็น 4 องค์ประกอบหลัก 20 ประเด็นสำคัญ โดยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.532 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีมของแรงงานข้ามชาติ มี 5 ประเด็นสำคัญคือ 1) รับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง 2) เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น 3) ให้ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ได้ครบถ้วนตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ 4) เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้

เป้าหมายและความคืบหน้าของงาน และ 5) สามารถปฏิบัติ
งานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานได้

3.2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและ
ให้บริการด้วยความเต็มใจ (ไม่พบประเด็นสำคัญ)

3.3 ด้านการคิดเป็นระบบของแรงงานข้ามชาติ
มี 2 ประเด็นสำคัญคือ 1) แรงงานข้ามชาติแสวงหาข้อมูล
จากภายนอกและภายในองค์กรเพื่อการคิดวิเคราะห์ได้
อย่างถูกต้อง และ 2) แรงงานข้ามชาติอธิบายวิธีการหรือ
ขั้นตอนการทำงานของตนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้

3.4 ด้านการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติ
มี 1 ประเด็นสำคัญคือ การปรึกษาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา
ที่เกิดขึ้นในกรณีที่นอกเหนืออำนาจของตน

3.5 ด้านความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของ
แรงงานข้ามชาติ มี 5 ประเด็นสำคัญคือ 1) เข้าใจและ
พูดตอบโต้กับผู้ฟังเป็นภาษาอังกฤษอย่างง่าย ๆ ได้ 2) รู้และ
เข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็นสากล 3) สามารถอ่านคำภาษา
อังกฤษที่ปรากฏในแบบฟอร์ม/รายงานได้ 4) สามารถ
เดาศัพท์ภาษาอังกฤษในเอกสารที่ต้องจัดเตรียมหรือ
ต้องพิมพ์ได้ และ 5) รู้และเข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็น
สากลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน

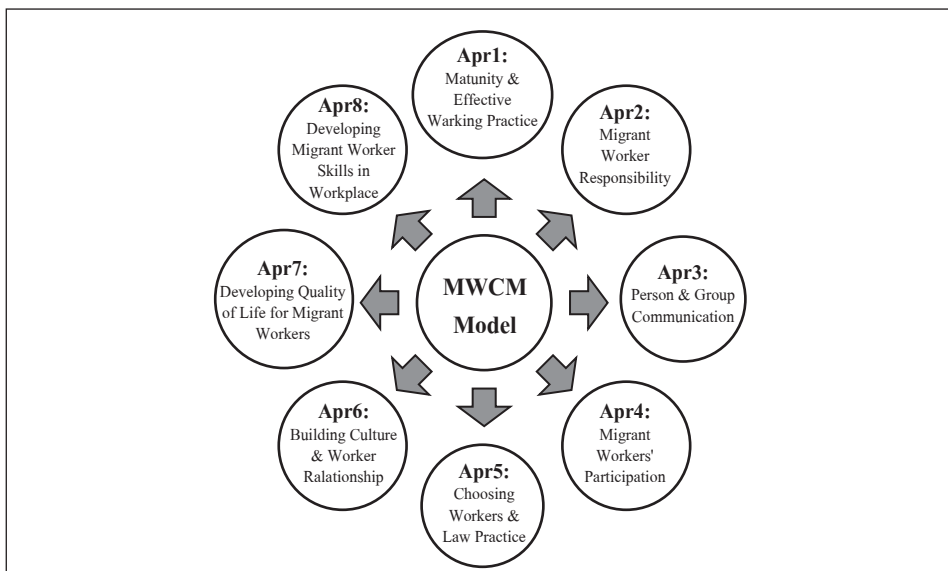
3.6 ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารของแรงงาน
ข้ามชาติ (ฟัง พูด อ่าน และเขียนในระดับบุคคลทั่วไป) มี 2
ประเด็นสำคัญคือ 1) อธิบายประเด็นสำคัญจากข้อความ

หรือบทความที่อ่านได้ และ 2) พูดและเขียนโดยใช้ภาษา
ที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจและโต้ตอบระดับบุคคลได้

3.7 ด้านความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
ของแรงงานข้ามชาติ มี 2 ประเด็นสำคัญคือ 1) แรงงาน
ข้ามชาติรู้และเข้าใจถึงประเด็นที่จะต้องตรวจสอบงาน
ที่ได้รับมอบหมาย และ 2) สามารถค้นพบข้อผิดพลาดของ
ข้อมูลหรือผลงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

3.8 ด้านความสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน/
จัดการกับความเร่งด่วนของงาน มี 3 ประเด็นสำคัญคือ
1) แสดงออกถึงความยินดีและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน
ที่เร่งด่วน 2) สามารถควบคุมอารมณ์และใช้สติในการ
จัดการกับงานที่เร่งด่วนของตนเองได้ และ 3) แสวงหา
โอกาสในการพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารจัดการกับงาน
ที่เร่งด่วนได้

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4
“นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะ
แรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย” จากการ
วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้วนำมาจัดทำ
เป็นแนวทางที่เหมาะสมตามมุมมองเกี่ยวกับ Balanced
scorecard พบว่า มี 8 แนวทางสำคัญที่เหมาะสมสามารถ
พัฒนาเป็นรูปแบบ และมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 Migrant Workers Competency Managerial Model or MWCM Model

Approach 1: โครงการอบรม “วุฒิภาวะกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” (ใช้สัญลักษณ์ Maturity & effective working practice)

Approach 2: โครงการอบรม “ความรับผิดชอบของแรงงานข้ามชาติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่” (ใช้สัญลักษณ์ Migrant worker responsibility)

Approach 3: โครงการอบรม “สาระและการสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มงาน ของแรงงานข้ามชาติในขณะปฏิบัติงาน” (ใช้สัญลักษณ์ Person & group communication)

Approach 4: โครงการอบรม “การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร” (ใช้สัญลักษณ์ Migrant workers’ participation)

Approach 5: โครงการอบรมหัวหน้าหน่วยงานภายในสถานประกอบการเกี่ยวกับ “การเลือกใช้แรงงานข้ามชาติและการปฏิบัติตามกฎหมาย” (ใช้สัญลักษณ์ Choosing workers & law practice)

Approach 6: โครงการ “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงาน” (ใช้สัญลักษณ์ Building culture & worker relationship)

Approach 7: โครงการ “พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพที่ดีเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายของแรงงานข้ามชาติ” (ใช้สัญลักษณ์ Developing quality of life for migrant workers)

Approach 8: โครงการ “การพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติให้ตรงกับการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ” (ใช้สัญลักษณ์ Developing migrant worker skills in workplace)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และหัวหน้างานหรือผู้ใกล้ชิดแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติพบว่า มีแนวทางที่ควรจะไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขที่สำคัญ 8 แนวทางโดยมี

รายละเอียดดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านวุฒิภาวะ (Maturity) แนวทางในการพัฒนาวุฒิภาวะของแรงงานข้ามชาติที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการอบรม “วุฒิภาวะกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันระหว่างความพร้อมตามอายุและขั้นตอนการทำงานการควบคุมอารมณ์และสติในการจัดการกับงานที่เร่งด่วน การอบรมยังรวมไปถึงการกำหนดช่วงอายุให้เหมาะสมกับการทำงานอีกด้วย จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอันดับแรกก็คือวุฒิภาวะของแรงงานข้ามชาติที่ผู้ประกอบการควรมีการแบ่งช่วงอายุในการทำงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุ โดยช่วงอายุต้นๆ เริ่มตั้งแต่ 18 ถึง 35 ปี ควรมอบหมายงานที่อยู่ในส่วนของการใช้แรงงานเข้มข้น และใช้ความรอบคอบหรือมีรายละเอียดน้อย และผู้ทำงานทุกคนต้องทำงานอยู่ในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในช่วงอายุเกิน 35 ปีขึ้นไป ควรมอบหมายงานที่ใช้ความละเอียดมากขึ้นและใช้แรงงานน้อย และทุกคนควรอยู่ในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือมีช่วงวัยวุฒิที่ใกล้เคียงกันย่อมมีวุฒิภาวะที่ใกล้เคียง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารีย์ ตันท์เจริญ-รัตน (2546) ที่พบว่าการเจริญเติบโตถึงขีดสุดในระดับอายุ มีผลต่อการฝึกฝนให้เกิดความสามารถหรือประสบการณ์อื่น ๆ วุฒิภาวะหรือการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากวุฒิภาวะเป็นเสมือนทุนที่จะต้องนำไปใช้ในการฝึกฝนตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการที่จะให้แรงงานข้ามชาติมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีจะต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวุฒิภาวะ เช่น การสร้างความรู้สึกรักให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นใจในการประกอบอาชีพไม่ให้เกิดความวิตกกังวลและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญเกี่ยวกับวุฒิภาวะกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญนี้จะเป็นแนวทางแรกในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานข้ามชาติหากวุฒิภาวะของแรงงานข้ามชาติมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานแล้วการเรียนรู้สำหรับการรับรู้และการเข้าถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมสติอารมณ์

ในการทำงาน เรียนรู้ถึงกระบวนการขั้นตอนและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพตามมา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมีผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยได้ในอนาคต

แนวทางที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) แนวทางในการพัฒนาความรับผิดชอบ ของแรงงานข้ามชาติที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการอบรม “ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ” ซึ่งความรับผิดชอบโดยยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเร่งด่วน การแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพื่อใช้ในการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารจัดการงานเร่งด่วนได้ การวิเคราะห์และการตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมาย และการปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาสำคัญเกิดขึ้นนอกเหนืออำนาจของตน โรงงานควรต้องมีกระบวนการจัดการปัญหาและดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ทีมงานได้กำหนดไว้ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติในกระบวนการจัดการการแก้ปัญหาของงานเป็นทักษะที่จำเป็นที่สถานประกอบการจะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับช่วยในการตัดสินใจโดยการอ้างอิงจากหลักการแก้ปัญหา 4 ประการคือ 1) จะต้องสอนให้แรงงานข้ามชาติสังเกตและพิจารณาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างใส่ใจด้วยประสาทสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น หรือ ผิวกายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อหารายละเอียดเกี่ยวกับปัญหา 2) จะต้องสอนให้แรงงานข้ามชาติรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยทักษะการคิดและผสมกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกต อาจมีเพียงสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุ 3) การสร้างทางเลือกเมื่อรู้สาเหตุจากขั้นตอนที่ 2 แล้วจะต้องกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหาตามสาเหตุนั้น ๆ 4) การประเมินทางเลือกเป็นการกำหนดเอาทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดไว้แล้วมาเปรียบเทียบข้อดีข้อจำกัดแล้วตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด และในกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ให้ใช้วิธีหยุดการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายจากการทำงานหรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดแล้วเรียกหัวหน้างานในระดับชั้นถัดไปเข้ามาช่วย

ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นรองจนกว่าจะแก้ปัญหาเสร็จจึงเริ่มปฏิบัติงานต่อ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่สมบูรณ์ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญฉิกา หงส์ลา (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่พบว่า การแบ่งภาระงานรับผิดชอบมี 2 ลักษณะคือ แบ่งตามความสามารถและความสมัครใจ และ เครือข่ายจัดให้มีตำแหน่งผู้จัดการเครือข่ายประจำเครือข่าย สำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการเครือข่ายขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ พบว่า ควรกำหนดบทบาทให้ชัดเจน จัดให้มีผู้จัดการประจำเครือข่าย จัดให้มีระบบสื่อสารที่ทั่วถึงและต่อเนื่อง จัดผังเครือข่ายอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญ ของความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติ ความรับผิดชอบโดยยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเร่งด่วน ซึ่งเป็นการแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพื่อใช้ในการคิดวิเคราะห์สำหรับพัฒนาผลึกของแรงงานข้ามชาติให้สามารถบริหารจัดการงานเร่งด่วนได้ หากอุตสาหกรรมยานยนต์มีการจัดอบรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติให้เข้าใจถึงบทบาท ความรับผิดชอบ ที่ถูกต้อง จะทำให้กระบวนการจัดการปัญหาและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แนวทางที่ 3 ด้านการสื่อสาร (Communication) แนวทางในการพัฒนาด้านการสื่อสารของแรงงานข้ามชาติที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการอบรม “สาระและการสื่อสารระหว่างบุคคลกลุ่มงานของแรงงานข้ามชาติในขณะที่ปฏิบัติงาน” การสื่อสารที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติ เข้าใจและพูดคุยตอบโต้กับผู้ฟังเป็นภาษาอังกฤษอย่างง่าย รู้และเข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็นสากล อ่านคำภาษาอังกฤษที่กำหนดในแบบฟอร์มหรือรายงาน อธิบายประเด็นสำคัญจากข้อความหรือบทความที่อ่านได้ คาดเดาศัพท์ภาษาอังกฤษในเอกสารที่ต้องจัดเตรียมหรือต้องพิมพ์ได้ พูด/เขียนโดยใช้ภาษาที่บุคคลทั่วไปเข้าใจ และได้ตอบระดับบุคคลได้ ทั้งนี้ควรรวมไปถึงการสอนภาษาไทยที่จำเป็นในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการสื่อสาร

ต่อการปฏิบัติงานระหว่างแรงงานข้ามชาติกับผู้ร่วมงานพบว่าแรงงานข้ามชาติมีความรู้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพียงภาษาเดียวจะทำได้ยากและใช้เวลานาน ประกอบกับเมื่อพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้รู้ภาษาอังกฤษแล้ว เมื่อลาออกหรือเปลี่ยนงานก็จะเกิดการสูญเปล่า งานวิจัยนี้จึงมีข้อเสนอให้มีวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มงานหลายภาษาและหลากหลายรูปแบบ เช่น สอนภาษาไทยให้กับแรงงานข้ามชาติ และส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติเรียนภาษาของแรงงานข้ามชาติ การเรียนรู้รูปแบบของการสื่อสารหลายๆ รูปแบบ จะทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร สามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารไปใช้จริง ทำให้รู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละรูปแบบเป็นอย่างไร จะช่วยในการคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการสื่อสาร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทธนิกา หงส์ลา (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายของกิจการพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยพบว่าระบบการสื่อสาร มีการสื่อสารพื้นฐานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการบริหารงานเบื้องต้นยังเป็นปัญหาในการทำงาน อีกทั้งมีการใช้กระบวนการสื่อสารผ่านเวทีการเสวนาระดมความคิดเห็น ควรกำหนดบทบาทให้ชัดเจน จัดให้มีผู้จัดการประจำเครือข่าย จัดให้มีระบบสื่อสารที่ทั่วถึงและต่อเนื่อง การจัดผังเครือข่ายอย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากประเด็นดังกล่าว การสื่อสารจึงประเด็นสำคัญ หากอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกได้ดำเนินการโครงการสาระและการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มงานของแรงงานข้ามชาติ ในขณะที่ปฏิบัติงานแล้วนั้น การสื่อสารที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติ เข้าใจและพูดตอบได้กับผู้ฟังในองค์กรได้เป็นอย่างดี จะก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรอย่างมาก การรับรู้คำสั่งการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและควบคุมด้วยระยะเวลาของการทำงานที่เป็นไปอย่างดีได้ในอนาคต

แนวทางที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการ

อบรม “การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร” การมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น การให้ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ครอบคลุมตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ และการเข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้เป้าหมายและความคืบหน้าของงานสุดท้ายจะต้องเข้าร่วมอบรมในสิ่งที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในสถานประกอบการ จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร และการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการเข้าร่วมอบรมหรือร่วมประชุมหัวข้อต่างๆ ที่องค์กรเป็นผู้จัดจะต้องมีข้อบังคับมาใช้ให้แรงงานต้องเข้าร่วมอบรมทุกครั้ง เช่น เรื่องของกฎหมายแรงงานข้ามชาติ จะต้องทราบในระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย สิทธิประโยชน์ที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการอบรมในเรื่องของความปลอดภัยซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงานการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร ในการเข้าร่วมประชุมหรือเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าว ย่อมจะทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีฐานันท์ วงศ์มุสิกธิกร (2552) ที่ได้ศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า หากต้องการให้แรงงานต่างชาตินี้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการควรมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การทำงานเต็มเวลา ความอดทนและขยันขันแข็ง ความเคารพนายจ้าง การทำงานตามคำสั่ง ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดี การรักษาประโยชน์นายจ้าง และ ความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ประเด็นดังกล่าว งานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โรงงานหรือสถานประกอบการ ควรพิจารณาการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติ ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น การให้ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ครอบคลุมตามที่สมาชิกร้องขอ

และ การเข้าร่วมประชุมกับองค์การเพื่อรับรู้เป้าหมายและความคืบหน้าของงาน สุดท้ายจะต้องเข้าร่วมอบรมในสิ่ง ที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ในสถานประกอบการ ย่อมจะเป็นประโยชน์และส่งผลให้ การปฏิบัติงานของแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพขึ้นได้ ในอนาคต

แนวทางที่ 5 ด้านการบริหารทั่วไป (General administration) แนวทางในการพัฒนาการบริหารทั่วไป ที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการ อบรม หัวหน้าหน่วยงานภายในสถานประกอบการเกี่ยวกับ **“การเลือกใช้แรงงานข้ามชาติและการปฏิบัติตามกฎหมาย”** การเลือกใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายหรือที่ผ่านบริษัทจัดหางาน ที่ทำสัญญา MOU กับประเทศต้นทาง เพื่อจะผลักดัน แรงงานข้ามชาติให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านประกัน สังคมและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งต้องศึกษากฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการบริหารงาน ทั่วไป ที่จะต้องจัดให้หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาน ประกอบการให้เข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้แรงงานข้ามชาติ และการปฏิบัติตามกฎหมาย ที่ถูกต้อง การเลือกใช้แรงงาน ข้ามชาติและการปฏิบัติตามกฎหมาย และจากข้อค้นพบ การใช้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีการจดทะเบียน จริงเริ่มต้นในปี พ.ศ.2539 โดยมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อจัดทำ กรอบการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานเป็นรายปี โดยแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราว ระหว่างการรอถูกส่งกลับประเทศ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การอนุญาตชั่วคราวถูกขยายเวลายาวมาตลอดทุกปีเนื่อง จากขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แรงงานกลุ่มนี้มีส่วน สำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจไทย โดยมีการแบ่งแรงงานข้ามชาติออกเป็น 4 กลุ่มย่อยคือ 1) แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนซึ่งมักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึง แรงงานที่จดทะเบียนเพื่ออาศัยอยู่ชั่วคราวจะได้ ใบทร.38/1 และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจาก กระทรวงมหาดไทย โดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้ จะต้องมีการขึ้นตอนการตรวจสุขภาพก่อน ถ้าผ่านจึงจะขอใบ อนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐาน จากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับคือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัย

ชั่วคราวทร.38/1 บัตรประกันสุขภาพและ ใบอนุญาตทำงาน 2) แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality verification) หรือเรียกว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสถานภาพของ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานที่ถูก กฎหมายโดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ และเมื่อ ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วรัฐบาลประเทศลาวและ รัฐบาลจากประเทศกัมพูชาจะออกเอกสารรับรองตัวบุคคล (Certification of Identification) โดยกระทรวงแรงงานและ แรงงานข้ามชาติชาวพม่าจะได้เอกสารการเดินทางและบัตร ประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า 3) แรงงานข้ามชาติ เข้าประเทศผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of understanding) หรือ MOU ระหว่างรัฐบาลไทยกับ รัฐบาลกัมพูชา รัฐบาลไทยกับรัฐบาลลาว และ รัฐบาลไทย กับรัฐบาลพม่าในปี พ.ศ. 2545 และในปี พ.ศ. 2546 ได้จัดทำ กรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามา และทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย และ 4) แรงงาน ข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน หมายถึง แรงงานข้ามชาติที่ไม่มี ใบอนุญาตไม่ว่าจะมีใบพำนักชั่วคราว ทร.38/1 หรือไม่ก็ตาม จะเป็นแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย สำหรับแรงงาน ข้ามชาติที่ถูกกฎหมายใน 3 กลุ่มแรก จะได้รับสิทธิในการ รักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับ แรงงานไทยที่ได้รับ แต่จะขอใบอนุญาตทำงานได้เพียง 4 ปี เท่านั้น (โดยจะต่ออายุครั้งละ 2 ปีได้ 2 ครั้ง) เมื่อหมดอายุ แล้วจะต้องเดินทางกลับไปประเทศของตนเอง 3 ปี จึงจะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีกครั้ง ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พศกร โยธิน-นिरนาท (2555) ที่ศึกษานโยบายรัฐบาลและ การปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ.2537 พบว่า ปัญหาด้านกระบวนการนโยบายไม่มี ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบายระดับชาติกับ การกำหนดนโยบายระดับหน่วยงาน จึงส่งผลให้เกิดปัญหา ด้านการจัดการสิทธิ ต่อแรงงานข้ามชาติ ด้านกระบวนการ ค้ำครองสิทธิ เงินทดแทนของแรงงานฯ ที่เน้นกรณีการ จ่ายค่าทดแทนเมื่อแรงงานฯ ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน พบว่า กลไกหลักที่ใช้คุ้มครองสิทธิดังกล่าวที่สำนักงาน ประกันสังคม (สปส.) ยึดถือคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน

พ.ศ. 2537 พ.ร.บ. ดังกล่าวนั้นความเสมอภาคเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แต่ตรงกันข้ามกับข้อเท็จจริง จากประเด็นดังกล่าว จึงเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU ดังนั้นในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติควรให้แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณี สิทธิประโยชน์ และ ภาษาไทยให้ผ่านหลักเกณฑ์การประเมินในเบื้องต้น จึงทำการส่งตัวเข้ามาทำงานโดยผ่านบริษัทจัดหางานหรือกระทรวงแรงงานของรัฐบาลไทย ส่วนการใช้สิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันของแรงงานข้ามชาติมีการพบประเด็นปัญหาในเรื่องของการเข้ามาโดยผ่านบริษัทตกลงความร่วมมือนั้น โดยถ้าขึ้นทะเบียนแล้วยังไม่มีการยื่นขั้ววีซ่าก็จะใช้สิทธิของประกันสังคมไม่ได้ แต่สามารถใช้สิทธิที่จะซื้อประกันสุขภาพได้ สาเหตุเกิดจากการออกกฎหมายที่ไม่ครอบคลุมซึ่งรัฐบาลจะต้องผลักดันให้หน่วยงานของรัฐเร่งมือในการออกกฎหมายมารับ

แนวทางที่ 6 ด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน (Agency management) แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการหน่วยงานที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการอบรม “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงาน” ในการปลูกฝังจิตสำนึกให้แรงงานข้ามชาติมีความผูกพันกับองค์กรและมีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์เพื่อความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ให้เกิดความเชื่อมั่นต่อนายจ้างและองค์กร จากข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการหน่วยงานภายในที่ต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากร อาจจะต้องประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำมาปรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรที่ต้องการให้แรงงานข้ามชาติเข้ามามีบทบาทที่จะเป็นส่วนหนึ่งเสมือนกับเขาเป็นเจ้าของความคิดและปรารถนาที่จะทำความคิดให้ประสบความสำเร็จ จึงเกิดความทุ่มเทในการทำงานและเมื่อเข้าใจความต้องการขององค์กร แรงงานข้ามชาติก็จะ

รู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของตนและเป็นเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า ความพึงพอใจในองค์กรเมื่อแรงงานข้ามชาติมีความพึงพอใจในองค์กรแล้วจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดที่เรียกว่า ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรของแรงงานข้ามชาติ การแสดงออกของแรงงานเมื่อเกิดความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรแล้วจะแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก และ ทางความคิด แรงงานข้ามชาติก็จะรู้สึกถึงบริบทว่าจะทำอะไรถึงจะช่วยองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กิลเลย์ เอกแลนด์ และ เมคูนิกกิลเลย์ (Gilley, Egglan, and Maycunich Gilley) ในหนังสือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้นำเสนอหลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) โดยได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญไว้ว่า ในการพัฒนารายบุคคลนั้นจะมุ่งเน้นในส่วนบุคคลและผลลัพธ์ระยะสั้น หมายถึงการพัฒนาความรู้คู่กับการปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานที่ตนรับผิดชอบได้ ในส่วนนี้มักจะเรียกว่า การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นส่วนบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ระยะยาว การวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของการสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต และส่วนนี้มักจะเรียกว่า การพัฒนาบุคคล นั้นเอง จากประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติในการปฏิบัติงานของภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สำหรับแรงงานข้ามชาติแล้วในประเด็นนี้ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้แรงงานข้ามชาติให้มีความผูกพันกับองค์กรและให้มีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์เพื่อเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันให้เกิดความเชื่อมั่นต่อนายจ้างและองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการกลยุทธ์เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อย่างยั่งยืนในอนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางที่ 7 ด้านการบริหารจัดการให้บริการ (Service management) แนวทางในการพัฒนาการบริหาร

จัดการให้บริการ ที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะ ก็คือ โครงการอบรม “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ” ประเด็นนี้ออกจากสถานประกอบการมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยการคัดเลือกกลุ่มเพื่อใช้แก้ปัญหาค่าสื่อสารในเบื้องต้นแล้ว การให้การศึกษาแก่บุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ การจัดทำระบบ ISO 26000 และ การให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการทำ CSR ของบริษัทจะเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง ซึ่งจากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงการบริหารจัดการการให้บริการเป็นส่วนสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาตินั้นควรมีการจัดโซนแต่ละสัญชาติให้แยกกันอยู่ โดยดูแลเรื่องความเป็นอยู่อย่างถูกสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดกิจกรรมประเพณีของแรงงานแต่ละสัญชาติเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจไม่ให้แรงงานคิดถึงบ้าน รวมทั้งจัดให้สาธารณสุขเข้ามารตรวจรักษาสุขภาพให้ทุกๆ 3 เดือน เพื่อดูแลสุขภาพและโรคติดต่อโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย รวมถึงการที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นมีบุตรซึ่งกำเนิดหลังจากเข้ามาทำงานในสถานประกอบการก็ควรจะมีการจัดตั้งสถานเลี้ยงดูหรือดูแลเด็กเล็กและให้การศึกษาภายในสถานประกอบการ โดยอาจจะจ้างอาจารย์หรือผู้ดูแลมาจากภายนอกโรงงานเข้ามาสอน สำหรับประเด็นการดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคือ อนุสัญญาและข้อแนะนำ รวมทั้งประกาศอื่นๆ ขององค์การ International Labour Organization (ILO) 2) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2518 3) มาตรฐานแรงงานเอกชนคือ ข้อกำหนดที่ประกาศใช้โดยองค์การพัฒนาเอกชน กลุ่มธุรกิจ และ ผู้ผลิตสินค้า เช่น SA 8000 WRAP และ ISO 26000 ใน 2 ข้อแรกที่กล่าวมาเป็นกฎหมายที่ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนอยู่แล้ว แต่ในข้อที่ 3 ควรที่จะทำระบบ ISO 26000 ซึ่งเป็นระบบที่สร้างขึ้นมาสื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงสุขภาพและความอยู่ดีมีสุขของสังคม การให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามแนวทางของสากลให้เกิดการบูรณาการทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งนำไปใช้กับองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์กัน อาจรวมไปถึงการให้แรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการคืนประโยชน์สู่สังคมด้วยการทำ Corporate Social Responsibility หรือ CSR สำหรับผลงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เว่ยแฟง (Wei Fang, 2006) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Labor social security and developmental strategy พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาการจัดสวัสดิการในแง่ของมนุษย์และสังคมช่วยการลงทุน เงินทุน แรงงานข้ามชาติ การปรับปรุงตำแหน่งของพวกเขาในตลาดแรงงาน และได้รับการเข้าถึงการรักษาความปลอดภัย ทางสังคม แรงงานจะทำให้แรงงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โรงงานควรพิจารณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่จะทำให้สภาพแวดล้อม ตามบริบทความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ควรที่จะได้รับด้วยความเท่าเทียมกัน ย่อมจะส่งผลให้การทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมายทั้งนี้ถ้าแรงงานข้ามชาติที่ปฏิบัติงานในองค์การได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมไม่มีสิ่งใดกีดขวางความคิดเวลาสำหรับการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการกลยุทธ์ภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ 8 การพัฒนาทักษะพนักงาน (Developing employee skills) แนวทางในการพัฒนาทักษะพนักงาน ที่โรงงานควรจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะก็คือ โครงการอบรม “การพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติให้ตรงกับ การปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ” การอบรมให้ความรู้ภาคปฏิบัติ (On the job training) การสอนงานตัวต่อตัวและการให้คำปรึกษาเชิงลึก (Coaching) การพัฒนาภาษาเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจความหมายการจัดทำเป็นคู่มือที่เป็นภาษาแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการส่งแรงงานข้ามชาติไปอบรมภายนอก เพื่อให้ได้สมรรถนะตามสายงานที่ต้องการ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็น

ความสำคัญที่โรงงานควรต้องมีการพัฒนาทักษะพนักงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติให้ตรงกับกรปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ การกำหนดมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาตินั้น หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่เป็นเกณฑ์ระดับ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ซึ่งมีข้อดี 5 ประการคือ 1) สถานประกอบการหรือนายจ้างสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงานโดยอาศัยมาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คัดสรรบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือให้เหมาะกับการทำงาน 2) ด้านแรงงานฝีมือหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานได้ดีมีประสบการณ์แต่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมทางด้านช่างเข้าทดสอบความรู้ความสามารถและทัศนคติในเชิงช่างก็จะได้รับการจัดอันดับเป็นมาตรฐานของประเทศ 3) ด้านผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการช่างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ผลงานที่มีคุณภาพเที่ยงตรงเป็นธรรมชาติความน่าเชื่อถือ 4) ด้านประเทศชาติ แรงงานที่มีฝีมือผ่านการทดสอบระดับชาติจะเป็นตัวบ่งชี้ในการยอมรับฝีมือแรงงาน ความมั่นใจในสินค้า และการลงทุนจากต่างชาติ และ 5) ภาครัฐสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการคัดเลือกเข้าทำงานและการวางแผนในการพัฒนากำลังคน สำหรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีตัวชี้วัดอยู่ 7 ข้อดังนี้ 1) ความรู้ภาคทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2) ทำงานด้วยความปลอดภัยต่อตนเอง สถานที่ และ สิ่งแวดล้อม 3) เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง 4) ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง 5) ใช้วัสดุอย่างถูกต้องและประหยัด 6) ใช้เวลาปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และ 7) ผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนดหลังจากนั้นเมื่อผ่านเกณฑ์ในการทดสอบแล้วจะมีการจำแนกทักษะฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่างๆ ตามความยากง่ายของงานดังนี้ ระดับที่ 1 ผู้ที่มีทักษะฝีมือความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้าช่วยให้คำแนะนำหรือตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญเมื่อจำเป็น ระดับที่ 2 ผู้ที่มีทักษะฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถทักษะและการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดี และมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำ

ผู้อื่นได้ ระดับที่ 3 ผู้ที่มีทักษะฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา มีการตัดสินใจที่ดี รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ สามารถใช้คู่มือนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้โดยเฉพาะการตัดสินใจเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม นอกจากนี้จากความต้องการที่จะพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติจะต้องระบุให้ได้ว่าแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับใด และ ต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติไปจนถึงระดับใด จึงจะเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ จิระประภา อัครบวร (2006) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำหรับพัฒนาและทำให้เกิดคนที่มีความเชี่ยวชาญและความสามารถโดยผ่านการพัฒนาองค์การ จากการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และโดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงที่สมดุลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระดับชาติให้ประเทศมีเศรษฐกิจที่ดีและมีความสามารถในการแข่งขัน 2) ด้านองค์กรเพื่อปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิต และมีคุณภาพ 3) ด้านสังคม ชุมชน เพื่อเป็นการบริหารสังคมให้สมดุล และ 4) ด้านพนักงานมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่จะทำให้มีการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติตรงกับกรปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ หากภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการอบรมให้ความรู้ภาคปฏิบัติ (On the job training) การสอนงานตัวต่อตัวและการให้คำปรึกษาเชิงลึก (Coaching) การพัฒนาภาษาเพื่อให้แรงงานข้ามชาติให้เข้าใจความหมาย การจัดทำเป็นคู่มือที่เป็นภาษาแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการส่งแรงงานข้ามชาติไปอบรมภายนอกเพื่อให้ได้สมรรถนะตามสายงานที่ต้องการ ย่อมจะเป็นประโยชน์ที่สำคัญและมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารจัดการกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาคเอกชนและภาครัฐ ควรร่วมมือกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติให้ถูกกฎหมาย ทั้งถึง เข้าถึง และเป็นธรรม โดยการเปิดโอกาสให้มีการจดทะเบียนผ่อนผันทุกปี รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารแก่แรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง ในด้านกระบวนการหรือขั้นตอน ผลทางกฎหมาย สิทธิประโยชน์ และหน้าที่ โดยใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติก่อนให้มีการจดทะเบียนเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมทั้งจัดให้มีแบบของจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามอยู่ในเอกสารชุดเดียวกัน และจัดตั้งเป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) ที่สามารถดำเนินการขออนุญาตทำงานในที่เดียวกัน มีการออกบัตรประจำตัวและใบอนุญาตให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียวกัน ซึ่งการเสนอแนวทางดังกล่าวก็เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในประเด็นของการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายควรจะได้รับและเข้าใจในสิทธิที่พึงได้ เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นเกิดความรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นใจในสถานประกอบการ พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกับองค์กร

1.2 ภาครัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจนต่อการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เป็นเด็ก ไม่ว่าจะมิบัตรประจำตัวหรือไม่ ในขณะเดียวกันควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสิทธิเด็กในด้านอื่นๆ รวมทั้งเสนอแนวทางนี้เพื่อแก้ปัญหาความวิตกกังวลของแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการให้มีสมาธิมุ่งมั่นอยู่กับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มสมรรถนะ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของสถานประกอบการในการดูแลบุตรแรงงานข้ามชาติอีกทางหนึ่ง

1.3 ภาคเอกชนและภาครัฐ ควรมีแนวทางที่ชัดเจน ในการรับรองและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของกลไกคุ้มครองสิทธิ ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ให้เอื้อต่อการใช้สิทธิทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ จัดหาล่ามในกระบวนการยุติธรรม รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและกระบวนการยุติธรรมแก่แรงงานข้ามชาติช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิด ให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย หรือเยียวยาในเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้ต่างชาติหรือองค์กรอื่นๆ มองว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ค้ำมนุษย์ มีกลุ่มมาเฟียนายหน้าค้าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำลายระบบสวัสดิการและการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และค่าจ้างเต็มจำนวน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นและผูกพันต่อองค์กร รวมถึงขาดความทุ่มเทในการทำงาน

1.4 รัฐบาลไทยควรเสนอร่างแก้กฎหมายภายใต้การบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า รัฐบาลลาว และ รัฐบาลกัมพูชา หรือ Memorandum of Understanding (MOU) ที่มีการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันและไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปี (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องส่งกลับประเทศต้นทาง ต้องรอคอยถึง 3 ปี จึงจะสามารถกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีก ซึ่งในข้อเท็จจริงแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีประสบการณ์ มีทักษะฝีมือที่ดี และสามารถสื่อสารได้อย่างดี แต่เมื่อครบกำหนด 4 ปีก็ต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติทั้ง 8 แนวทางจะเกิดประโยชน์ได้เพียงระยะเวลา 4 ปีเท่านั้น แนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลควรผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติสามารถต่อใบอนุญาตหลังจากครบ 4 ปีแล้ว เป็นปีต่อปีแล้ว แต่ความประสงค์ของแรงงานข้ามชาติเป็นรายไป

1.5 ภาคเอกชนและภาครัฐ ควรจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ เป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์อุปสงค์อุปทาน รวมทั้งแนวโน้มความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ระยะที่ 2 กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้ตรงต่อความต้องการของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย และ ระยะที่ 3 จัดทำข้อเสนอแนะและสรุปผลการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์เพื่อเสนอต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด และ กรมการ

พัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรมีการยกระดับและผลักดันให้มีการผลิตและพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้มีสมรรถนะในระดับมาตรฐานสากล และเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ โดยให้หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ

2.2 ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาเครือข่ายเพื่อบูรณาการผลิตและพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นการสร้างเครือข่ายในการผลิตและพัฒนาแรงงานข้ามชาติ ศูนย์นี้อาจประกอบไปด้วยหน่วยงานพัฒนากำลังคนภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งสมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ วิทยาลัย และ ลูกจ้าง ร่วมเป็นกรรมการหรือร่วมมีส่วนร่วมต่าง ๆ ตามความจำเป็นภายในศูนย์พัฒนาฯ

2.3 ควรมีการจัดทำแผนที่ชัดเจนในการบูรณาการสร้างความร่วมมือภายในเครือข่ายประสานการฝึกอบรมระหว่างหน่วยงาน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติแรงงานใหม่ตามความต้องการใช้แรงงานของสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ภาครัฐและภาคเอกชน ควรมีมาตรการให้สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ จัดทำและเข้าสู่ระบบคุณภาพ ISO 26000 ที่มีกรณีเน้นแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการปฏิบัติตามแนวทางสากล ซึ่งในการทำ ISO 26000 นั้นควรต้องเน้นและกำหนดให้พนักงานซึ่งเป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการคืนกำไรให้กับสังคม

2.5 สถานประกอบการควรมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจนต่อการพัฒนาแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับ

การเปิดการค้าเสรีอาเซียน โดยการพัฒนาแรงงานข้ามชาติและหัวหน้างานที่เป็นคนไทย ให้มีความรู้และทักษะในด้านภาษา อังกฤษ ไทย ลาว พม่า และ กัมพูชา ให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการขยายผลการวิจัย

3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การต่อการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติไม่ได้อยู่ที่ตัวบุคคลเพียงปัจจัยเดียวแต่อยู่ที่ความพร้อมขององค์การด้วย

3.2 ควรมีการศึกษาซ้ำเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานข้ามชาติในประเด็นเฉพาะทาง เช่น ทักษะในการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมโดยอาจจะมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อจะได้นำแนวทางเฉพาะประเด็นนั้น ๆ มาพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ และเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด

3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อนำผลวิจัยที่มีความหลากหลายมาใช้ประกอบการจัดทำนโยบายของหน่วยงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

3.4 ผู้สนใจในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ควรมานำวิธีการหรือแนวทางจากการศึกษาคั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานข้ามชาติเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการขยายผลองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานข้ามชาติที่มีความเหมาะสมในเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อไป

3.5 ผู้วิจัยที่สนใจจะศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยนี้ควรนำรูปแบบ ที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้ไปทำการวิจัยเชิงทดลอง แล้วนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ค้นหาข้อบกพร่องของงานต่าง ๆ และนำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำกลับมาสร้างเป็นกฎเกณฑ์สูตรทฤษฎีใหม่ต่อไป

บรรณานุกรม

- กัณณิกา หงส์ลา. (2553). *การจัดการเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรประภา อัครบวร. (2555). *การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2555-2556 (HR Trends 2012-2013): โครงการสนับสนุนงานวิจัยคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐชานันท์ วงศ์มุสิกธิกร. (2552). *การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พศกร โยธินีรนาท. (2555). *นโยบายรัฐบาลและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์. (2555). *รายงานการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานจังหวัด.
- สุทธนู ศรีไธย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานแรงงานต่างด้าว. (2553). *การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติแนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก*. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2553, กลุ่มสถิติแรงงานสำนักงานสถิติเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- อารี ตัณฑ์เจริญรัตน์. (2546). *การติดตามผลและการวิจัยทางการแนะแนว*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Fang, Wei. (2006). *Labor social security and developmental strategy*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304909239?accountid=44806>.
- Gilley, J. W., Steven, A., Egglund, S. A., & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. USA: Basic Book.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas*.
- United Nations. (2005). *World Population Prospects. The 2004 Revision*. New York: United Nations.