

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรี

ทวีพล มาสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ทวีพล มาสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ทักษญา สง่าโยธิน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ดร.ทักษญา สง่าโยธิน)

..... กรรมการ
(พลตรี ดร.ชนัญฐ์ ย้งเฟื่องมนต์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.ทักษญา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิจัยทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัย ด้วยความกรุณาเสมอมา รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาพัฒนาต่อไป

ทวีพล มาสุข

56710294: สาขาวิชา บริหารธุรกิจ; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

คำสำคัญ: รูปแบบการฝึกอบรม/ แรงงานต่างด้าว

ทวีพล มาสุข: แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี (GUIDELINES FOR ALIENATE WORKERS' INDUCTION COURSE OF THE ENTREPRENEURS IN CHANTHABURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงาน นิพนธ์ ทักษญา สง่าโยธิน, Ph.D. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยวิธีการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก สวนผลไม้/ สวนยาง ร้านอาหาร ประมง โรงแรม บ้านจัดสรร

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ

2. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ความชำนาญสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจทำงานมีความขยัน กิริยามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

4. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางในการอบรม แต่จะเน้นให้ดูแลสุขภาพสะอาดของร่างกาย

5. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานมีความสามัคคี รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน อยู่ร่วมกันให้ได้ รู้จักให้อภัย และให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า

6. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะถูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทาง
การอบรม แต่จะเน้นให้เรียนรู้การพูดคำไทย และทำความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง เรียกชื่อสินค้า
ให้ถูกต้อง

56710294: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; MBA. (BUSINESS ADMINISTRATION)

KEY WORDS: GUIDELINES FOR TRAINING/ ALIENATE WORKERS

TAWEEPON MASUK: GUIDELINES FOR ALIENATE WORKERS' INDUCTION COURSE OF THE ENTREPRENEURS IN CHANTHABURI ADVISORY COMMITTEE: TAKSAYA SA-NGAYOTIN, Ph.D. 119 P. 2016.

The research had objectives to study the guidelines for alienate workers' induction course of the entrepreneurs in Chonburi. Using in-depth interviews, the researchers interviewed entrepreneurs of retail stores, fruit orchards, rubber plantations, restaurants, fishing, hotel and housing projects.

The followings are the findings of the study:

1. In the induction course to improve alienate workers to have knowledge, most entrepreneurs teach them about the knowledge and understanding of their duties, and how to use tools and devices in the workplace so they can work so efficiently that they would be able to reach the enterprise's target.

2. In the induction course to improve alienate workers to have ability, most entrepreneurs teach them to have skills and expertise that are consistent with the operational practice and to correct the mistakes in their work in order to optimize their performance.

3. In the induction course to improve alienate workers to have good behavior, most entrepreneurs teach them to be attentive, diligent, courteous, honest, and punctual.

4. In the induction course to improve alienate workers to have good health, most entrepreneurs have no techniques to teach. However, they just focus on the cleanliness of the body.

5. In the induction course to improve alienate workers to have human relations, most entrepreneurs train workers to be harmonious, to know how to help, to share, and to forgive each other. Seniority is also taught so that new employees should obey older employees.

6. In the induction course to improve alienate workers to have communication skills, most entrepreneurs don't have techniques to train the workers. However, the entrepreneurs focus on teaching Thai words and ask them to learn the correct names of the products in Thai.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามงานวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
รูปแบบการฝึกอบรม.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของลูกจ้าง.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ.....	32
สภาพทั่วไปของจังหวัดจันทบุรี.....	39
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	47
เครื่องมือที่ใช้เก็บและรวบรวมข้อมูล.....	47
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	50
สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี.....	51
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก.....	106
ภาคผนวก ข.....	110
ภาคผนวก ค.....	117
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การจำแนกวิธีการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ และลักษณะการเรียนรู้.....	12
4-1 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก.....	52
4-2 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา.....	53
4-3 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทร้านอาหาร.....	55
4-4 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทประมง.....	56
4-5 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทโรงแรม.....	57
4-6 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของ สถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร.....	58
4-7 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิด เห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก.....	59
4-8 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-18	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร.....	70
4-19	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก.....	71
4-20	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา.....	72
4-21	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร.....	73
4-22	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทประมง.....	74
4-23	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทโรงแรม.....	75
4-24	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร.....	76
4-25	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก.....	77
4-26	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4-27	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร.....	79
4-28	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง.....	80
4-29	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม.....	81
4-30	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร.....	82
4-31	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก.....	83
4-32	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา.....	85
4-33	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร.....	86
4-34	สรุปลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-35	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม.....	88
4-36	สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร.....	89

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 จำนวนคนต่างด้าวที่ราชอาณาจักร ปี 2553-2557.....	29
3 จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ที่ราชอาณาจักร ปี 2557.....	30
4 จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	31
5 สัดส่วนของคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวสูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างของตลาดแรงงาน ประกอบกับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจปัจจุบันอันเป็นเป็นผลมาจากการขยายตัวในธุรกิจและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกร การท่องเที่ยว และการส่งออก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ แรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอ ประกอบกับประเทศไทยดำเนินนโยบายลดอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นของประชากรจากร้อยละ 3 ให้เหลือเพียงร้อยละ 1 ทำให้อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานลดลงอย่างรวดเร็ว เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างตลาดแรงงานภายในประเทศ คือ ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงาน (Labour demand) มีมากกว่ากำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labour supply) ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กำลังแรงงานเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศลดลง ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง ประชากรในภาคเกษตรเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (โยธิน สรนาทสุนันท์, 2540, หน้า 2) ซึ่งจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปของประเทศไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจากการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศ เป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าและเป็นการผลิตเพื่อการส่งออก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการขยายตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในภาคอุตสาหกรรมมีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างตลาดแรงงานนั้นในอดีตประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการว่างงานเป็นอย่างมาก ต่อมาเมื่อมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่มีแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้มีผลทำให้เกิดปัญหาแรงงานขาดแคลนบางสาขาภายในประเทศ จากสภาพที่ตลาดแรงงานในประเทศไม่สามารถสนองต่อความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ทำให้แรงงานต่างด้าวถูกนำเข้าสู่ระบบตลาดแรงงานไทยมากขึ้น ในช่วงที่ผ่านมานั้นมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านของไทยที่มีพื้นที่เขตชายแดนติดกัน คือ ประเทศพม่า ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา ได้เข้าประเทศอย่างถูกต้องรวมถึงลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยและกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอยู่ติดเขตชายแดน (เสกสิทธิ์ คุณศรี, 2539, หน้า 2)

ภายใต้ภาวะการณ์ในปัจจุบันการอพยพเข้ามาหางานทำของแรงงานนี้ นอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น โดยทั่วไปแล้วยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานอพยพกลุ่มนี้ สามารถทดแทนงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง ประมงและอื่น ๆ ที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง และสามารถเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในกิจกรรมการเกษตร การก่อสร้างได้เป็นอย่างดี โดยเข้ามาทดแทนแรงงานในท้องถิ่นที่มีการขาดแคลนและหากคนทำงานทดแทนไม่ได้ (เกษมสันต์ จินฉะวาล, 2538, หน้า 119-122) แต่ในขณะเดียวกันการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ก็ได้สร้างผลกระทบกับประเทศไทยเช่นกัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงประเทศ กล่าวคือ มีส่วนในการแย่งอาชีพของแรงงานไทย ด้วยเหตุผลที่ว่าแรงงานต่างด้าวมียอัตราค่าจ้างถูกกว่า ไม่เลือกงาน ไม่ว่าจะเป็งานเกษตร งานแบกหาม ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ชอบทำ ประกอบกับว่าปัจจุบันคนไทยเรียนสูงขึ้น จึงทำให้ตลาดการจ้างงานขาดแรงงานระดับล่างจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย จึงนิยมทำกันอย่างกว้างขวาง เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานและด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานราคาถูก ไม่ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างมากนักและสามารถทำงานได้ โดยไม่เกี่ยงงาน ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้แรงงานต่างด้าวยังเป็นที่น่าสนใจแก่ผู้ประกอบการมากขึ้น ๆ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องหันมาพัฒนาคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์ (2540, หน้า 3-4) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ตัวบุคคลและองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ วิธีการหนึ่งที่ใช้กันแพร่หลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไม่ว่าภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็คือ การฝึกอบรม

สำหรับจังหวัดจันทบุรีก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความอุดมสมบูรณ์ เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบกับจังหวัดจันทบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวมากมายไม่ว่าจะเป็นทะเล ภูเขา น้ำตก ที่สำคัญอยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร แต่ที่ผ่านมามีจังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตร หรือภาคบริการ แรงงานต่างด้าวจึงถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการที่เลือกมาทำงาน ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถือเป็นแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และจากการที่มีลักษณะภูมิประเทศติดกับประเทศเพื่อนบ้านทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรีเพิ่มมากขึ้น จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของ

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี เพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานประกอบการ

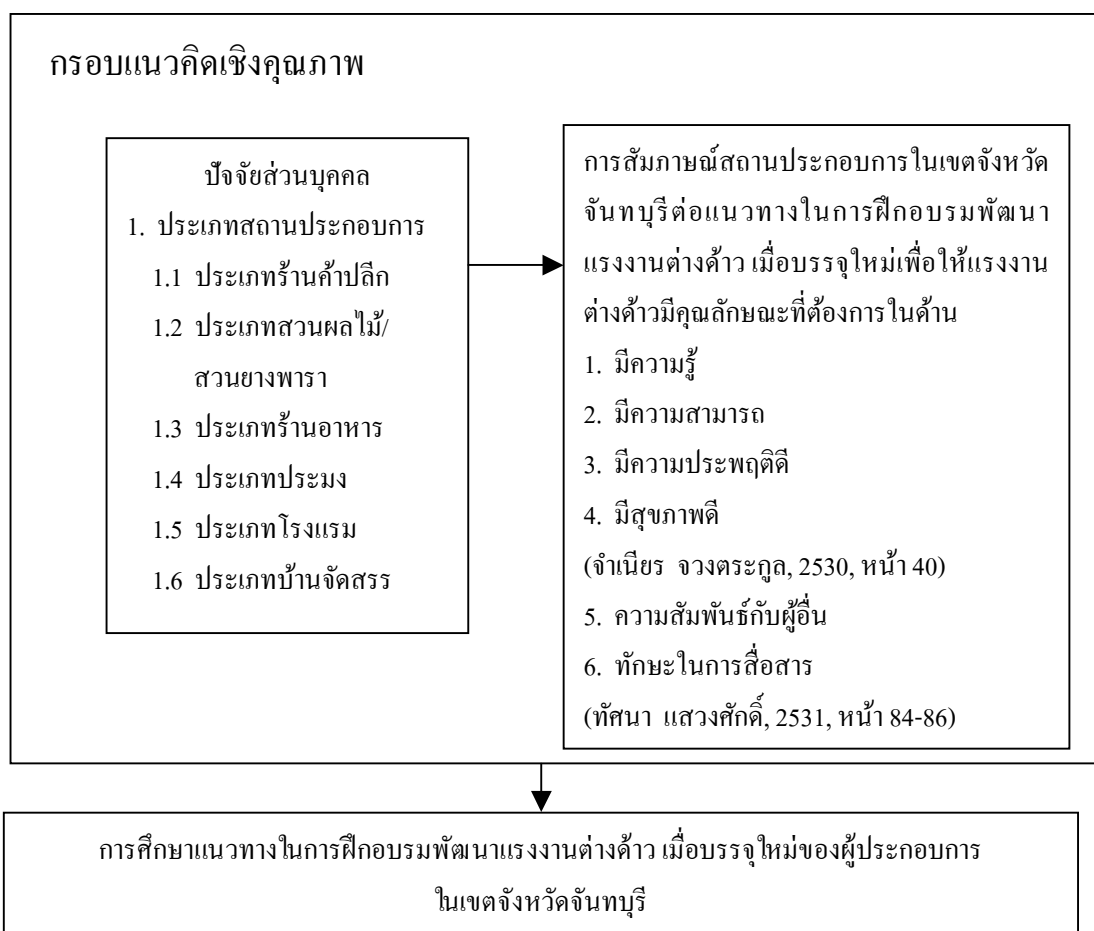
คำถามงานวิจัย

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 20 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

3. ขอบเขตพื้นที่

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภายในเขตจังหวัดจันทบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 4 เดือน คือ ระหว่างเดือนกันยายน 2558 ถึง เดือนธันวาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านผลงานวิจัย และผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

แนวทางในการฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานใหม่ ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ มีทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว หมายถึง ลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีความประพฤติดี มีสุขภาพดี ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะในการสื่อสาร

การจ้างงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการต้องการแรงงาน/ ลูกจ้าง สำหรับบริการ ในสถานประกอบการในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งการจ้างงานจะแตกต่างกันไปตามทักษะและความสามารถของแรงงาน

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรับจ้างทำงานในจังหวัดจันทบุรี ที่เข้ามาทำงานให้แก่เจ้าของกิจการ โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ รวมไปถึงผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน

ขนาดสถานประกอบการ หมายถึง ขนาดของสถานประกอบการแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง ในสถานประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก จำนวนลูกจ้าง 1-10 คน
2. ขนาดกลาง จำนวนลูกจ้าง 11-20 คน
3. ขนาดใหญ่ จำนวนลูกจ้าง 21 คนขึ้นไป

ลักษณะความเป็นเจ้าของ หมายถึง ลักษณะความเป็นเจ้าของสถานประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ เจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ได้มีการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบในการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของลูกจ้าง
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
5. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ
6. สภาพทั่วไปของจังหวัดจันทบุรี
7. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

บีช (Beach, 1970) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (จกกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542, หน้า 1) ซึ่ง ดนัย เทียนพุด (2540, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นการมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจ และช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ ทำให้พนักงานแต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบัน หรือกระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 210 - 211) ได้สรุปว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้เดสส์เลอร์ (Dessler, 1982, p. 238) ได้ให้ความหมาย

ของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการในการสอนบุคลากรใหม่ เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันอาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่บุคลากรต้องการ ซึ่งเป็นการพัฒนางาน ปัจจุบันและในอนาคตด้วย และสอดคล้องกับโกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993, p. 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ

ชูชัย สมิติไกร (2546, หน้า 5) สรุปการฝึกอบรมบุคลากร คือ กระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงเน้นเรื่องการจูงใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 265) ให้ความหมายการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ครองค์ (Cronk, 1994, p. 58) ได้อธิบายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุง ความสามารถของบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฟลิปโป (Flippo, 1996, p. 268) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการของการเสริมสร้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้กับฝ่ายปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในหน้าที่ ของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาโดยจำแนกวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมเพื่อจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ดังนี้

สมคิด บางโม (2542, หน้า 15) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะได้ดี
2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญหรือทักษะในการทำงานคือ ความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ เป็นต้น
3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทิศทางที่ดี พึ่งปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ในด้านดีและไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท เกิดความสามารถในหมู่คณะ เกิดความภูมิใจในสถาบัน เป็นต้น

สเตรีกวิก (Stredwick, 2000, p. 15) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมไว้ว่า เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในการเริ่มต้นปฏิบัติงานใหม่

การฝึกอบรมและการพัฒนาโดยทั่วไปจะต้องมีหนึ่งหรือมากกว่าจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (เครื่อวัลย์ ล้อมภิชาติ, 2531, หน้า 13)

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การเข้าใจการบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร เพื่อความเข้าใจผู้บริหาร และปรับปรุงบุคลากรให้เข้ากับแบบการบริหารของผู้บริหารแต่ละคนว่าพึงควรปฏิบัติอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการหนึ่งงาน/สาขา หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะ ความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะจะรวมถึงตั้งแต่ งานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญการ สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักจะเน้นจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญการ การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้ง ๆ ที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่ได้นำเอาความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และการขาดการจูงใจให้ปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่นำเอาความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาที่ไม่เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ประเภทของการฝึกอบรม

การจำแนกประเภทการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2544, หน้า 16-17 ; Dessler, 1997, p. 247-252)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมก่อนบุคลากรจะเริ่มทำงานประจำในหน่วยงาน เช่น การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Odiome (1970, p. 80) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นต้น เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง

2. การฝึกอบรมเพื่อการแก้ปัญหา เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคตเป็นการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น

นอกจากนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม (2540, หน้า 11-12) ยังได้ จำแนกประเภทของการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมเพื่อยกระดับ เป็นการฝึกอบรมแรงงานเก่า และ/หรือทำงานอยู่แล้วให้มี ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ทำงานได้ตามมาตรฐาน และ/หรือสูงขึ้นก้าวหน้าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2. การฝึกอบรมอาชีพเสริม เป็นการฝึกอบรมเพื่อใช้ประกอบการทำงานเสริม

3. การฝึกอบรมใหม่เป็นการฝึกอบรมใหม่ให้แก่ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานสู่สาขาอาชีพอื่น

นนุช วงษ์สุวรรณ (2542, หน้า 8-14) และเดสเลอร์ (Dessler, 1999, p. 139-140) กล่าวถึง การฝึกอบรมยังได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้หลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีการแบ่งประเภทตามหลักการอบรมที่องค์กรกำหนด เช่น แบ่งตามระดับเวลา หลักสูตร วัตถุประสงค์ หรือแบ่งตามระดับของผู้เข้าอบรม จากการศึกษาค้นคว้า ได้สรุปประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง (Pre-service training)

การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การฝึกอบรมที่เกิดจากความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้น ๆ หรือหน่วยงานที่รับพนักงานก่อนการบรรจุเข้าทำงาน จัดให้มีการ ฝึกอบรมในความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสาขาหรือตำแหน่งที่ระบุไว้ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและมีความสามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่ต้องมาสอนงานใหม่ หรือเกิดความไม่แน่ใจในตัวบุคคลที่เป็นพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถจัดอบรมให้กับ พนักงานเก่าที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะงานเดิม การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงจึงเป็นวิธีที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อพนักงานทุกประเภทให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ในตำแหน่งก่อนปฏิบัติจริง ซึ่งการฝึกอบรมดังกล่าวหน่วยงานอาจจัดเองหรือส่งให้หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ เช่น การจัดการปฐมนิเทศ อบรมหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งงานระยะสั้น ๆ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ (On-the-job training)

การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดอบรม ให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือปฏิบัติงานไปแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพให้พนักงานเหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการมีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม หรือมีความรู้ที่น้อย ให้รู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบัน โลกการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการจัดฝึกอบรมเสริมขณะปฏิบัติงาน เช่น อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ เทคนิคสมัยใหม่ การสอนงาน วิธีปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-the-job training)

การฝึกอบรมนอกเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง การฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเอง โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้น เช่น ฝ่ายฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรม ฯลฯ ของหน่วยงานเอง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทำหน้าที่ในการจัดอบรมให้แก่พนักงานโดยตรง หรือบางหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะทาง ใช้วิธีการส่งให้หน่วยงานภายนอกที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมโดยตรงเป็นผู้จัดให้ตามความต้องการของ องค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ผู้เข้าอบรมจะต้องหยุดลาพักงานเป็นการชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรม โดยสามารถพิจารณาจากความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม ความต้องการของหน่วยงาน หรือแม้แต่ เป็นความประสงค์ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อต้องการเสริมศักยภาพเป็นการอบรมหลักสูตรระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งจะฝึกอบรมในช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมแต่ละระดับของพนักงาน โดยสามารถแบ่งระดับของพนักงาน เข้ารับการอบรมได้ 3 ระดับดังนี้

3.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ เมื่อทำงานไประยะหนึ่งมีความจำเป็นต้องให้พนักงาน เหล่านี้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หน่วยงานจะสร้างหลักสูตร และบริหารจัดการให้มีการฝึกอบรม เช่น พนักงานบัญชี พนักงานจัดซื้อ พนักงานธุรการ ฯลฯ

3.2 ระดับหัวหน้างาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลาง หน่วยงานจัดอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภารกิจที่รับผิดชอบโดยตรง การมอบหมายงาน การสั่งการ และการควบคุมงาน ตลอดจนการตัดสินใจ ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดให้ระดับหัวหน้างานได้รับการพัฒนาโดยใช้วิธีจัดฝึกอบรมนอกเวลา เพื่อให้หัวหน้างานได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 ระดับผู้บริหาร ความสำคัญของบทบาทหน้าที่การเป็นนักบริหารในองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาในเรื่องการวิเคราะห์ และการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการวางแผน ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานจะมีการกำหนดหลักสูตรดังกล่าวและจัดฝึกอบรมนอกเวลา

กุลชน ธนาพงศธร (2530, หน้า 15 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 173) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกดังนี้

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

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

3. วิธีการแสดง (Showing method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์จริง หรือคล้ายจริง โดยผู้แสดงอาจจะเป็นผู้รับการฝึกอบรม หรือบุคคลอื่นก็ได้ ส่วนผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ และสรุปกิจกรรม วิธีการฝึกอบรมที่จะนำมาใช้ ได้แก่ การจำลองสถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต

วิธีการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 175) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรม โดยยึดวัตถุประสงค์และลักษณะการเรียนรู้

ตารางที่ 2-1 การจำแนกวิธีการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ และลักษณะการเรียนรู้

วัตถุประสงค์	ลักษณะการเรียนรู้	
	แบบรายบุคคล	แบบกลุ่ม
ความรู้	โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์	1. การบรรยาย, การอภิปรายกลุ่ม 2. การระดมสมอง, การทัศนศึกษา
ทัศนคติ	การฝึกอบรมในงาน	1. การอภิปรายกลุ่ม 2. การแสดงบทบาทสมมติ 3. การแสดงแบบพฤติกรรม
ทักษะและความสามารถ	1. การฝึกอบรมในโรงงาน 2. แบบฝึกหัดรายบุคคล 3. การฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง	1. การสาธิต, กลุ่มฝึกแก้ปัญหา 2. การจำลองสถานการณ์ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การแสดงแบบพฤติกรรม

จากตารางที่ 2-1 สามารถจำแนกวิธีการฝึกอบรมออกเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านความรู้แบบรายบุคคล การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านความรู้แบบกลุ่ม การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านทักษะและความสามารถแบบรายบุคคล การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านทักษะและความสามารถแบบกลุ่ม การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านทัศนคติแบบรายบุคคล การฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ด้านทัศนคติแบบกลุ่ม

วินูลย์ บุญขจรโรกุล (2545, หน้า 94-109) กล่าวว่า การฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี แต่แต่ละวิธีจะมีปัจจัยหรือเงื่อนไขในการเลือกใช้ตามสามารถแบ่งวิธีได้ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การศึกษาดูงาน
4. การสาธิต
5. การระดมความคิด
6. การศึกษากรณี
7. การแสดงบทบาทสมมติ
8. การสร้างสถานการณ์จำลอง

9. การฝึกปฏิบัติงาน

10. การสอนงาน

11. การให้ัมพี่เลี้ยง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์ (2546, หน้า 125-148) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมาย ทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

2. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน และก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้การประชุมยังอาจที่จะมีการจัดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้สามารถทำการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมโดยใช้วิธีการประชุมมักจะถูกนำมาใช้ในระดัการพิจารณาปัญหาเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือแผนงานขององค์กร การวิเคราะห์และแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ตลอดจนการซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปแล้ว

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by doing) ได้เช่นกัน

4. การใช้กรณีศึกษา (Case study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard business school) และได้รับความนิยม

อย่างแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน หลักสูตรปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) และใช้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำภายใต้สถานการณ์กดดันที่เกิดขึ้นจริง โดยที่กรณีศึกษาจะนำเอาปัญหาซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเรื่องที่สมมติขึ้น พร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

5. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ในระยะเวลาอันสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยที่ผู้ทำการอบรมจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจจะมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานได้

6. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์กร ผู้จัดการสัมมนาจะจัดให้มีการรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มที่มีขนาดไม่ใหญ่นัก มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job training: OJT) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็น โรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกันเช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical training) การฝึกความชำนาญ (Skill training) หรือการสอนงาน (Job instruction training) เป็นต้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 40) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จึงลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
2. สนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้การศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. เพิ่มประสบการณ์และทักษะการทำงานทางลัดของการทำงานและการบริหารงาน
4. พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและให้ได้มาตรฐาน
5. เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร
6. เกิดการเคลื่อนไหวตำแหน่งหน้าที่ เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจ
7. เพิ่มพูนคุณภาพประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ วิทยุติที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น
8. สร้างความพร้อมแก่บุคลากรเพื่อการสับเปลี่ยน หมุนเวียน โยกย้าย และการเข้ารับตำแหน่งใหม่

9. เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพ คนน้อยทำงานได้เท่ากับคนมากจึงลดอัตราการจัดคนใหม่เข้ามาทดแทนคนเก่าที่ย้ายไปเป็นการเพิ่มประสิทธิผล ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 31-33) กล่าวว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กร รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และยังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายและเวลาในระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง
 - 1.3 ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักอาชีพของตน
 - 1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน
 - 1.5 การมีโอกาสได้พัฒนาความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง จะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในโอกาสต่อไป
2. ระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนองนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น
 - 2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะการณ์เป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด
 - 2.5 ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

3. ระดับหน่วยงานและองค์การ การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน การจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์การ

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์การ

3.4 ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

การกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการ (ชูชัย สมितिไกร, 2546) การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรนั้น ฝ่ายบุคคลต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ขาดแคลนในตำแหน่งนั้น

ความหมายของแรงงาน

บุษกร ถาวรประสิทธิ์, ชูลีรัตน์ คงเรือง และคมกริช วงศ์แจ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง ผู้ทำงานโดยได้รับผลตอบแทนในรูปค่าจ้างเท่านั้นและไม่รวมถึงผู้ที่มีส่วนในการผลิตอื่น ๆ เช่น ผู้ทำงานส่วนตัวและนักวิชาชีพทั้งหลาย ดังนั้นแรงงานจะได้แก่ บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้คนอื่นหรือองค์การในธุรกิจและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักจะเป็นบุคคลที่รายได้ต่ำ

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2558, หน้า 1) กล่าวว่าแรงงานทางด้านสังคมศาสตร์นั้นหมายถึง แรงกายและแรงความคิดของมนุษย์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า “งาน” เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานง่าย ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อนเพียงใดก็ตาม

วางแผนกำลังคน

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2535, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติเกี่ยวกับจำนวน และคุณภาพของบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบ การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกิจกรรมที่กำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหารในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึง ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งพยายามให้มีกำลังคนที่พอเพียงเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต

สมชาย หิรัญกิติ (2542) ได้ให้เหตุผลสำคัญสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การวางแผนจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การวางแผนจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจและมีการพัฒนาที่ดีขึ้น
3. การวางแผนจะสร้างโอกาสสำหรับการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 451) ได้กล่าวถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resources planning) ถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันว่าความต้องการกำลังคนขององค์กร จะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค การวางแผนต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการทักษะในขณะนี้และที่คาดหมายไว้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ว่าง และการขยายและการลดขนาดของแผนงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เหล่านี้คือ แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อการดำเนินการของขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545, หน้า 165) ได้อธิบายความหมายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ต้องการใช้ช่วงเวลาที่เหมาะสม และองค์กรได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชยุดา เกตุสุวรรณ (2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง การเตรียมการเพื่อปฏิบัติในอนาคตเกี่ยวกับความต้องการในด้านตัวบุคคลที่จะเลือกสรรมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งการคาดคะเนปริมาณบุคคลที่จะมีเพิ่มขึ้น และการจัดสรรกำลังคนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคน คือ การวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตเพื่อเป็นหลักประกันว่า ความต้องการกำลังคนขององค์กร จะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมทำงานกับองค์กร โดยมีการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากรจะต้องกำหนดนโยบาย

ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถครบถ้วนตามที่งานนั้นต้องการให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรในปริมาณที่พอเหมาะ ตลอดจนทำการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด สำหรับปัจจัยที่ควรพิจารณาในการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย (ณัฐรุพันธ์ เจริญนันท์, 2548, หน้า 89-102)

1. ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน ต้องพิจารณาเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องเสียไปกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้จากการจ้างงาน

2. แหล่งที่มาของบุคลากร ผู้มีหน้าที่สรรหาต้องพิจารณาตัดสินใจเลือกแหล่งที่มาในการสรรหาว่าต้องการจากภายในหรือภายนอกโดยพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ต้องการ

3. ความยุติธรรม ผู้มีหน้าที่ในงานด้านบุคลากรต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพราะปัจจัยนี้ส่งผลต่อการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมที่สุดในแต่ละตำแหน่งงานเข้าร่วมงานกับองค์กร

4. การเมืองภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพราะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมและอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

5. มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามามีปฏิบัติ กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกต้องมีประสิทธิภาพสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานกับตำแหน่งงานนั้น การกำหนดมาตรฐานต้องเป็นมาตรฐานที่ถูกต้องเชื่อถือได้

กระบวนการในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน สามารถอธิบายเป็นขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้ (วิชัย โทสุวรรณจินดา, 2551)

1. การต้อนรับผู้สมัคร (Reception of applicants) เป็นการนัดหมายกับผู้สมัครให้เข้ารับการคัดเลือก โดยมีการกำหนดสถานที่และเวลาให้ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมต้อนรับผู้สมัครให้เกิดความประทับใจ

2. การสัมภาษณ์ขั้นต้น (Preliminary interview) เป็นการกั้นกรองผู้สมัครเบื้องต้น เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติ บุคลิกภาพ และหลักฐานขั้นต้น อาจใช้เกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อกั้นกรองผู้สมัครเบื้องต้น

3. การกรอกใบสมัคร (Completion of application blank) ให้ผู้สมัครกรอกรายละเอียดข้อมูลลงในใบสมัครที่หน่วยงานจัดทำไว้ เช่น ประวัติส่วนตัว คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณสมบัติส่วนตัว ความสามารถพิเศษ เป็นต้น

4. การตรวจสอบหลักฐานของผู้สมัคร (Credential check) เป็นการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ที่ผู้สมัครได้นำมาประกอบใบสมัคร ว่าถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้มีการแถลงไว้ในใบสมัครหรือไม่

5. การทดสอบเพื่อคัดเลือก (Selection test) การทดสอบเป็นเครื่องมือการคัดเลือกที่ใช้วัดความแตกต่างของคุณสมบัติ ระหว่างผู้สมัครซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน การทดสอบนับเป็นวิธีการช่วยเสริมวิธีคัดเลือกอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพ จึงเชื่อกันว่าผลการทดสอบสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจจ้างงานได้ค่อนข้างมาก การทดสอบจึงเป็นความพยายามที่จะวัดคุณสมบัติและความสามารถของผู้สมัคร เช่น สถิติปัญญา ความถนัด ทักษะบุคลิกภาพ สภาพร่างกาย เป็นต้น

6. การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้บริหารในองค์กรมักเลือกใช้วิธีการในการสัมภาษณ์ประกอบการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์และผู้สมัครได้สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น นอกเหนือจากข้อมูลที่ปรากฏในใบสมัคร และจากผลการทดสอบ

7. การสืบสวนภูมิหลังและการตรวจสอบแหล่งอ้างอิง (Background investigation and reference checks) การตรวจสอบยืนยันข้อมูลความรู้ความสามารถของผู้สมัครที่องค์กรประสงค์จะบรรจุเข้าทำงาน โดยข้อมูลที่ได้ อาจมาจากสถาบันการศึกษา หนังสือรับรอง หรือการติดต่อทางโทรศัพท์หรือจดหมายกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครให้ยืนยันเพื่อให้เกิดความมั่นใจ

8. การตรวจสภาพร่างกาย (Physical examination) การตรวจสอบสภาพร่างกายมักทำเป็นขั้นตอนเกือบสุดท้าย เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ มีอวัยวะครบถ้วน ประสาทสัมผัสดี ไม่บกพร่อง สำหรับการคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก อาจมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

9. การตัดสินใจคัดเลือก (Final selection) เป็นการตัดสินใจคัดเลือกที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหนือกว่าผู้สมัครรายอื่น ๆ โดยพิจารณาจากผลที่ได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น องค์กรจะแจ้งผลการคัดเลือกให้ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกทราบ ขณะเดียวกันองค์กรจะต้องแจ้งผู้สมัครรายอื่น ๆ ที่ไม่ผ่านการคัดเลือกให้ทราบผลด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของลูกจ้าง

แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างของสถานประกอบการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2530, หน้า 40-55) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดี คือ
 - 1.1 มีความรู้พื้นฐานทางอาชีพดี คือ มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามตำแหน่งงานนั้น ๆ
 - 1.2 มีความรู้ในงานอาชีพดี คือ รู้รายละเอียดของงานว่าทำงานเกี่ยวกับอะไร เกี่ยวข้องกับใคร รับผิดชอบอะไร ตัดสินใจอย่างไร
 - 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับสังคม คือ ต้องเป็นผู้ติดตามความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่เสมอ คือ ทันสมัย
 2. มีความสามารถดี คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
 3. มีความประพฤติดี คือ เป็นผู้มีวินัยในตนเอง ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กร และสังคม
 4. มีสุขภาพดี ลักษณะนี้เป็นลักษณะที่สำคัญ เพราะถ้าสุขภาพไม่ดีย่อมไม่สามารถทำงานได้ พนักงานต้องมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงตลอดเวลา
- ทัศนาศาสตร์ (2531, หน้า 84-86) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิตไว้ 8 ประการ คือ

1. คุณค่าเฉพาะตัว
 - 1.1 ชื่อสัตย์
 - 1.2 นับถือตนเองและมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง
 - 1.3 มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต
 - 1.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์
 - 1.5 มีทัศนคติที่ดี
 - 1.6 มีความกระตือรือร้น
 - 1.7 ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
 - 2.1 มีความยืดหยุ่น
 - 2.2 มีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวทางแปลกใหม่
 - 2.3 ความปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้
 - 2.4 สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง
 - 2.5 สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้
 - 2.6 มีสมาธิ สามารถจดจ่ออยู่กับงานหลาย ๆ ส่วนในเวลาเดียวกันได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - 3.1 เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี
 - 3.2 ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า

- 3.3 ขอมรับคำติชม
- 3.4 งานเป็นทีมได้
- 3.5 มีความเป็นมิตร
- 3.6 เสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น
- 3.7 ให้ความร่วมมือดี
- 3.8 เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี
- 3.9 มีจิตสำนึกในการให้บริการ
- 3.10 ขอมรับผู้อื่น
- 3.11 เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น
- 3.12 มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ
- 4. ทักษะในการสื่อสาร
 - 4.1 รู้จักถามคำถาม
 - 4.2 รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น
 - 4.3 แข็งหัวหน้าเมื่อต้องหยุดงานพร้อมเหตุผล
 - 4.4 พุดจาฉลาดฉลาดชัดเจน
 - 4.5 เป็นผู้ฟังที่ดี
- 5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน
 - 5.1 ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด
 - 5.2 ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง
 - 5.3 มีสมาธิในการทำงาน
 - 5.4 ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 5.5 ทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 - 5.6 มีความแม่นยำเที่ยงตรงและพิถีพิถันในการทำงาน
 - 5.7 ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ
 - 5.8 มีความละเอียดถี่ถ้วน
 - 5.9 ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
- 6. สุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน
 - 6.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย
 - 6.2 ทำงานและอัตราการผลิตที่เหมาะสม
 - 6.3 รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลอย่างดี

- 6.4 สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายดี
- 6.5 สามารถทำงานได้ภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี
- 6.6 มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะกับงานที่ทำ
- 6.7 มีสุขภาพดี
- 7. วุฒิภาวะ
 - 7.1 ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา
 - 7.2 เชื่อถือและไว้วางใจได้
 - 7.3 มีความรับผิดชอบ
 - 7.4 ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งเกี่ยวกับงาน
 - 7.5 ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา
 - 7.6 มีความพร้อมในการทำงานเสมอ
 - 7.7 มีความภูมิใจในงานของตัวเอง
 - 7.8 มีความคิดริเริ่ม
 - 7.9 สุขุมและควบคุมตนเองได้
 - 7.10 มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง
 - 7.11 มีวุฒิภาวะทางความคิด กริยาท่าทางและการกระทำ
 - 7.12 ประเมินผลงานของตนเองได้
 - 7.13 มีความอดทน
 - 7.14 รู้จักใช้เวลาอย่างฉลาด
 - 7.15 มีความมั่นใจตัวเอง
- 8. ความรับผิดชอบงาน
 - 8.1 ตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน
 - 8.2 ปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
 - 8.3 ให้ความสำคัญกับงานไม่ถือเป็นเรื่องหน้าตา
 - 8.4 มีความสนใจและกระตือรือร้นในงาน
 - 8.5 ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา
 - 8.6 มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และพนักงานขององค์กร
 - 8.7 ทำงานเต็มกำลังความสามารถและพยายามทำให้คนอื่นพอใจ
 - 8.8 แสดงความห่วงใยและความมุ่งมั่นเกี่ยวกับอนาคตของหน่วยงานของตน

บัญญัติ กุศลสถาพร (2532, หน้า 31) ศึกษาว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย มีความรักผูกพันกับองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี ตามลำดับ

รัชดา เลิศไพบุลย์สาคร (2544, หน้า 20-25) กล่าวว่า คุณลักษณะของแรงงานระดับแรงงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 2 ด้าน คือ คุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะ

1. คุณลักษณะทั่วไป โดยลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่มิได้หมายความว่ามนุษย์จะใช้คุณลักษณะทั่วไปนี้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทั่วไปที่มนุษย์ทุกคนพึงมี จำแนกได้ 4 ด้านคือ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติเสมอ และความรู้

2. คุณลักษณะเฉพาะ ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล แต่ในการทำงานนั้น ลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จะต้องมีความรู้หรือความสามารถเฉพาะในสาขาอาชีพนั้น ๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะแรงงานในที่นี้ขอกล่าวถึง 3 ด้าน (จำเนียร จวงตระกูล, 2530, หน้า 42-60) คือ ด้านรู้ทางวิชาชีพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์

ชูชัย สมิทธิไกร (2546) กล่าวว่า สิ่งที่นายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เข้ามาทำงานด้วย มีดังนี้

1. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการทุกแห่งมักมีการกำหนดเวลาเริ่มทำงาน และเวลาเลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงาน และเลิกงานตรงตามกำหนดเวลา ไม่หยุดไม่ลา และไม่ขาดงาน

2. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ โดยลูกจ้างทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่ได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

3. การทำงานตามคำสั่ง นายจ้างย่อมไม่ประสงค์มีลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟัง ลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นที่ปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

4. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ

5. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างคนอื่น ความจงรักภักดียังหมายถึง ไม่นำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยภายนอก

6. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างหรือผู้บริหารทุกระดับ จึงยังหวังที่จะได้ความเคารพนบอบจากลูกจ้าง และต้องการลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่า

7. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนา ร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุดิบค่า

8. ความอดสาหัสและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมจะทำงานอยู่เสมอ มีความอดสาหัสต่อการทำงานที่รับมอบหมายและความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

9. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

สรุปได้ว่า นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีความสามารถ มีความประพฤติดี ความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีสุขภาพร่างกายพร้อมทำงาน ทำงานเป็นทีม เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ยอมรับฟังยอมรับคำติชม มีจิตสำนึกในการให้บริการ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ภูมิหลังการทำงานของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย

ฤทธิพงษ์ พวงมณี (2542, หน้า 30-36 อ้างถึงใน จิรพล ภูมิภักดี, 2546) กล่าวว่า ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่มีการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย มาตั้งแต่มีการติดต่อกับประเทศตะวันตกในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 18 ดังจะเห็นได้จากการที่มีข้าหลวงในพระบรมมหาราชวังหลายคนที่เป็นชาวต่างชาติและบุคคลเหล่านี้ต่างก็ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมถึงการมีชาวจีนและลาวเข้ามาทำงานในระดับแรงงาน เป็นต้น ในปัจจุบันแรงงานต่างชาติยังคงมีความสำคัญในบริบทของสังคมไทย เราอาจจัดแบ่งแรงงานต่างชาติในประเทศไทยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แรงงานต่างชาติถูกกฎหมาย

คนต่างชาติที่สามารถเข้ามาทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยนั้น สามารถทำงานได้เฉพาะในงานที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา งานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

พ.ศ. 2522 โดยทั่วไปเป็นแรงงานฝีมือที่อาศัยความชำนาญเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องการประสบการณ์เฉพาะตำแหน่ง เช่น ช่างเทคนิค ผู้บริหารและจัดการ วิศวกร ฯลฯ

จากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ในช่วงการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ส่งผลให้เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ก็ได้เปิดโอกาสให้มีชาวต่างประเทศเข้ามาทำงานพร้อม ๆ กับการขยายตัวของอุตสาหกรรมสมัยใหม่เอาไว้ด้วยกัน โดยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยได้ โดยมีเงื่อนไขกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวหลายประการ เช่น ลักษณะอาชีพที่ชาวต่างชาติจะทำได้นั้น ต้องเป็นลักษณะงานที่อาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีประสบการณ์ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง โดยมีการกำหนดให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนไทยด้วย จำนวนของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในส่วนของส่งเสริมการลงทุนนั้น มีประมาณ 25,000 คน ในปี ค.ศ.1993 และเพิ่มเป็นกว่า 180,022 คน ในปี ค.ศ. 1996 โดยได้รับอนุญาตให้ทำงานตลาดชีพ 122,213 คน มีผู้ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว 7,680 คน ได้รับอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน 15,323 คน ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยได้ตามการขยายตัวของเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วไม่ทันนั้น การใช้แรงงานที่มาจากต่างชาติในส่วนนี้ถือได้ว่าเป็นการบรรเทาภาวะตึงตัวของแรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือไปได้บางส่วน

2. แรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย

แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมือง คือ แรงงานต่างชาติที่ลักลอบทำงานโดยไม่ถูกต้องตามพระราชกฤษฎีกาทำงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ปี พ.ศ. 2522 หรือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ปี พ.ศ. 2521 คนกลุ่มนี้หมายรวมถึงผู้ที่ได้รับอนุญาตเข้าเมืองเพื่อจุดประสงค์อื่น เช่น ท่องเที่ยว ธุรกิจ แต่ลักลอบประกอบอาชีพหรือผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานแต่หมดอายุ

ส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองในประเทศไทย ด้วยเหตุผลด้านเศรษฐกิจและการเมืองในประเทศเพื่อนบ้านนั้น ได้มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามานับตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา โดยมีผู้หลบหนีเข้ามาอาศัยในประเทศไทย ในฐานะผู้พลัดถิ่น และลักลอบทำงานทั้งที่เป็นการชั่วคราวเพื่อรอโอกาสหลบหนีไปยังประเทศที่สามและลงหลักปักฐานเป็นการถาวรในประเทศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

เรื่องเดช ฌ ลำพูน (2548, หน้า 12-16) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศ

1.1 ระบบการเมือง การปกครอง ระบบการเมืองการปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว และเขมร หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหารมีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายรัฐบาลทหาร (SLORC) ฝ่ายองซานซูจี และชนกลุ่มน้อย อันได้แก่ กะเหรี่ยง คะฉิ่น ไทยใหญ่ มอญ ทำให้เกิดการปกครองระบบเผด็จการทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงานมีการเกณฑ์แรงงานไปสร้างถนนและทางรถไฟทั้งไปเป็นทหารเพื่อปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพจึงทำให้มีแรงงานลี้ภัยมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านไม่มีมาตรการและการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวดในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชนในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศ ก็ไม่ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติและถ่วงความเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทย

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามูลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า (Import-substitution) มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export-led growth) เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน จากปี

พ.ศ. 2530-2533 เฉลี่ยสูงกว่าปีละ 10.2% เศรษฐกิจมีการเปิดตัวออกสู่ระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น (Internationalization) โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ตลาดมีการขยายตัวมากขึ้นประกอบกับนโยบายกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยการใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นทางเลือกที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

3. ภาพการณ์ขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจาก

3.1 การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย จากการรายงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น (Labor intensive)

3.2 มีการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประการ จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณจำนวนที่มากเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ (Infrastructures) และเพิ่มมาตรการในการกระจายการลงทุนสู่ภูมิภาค โดยการปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อนักลงทุนในภูมิภาค ทำให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาคเพิ่มขึ้นแรงงานกรรมกรที่ใช้แรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจการเกษตร ประมง ก่อสร้างและใน โรงงานอุตสาหกรรม แต่เดิมมาเป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น โดยรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น แม้ว่าจะมีคนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวอยู่บ้าง แรงงานเหล่านี้ก็สามารถหาอาชีพเสริมในหมู่บ้านของตน โดยเฉพาะงานก่อสร้าง ซึ่งรับทั้งคนที่ไม่มีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น และมีค่านิยมที่ไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการ

3.3 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานแรงงาน จากการสำรวจของกองทุนนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงงานในภาคเกษตรที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีการนำแรงงานต่างชาติมาใช้มากมีอยู่ 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการประมง สวนยาง และไร่อ้อย ตามลำดับ

3.4 มาตรการสกัดกั้น และควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจภูธรทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพการจับกุมผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างชาดลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้นยังทำได้ยาก การดูแลผู้ที่รอการส่งกลับทำให้รัฐเสียงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรอการส่งกลับเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไปก่อนขาดความเข้มงวดที่เที่ยงตรง มีการทุจริต คอร์รัปชัน ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างชาติไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทย

แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย

วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2542, หน้า 70-72) ให้แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยต้องใช้ 3 แนวคิดหลัก คือ

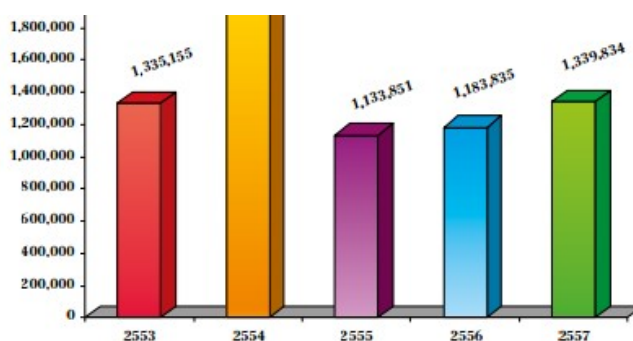
1. แนวคิดในด้านความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม (National security) เพราะมองว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าไทย เป็นผู้กระทำผิดกฎหมายต้องจับตัวส่งกลับ และนายจ้างต้องมาประกันตัว และเพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้หน่วยงานที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องคือ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงมหาดไทย

2. แนวคิดในด้านทุนนิยม (Capitalist) นักธุรกิจทั่วไปมองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อความเติบโตอยู่รอดของการพัฒนาเศรษฐกิจ มีปัญหาขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนงานไทยไม่ทำ ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน โดยเฉพาะงาน 3 ส. หรือ 3 D คือ งานเสี่ยงสูง (Danger) งานแสนลำบาก (Difficulty) และงานสกปรก (Dirty) ผู้ที่เกี่ยวข้องคือนักธุรกิจ ผู้ประกอบการ หอการค้าจังหวัดกลุ่มนักธุรกิจ

3. แนวคิดด้านมนุษยนิยม หรือสิทธิมนุษยชน (Human rights, labor protection) ถือว่าผู้ใช้แรงงานทั่วโลกคือ พี่น้องกันที่ได้รับการถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ไม่ถูกเลือกปฏิบัติกดขี่แบ่งแยกกีดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติสัญชาติสีผิวศาสนาและเพศโดยมีองค์การเอกชน องค์กรแรงงานต่าง ๆ ในประเทศไทย เป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้อง

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

คนต่างด้าว ปี 2557 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 13.18 จากปีก่อน โดยเป็นผลจากปีที่ผ่านมา มีการอนุญาตให้มีการจ้างแรงงาน ต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานใหม่มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มต่างด้าว เข้าเมืองถูกกฎหมายทั่วไป คนต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศไทยปี 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,339,834 คน เพิ่มขึ้นจากปีก่อน จำนวน 155,999 คน คิดเป็นร้อยละ 13.18 ซึ่งเป็นการลดลงของกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ สำหรับคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 1,316,842 คน คิดเป็นร้อยละ 98.28 และคนต่างด้าวเข้าเมือง ผิดกฎหมาย จำนวน 22,992 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72 โดยทำงาน อยู่ในปริมณฑลมากที่สุด จำนวน 366,684 คน รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง 328,047 คน ภาคใต้ 324,216 คน ภาคเหนือ 177,158 คน กรุงเทพมหานคร 120,636 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 23,093 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2557) (กรมการจัดหางาน, 2557)



งานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

รูปที่ 2 จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ทั่วราชอาณาจักร ปี 25

ภาพที่ 2 จำนวนคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร ปี 2553-2557 (กรมการจัดหางาน, 2557)

จากแผนภูมิแสดงจำนวนคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร ปี 2553-2557 โดยปี 2553 มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1,335,155 คน ปี 2554 มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1,950,650 คน ปี 2555 มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1,133,851 คน ปี 2556 มีแรงงานต่างด้าวจำนวน 1,183,835 คน และปี 2557 จำนวน 1,339,834 คน



ภาพที่ 3 จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ที่ราชอาณาจักร ปี 2557
(กรมการจัดหางาน, 2557)

คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย จำนวน 1,316,842 คน และคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 22,992 คน

1. คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย

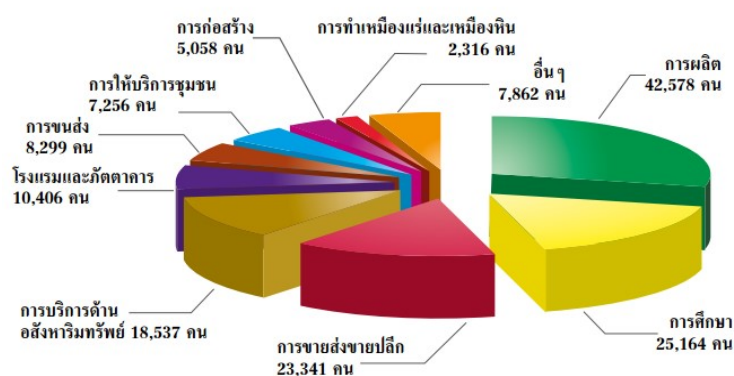
คนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน มีจำนวน 1,316,842 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่า เพิ่มขึ้น 161,016 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 แต่ลดลงจากช่วงไตรมาสก่อนหน้า จำนวน 109,455 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 โดยจำแนกประเภท ดังนี้

- 1.1 ตลอดชีพ จำนวน 983 คน
- 1.2 ทั่วไป จำนวน 100,943 คน
- 1.3 พิสุจน์สัญชาติ จำนวน 971,461 คน
- 1.4 นำเข้ามาตาม MOU จำนวน 206,168 คน
- 1.5 ส่งเสริม การลงทุน จำนวน 37,287 คน

ในที่นี้จะขออธิบายเฉพาะคนต่างด้าว ประเภททั่วไป และส่งเสริมการลงทุนที่นับจำนวนตามตำแหน่งงาน เท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่นได้รับอนุญาตมากที่สุด จำนวน 35,456 คน รองลงมา ได้แก่ จีน 16,959 คน ฟิลิปปินส์ 12,196 คน อังกฤษ 10,703 คน และอินเดีย 11,009 คน

ประเภทอาชีพที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม แรงงานทักษะฝีมือ ได้แก่ หมวดผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการ ระดับอาวุโส ผู้จัดการ 90,796 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 โดยอาชีพที่พบมากที่สุดคือ ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ และผู้ประกอบ วิชาชีพด้านต่าง ๆ 64,424 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 ส่วนใหญ่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน กรรมการผู้จัดการผู้บริหารระดับสูง

อุตสาหกรรมที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานมากคือ อุตสาหกรรม การผลิต 42,578 คน การศึกษา 25,164 คน การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ ในครัวเรือน 23,341 คน และการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการ 18,537 คน โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ได้แก่ การศึกษา มหาวิทยาลัย และวิทยาลัย โรงแรม และภัตตาคาร และบริการด้านธุรกิจอื่น ๆ เป็นต้น ส่วนอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว น้อยที่สุด คือ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล

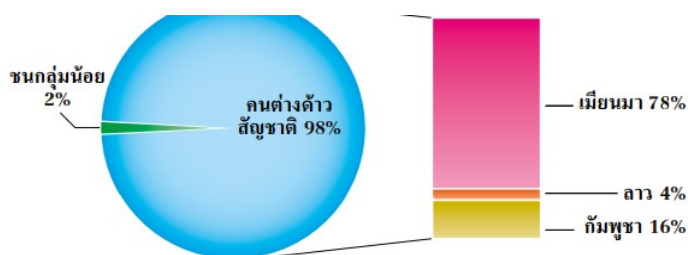


ภาพที่ 4 จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (กรมการจัดหางาน, 2557)

2. คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมีจำนวน 22,992 คน โดยคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นชนกลุ่มน้อยทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่า ลดลงจำนวน 5,017 คน คิดเป็นร้อยละ 17.91 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าจำนวน 2,701 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31 เมื่อพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย พบว่า ชนกลุ่มน้อย อุตสาหกรรม การก่อสร้าง (ก่อสร้างอาคารทั่วไป) มากที่สุด รองลงมา คือ การผลิต และการเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ (การทำสวนผลไม้)

คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ใช้ทักษะฝีมืออยู่ในประเภท อาชีพงานพื้นฐาน เช่น กรรมกร ทำสวน ผักและผลไม้



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

ภาพที่ 5 สัดส่วนของคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย (กรมการจัดหางาน, 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

ขนาดของกิจการ

สมชัย ตันติชนวัฒน์ (2542, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงการจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมที่นิยมใช้กันจะอาศัยเกณฑ์วัดที่สำคัญ 4 ประการ คือ ขนาดการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร ทุนจดทะเบียนและยอดขาย ซึ่งในบางประเทศจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องวัดเพียงเกณฑ์เดียว และบางประเทศอาจจะใช้ประกอบกันหลาย ๆ เกณฑ์ก็มี

ต่อมาเมื่อมีการตั้งสำนักงานเงินกู้ เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กขึ้นในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเมื่อ พ.ศ. 2507 (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมในปัจจุบัน) จึงมีการกำหนดความหมายของอุตสาหกรรมขนาดย่อมไว้แตกต่างจากเดิม คือ ถือเอาเงินลงทุนเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดว่า หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมประเภทโรงงาน ประเภทบริษัท หรือประเภทอุตสาหกรรมในครอบครัว ที่มีทุนจดทะเบียนหรือลงทุนในสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 2 ล้านบาท เป็นเกณฑ์ในการจำแนก

อย่างไรก็ตามการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่จัดทำขึ้นภายในประเทศในช่วงที่ผ่านมา นิยมใช้เกณฑ์การจ้างงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจำแนกประเภทของอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น

1. อุตสาหกรรมในครัวเรือน จ้างงาน 1-9 คน
2. อุตสาหกรรมขนาดย่อม จ้างงาน 10-49 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดกลาง จ้างงาน 50-199 คน
4. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จ้างงาน 200 คนขึ้นไป

จนถึงปี 2534 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้นำเกณฑ์การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมแบบ 2 เกณฑ์มาใช้ คือ พิจารณาร่วมกันระหว่างการจ้างงาน และมูลค่าสินทรัพย์ถาวร แต่ในเวลาเดียวกันนั้นหน่วยงานอื่นของภาครัฐกลับมีการใช้เกณฑ์ในการจำแนกที่แตกต่างกันออกไป

สำหรับคำจำกัดความของขนาดอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการลงทุนจากการประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ เรื่อง “การดำเนินงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม” ที่ประเทศญี่ปุ่น ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคการบริการในปี 2542 จึงมีคำจำกัดความใหม่ ดังนี้ (Khamanarong, 2000, p. 35)

ภาคการผลิต

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50-200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50-200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคบริการ

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 200 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50-200 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50-200 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายส่ง

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 100 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 100 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50-100 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 50-100 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

ภาคการขายปลีก

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 60 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานเกิน 30 คนขึ้นไป

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 30-60 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานมากกว่า 10-30 คน

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 30 ล้านบาท หรือมีการจ้างงานไม่เกิน 10 คน

รูปแบบของความเป็นเจ้าของ

ประเทศไทยอยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบผสมซึ่งกระบวนการผลิต และจำหน่ายสินค้า ย่อมสามารถดำเนินการได้โดยองค์การธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันตามประเภทของการเป็นเจ้าของกิจการ ฉะนั้นประเภทขององค์การธุรกิจก็คือ ธุรกิจที่มีโครงสร้างซึ่งกำหนดโดยลักษณะการเป็นเจ้าของธุรกิจนั้น ซึ่งอาจจำแนกได้ดังนี้ (วรณารถ แสงมณี, 2544, หน้า 10-16)

1. ธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของ (Sole proprietorship)

ธุรกิจแบบนี้มีบุคคลเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินการแสวงหากำไรตลอดจนยอมรับความเสี่ยงต่อการขาดทุนแต่เพียงผู้เดียว นับเป็นแบบธุรกิจที่นิยมอย่างแพร่หลายและมีจำนวนมากกว่าธุรกิจแบบอื่น ๆ ในประเทศไทย เช่น การค้าขายรายย่อย หาบเร่ เป็นต้น เนื่องจากสามารถเริ่มต้นด้วยทุนไม่มาก ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจแบบนี้จะต้องตัดสินใจในการที่จะขยายหรือลดขนาดกิจการรวมทั้งจัดหาทุนและต้องชดใช้หนี้สินเมื่อกิจการล้มเหลว ซึ่งเจ้าหนี้มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินหรือทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เป็นเจ้าของมาชดใช้จนกว่าจะครบกำหนด ดังนั้นการดำเนินธุรกิจแบบนี้จึงมักเป็นกิจการขนาดเล็กเพราะความรู้ความสามารถและเงินทุนของเจ้าของกิจการมีจำกัด และหากต้องการขยายกิจการก็ลำบากในเรื่องที่จะหาเงินทุนเพราะหลักประกันไม่มั่นคงพอแก่การเชื่อถือ อย่างไรก็ตามธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของนี้ก็ยังคงมีความสำคัญต่อการผลิต การจำหน่าย และบริการในระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา แม้สหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังมีธุรกิจแบบนี้อยู่มาก

2. ธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน (Partnership)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า “ห้างหุ้นส่วนเป็นสัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงกันเพื่อจะกระทำการกิจการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งกำไรอันพึงได้จากกิจการที่ทำนั้น” รูปแบบของธุรกิจนี้มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินกิจการโดยตกลงจะรับผิดชอบตามที่ตกลงกัน และถ้าธุรกิจได้กำไรหรือขาดทุนก็ตาม จะแบ่งความรับผิดชอบหรือผลประโยชน์ตามส่วนของเงินที่นำมาลงทุน ธุรกิจแบบนี้สืบต่อความคิดมาจากธุรกิจแบบเอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของกล่าวคือ เมื่อดำเนินกิจการค้าก้าวหน้าจนถึงระยะที่ต้องการเงินทุนและการจัดการเพิ่มขึ้น เจ้าของก็จะแสวงหาบุคคลที่ไว้วางใจได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วนร่วมดำเนินกิจการ

อย่างไรก็ตามธุรกิจประเภทนี้คุณ สมบัติของผู้เป็นหุ้นส่วนถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นผู้เป็นหุ้นส่วนเดิมทุกคนจะต้องให้การยินยอม

เสียก่อนเพราะนิติกรรมที่กระทำในรูปแบบใดก็ตามจะมีผลผูกพันหุ้นส่วนทุกคน ธุรกิจแบบนี้มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำสัญญากันด้วยวาจาหรือหนังสือระบุความรับผิดชอบและภารกิจต่าง ๆ ของหุ้นส่วน อย่างไรก็ตามผู้เป็นหุ้นส่วนควระบันทึกลงและทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันความยุ่งยากสับสนในภายหลัง

2.2 ทุนที่จะนำมาลงนั้นอาจเป็นเงิน สิ่งของ หรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ เช่น กำลังกาย กำลังความคิด ความรู้ความชำนาญ เป็นต้น

2.3 กระทำกิจการร่วมกัน

2.4 มีความประสงค์จะแบ่งปันกำไรหรือร่วมเฉลี่ยในการขาดทุน

ธุรกิจแบบนี้มีอยู่ 2 ชนิด ได้แก่

1. ห้างหุ้นส่วนสามัญ (Ordinary partnership) ได้แก่ ห้างหุ้นส่วน ซึ่งทุกคนต้องรับผิดชอบในหนี้สินทั้งหมดโดยไม่จำกัดจำนวน (Unlimited liability) ห้างหุ้นส่วนสามัญนี้จะจดทะเบียนหรือไม่ก็ได้ ถ้าจดทะเบียนแล้วก็เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล

2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited partnership) ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนประเภทที่มีหุ้นส่วน 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งมีความรับผิดชอบจำกัด (Limited liability) เพียงจำนวนเงินที่ตนรับจะลงทุนในหุ้นส่วนนั้น ๆ และอีกพวกหนึ่งมีความรับผิดชอบในหนี้สินของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน

ห้างหุ้นส่วนจำกัดนี้กฎหมายบังคับให้จดทะเบียน ถ้าหากไม่จดทะเบียนถือว่าเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญชนิดไม่จดทะเบียน ซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ธุรกิจแบบนี้มีประมาณร้อยละ 10 ของธุรกิจทั้งหมด สำหรับในประเทศไทยธุรกิจแบบนี้แพร่หลายมากกว่าในรูปบริษัทเพราะการจัดตั้งทำได้ง่ายไม่ต้องมีแบบพิธีมากนัก และมักนิยมกระทำกันในระหว่างเครือญาติและผู้ที่เกี่ยวข้องกันเท่านั้น

3. ธุรกิจแบบบริษัท (Corporation)

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 1096 บัญญัติเกี่ยวกับบริษัทจำกัดว่า “บริษัทจำกัดคือ บริษัทประเภทที่สร้างขึ้นด้วยการแบ่งทุนเป็นหุ้น แต่ละหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆ กัน ผู้ถือหุ้นต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่” ธุรกิจแบบบริษัทจึงเป็นหน่วยธุรกิจที่สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมทุนจากผู้ถือหุ้นหลาย ๆ คนไม่จำกัดเฉพาะภายในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดอย่างกรณีห้างหุ้นส่วน ด้วยเหตุผลนี้ธุรกิจแบบบริษัทจำกัดจึงสามารถหาเงินทุนได้จำนวนมากพอเพียงกับความต้องการของธุรกิจ ในปัจจุบันการจัดตั้งบริษัทจำกัดในประเทศไทยมีข้อบังคับปลีกย่อยแตกต่างกัน แต่มีลักษณะที่สำคัญคือ มีสภาพเป็นนิติบุคคลตาม

กฎหมาย บริษัทมีสิทธิหน้าที่ของตนเองอาจเป็นเจ้าของทรัพย์สินใดในนามตนเองหรือทำการซื้อขายในนามของบริษัทโดยไม่เกี่ยวกับบุคคลผู้ถือหุ้นเลย และบริษัทจำกัดเป็นหน่วยธุรกิจที่ไม่เลิกล้มได้ง่ายอย่างกรณีห้างหุ้นส่วน แต่บริษัทจำกัดมีอายุยืนนาน การล้มเลิกย่อมเป็นไปตามข้อตกลงหรือโดยผลแห่งค้ำประกันกฎหมายเท่านั้น

บริษัทจำกัด แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. บริษัทเอกชน จำกัด หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1096 บัญญัติว่า “อันว่าบริษัทจำกัดนั้น คือ บริษัทประเภทซึ่งจัดตั้งด้วยการแบ่งทุนออกเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆ กัน โดยมีผู้ถือหุ้นไม่ถึงร้อยคนรวมทั้งนิติบุคคล (ถ้ามี) ผู้ถือหุ้นดังกล่าวต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังส่งไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ”

มาตรา 1097 บัญญัติว่า “บุคคลใด ๆ ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไปจะเริ่มก่อการและตั้งเป็นบริษัทจำกัดก็ได้ ด้วยการเข้าชื่อกันทำหนังสือบริคณห์สนธิ และกระทำการอย่างอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้”

2. บริษัทมหาชน จำกัด หมายถึง บริษัทจำกัด ซึ่งจัดตั้งตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 15 บัญญัติว่า “บริษัทมหาชน จำกัด คือ บริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นด้วยความประสงค์ที่จะเสนอขายหุ้นต่อประชาชน โดยผู้ถือหุ้นมีความรับผิดชอบจำกัดไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ต้องชำระ และบริษัทดังกล่าวได้ระบุนามประสงค์เช่นนั้น ไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ มาตรา 16 บัญญัติว่า “บุคคลธรรมดาตั้งแต่สิบห้าคนขึ้นไป จะเริ่มตั้งบริษัทได้โดยจัดทำหนังสือบริคณห์สนธิ และปฏิบัติการอย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้”

1) มีคณะผู้ก่อตั้ง (Promoter) จัดทำหนังสือบริคณห์สนธิ (Memorandum of association) ซึ่งแสดงวัตถุประสงค์และรายละเอียดเกี่ยวกับการตั้งบริษัท ดังมีรายการต่อไปนี้

(1) ชื่อบริษัท ถ้าเป็นบริษัทเอกชนจำกัด ต้องมีคำว่า “จำกัด” ไว้ปลายชื่อด้วยเสมอไป บริษัทมหาชนจำกัด ต้องมีคำว่า “บริษัท” นำหน้าหรือจะใช้คำที่มีความหมายว่าเป็น “บริษัทมหาชนจำกัด” ในกรณีที่ใช้ชื่อเป็นอักษรภาษาต่างประเทศ

(2) ที่ตั้งสำนักงาน

(3) วัตถุประสงค์ของบริษัท

(4) ถ้อยคำสำแดงว่า ผู้ถือหุ้นมีความรับผิดชอบจำกัด

(5) จำนวนทุนเรือนหุ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นมูลค่าหุ้นละเท่าใด (ไม่ต่ำกว่า 5 บาท)

(6) ชื่อสำนักอาชีพและลายมือชื่อของบรรดาผู้เริ่มก่อการ และจำนวนหุ้นที่ผู้เริ่มก่อการแต่ละคนได้ลงชื่อไว้

(7) คณะก่อตั้งตามกฎหมายกำหนด โดยบริษัทเอกชนจำกัด ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป และบริษัทมหาชนจำกัด ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป

2) จัดให้ผู้เข้าซื้อหุ้นจนครบจำนวนหุ้นทั้งหมด ตามที่คิดจะจดทะเบียนสำหรับบริษัทเอกชนจำกัด ส่วนบริษัทมหาชนจำกัดระบุให้จำหน่ายหุ้นได้ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนหุ้นที่กำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ

3) การประชุมจัดตั้งบริษัท (Statutory meeting) เป็นการประชุมครั้งแรกเพื่อตกลงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของบริษัท การให้สัตยาบันแก่บรรดาสัญญาซึ่งผู้เริ่มก่อการได้ทำไว้ และค่าใช้จ่ายที่ออกไปในการเริ่มก่อตั้งบริษัท กำหนดจำนวนเงินให้ผู้เริ่มก่อการกำหนดจำนวนหุ้นบุริมสิทธิ์ทั้งสภาพและบุริมสิทธิ์ว่าเป็นสถานะใดเพียงใด กำหนดจำนวนหุ้นสามัญ เลือกตั้งกรรมการและผู้สอบบัญชี ถ้าเป็นบริษัทเอกชน จำกัด อาจเลือกจากบุคคลภายนอกได้ แต่ถ้าเป็นบริษัทมหาชน จำกัด จะต้องเลือกจากผู้ถือหุ้นเท่านั้น

4) แต่งตั้งคณะกรรมการรับมอบการที่ปวงจากผู้เริ่มก่อการบริษัท

5) คณะกรรมการจะดำเนินการเรียกหุ้น บริษัทเอกชนจำกัด กฎหมายกำหนดให้เรียกหุ้นครั้งแรกต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.5 ส่วนบริษัทมหาชนจำกัด ต้องชำระครั้งเดียวครบและให้ธนาคารเป็นผู้ดำเนินการ

ธุรกิจแบบบริษัทจำกัดได้รับความนิยมอย่างมาในประเทศอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา มีการประกอบธุรกิจในรูปบริษัทจำกัดประมาณร้อยละ 80 ของธุรกิจทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ

1) การขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม

2) มลรัฐต่าง ๆ พยายามอำนวยความสะดวกเพื่อจูงใจให้นักธุรกิจมาลงทุนในมลรัฐของตน

สำหรับประเทศไทยธุรกิจแบบบริษัทจำกัดยังไม่แพร่หลาย บริษัทจำกัดส่วนมากยังอยู่ในลักษณะเป็นธุรกิจครอบครัวซึ่งไม่ต่างไปจากห้างหุ้นส่วนเท่าใดนัก นอกจากนี้บริษัทจำกัดบางแห่งมีประวัติที่ไม่ค่อยดีเรื่องชื่อเสียงและความซื่อสัตย์ต่อผู้ถือหุ้นหรือลูกค้าและหลีกเลี่ยงภาษี

4. สหกรณ์ (Cooperative)

สหกรณ์เป็นรูปแบบของธุรกิจ ซึ่งสมาชิกของสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของ และเป็นผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาแบ่งปันให้กับสมาชิก ลักษณะของกิจการ สหกรณ์โดยทั่วไปมีลักษณะสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

4.1 การเป็นสมาชิกต้องเป็นด้วยความสมัครใจและเปิดโอกาสแก่คนทั้งปวง ทั้งนี้ โดยปราศจากข้อจำกัดหรือความลำเอียงใด ๆ ทางสังคม การเมือง เชื้อชาติ และศาสนา

4.2 สหกรณ์เป็นองค์การประชาธิปไตย กิจการของสหกรณ์ควรได้รับการจัดการโดยบุคคลที่ได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งตามวิธีที่บรรดาสมาชิกได้ตกลงกัน สมาชิกที่มีสิทธิออกเสียงเท่ากัน คือ 1 คน ต่อ 1 เสียง

4.3 จำกัดอัตราเงินปันผลตามหุ้นส่วนเพียงไม่เกินอัตราดอกเบี้ย

4.4 รายได้สุทธิ (กำไร) อันเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสหกรณ์ ย่อมเป็นของสมาชิกและควรจัดสรรไปตามวิธีที่อาจหลีกเลี่ยง จากการที่สมาชิกสหกรณ์ผู้หนึ่งจะได้รับประโยชน์โดยทำให้สมาชิกอื่นเสียผลประโยชน์ ทั้งนี้อาจกระทำโดยมติของสมาชิก ดังต่อไปนี้

4.4.1 กันไว้เพื่อพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์

4.4.2 กันไว้เพื่อบริการเพื่อส่วนรวม

4.4.3 แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกตามส่วนแห่งธุรกิจ

4.5 สหกรณ์ทั้งปวงควรจัดให้มีการศึกษาสำหรับสมาชิก พนักงาน เจ้าหน้าที่รวมทั้งประชาชนทั่วไป ในหลักและวิธีการของสหกรณ์ ทั้งทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตย

4.6 เพื่อให้ประโยชน์แก่บรรดาสมาชิกและชุมชนของสมาชิกอย่างดีที่สุด

สหกรณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด

1. สหกรณ์จำกัด คือ สหกรณ์ที่สมาชิกมีความรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ยังไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่

2. สหกรณ์ไม่จำกัด คือ สหกรณ์ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อหนี้ทั้งปวงของสหกรณ์โดยไม่จำกัด

5. สถาบันการศึกษา (Graduation institute)

สถาบันการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ทำการเรียนการสอนในสาขาวิชาเกษตร จากนั้นจึงมีการนำผลผลิตที่ได้มาแปรรูป โครงการที่เน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การสร้างกำลังคน โดยการสร้างโรงงานในโรงเรียน และให้นักเรียนเรียนในโรงงาน เพื่อเป็นการสร้างวางเครือข่ายและวางระบบเชื่อมโยงช่วยเหลือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการและยังเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรในท้องถิ่น

6. หน่วยงานราชการ (Government service)

หน่วยราชการ หมายถึง องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกร ได้แก่ หน่วยงานของกรมปศุสัตว์ และหน่วยงานของกรมการสัตวทูตทหารบก และได้มีการจัดตั้งส่วนธุรกิจเพื่อแปรรูปผลผลิตที่ได้เพื่อหารายได้เข้าหน่วยงานและให้ความรู้แก่เกษตรกร

7. รัฐวิสาหกิจ (State enterprise)

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือบริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ 50 มีการบริหารงานอยู่ระหว่างระบบราชการและระบบธุรกิจ

เหตุผลสำคัญที่มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาคือ

1. เพื่อประโยชน์ของสังคมและเป็นการให้บริการประชาชน เช่น กิจการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้เงินลงทุนสูง เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่ลงทุนได้ รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง
2. เพื่อหารายได้เข้ารัฐ เนื่องจากธุรกิจบางอย่างมีผลกำไรมาก รัฐจึงควรดำเนินการเสียเอง
3. เพื่อความมั่นคงของประเทศ สินค้าบางชนิดมีความจำเป็นในยามฉุกเฉินบางชนิดเป็นยุทธปัจจัย รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
4. เพื่อควบคุมสินค้าบางชนิด ถ้าหากให้มีการผลิต และการบริโภคอย่างเสรีอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น โรงงานยาสูบ
5. เพื่อโฆษณาและเผยแพร่ชื่อเสียงประเทศไทยให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของจังหวัดจันทบุรี

ที่ตั้ง ขนาดและอาณาเขต

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจันทบุรี (2558) จังหวัดจันทบุรีตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 12-13 องศาเหนือและเส้นแวงที่ 101-102 องศาตะวันออก อยู่ทางชายฝั่งทะเล ด้านตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 245 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดสระแก้ว

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตราดและอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดตราดและสาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และอ่าวไทย

ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่ประกอบด้วยพื้นที่ราบลูกฟูก หรือที่ราบลูกกระนาคมีลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำสลับกับที่เนินเตี้ย ๆ บริเวณชายฝั่งทะเลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มน้ำแคบ ๆ ได้แก่ พื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำจันทบุรี ลุ่มแม่น้ำวังโตนด และลุ่มน้ำพังราด

ส่วนบริเวณที่ติดกับเทือกเขาจะเป็นพื้นที่ราบ หุบเขาและพื้นที่ราบเชิงเขาตอนบนของ จังหวัดจันทบุรี บริเวณเขตติดต่อกับจังหวัดปราจีนบุรี และรอยต่อของอำเภอสอยดาวกับกิ่งอำเภอ เขาคิชฌกูฏ มีเทือกเขาที่สำคัญได้แก่ยอดเขาสอยดาวใต้ ซึ่งเป็นยอดเขาที่สูงสุดในภูมิภาคนี้ คือ สูง 1,675 เมตร รองลงมาได้แก่ยอดเขาสอยดาวเหนือสูง 1,369 เมตร ยอดเขาพระบาท ยอดเขาตะเคียน ส่วนบริเวณติดต่อกับอำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอมะขาม และอำเภอขลุง มีเทือกเขาสะพานป วังตัวกันอยู่เทือกเขานี้เองเป็นแหล่งกำเนิดของน้ำตกพลิว น้ำตกคลอง-นารายณ์ และน้ำตกตรอกนอง

ลุ่มน้ำลำธารที่สำคัญของจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำเวฬุ ซึ่งกั้นระหว่าง จังหวัดจันทบุรี ตราด แม่น้ำวังโตนด และมีลำน้ำขนาดเล็กกั้นระหว่างจันทบุรี ระยอง คือแม่น้ำพังราด ลำน้ำเหล่านี้เป็นแม่น้ำสายสั้น ๆ ซึ่งกำเนิดจากป่าเทือกเขาตอนบนของจังหวัดจันทบุรี เนื่องจาก ทางใต้ของจังหวัดจันทบุรีจรดกับอ่าวไทย

อิทธิพลของทะเลเข้าถึงทำให้อากาศไม่รุนแรง ลมมรสุมที่พัดผ่านประเทศไทยทำให้ จังหวัดจันทบุรี มีฤดูกาล 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูฝน จะเริ่มประมาณเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว จะเริ่มประมาณปลายเดือนตุลาคม ถึงเดือนมกราคม

ฤดูร้อน จะเริ่มประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน

แนวโน้มฤดูกาลของจังหวัดจันทบุรีเริ่มการเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะ 10 ปีหลัง ฤดูร้อน ยาวขึ้น ปริมาณฝนตกและการกระจายของฝนมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากพื้นที่ป่าถูกทำลายลดลง จนมีผลกระทบต่อฤดูกาลของจังหวัดโดยรวม

อุณหภูมิเฉลี่ย 24.70 องศาเซลเซียส

ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 2909.88 มิลลิเมตร

เขตการปกครอง

จังหวัดจันทบุรี มีเนื้อที่ประมาณ 6,334.004 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็น 10 อำเภอ 76 ตำบล 719 หมู่บ้าน ได้แก่ อำเภอเมืองฯ อำเภอท่าใหม่ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว อำเภอแก่งหางแมว อำเภอนาขายอาม และอำเภอเขาคิชฌกูฏ และมีเทศบาลเมืองจำนวน 3 เทศบาลเมือง ได้แก่ เทศบาลเมืองจันทบุรี และเทศบาลเมืองขลุง เทศบาลเมืองท่าช้าง เทศบาลตำบลจำนวน 14 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลตำบลท่าใหม่ เทศบาลตำบลมะขาม เทศบาลตำบลหนองบัว เทศบาลตำบลท่าช้างเทศบาลตำบลปากน้ำแหลมสิงห์ เทศบาล ตำบลโป่งน้ำร้อน เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ เทศบาลตำบลทรายขาว เทศบาลตำบลจันทนิมิต เทศบาลตำบลบางกะจะ เทศบาลตำบลหนองคล้า เทศบาลตำบลพลิว เทศบาลตำบลนาขายอาม เทศบาลตำบลเนินสูง

ประชากร

จังหวัดจันทบุรีมีประชากร รวมทั้งสิ้น 501,707 คน แยกเป็นชาย จำนวน 249,747 คน และหญิง จำนวน 251,960 คน

สภาพปัจจุบันด้านเศรษฐกิจและสังคม

1. สภาพทางเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 52,261 บาท ต่อคน ต่อปี อยู่ในอันดับที่ 41 ของประเทศไทย โดยทั้งจังหวัดมีผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) 23,726 ล้านบาท รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาการเกษตรมากที่สุด ถึงร้อยละ 23.66 คิดเป็นมูลค่า 5,406 ล้านบาท รองลงมาเป็นสาขาการค้าส่งและค้าปลีก ร้อยละ 21.68 คิดเป็นมูลค่า 4,953 ล้านบาท และสาขาบริการร้อยละ 13.27 คิดเป็นมูลค่า 3,031 ล้านบาท

2. สถานการณ์แรงงาน

มีจำนวนกำลังแรงงาน ทั้งสิ้น 278,146 คน ผู้ว่างงานรวม ทั้งสิ้น 2,251 ตำแหน่ง มีงานทำ ทั้งสิ้น 275,895 คน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บัญญัติ กุศลสถาพร (2532) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทุกคนให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของลูกจ้างเป็นอันดับแรกในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง ความคล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย ความรักความผูกพันในองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักความสะอาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความชำนาญในเชิงวิชาชีพ มีความสามัคคี มีความเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านวิชาการเป็นอันดับรอง เนื่องจากความรู้วิชาการ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง สามารถฝึกฝนอบรมได้ง่าย และสถานประกอบการต้องดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนคุณลักษณะพิเศษเป็นเรื่องปลูกฝังยากและต้องใช้ระยะเวลาตั้งแต่เด็ก

กรรณิกา ริยะตานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะทางความประพฤติดีอยู่ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ทำงานเรียบร้อย และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และมีความต้องการแรงงานที่มี

มนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อร่วมงานได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดารณี ตรีนุชกร (2546) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเบ็ทเทอร์เท็กซ์ไทล์ จำกัด ทำให้พบว่าพนักงานในบริษัทเบ็ทเทอร์เท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่ ต้องการการฝึกอบรม ความรู้ในเรื่องพื้นฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและ ภาษาต่างประเทศ ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับบริษัทเบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัดเอง ทักษะในการปฏิบัติงานด้านบุคคล การพัฒนาทัศนคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนพนักงานกลุ่มบริหารต้องการการฝึกอบรมความรู้ด้านบริหารและการจัดการทักษะในการใช้ ความคิด ความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ส่วนกลุ่มหัวหน้างานต้องการการฝึกอบรมในด้านการ บริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับบริษัทฯ ทักษะด้านเทคนิค ด้านบริหารบุคคล ด้านการใช้ความคิดและ ทัศนคติ พนักงานกลุ่มปฏิบัติการต้องการการฝึกอบรมบนความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ ทักษะด้านบุคคล เพื่อเข้าใจการบริหารให้ลึกซึ้งกว่าเดิม ในขณะเดียวกันได้ศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารแบบเจาะลึก (Deep interview) ทำให้ทราบว่าบริษัทต้องการให้พนักงาน มีการฝึกอบรมเรื่องของการควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการ ทำงาน การจัดทำระบบ ISO ตลอดจนส่งพนักงานไปดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ และในช่วงที่บริษัทฯ สะดวกในการจัดฝึกอบรมเป็นช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน ต้องการ การอบรมแค่ 2-3 วัน สถานที่จัดตามความเหมาะสม การฝึกอบรมในบริษัทเบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด ยังพบอีกว่าพนักงานในกลุ่มต่าง ๆ ต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องด้วยกัน เพื่อให้เข้าใจงาน ของฝ่ายต่าง ๆ และส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

จิรพล ภูมิภักดี (2546) ได้ศึกษา ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลน แรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการ การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันและ อดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ ในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย จากการ ทดสอบสมมติฐานเรื่องค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งพบว่าผู้ประกอบ

การในจังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องของค่าจ้างเป็นอย่างมากในการกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว

สาริณี ฤทธิชัย (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวขยัน อดทน สู้งานหนัก ทำงานที่มีลักษณะสกปรก มีกลิ่นเหม็นได้ ค่าแรงงานถูกกว่าแรงงานไทย การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงซึ่งเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้นายจ้างมีความจำเป็นใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน แรงงานไทยซึ่งนิยมไปทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสามารถหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างคือ การเปลี่ยนงานบ่อยทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเพราะถูกจำกัดโควตาการจ้าง และห้ามเพิ่มจำนวนแรงงาน จากเดิมที่ได้ขอขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรก จึงมีนายจ้างที่ยังจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ สำหรับค่าใช้จ่ายการขึ้นทะเบียนไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อนายจ้างเพราะนายจ้างหักจากค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับ ส่วนภาษาที่ใช้สื่อสาร ทักษะการทำงาน นายจ้างเห็นว่าไม่มีปัญหามากนัก

สุณีย์ จ้อยจรัส (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในผู้ประกอบการอาหารทะเลเยือกแข็งที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่แข็งไทยจำนวน 65 ราย ซึ่งผู้ประกอบกิจการทั้งหมดนั้นเคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และไม่เกียจงาน อีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทย จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วนปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า มีอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน เพราะยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

ทิพมาศ จานงค์รัถย์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ดังนี้ การขาดแคลนแรงงานไทยทางผู้ประกอบการให้เห็นว่า แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานสบายอยู่ในห้องแอร์ ที่ไม่ต้องทำงานหนัก และคนไทยจะมีข้อดีรองในการทำงานมาก ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาทำงาน ทำให้งานกรรมกรขาดแคลนแรงงานไทย ความขยัน อดทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว สัตยชาติกัมพูชาเปรียบเทียบกับแรงงานไทย ซึ่งแต่ละรายจะมีความเห็นสอดคล้องไปในทางทิศทางเดียวกันว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีความขยันอดทนดีกว่าแรงงานไทย ความยากง่าย

ในการหาแรงงานต่างด้าวมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การหาแรงงานต่างด้าว ในอำเภอวัฒนานครนั้น จัดหาได้ง่ายมีทั้งมาสมัครเองหรือผ่านคนกลางจัดหาให้ อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการให้ความเห็นแบ่งออกเป็น 3 ความเห็น คือ อุปนิสัยต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวดีกว่าแรงงานไทย ความง่ายในการปกครอง การปกครองยากง่ายไม่แน่นอน เป็นบางคน บางคนคือร้อนและเถียง บางคนพูดง่าย บางคนพูดไม่รู้เรื่อง เป็นบางคนที่ปกครองง่ายและบางคนที่ปกครองยากมีปัญหาหนักให้ออก

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่า แรงงานต่างด้าวมີคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง 9 ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมียอดเยี่ยมที่สุดคือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองลงมาคือ ด้านความอดุสาหะและขยันขันแข็ง รองมาคือ ด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือ ด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือ ด้านการทำงานตามคำสั่ง รองมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือ ด้านความจงรักภักดี รองมาคือ ด้านการรักษาประโยชน์นายจ้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ แยกพิจารณาเป็น 5 ด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านความชำนาญในการทำงาน ปัญหาส่วนใหญ่พบ/ มีน้อย 2) ด้านความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่พบ/ มีน้อย 3) ด้านการอยู่ร่วมกันกับชุมชนใกล้เคียง ส่วนใหญ่ไม่พบ/ ไม่มี 4) ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่พบ/ มีน้อย 5) ด้านการก่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่ไม่พบ/ ไม่มี

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา (2552) คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

1.1 ภาพรวม

1.1.1 นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

1.1.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต้องการเป็นอันดับแรก คือ ต้องการลูกจ้างที่มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ รองลงมาคือ ต้องการลูกจ้างที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องการลูกจ้างที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 นายจ้างในภาคอุตสาหกรรม

1.2.1 นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

1.2.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการเป็นอันดับแรกคือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมา ต้องการลูกจ้างที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ

1.3 นายจ้างในภาคบริการ

1.3.1 นายจ้างในภาคบริการต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา และคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน

1.3.2 คุณสมบัติทั่วไปที่นายจ้างในภาคบริการต้องการเป็นอันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมา ต้องการลูกจ้างที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

ณัฐเวทย์ ทัลวัลย์ (2553) ได้ศึกษาเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) เจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ในแต่ละด้านพบว่า ด้านสังคมและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีระดับเจตคติอยู่ระดับค่อนข้างดี ด้านเศรษฐกิจและด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านคุณภาพของแรงงานต่างด้าวมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี 2) การเปรียบเทียบลักษณะสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งกับระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการในการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง พบว่า ผู้ประกอบกิจการส่งออกที่มีขนาดของกิจการแตกต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระยะเวลาในการดำเนินงานและรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับเจตคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์ใจ ฐานวรพงศ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

โดยเฉพาะจะพบมากในโรงแรมขนาดเล็กไปจนถึงขนาดกลาง จากภาวะความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในประเทศ ผู้ประกอบการหลายรายต้องการที่จะควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินการของกิจการ โดยการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทนแรงงานไทย ด้วยอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวจะมีความยืดหยุ่นและไม่มีภาระผูกพันต่อการจ้างงานมากกว่าการจ้างแรงงานไทย คุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว คือ ไม่เลือกงาน สามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานหนักในด้านกฎหมายและนโยบายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าวให้อยู่ภายในกฎหมายที่กำหนดระเบียบขั้นตอนในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทลงโทษสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างงานแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมายและอัตราค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อีกทั้งยังพบว่าปัญหาที่ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบจากแรงงานต่างด้าว คือ ความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าว และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย การขยายระยะเวลาในการนำแรงงานต่างด้าวไปยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน การทำงานที่มีระบบระเบียบ รวมถึงการจัดสถานที่ติดต่อให้ได้รับความสะดวก ตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่มาอำนวยความสะดวกในการให้บริการให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการ และควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้โดยหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าวและบทลงโทษกับผู้ประกอบการอยู่เสมอ

เถกิงเกียรติ์ พราวศรี (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารเอเชีย ส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ประกอบการร้านอาหารในเขตพัฒนาอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และพบว่าร้านอาหารในเขตเมืองพัฒนาส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวอายุระหว่าง 18-25 ปี ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวเพศชาย และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รวมถึงคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยาต้องการด้านคุณลักษณะทางสังคมได้คะแนนการประเมินรายด้านมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านลักษณะอุปนิสัย โดยมีความแตกต่างของคะแนนคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวคือ ขนาดของร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้านทักษะวิชาชีพมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากร คือ ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไม่มีจำกัดขอบเขตของแนวคิดผู้ถูกสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไข

โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว โดยมีหลักเกณฑ์ประการสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และใช้แรงงานต่างด้าว

เครื่องมือที่ใช้เก็บและรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับเครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการนำมาใช้สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว สำหรับผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

ซึ่งมีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีความชัดเจนตายตัว เป็นข้อคำถามแบบเปิดกว้าง หรือเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ซึ่งเป็น

กระบวนการวิจัยที่มีผลทำให้ข้อคำถามมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง เน้นเทคนิคและกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการที่นำมาใช้ในการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับประเด็นคำถามดังนี้

1. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
2. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
3. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
4. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
5. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
6. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

ผู้วิจัยได้ดำเนินกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการพรรณนาข้อมูล เพื่อแสวงหาซึ่งข้อค้นพบ จากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวทางประการสำคัญที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เพียงเฉพาะการทดสอบความเที่ยงตรง โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective congruence) ก่อนนำไปสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจริง

โดยการหาค่า IOC นั้น ผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552, หน้า 220)

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence)
$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
ให้คะแนน +1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา
ให้คะแนน 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา
ให้คะแนน -1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective congruence) ซึ่งมีการเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
2. ดร.ธีทัต ศรีศิริโชติ
3. ดร.สรศักดิ์ ขาวเหลือง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยนำข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการสอบถามและความรู้ประสบการณ์ของผู้วิจัย มาทำการวิเคราะห์เพื่อจัดหมวดหมู่คำหลัก เพื่ออภิปรายผลโดยวิธีการสรุปผลเชิงพรรณนา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำโดยเมื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ซึ่งทำการสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว และสรุปแต่ละส่วนและรวบรวมบทสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 20 คน สรุปเป็นข้อมูลตามข้อคำถาม โดยใช้รหัสดังนี้

สถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก ใช้รหัสข้อมูล A1-A3

สถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยาง ใช้รหัสข้อมูล B1-B4

สถานประกอบการประเภทร้านอาหาร ใช้รหัสข้อมูล C1-C5

สถานประกอบการประเภทประมง ใช้รหัสข้อมูล D1-D2

สถานประกอบการประเภทโรงแรม ใช้รหัสข้อมูล E1-E3

สถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร ใช้รหัสข้อมูล F1-F3

สำหรับบทสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15-30 นาทีต่อผู้สัมภาษณ์ 1 คน ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ

สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 20 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ โดยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

1. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
2. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
3. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
4. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
5. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

6. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ สำหรับบทสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15-30 นาทีต่อผู้สัมภาษณ์ 1 คน ดังนี้

1. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

1.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็ต้องให้รู้จักสินค้าที่ขายก่อน ว่ามีอะไรบ้าง แล้วมันใช้ทำอะไร เวลาลูกค้ามาถามก็จะได้พอรู้เรื่องบ้าง หรือไม่ก็แนะนำเขาได้ แล้วก็ปกติเวลาเอาสินค้าใหม่มาวางก็ต้องแนะนำให้รู้จักเรียกของใหม่ของเขา ไม่อย่างนั้นของเก่าไม่ได้ขาย ลูกค้ามาก็หยิบของใหม่ก่อน

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ทั่วไปนะ ก็ไม่มีอะไรมาก คือก็ต้องให้รู้จักสินค้าที่ขาย แล้วก็สอนให้รู้จักเรียกสินค้าให้เป็นเวลาเดิมสินค้า เช่นปกติจะเอาของเดิมมาไว้ข้างหน้าแล้วเอาของใหม่ไปใส่ไว้ข้างหลังอะไรแบบนี้ นอกจากนี้บางตัวใกล้เคียงก็จะให้นำมาวางไว้หน้าร้านลดราคา

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ที่นี้ปกติพนักงานมาใหม่ก็จะให้รู้จักงานก่อนว่าต้องทำอะไรบ้าง หลัก ๆ ก็จะมี การขนของ เรียงของ เดิมของ อะไรพวกนี้เป็นส่วนใหญ่ อย่าง โกดังที่นี้ค่อนข้างใหญ่จึงจำเป็นต้องมีรถยกสินค้า มีบันไดไต่ขั้นของ จึงต้องฝึกให้พนักงานมาใหม่ให้รู้จักใช้ด้วยไม่อย่างนั้น ก็ไม่เป็นแล้วอาจจะเกิดอันตรายได้ โดยปกติแล้วก็จะมีการประชุมทุกเดือนเพื่อพูดคุยและบอกกล่าวถึงการดำเนินการของร้านในแต่ละเดือนว่า มีจุดใดต้องแก้ไขหรือพัฒนาที่ก็ต้องรีบทำ

ตารางที่ 4-1 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านมีความรู้	A1	A2	A3	รวม
อบรมให้มีความเข้าใจในตัวสินค้า	✓	✓	✓	3
อบรมให้รู้จักเรียงลำดับสินค้าในการขายก่อน-หลัง	✓	✓	✓	3
อบรมให้เข้าใจแนวทางดำเนินการของร้านค้า			✓	1
อบรมวิธีใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในร้านค้า			✓	1

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความเข้าใจในตัวสินค้า และอบรมให้รู้จักเรียงลำดับสินค้าในการขายก่อน-หลัง มากที่สุด รองลงมาอบรมให้เข้าใจแนวทางดำเนินการของร้านค้า และอบรมวิธีใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในร้านค้า

1.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

เวลาพนักงานมาใหม่ก็จะให้รู้พื้นที่ก่อนว่าตรงไหนคืออาณาเขตของสวนเรา ถัดมาก็ให้รู้จักต้นยางว่ามันเป็นยังไง บางคนมาสมัครงานก็ยังไม่รู้เลยว่ากรีดยางต้องทำยังไง มันตาม ๆ กันมาทั้งครอบครัวอะไรแบบนี้ ก็ต้องมาเริ่มสอนใหม่ก็มี แล้วแต่ชุดที่มาทำ บางชุดก็ทำกันเป็นอยู่แล้วแต่ก็ไม่ใช่ว่าจะทำงานได้ดีก็ต้องคอยสอนอยู่เรื่อย บางคนก็มั่งง่าย

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องบอกบริเวณของสวนก่อนว่าทำได้ถึงตรงไหน เพราะเดี๋ยวจะไปกินเขตแดนคนอื่น ปกติก็รับคนมาเก็บมังคุดกับเงาะนี่ละ บางทีก็ต้องบอกนะว่าบางต้นมันป็นสูงได้ บางต้นมันป็นไม่ได้ เพราะกิ่งแต่ละกิ่งมันแข็งแรงไม่เท่ากัน ถ้าเป็นต้นป็นนี้ก็จะจ้างมาให้ช่วยใส่ปุ๋ยกับฉีดยาสวนนะ ก็ต้องสอนมันเพราะบางทีมันก็ใส่มั่ว บางคนก็สะเปะสะปะไม่เอาไหนเลย

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ปกติจะให้ลูกจ้างเก่าสอนมันทีเดียวก่อน ทูเรียนนี้ต้องถึคนะ ไม่งั้นหนอนมันจะปู้ยก็ต้องใส่ไม่งั้นลูกไม่ค่อยออก ที่นี้ดินไม่ค่อยดี อ้อสวนนี้จะมีรั้วอยู่ไอ้คนงานเก่ามันก็คงจะบอกเองแหละ แล้วก็ช่วยกลาง ๆ เดือนทูเรียนออกก็ต้องรับคนงานมาเพิ่มมาช่วยเก็บทูเรียน เพราะมันไม่พอ แรก ๆ ก็ต้องสอนมันเก็บเหมือนกันกล้วมาทำลูกเสีย แต่นาน ๆ เข้าพวกนี้มันก็เก่งเอง

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

แนะนำเขตสวนก่อน ว่าอยู่ถึงตรงไหน ถ้าไม่เป็งานเลยก็ต้องสอนให้ใช้มีดกรีดบางทีก็ต้องกรีดให้ดู อ้อยางพันธุ์นี้ น้ำยางไม่ค่อยออก ปลุกเอาต้น ปลุกไว้นานแล้ว ปกติก็ใส่ปุ๋ยนะปีละครั้ง แล้วก็ถึคยาฆ่าหญ้าบ้าง เพราะบางทีมันก็รกเหลือเกิน

ตารางที่ 4-2 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา

ด้านมีความรู้	B1	B2	B3	B4	รวม
อบรมให้รู้ขนาดพื้นที่ของสวน	✓	✓	✓	✓	4
อบรมให้เข้าใจคุณลักษณะสำคัญของต้นไม้	✓	✓		✓	3
อบรมให้เข้าใจวิธีการรดยงที่ถูกต้อง	✓			✓	2
อบรมให้เข้าใจวิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ถูกต้อง		✓	✓		2
อบรมให้เข้าใจถึงวิธีการให้ปุ๋ยและยากำจัดศัตรูพืช		✓	✓	✓	3
อบรมให้เข้าใจถึงวิธีการใช้เครื่องมือทางการเกษตร		✓		✓	2

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้ขนาดพื้นที่ของสวนมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เข้าใจคุณลักษณะสำคัญของต้นไม้ และอบรมให้เข้าใจถึงวิธีการให้ปุ๋ยและยากำจัดศัตรูพืช

1.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องเข้าใจว่างานแบบนี้มันเป็นงานบริการ เราขายอาหารก็จริงแต่ร้านอาหารก็คือขายด้านการบริการด้วย ก็ต้องสอนให้รู้จักมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ทำอะไรก็ต้องทำให้เสร็จไม่ใช่ทิ้งขว้างไม่สนใจแบบนี้ใช้ไม่ได้

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็สอนให้มีความรับผิดชอบ แล้วก็สอนให้รู้จักใช้เครื่องมือให้เป็น เช่น รถเข็นเข็น ต้องรู้จักถนอมหม้อหอยพักไปหลายคันแล้วไม่ค่อยดูแลรักษา ก็ก็ต้องบอกให้รู้ว่าร้านนี้มีนโยบายไม่ให้หยุดในวันหยุด ถ้ารับได้ก็มาทำแต่พวกนี้ส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรอก เพราะว่ามันอยากได้เงินกัน

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็อบรมเรื่องการบริการลูกค้า เรื่องหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับเพราะว่าแต่ละคนมีหน้าที่ไม่เหมือนกัน อย่างการบริการลูกค้าก็คือ การที่ต้องตอบสนองต่อลูกค้าให้ทันท่วงที เช่น ลูกค้าเรียกก็ต้องรีบไปไม่ใช่ทำอ้อยอิ่งหรือทำเมินไม่สนใจแบบนี้ใช้ไม่ได้

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ทั่วไปก็จะอบรมเรื่องงานบริการไม่ให้ขาดตกบกพร่อง แต่พวกนี้บางทีมันก็รู้มาก สอนยากไม่ค่อยเชื่อฟัง สอนเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน แล้วก็มีการใช้อุปกรณ์ในร้านด้วยคือให้ทฤษฎีหม้อหอยมันจะได้ใช้นาน ๆ ไม่ใช่ทำอะไรซื่อใหม่ทำให้สิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็สอนให้รู้จักหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ แล้วคนมาทำงานที่นี้มันก็ต้องมีใจรักบริการด้วย เพราะมันเป็นงานแบบนี้

ตารางที่ 4-3 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านมีความรู้	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมให้รู้จักหน้าที่ที่รับผิดชอบ	✓	✓		✓	✓	4
อบรมให้มีความเข้าใจในงานบริการ	✓		✓	✓	✓	4
อบรมให้มีความเข้าใจนโยบายของร้าน		✓				1
อบรมให้สามารถใช้อุปกรณ์ในร้านได้อย่างถูกต้อง		✓		✓		2

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักหน้าที่ที่รับผิดชอบและอบรมให้มีความเข้าใจในงานบริการมากที่สุด รองลงมาอบรมให้สามารถใช้อุปกรณ์ในร้านได้อย่างถูกต้อง

1.4 ประเภทสถานประกอบการ: ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องสอนหลายอย่าง อย่างเลี้ยงกุ้งเนี่ยก็ต้องรู้ก่อนว่าเลี้ยงกุ้งอะไร มันอยู่ได้ในน้ำแบบไหน อาหารให้ตอนไหน แล้วเวลามันเป็นโรคเนี่ยก็ต้องให้ยาด้วย ก็ไม่ยากหรอกให้เมื่อไหร่เดี๋ยวบอกเอง ส่วนใหญ่จับไม่เป็นกันหรือถ้ามาใหม่เนะ มันมีวิธีการของมัน ปกติก็ใช้ตาข่ายดักไว้ที่มุมบ่อด้านน้ำลึกแล้วสูบน้ำออก กุ้งมันก็จะไปรวมตัวที่มุมบ่อก็เอาตะกร้าดักได้แล้ว

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ที่นี้พนักงานใหม่ต้องอบรมหมดทุกอย่างครับ อย่างการให้อาหาร ให้ยา การใช้ตาข่ายดักกุ้ง รวมถึงข้อห้ามต่าง ๆ ด้วย เช่นห้ามนำอาหารไปกินใกล้บ่อเพราะถ้าเศษอาหารบางอย่างหรือเครื่องคัมตกลงไปในบ่อก็อาจจะทำให้น้ำเปลี่ยนมีผลต่อกุ้งได้ ซึ่งที่นี้เราพยายามรักษามาตรฐานให้กุ้งปลอดภัยที่สุดครับ

ตารางที่ 4-4 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านมีความรู้	D1	D2	รวม
อบรมให้รู้จักวิธีการเลี้ยงสัตว์น้ำ	✓	✓	2
อบรมให้มีความรู้ในการให้อาหาร, ยาและสารเคมี	✓	✓	2
อบรมให้มีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำ	✓	✓	2
อบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังที่อาจเกิดอันตรายต่อสัตว์น้ำ		✓	1

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักวิธีการเลี้ยงสัตว์น้ำ อบรมให้มีความรู้ในการให้อาหาร, ยาและสารเคมี และอบรมให้มีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำมากที่สุด รองลงมาอบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังที่อาจเกิดอันตรายต่อสัตว์น้ำ

1.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอนกฎระเบียบทั่วไปของโรงแรม ถ้าเป็นงานแม่บ้านก็จะมีแม่บ้านช่วยสอนทำงานอีกต่อหนึ่ง เช่น สอนวิธีทำความสะอาดแบบต่าง ๆ แต่ถ้าเป็นงานสวนก็จะมีคนสวนช่วยอบรมการทำงานด้วยเหมือนกัน

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

อบรมเรื่องทั่ว ๆ ไปในโรงแรม ก็จะแนะนำหน้าที่ที่ต้องไปทำเลย ปกติก็จะมีคนช่วยสอนทำงานอยู่

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องให้เรียนรู้ระบบงาน โดยทั่วไปของโรงแรมก่อน หลังจากนั้นก็จะพาไปแผนกงานในส่วนที่ต้องรับผิดชอบเลย รวมถึงบอกถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงแรมให้รับทราบ และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 4-5 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านมีความรู้	E1	E2	E3	รวม
อบรมให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานโรงแรม	✓	✓	✓	3
อบรมให้รู้เกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	✓	✓	✓	3
อบรมให้รู้ถึงวิธีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงแรม	✓			1
อบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังต่าง ๆ ขณะทำงาน			✓	1

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานโรงแรม และอบรมให้รู้เกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาอบรมให้รู้ถึงวิธีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงแรม และอบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังต่าง ๆ ขณะทำงาน

1.6 ประเภทสถานประกอบการ: บ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็จะให้หัวหน้าช่างแต่ละฝ่ายเป็นผู้อบรมดูแลลูกทีมที่เป็นลูกจ้างของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ ก็อบรมเรื่องงานที่ทำอยู่ ดูพวกเครื่องมือบางตัวที่เป็นอันตราย เพราะถ้าพลาดมาอาจนี้บาดเจ็บได้

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะให้ความรู้เรื่องลักษณะงานที่จะต้องไปทำ และวิธีใช้อุปกรณ์ในสำนักงานกับด้านนอกสำนักงานเพราะแยกกันใช้ เช่น ไม้กวาดในบ้านกับไม้กวาดทางมะพร้าว

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็มีอบรมครับ ส่วนใหญ่จะอบรมเรื่องการใช้เครื่องมือในการทำงานกับเรื่องความปลอดภัยเป็นสำคัญ เพราะงานค่อนข้างมีความเสี่ยงอยู่พอสมควร ฉะนั้นจึงต้องกวดขันในเรื่องนี้เป็นพิเศษ

ตารางที่ 4-6 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านมีความรู้	F1	F2	F3	รวม
อบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ	✓	✓		2
อบรมให้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์		✓	✓	2
อบรมให้มีรู้ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน			✓	1

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ และอบรมให้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

2. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

2.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

มักจะสอนให้รู้จักสินค้าก่อน อย่างน้อยก็ต้องจำได้ว่าสินค้าตัวนี้ใช้ทำอะไรเพื่อที่จะสามารถแนะนำให้ลูกค้าได้เวลาที่เขามา

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องจดจำสินค้าได้ว่าอยู่ตรงไหน เวลาหยิบจะได้ง่าย แล้วก็ต้องรู้จักแนะนำสินค้าทดแทนว่ามีตัวไหนใกล้เคียงเพื่อเป็นทางเลือกให้ลูกค้า

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

พนักงานจำเป็นที่จะต้องจดจำสินค้าได้ว่าสินค้าอยู่ตรงส่วนไหนของร้าน นอกจากนี้ยังต้องรู้จักถามลูกค้าหากพบลูกค้าเดินอยู่ให้เข้าไปถามได้เลยว่าหาสินค้าตัวใดอยู่เพื่อให้ง่ายต่อการขายสินค้า แล้วก็ต้องรู้จักแนะนำลูกค้าหากสินค้าหมด ว่ามีตัวใดทดแทนกันได้บ้าง หรือสินค้าตัวไหนจัดโปรโมชั่นก็ต้องบอกได้

ตารางที่ 4-7 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านมีความสามารถ	A1	A2	A3	รวม
อบรมให้มีทักษะในการจดจำสินค้า	✓	✓	✓	3
อบรมให้มีทักษะในการขายสินค้า			✓	1
อบรมให้มีทักษะในการแนะนำลูกค้า	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะในการจดจำสินค้า และอบรมให้มีทักษะในการแนะนำลูกค้ามากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการขายสินค้า

2.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องสอนวิธีการตัดยางที่ถูกต้องเพื่อให้กรีดยางได้โดยไม่ทำลายต้นยาง นอกจากนี้ที่สวนยังทำยางเป็นแผ่นโดยใช้เครื่องทำยาง ก็ต้องสอนลูกจ้างให้หัดทำยางโดยผสมน้ำกรดให้ยางออกมาเป็นแผ่นสวยได้น้ำหนักแล้วเอาไปตากแดดไว้ พอแห้งก็เอาไปขายจะได้ราคามากกว่าขายแต่น้ำยางอย่างเดียว

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องสอนให้รู้จักวิธีใช้เครื่องพ่นยา เครื่องตัดหญ้า แล้วก็วิธีการใส่ปุ๋ยเช่นให้ใส่ปลาขี้ปลาไปใส่โคนต้นไม้ มันก็จะไม่ค่อยได้ปุ๋ย ตอนเก็บก็ต้องอบรมให้เก็บอย่างระมัดระวังไม่ให้ผลไม้เสียหาย

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องอบรมให้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเพิ่มเติม เพราะงานสวนมันจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ ถ้าใช้ไม่เป็นมันจะยิ่งช้า แล้วก็ตอนเก็บก็ต้องช่วย ๆ กัน งานมันจะได้เสร็จไว ๆ ปกติก็จะใส่ถุงมือกัน มันรับไม่ไหวหกรอกมือเปล่า หนามทั้งนั้นแล้วหนักด้วย

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็ต้องสอนวิธีใช้เครื่องฟนยานะ เพราะถ้าไม่บอกก่อนมันทำพังกันหลายทีละ

ตารางที่ 4-8 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะถูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา

ด้านมีความสามารถ	B1	B2	B3	B4	รวม
อบรมให้มีทักษะในการกรีดยางที่ดี	✓				1
อบรมให้มีทักษะในการทำแผ่นที่ดี	✓				1
อบรมให้มีทักษะในการใส่ปุ๋ยและใช้สารเคมี		✓		✓	2
อบรมให้มีทักษะในการเก็บเกี่ยวผลผลิต		✓	✓		2

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะในการใส่ปุ๋ยและใช้สารเคมี และอบรมให้มีทักษะในการเก็บเกี่ยวผลผลิตมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการกรีดยางที่ดี และอบรมให้มีทักษะในการทำแผ่นที่ดี

2.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอนให้รู้จักเดินเสิร์ฟอาหารได้ บางคนก็สอนให้ใช้รถเข็นเสิร์ฟเครื่องดื่มให้ลูกค้าได้

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอนให้รู้จักใช้มีดในการปอกเปลือกกุ้ง และทำหมึก สำหรับเตรียมอาหารในครัว ส่วนหน้าร้านก็ต้องสามารถเสิร์ฟอาหารหรือนำอาหารได้หากลูกค้าต้องการ แต่ส่วนหน้านี้จะใช้คนพูดภาษาไทยค่อนข้างชัดสักหน่อย

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

อย่างน้อยก็ต้องดูแลลูกค้าได้ เช่น ยกอาหาร หรือรินน้ำให้ลูกค้าได้

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็ต้องสอนให้รู้จักจัดจาน หรือเตรียมน้ำไปเสิร์ฟให้ลูกค้าได้เป็นอันดับแรก สำหรับคนที่ทำงานหน้าร้าน แต่ส่วนใหญ่จะใช้ไปล้างจาน

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ฝึกเสิร์ฟอาหารนั่นแหละ แล้วก็รู้จักใช้ของในร้านอย่างระมัดระวังไม่ให้ข้าวของเสียหายก็ถือว่าใช้ได้แล้ว

ตารางที่ 4-9 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านมีความสามารถ	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมให้มีทักษะในงานบริการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
อบรมให้มีทักษะในการแนะนำเมนูอาหาร		✓				1
อบรมให้มีทักษะการใช้อุปกรณ์ในร้านได้เป็นอย่างดี	✓	✓			✓	3
อบรมให้มีทักษะในการเตรียมวัตถุดิบ		✓				1

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะในงานบริการมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะการใช้อุปกรณ์ในร้านได้เป็นอย่างดี

2.4 ประเภทสถานประกอบการ: ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะอบรมสองส่วนนะ คือเรื่องการให้อาหารกุ้ง แล้วก็การจับกุ้งนึ่งแหละที่จำเป็น ต้องมีในการทำงาน นอกนั้นก็แค่เฝ้าบ่อให้

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานจะต้องมีหน้าที่ในการดูแลบ่อ โดยให้อาหารเป็นเวลา รมั้ครึ่งวันเรื่องอุณหภูมิ น้ำ แล้วก็เวลาจับก็ต้องมาช่วยกัน นอกจากนี้เวลาอยู่บ่อก็ต้องมันดูแลไม่ให้ มีสิ่งแปลกปลอมลงไปในน้ำ และห้ามพนักงานนำของเข้าบ่อ โดยไม่ได้รับอนุญาต

ตารางที่ 4-10 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็น ของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านมีความสามารถ	D1	D2	รวม
อบรมให้มีทักษะในการให้อาหารสัตว์น้ำ	✓	✓	2
อบรมให้มีทักษะในการจับสัตว์น้ำ	✓	✓	2
อบรมให้มีทักษะในการดูแลพื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ		✓	1

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง มีแนวทางการอบรมให้ แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะในการให้อาหารสัตว์น้ำ และอบรมให้มี ทักษะในการจับสัตว์น้ำมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการดูแลพื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

2.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็ต้องอบรมเรื่องการทำความสะอาดเป็นหลัก รู้ว่าสิ่งใดควรใช้ไม่ควรใช้ อุปกรณ์ก็ต้องให้เหมาะสมกับงานไม่ทำอะไรมั่งง่าย หากพบเจอกับลูกค้าระหว่างปฏิบัติงานก็ต้อง สรรวมมารยาท หากลูกค้าร้องขออะไรเพิ่มเติมก็ให้รีบแจ้งฝ่ายที่รับผิดชอบดำเนินการ

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องการทำความสะดวก และการใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องรู้จักใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงาน และต้องช่วยดูแลเป็นหูเป็นตาให้กับโรงแรมด้วย หากพบสิ่งใดผิดปกติก็ให้แจ้งโดยด่วน

ตารางที่ 4-11 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะถูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านมีความสามารถ	E1	E2	E3	รวม
อบรมให้มีทักษะในการทำความสะอาด	✓	✓		2
อบรมให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์	✓	✓	✓	3
อบรมให้มีทักษะการดูแลพื้นที่รอบโรงแรม			✓	1
อบรมให้มีทักษะในการต้อนรับลูกค้า	✓			1

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการทำความสะอาด

2.6 ประเภทสถานประกอบการบ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็จะต้องมีความสามารถในด้านการก่อสร้าง สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างดี และสำหรับโครงการเราต้องการแรงงานมาช่วยเดินไฟด้วยซึ่งถึงไม่เป็นก็ช่วยสอนกันได้

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

อย่างน้อยก็ต้องใช้เครื่องมือเป็น และอยากให้ช่วยรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงานเท่าที่จะเป็นไปได้

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องมีความสามารถในด้านการก่อสร้าง ทำงานเป็น งานก่อสร้าง งานฉาบควรจะทำให้ได้ดี นอกจากนี้ควรสามารถใช้เครื่องมือที่มีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีความปลอดภัย

ตารางที่ 4-12 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านมีความสามารถ	F1	F2	F3	รวม
อบรมให้มีทักษะการใช้เครื่องมือช่าง	✓	✓	✓	3
อบรมให้มีทักษะในการก่อสร้าง	✓		✓	2
อบรมให้มีทักษะในการเดินสายไฟ	✓			1
อบรมให้มีทักษะในการทำความสะอาด		✓		1

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะการใช้เครื่องมือช่างมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการก่อสร้าง

3. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

3.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องอบรมให้เป็นคนมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน แล้วก็สิ่งที่อยากได้มากเลยคือ ความซื่อสัตย์ หายากจริง ๆ คนสมัยนี้ ส่วนใหญ่ชอบลักขโมย

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องสอนให้เป็นคนตรงเวลา มาเข้างานให้ตรงเหมือนตอนออก แล้วก็อยากให้เป็นคนตั้งใจทำงาน ไม่เอาไร้อาเปรียบกันและกัน

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

อยากให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์ ไม่พูดโกหก เพราะไม่ชอบเลยคนพูดโกหก แล้วก็ต้องเป็นคนมีความขยันตั้งใจทำงานให้สมกับที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4-13 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะถูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านมีความประพฤติดี	A1	A2	A3	รวม
อบรมให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์	✓		✓	2
อบรมให้มีความขยัน ตั้งใจทำงาน	✓	✓	✓	3
อบรมให้เป็นคนตรงต่อเวลา		✓		1

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความขยัน ตั้งใจทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์

3.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะบอกให้ตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร สำหรับพวกที่มาอยู่ใหม่ก็อยากให้พวกที่อยู่เก่าช่วยดูแลกันและกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมยเพราะเคยจับได้ ไล่ออกทันทีและจะแจ้งความดำเนินคดีอีกด้วย

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ให้ตั้งใจทำงาน ดูแลรับผิดชอบงานให้ดี ระวังระวังไม่ให้งานเสียหาย

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็อยากให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงาน อยากให้อยู่ร่วมกันให้ได้ คนงานเก่าคอยช่วยดูแลคนงานใหม่ คือ บางทีมันก็ต้องช่วยเหลือกันงานมันจะได้เดินไปเร็ว หากมัวแต่ขัดแย้งกันมันจะทำให้งานไม่ไปไหน

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

อยากให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และก็มีความตั้งใจทำงานแค่นี้ก็พอแล้ว

ตารางที่ 4-14 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา

ด้านมีความประพฤติดี	B1	B2	B3	B4	รวม
อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร	✓	✓	✓	✓	4
อบรมให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่ลักขโมย	✓			✓	2
อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน			✓		1

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียรมากที่สุด รองลงมาอบรมให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่ลักขโมย

3.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ต้องมีความตั้งใจทำงาน ไม่เล่นในเวลางาน มีความซื่อสัตย์แล้วก็รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องมาเข้างานให้ตรงเวลา มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานมีกิริยามารยาทเรียบร้อยต่อลูกค้า

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ ใช้รูปแบบการอบรมดังนี้

ต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องมีความตั้งใจทำงาน มาทำงานให้ตรงเวลา และมีความรับผิดชอบ ฐึ้นหน้าที่

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

มีกิจกรรมรยาทเรียบร้อยต่อลูกค้า และตั้งใจทำงาน

ตารางที่ 4-15 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะถูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านมีความประพฤติดี	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมให้มีกิจกรรมรยาทเรียบร้อย		✓			✓	2
อบรมให้มีความตั้งใจในการทำงาน	✓	✓		✓	✓	4
อบรมให้มีความซื่อสัตย์	✓		✓			2
อบรมให้มีความตรงต่อเวลา		✓		✓		2
อบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่	✓		✓			2

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีกิจกรรมรยาทเรียบร้อย อบรมให้มีความซื่อสัตย์ อบรมให้มีความตรงต่อเวลา อบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่

3.4 ประเภทสถานประกอบการ : ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องมีความตั้งใจในการทำงานและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ทำ

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ควรจะมีความรับผิดชอบต่องาน มีความตั้งใจทำงาน และมีความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย เพราะเคยเกิดเหตุมีคนงานลักขโมยแล้วหนีไป

ตารางที่ 4-16 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านมีความประพฤติดี	D1	D2	รวม
อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน	✓	✓	2
อบรมให้มีความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย		✓	1
อบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่	✓	✓	2

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน และอบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย

3.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สำหรับความประพฤติก็จะต้องอบรมให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบในการทำงาน

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

พนักงานควรจะมีมารยาทต่อลูกค้าเสมอ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

พนักงานต้องมีความตั้งใจทำงาน งานด้านบริการแม้จะเป็นงานที่เหนื่อยแต่ก็ได้รับผลตอบแทนที่ดี ยิ่งถ้าพนักงานคนใดขยันจะยิ่งประสบความสำเร็จได้มากขึ้น สิ่งสำคัญคือต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยถึงจะใช้ได้

ตารางที่ 4-17 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านมีความประพฤติดี	E1	E2	E3	รวม
อบรมให้มีกิริยามารยาทเรียบร้อย		✓		1
อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร	✓		✓	2
อบรมให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร

3.6 ประเภทสถานประกอบการ: บ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

สิ่งสำคัญคือ มีความตั้งใจในการทำงาน และทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ เหล่านี้คือสิ่งที่พนักงานต้องยึดถือและปฏิบัติเมื่อเข้ามาทำงานที่นี่

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

อบรมสั่งสอนให้มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน และเชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้างาน

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ประมาทเลินเล่อจนทำให้งานเสียหาย นอกจากนี้ยังมีเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อีกด้วยที่ต้องยึดถือนำมาปฏิบัติให้ถูกต้อง

ตารางที่ 4-18 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง
ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีคุณภาพดี ตามความคิดเห็น
ของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านมีคุณภาพดี	F1	F2	F3	รวม
อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน	✓	✓	✓	3
อบรมให้มีความเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด	✓	✓	✓	3
อบรมให้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	✓			1

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้
แรงงานต่างด้าวในด้านมีคุณภาพดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน และอบรมให้
มีความเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัดมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ
มอบหมาย

4. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

4.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ไม่ค่อยได้ใส่ใจเว้นเสียแต่จะมีปัญหาแล้วมาปรึกษา เช่น ปวดท้อง ปวดหัว หรือ
หมากัด

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

จะพูดคุยเรื่องนี้เฉพาะเวลาลูกจ้างต้องการความช่วยเหลือ แต่ปกติไม่ค่อยได้พูดถึง

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

จะพูดคุยเรื่องนี้เฉพาะเวลาลูกจ้างต้องการความช่วยเหลือ แต่ปกติไม่ค่อยได้พูดถึง

ตารางที่ 4-19 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านมีสุขภาพดี	A1	A2	A3	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี

4.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/ สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะพูดคุยบ้างว่าให้รักษาสุขภาพ รักษาความสะอาดบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็รู้กันดีอยู่แล้ว

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ดูแลตัวเองกันได้ ไม่ค่อยเจ็บป่วย ร่างกายแข็งแรงดีกันอยู่เสมอ

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ดูแลตัวเองกันได้ ไม่ค่อยเจ็บป่วย ร่างกายแข็งแรงดีกันอยู่เสมอ

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ดูแลตัวเองกันได้ ไม่ค่อยเจ็บป่วย ร่างกายแข็งแรงดีกันอยู่เสมอ

ตารางที่ 4-20 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารา

ด้านมีสุขภาพดี	B1	B2	B3	B4	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารา ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี

4.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะเน้นให้ลูกจ้างรักษาความสะอาด เช่น ตัดเล็บ ตัดผม เพราะส่งผลกระทบต่อการทำงานหากทำสกปรกก็จะทำให้เชื้อโรคเข้าสู่ร่างกายตนเองและไปถึงลูกค้า และมักจะให้สวมถุงมือและใส่หมวกเวลาทำอาหาร

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ไม่ค่อยว่ากล่าวอะไรเรื่องนี้ เพราะก็เห็นดูแลตัวเองกันได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ ใช้รูปแบบการอบรมดังนี้

ก็จะเน้นให้ลูกจ้างรักษาความสะอาด เช่น ตัดเล็บ การแต่งตัว อย่างน้อยก็อยากให้รักษาความสะอาดกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตนเองและร้านอาหารด้วย อย่างการตัดเล็บก็เพื่อป้องกันเชื้อโรคตกไปสู่อาหาร การแต่งตัวด้วยเสื้อผ้าที่สะอาดก็จะช่วยให้มีสุขอนามัยที่ดี นอกจากนี้หากเจ็บป่วยก็มียาทั่วไปเก็บไว้ในตู้ให้เลือกใช้

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

จะเน้นให้รักษาความสะอาดร่างกาย ตัดเล็บ ตัดผม เพื่อรักษาความสะอาด เพราะส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงเสียมากกว่า ส่วนในเรื่องการเจ็บป่วยก็มักไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะลูกจ้างที่เข้ามาทำงานมีสุขภาพแข็งแรงไม่ค่อยเจ็บป่วย

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็จะพูดคุยบ้างว่าให้รักษาสุขภาพ รักษาความสะอาดบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็รู้กันดีอยู่แล้ว ก็มีใส่หมวกคลุมผมบ้างสำหรับงานในครัว

ตารางที่ 4-21 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านมีสุขภาพดี	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกาย	✓	✓	✓	✓	✓	5
อบรมให้ใส่หมวกและถุงมือขณะทำอาหาร	✓				✓	2
อบรมให้ใช้ยาสามัญประจำบ้านยามเจ็บป่วย			✓			1

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร/ โรงงานผลิตเครื่องดื่ม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี ส่วนใหญ่อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกายมากที่สุด รองลงมาอบรมให้ใส่หมวกและถุงมือขณะทำอาหาร

4.4 ประเภทสถานประกอบการ: ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

บางทีก็เป็นห้วงบ้าง แต่ไม่ค่อยได้พูดอะไรพวกนี้ เพราะดูแลตัวเองกันได้อยู่แล้ว

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

เรื่องนี้ไม่ค่อยถูกหยิบยกขึ้นมาพูดเท่าไร เพราะต่างก็ดูแลตัวเองกันได้อยู่แล้ว โดยปกติก็ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร เจ็บป่วยก็หายากินกันไปแค่นั้น

ตารางที่ 4-22 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านมีสุขภาพดี	D1	D2	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	2

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี

4.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างดูแลตัวเอง แต่ทุก ๆ ปี จะมีการให้ออนามัยเข้ามาตรวจสอบสภาพพนักงานปีละครั้งเพื่อเฝ้าระวังบางโรคที่ติดต่อกันได้ง่าย

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็จะสอนให้ลูกจ้างทุกคนดูแลสุขภาพเป็นปกติอยู่แล้ว เนื่องจากหากลูกจ้างป่วยหรือทำงานไม่ได้ก็จะส่งผลให้ขาดคนทำงาน นอกจากนี้ยังแนะนำให้ใส่หน้ากากอนามัยเมื่อเป็นหวัดกันติดต่อกับผู้อื่น

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็จะสอนให้ลูกจ้างทุกคนดูแลสุขภาพ เนื่องจากหากลูกจ้างป่วยหรือทำงานไม่ได้ก็จะส่งผลให้ขาดคนทำงาน บางครั้งหากลูกจ้างเจ็บป่วย ก็จะพาไปรักษาหรือหายาให้กินเป็นต้น

ตารางที่ 4-23 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านมีสุขภาพดี	E1	E2	E3	รวม
อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกายอยู่เสมอ	✓	✓	✓	3
อบรมให้ใส่หน้ากากอนามัยเมื่อเป็นหวัดขณะทำงาน		✓		1

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี ส่วนใหญ่อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกายอยู่เสมอมากที่สุด และอบรมให้ใส่หน้ากากอนามัยเมื่อเป็นหวัดขณะทำงาน

4.6 ประเภทสถานประกอบการ: บ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะกำชับในเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดจากงานเสียมากกว่า ไม่แน่ใจว่าเกี่ยวกับสุขภาพหรือไม่ ก็จะมีแนะนำให้ห่างจากเครื่องดัดมีนเมา เนื่องจากงานมีส่วนที่อาจเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตได้หากประมาท

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ไม่ค่อยได้สนใจมาก เพราะต่างดูแลตัวเองได้ เว้นเสียแต่จะมีปัญหาแล้วมาปรึกษา ก็จะให้ความช่วยเหลือตามสมควร

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติจะกำชับในเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดจากงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะงานเหล่านี้มีความเสี่ยง ก็จะเข้มงวดเรื่องการดัดมีนเมาเวลาทำงาน เพราะหากประมาทแล้วเกิดอุบัติเหตุอาจสูญเสียชีวิต ส่วนเรื่องสุขภาพของลูกจ้างปกติก็ไม่ได้อบรมอะไรมาก แต่จะให้หัวหน้างานเป็นผู้จัดการดูแลตนเอง

ตารางที่ 4-24 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านมีสุขภาพดี ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านมีสุขภาพดี	F1	F2	F3	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี

5. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

5.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอบถามว่าทำงานด้วยกันเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือไม่อย่างไร โดยสอบถามทั้งลูกจ้างใหม่และเก่าด้วยตนเอง และอบรมสั่งสอนให้รู้จักทำงานร่วมกัน โดยพนักงานใหม่ให้ปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงานเก่า

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

คอยสังเกตพฤติกรรมก่อนแล้วสอบถามลูกจ้างใหม่ว่ามีปัญหาหรือไม่ หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ไหม โดยจะเน้นอบรมด้วยตนเองเพื่อให้พนักงานเก่าและใหม่ทำงานร่วมกันได้อย่างดีและไม่มีปัญหา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

เน้นอบรมด้วยตนเองเพื่อให้พนักงานเก่าและใหม่ทำงานร่วมกันได้อย่างดี ไม่มีปัญหา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และทำงานได้อย่างราบรื่น และให้ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าแต่ละแผนกอย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 4-25 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	A1	A2	A3	รวม
อบรมให้พนักงานอยู่ร่วมกันให้ได้	✓	✓	✓	3
อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		✓		1
อบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า	✓		✓	2

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานอยู่ร่วมกันให้ได้มากที่สุด และอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า

5.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/ สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็จะให้ลูกจ้างเดิมพูดคุยกันเองกับลูกจ้างใหม่ โดยอบรมลูกจ้างเก่าให้รู้จักดูแลสั่งสอนลูกจ้างใหม่ให้อยู่ร่วมกันให้ได้ และให้มีความสามัคคีกันเมื่ออยู่ร่วมกัน

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติจะให้ลูกจ้างเก่าคอยดูแลอบรมให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้เกิดปัญหา แต่โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างใหม่ที่มาทำงานก็มักจะมีที่มาด้วยกัน คือ เข้ามาสมัครงานพร้อม ๆ กัน และรู้จักกันอยู่ก่อนแล้วก็จะบอกให้คอยช่วยเหลือกันและกันเวลาทำงาน

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติจะให้ลูกจ้างเก่าคอยดูแลอบรมให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้เกิดปัญหา แต่โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างใหม่ที่มาทำงานก็มักจะมีที่มาด้วยกัน คือ เข้ามาสมัครงานพร้อม ๆ กันและรู้จักกันอยู่ก่อนแล้ว ก็จะเน้นเรื่องความสามัคคี

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติจะให้ลูกจ้างเก่าคอยดูแลอบรมให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และให้คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4-26 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	B1	B2	B3	B4	รวม
อบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า	✓				1
อบรมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓	✓		✓	3
อบรมให้พนักงานมีความสามัคคีกัน			✓		1

จากตารางที่ 4-26 พบว่าผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากที่สุด รองลงมาอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และอบรมให้พนักงานมีความสามัคคีกัน

5.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

มักจะอบรมลูกจ้างเก่าให้มีความเอื้อเฟื้อต่อลูกจ้างใหม่ ให้ช่วยเหลือดูแลกันและกัน โดยเจ้าของร้านมักจะอบรมด้วยตนเองว่าการอยู่ด้วยกันย่อมต้องมีกระทบกระทั่ง ก็ให้รู้จักการให้อภัยกัน และทำงานด้วยความสมัครสมานสามัคคี

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

บางทีก็เรียกมาอบรมเรื่องการอยู่ร่วมกัน เพราะบางทีพนักงานก็ทะเลาะกันบ้าง แต่พนักงานมาใหม่ ๆ ก็มักจะไม่ค่อยมีปัญหาอะไรอยู่ร่วมกันได้ปกติดี แต่ก็ต้องบอกให้ตั้งใจทำงาน เน้นเรื่องงานเป็นสำคัญ ให้พนักงานใหม่ให้ความเคารพพนักงานเก่า

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

มักจะอบรมลูกจ้างเก่าให้มีความเอื้อเพื่อต่อลูกจ้างใหม่ ให้ช่วยเหลือดูแลกันและกัน โดยมักจะสอนให้ทุกคนรู้จักความสามัคคี รู้จักบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ลูกจ้างใหม่ต้องรู้จักเคารพรุ่นพี่ ลูกจ้างเก่าก็ควรช่วยเหลือลูกจ้างใหม่ด้วยความเมตตา เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและราบรื่น

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

เรียกมาอบรมทั้งหมด สอนให้ลูกจ้างเดิมรู้จักอบรมและช่วยเหลือลูกจ้างใหม่ ลูกจ้างใหม่ก็ต้องให้ความเคารพรุ่นพี่ เพื่อให้อยู่ด้วยกันได้อย่างไม่มีปัญหา และเวลามีปัญหาก็ให้ช่วยเหลือดูแลแบ่งปันกัน เพื่อให้มีความสามัคคีในองค์กร

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็จะให้ลูกจ้างเดิมพูดคุยกันเองกับลูกจ้างใหม่ โดยอบรมลูกจ้างเก่าให้รู้จักดูแลสั่งสอนลูกจ้างใหม่ให้อยู่ร่วมกันให้ได้ เพื่อให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

ตารางที่ 4-27 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมให้มีความสามัคคี	✓			✓		2
อบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า		✓		✓		2
อบรมให้พนักงานรู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน	✓	✓	✓		✓	4
อบรมให้รู้จักให้อภัยต่อกัน		✓				1

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานรู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกันมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า

5.4 ประเภทสถานประกอบการ: ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

เรื่องนี้ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร เลยไม่ค่อยต้องอบรมอะไร เพราะงานมันแบ่งเป็นส่วน ๆ อยู่แล้ว ก็จะไม่ค่อยทับงานกัน มีบ้างที่ต้องทำงานร่วมกันแต่คือพวกนี้ไม่ค่อยจะทะเลาะกันหรอก ถ้าต้องอบรมก็คงต้องพูดเองนี่แหละว่าให้ทำงานร่วมกันให้ได้อย่ามีปัญหา

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็มักจะแนะนำลูกจ้างใหม่ให้ฟังคำสั่งของหัวหน้างาน เชื่อฟังและปฏิบัติตาม นอกจากนั้นก็ทำให้ลูกจ้างเก่าช่วยกันดูแลสั่งสอนการทำงานให้กับลูกจ้างใหม่อีกที่ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันบ้างเวลาทำงาน

ตารางที่ 4-28 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	D1	D2	รวม
อบรมให้มีความสามัคคี	✓	✓	2
อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓	✓	2

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สถานประกอบการอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

จะให้หัวหน้าแผนกคอยเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนและหากพบว่า มีใครมีปัญหา ก็จะให้เข้าไปพูดคุยอบรมกันตัวต่อตัวและเรียกมาปรับความเข้าใจกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน และจะได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

คอยสังเกตพฤติกรรมโดยทั่วไปก่อนว่าลูกจ้างที่เข้ามาใหม่สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับลูกจ้างเดิมได้หรือไม่ หากพบว่าเกิดปัญหาที่จะเรียกเข้ามาพูดคุยอบรม แต่ปกติก็จะแนะนำลูกจ้างเดิมให้คอยดูแลลูกจ้างใหม่ด้วยความเมตตา และทุกคนต้องอยู่ร่วมกันให้ได้หากเกิดปัญหาก็จะมีบทลงโทษตามมา

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

- ก็ให้มีความสามัคคีกันเวลาทำงาน โดยทั่วไปก็แนะนำลูกจ้างเดิมให้คอยดูแลลูกจ้างใหม่ ทั้งในด้านการงานและความเป็นอยู่ อย่างน้อยก็ให้ชี้แนะสิ่งที่ทำได้และสิ่งที่ไม่ควรทำ และพยายามให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขห้ามมิให้ทะเลาะเบาะแว้งกันจนเกิดผลเสียต่องาน หากฝ่าฝืนก็ต้องถูกทำโทษ

ตารางที่ 4-29 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	E1	E2	E3	รวม
อบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า			✓	1
อบรมให้รู้จักช่วยเหลือกันและกัน		✓	✓	2
อบรมให้รู้จักอภัยให้กัน	✓			1
อบรมให้มีความสามัคคีในการทำงาน	✓		✓	2

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักช่วยเหลือกันและกัน และอบรมให้มีความสามัคคีในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และอบรมให้รู้จักอภัยให้กัน

5.6 ประเภทสถานประกอบการ: บ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่หัวหน้าแต่ละหน่วยงานจะมีลูกน้องที่ต้องคอยดูแลของแต่ละฝ่ายเองอยู่แล้ว เพียงแต่บางครั้งก็ต้องเรียกหัวหน้าแต่ละหน่วยมาพูดคุยกันเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ไม่ให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันระหว่างทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานเป็นอย่างมาก

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอบถามว่าทำงานด้วยกันเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือไม่อย่างไร โดยสอบถามทั้งลูกจ้างใหม่และเก่าด้วยตนเอง และอบรมสั่งสอนให้รู้จักทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่หัวหน้าแต่ละหน่วยงานจะมีลูกน้องที่ต้องคอยดูแลของแต่ละฝ่ายเองอยู่แล้ว เพียงแต่บางครั้งก็ต้องเรียกหัวหน้าแต่ละหน่วยมาพูดคุยกันเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ไม่ให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันระหว่างทำงาน และให้รู้จักช่วยเหลือกันเวลามีปัญหา

ตารางที่ 4-30 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	F1	F2	F3	รวม
อบรมให้มีความสามัคคี		✓		1
อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓			1
อบรมให้รู้จักแบ่งหน้าที่ในการทำงาน	✓		✓	2

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักแบ่งหน้าที่ในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

6.1 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านค้าปลีก

ผู้ประกอบการ A1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ไม่ค่อยมีปัญหาในด้านนี้เนื่องจากพนักงานที่รับเข้ามามีทักษะก่อนจ้างดี
มาก่อนแล้ว เพียงแต่เพิ่มเติมเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์บางอย่างโดยมักจะแนะนำ
ด้วยตนเอง แต่ให้พนักงานช่วยแปลหรืออธิบายเพื่อทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

ผู้ประกอบการ A2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สาธิตให้ดูทั้งหมดทั้งด้านการอ่านและการพูด เช่นสินค้าบางตัวเรียกว่าอะไร
ก็ให้ลูกจ้างที่อยู่ก่อนช่วยแปลให้ลูกจ้างใหม่เข้าใจ บางคนก็ต้องแนะนำมาก บางคนก็แนะนำน้อย
เพราะทักษะพื้นฐานที่มีมาไม่เท่ากันในแต่ละคน

ผู้ประกอบการ A3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สาธิตให้ดูทั้งหมดทั้งด้านการอ่านและการพูด เช่นสินค้าบางตัวเรียกว่าอะไร
ก็ให้ลูกจ้างที่อยู่ก่อนช่วยแปลให้ลูกจ้างใหม่เข้าใจ บางคนก็ต้องแนะนำมาก บางคนก็แนะนำน้อย
เพราะทักษะพื้นฐานที่มีมาไม่เท่ากันในแต่ละคน

ตารางที่ 4-31 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง
ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร
ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านค้าปลีก

ด้านทักษะในการสื่อสาร	A1	A2	A3	รวม
อบรมให้รู้จักชื่อเรียกสินค้าในภาษาไทย	✓	✓	✓	3
อบรมให้เรียนรู้การพูดคำไทยที่ถูกต้อง		✓	✓	2

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักชื่อเรียกสินค้าในภาษาไทยมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เรียนรู้การพูดคำไทยที่ถูกต้อง

6.2 ประเภทสถานประกอบการ: สวนผลไม้/ สวนยางพารา

ผู้ประกอบการ B1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ไม่เห็นมีอะไรนะ ส่วนใหญ่ก็พูดไทยกันได้ ไม่ต้องอบรมอะไรเพิ่มเติมหรอก เพราะรู้งานกันทั้งนั้นแหละ พูดอะไรไปก็เข้าใจหมดแหละ ถ้าอันไหนไม่เข้าใจก็ให้ลูกจ้างเก่าพูดให้ฟัง แต่ก็ไม่ค่อยมีหรอกนะ

ผู้ประกอบการ B2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจภาษาไทยกันค่อนข้างดี เนื่องจากแรงงานพวกนี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้หลายปีแล้ว บางคนพูดไทยได้ค่อนข้างชัดถึงชัดมาก บางคนก็รู้เรื่องราวทุกอย่างเป็นอย่างดี ไม่ต้องบอกกล่าวอะไรเพิ่มเติม

ผู้ประกอบการ B3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจภาษาไทยกันค่อนข้างดี เนื่องจากแรงงานพวกนี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้หลายปีแล้ว บางคนพูดไทยได้ค่อนข้างชัดมาก บางคนก็รู้เรื่องราวทุกอย่างเป็นอย่างดี ไม่ต้องบอกกล่าวอะไรเพิ่มเติม

ผู้ประกอบการ B4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจภาษาไทยกันค่อนข้างดี เนื่องจากแรงงานพวกนี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยบ่อยครั้ง บางคนพูดไทยได้ดี บางคนก็เป็นขาประจำที่มาทำงานทุกปี พวกนี้มีความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ อยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องแนะนำอะไรอีก

ตารางที่ 4-32 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา

ด้านทักษะในการสื่อสาร	B1	B2	B3	B4	รวม
ไม่มีกรอบรม	✓	✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

6.3 ประเภทสถานประกอบการ: ร้านอาหาร

ผู้ประกอบการ C1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างเดิมที่เป็นงานแล้วเป็นผู้อบรม ว่าการต้อนรับลูกค้า ชื่อเรียกเมนูอาหาร หรือการรับออเดอร์จากลูกค้า สิ่งเหล่านี้หมายถึงอะไร โดยมักจะใช้วิธีสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วก็ให้ลูกจ้างใหม่ ๆ คอยสังเกตและเรียนรู้ควบคู่กันไป

ผู้ประกอบการ C2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ต้องให้ลูกจ้างเก่าเป็นผู้แนะนำสั่งสอนว่าอะไรเป็นอะไร เพราะบางคนยังพูดไทยไม่ค่อยได้ต้องค่อย ๆ สอนไป บอกไป บางทีต้องให้สอนให้เข้าใจด้วย แต่ส่วนใหญ่ใครที่ยังพูดไม่ได้ก็มักจะให้ทำงานที่ไม่ต้องพูดมากนัก

ผู้ประกอบการ C3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างเดิมที่เป็นงานแล้วเป็นผู้อบรมสั่งสอน แต่โดยส่วนใหญ่งานที่ได้รับมอบหมายมักจะใช้การสื่อสารค่อนข้างน้อย เนื่องจากอุปสรรคทางภาษา แต่โดยปกติก็จะรับพนักงานที่ค่อนข้างพูดคุยรู้เรื่อง บางคนที่เก่งมากก็ให้ต้อนรับลูกค้า และสั่งอาหารได้เป็นต้น

ผู้ประกอบการ C4 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

สอนให้จดจำโดยการทำให้ดู แต่ส่วนใหญ่ให้ลูกจ้างเก่าช่วยแปลให้เข้าใจ แต่โดยส่วนใหญ่ก็มักจะพูดคุยรู้เรื่องอยู่พอสมควร

ผู้ประกอบการ C5 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็พูดไทยกันได้ ไม่ต้องอบรมอะไรเพิ่มเติม พูดอะไรไปก็ค่อนข้างเข้าใจ ถ้าอันไหนไม่เข้าใจก็ให้ลูกจ้างเก่าอธิบายให้เข้าใจ

ตารางที่ 4-33 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทร้านอาหาร

ด้านทักษะในการสื่อสาร	C1	C2	C3	C4	C5	รวม
อบรมความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓		4
ไม่มีการอบรม					✓	1

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร ส่วนใหญ่อบรมความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้องมากที่สุด

6.4 ประเภทสถานประกอบการ: ประมง

ผู้ประกอบการ D1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าของกิจการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ปกติก็เลือกรับลูกจ้างที่พูดรู้เรื่องอยู่แล้วนะ ส่วนใหญ่ไม่ต้องสอนอะไรเพิ่มเติมหรอก พวกนี้คุยรู้เรื่องอยู่แล้ว บางคนก็เก่งเลยพูดชัดมาก

ผู้ประกอบการ D2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยแนะนำอะไรมาก เพราะลูกจ้างใหม่มักจะพูดคุยค่อนข้างรู้เรื่องเข้าใจ สื่อสารภาษาไทยได้ จะมีบ้างที่ต้องให้ลูกจ้างเก่าช่วยอธิบาย แต่ก็น้อยมาก เพราะปกติก็จะเลือกรับลูกจ้างแรงงานที่สื่อสารพูดคุยรู้เรื่องเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 4-34 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง
ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร
ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทประมง

ด้านทักษะในการสื่อสาร	D1	D2	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	2

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทประมง ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงาน
ต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

6.5 ประเภทสถานประกอบการ: โรงแรม

ผู้ประกอบการ E1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่จะพูดคุยรู้เรื่องอยู่ก่อนแล้ว และงานที่ให้แรงงานกลุ่มนี้ทำ
มักเป็นงานแม่บ้าน หรือทำสวนที่ไม่ต้องต้อนรับแขกหรือพูดคุยมากนัก แต่ก็สอนบ้างว่าการพูด
ทักทายเบื้องต้นควรพูดให้ชัด เช่น สวัสดี หรือขอบคุณ

ผู้ประกอบการ E2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
ผู้จัดการ มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่เรื่องภาษามักจะไม่ค่อยมีปัญหา เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เข้ามาสมัครงาน
จะมีพื้นฐานค่อนข้างดีกันอยู่แล้ว นอกจากนี้งานที่ได้รับมอบหมายก็มักจะเป็นงานที่ใช้การสื่อสาร
ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นงานใช้แรงเสียมากกว่า

ผู้ประกอบการ E3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดกลาง ลักษณะความเป็นเจ้าของ:
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่เรื่องภาษามักจะไม่ค่อยมีปัญหา เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เข้ามาสมัครงาน
จะมีพื้นฐานค่อนข้างดีกันอยู่แล้ว นอกจากนี้งานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องพบปะลูกค้ามากนัก

ตารางที่ 4-35 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทโรงแรม

ด้านทักษะในการสื่อสาร	E1	E2	E3	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

6.6 ประเภทสถานประกอบการ: บ้านจัดสรร

ผู้ประกอบการ F1 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ก็ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นคนสอน และออกคำสั่งในการทำงาน แต่ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาทำงานก็ค่อนข้างพูดคุยรู้เรื่องและรู้งานเป็นอย่างดี เพราะทำอาชีพนี้อยู่ประจำเป็นส่วนใหญ่อยู่แล้ว คิดว่าอาจมีบ้างที่อาจต้องให้คนที่รู้เรื่องงานมากกว่าช่วยกำกับหรือดูแลอีกที

ผู้ประกอบการ F2 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดเล็ก ลักษณะความเป็นเจ้าของ: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล มีแนวทางการอบรมดังนี้

ไม่ค่อยต้องเพิ่มเติมอะไรเพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรง ไม่ค่อยได้ใช้การสื่อสารอะไรมากนัก และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็รู้ภาษาสามารถพูดคุยได้รู้เรื่องเข้าใจเป็นปกติ

ผู้ประกอบการ F3 ขนาดสถานประกอบการ: ขนาดใหญ่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ: ผู้จัดการทั่วไป มีแนวทางการอบรมดังนี้

ส่วนใหญ่แรงงานที่เข้ามาทำงานก็ค่อนข้างพูดคุยรู้เรื่องและเข้าใจงานเป็นอย่างดี เพราะทำอาชีพนี้อยู่เป็นประจำ แต่โดยทั่วไปเท่าที่ทราบก็คือจะให้คนที่รู้เรื่องเป็นคนออกคำสั่งอธิบายงาน หรือช่วยพูดเพื่อให้เข้าใจกันเองมากกว่า

ตารางที่ 4-36 สรุปผลวิเคราะห์การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง
 ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการ ด้านทักษะในการสื่อสาร
 ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการประเภทบ้านจัดสรร

ด้านทักษะในการสื่อสาร	F1	F2	F3	รวม
ไม่มีการอบรม	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร ไม่มีแนวทางการอบรมให้
 แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 20 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความเข้าใจในตัวสินค้า และอบรมให้รู้จักเรียงลำดับสินค้าในการขายก่อน-หลัง มากที่สุด รองลงมาอบรมให้เข้าใจแนวทางดำเนินการของร้านค้า และอบรมวิธีใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในร้านค้า
2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารามีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้ขนาดพื้นที่ของสวนมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เข้าใจคุณลักษณะสำคัญของต้นไม้ และอบรมให้เข้าใจถึงวิธีการให้ปุ๋ยและยากำจัดศัตรูพืช
3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักหน้าที่ที่รับผิดชอบและอบรมให้มีความเข้าใจในงานบริการมากที่สุด รองลงมาอบรมให้สามารถใช้อุปกรณ์ในร้านได้อย่างถูกต้อง
4. ผู้ประกอบการประเภทประมงมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักวิธีการเลี้ยงสัตว์น้ำ อบรมให้มีความรู้ในการให้อาหาร, ยาและสารเคมี และอบรมให้มีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำมากที่สุด รองลงมาอบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังที่อาจเกิดอันตรายต่อสัตว์น้ำ

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรมมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงาน โรงแรม และอบรมให้รู้เกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาอบรมให้รู้ถึงวิธีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงแรม และอบรมให้รู้ถึงข้อควรระวังต่าง ๆ ขณะทำงาน

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรรมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ และอบรมให้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านมีความรู้ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในการจดจำสินค้า และอบรมให้มีความรู้ในการแนะนำลูกค้ามากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการขายสินค้า

2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/ สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในการใส่ปุ๋ยและใช้สารเคมี และอบรมให้มีความรู้ในการเก็บเกี่ยวผลผลิตมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการกรีดยางที่ดี และอบรมให้มีความรู้ในการทำแผ่นที่ดี

3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหาร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในงานบริการมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการใช้อุปกรณ์ในร้านได้เป็นอย่างดี

4. ผู้ประกอบการประเภทประมง มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความรู้ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในการให้อาหารสัตว์น้ำ และอบรมให้มีความรู้ในการจับสัตว์น้ำมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการดูแลพื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรู้ในการทำความสะดวก

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความสามารถ ส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะการใช้เครื่องมือช่างมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีทักษะในการก่อสร้าง

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านมีความสามารถ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะ ความชำนาญ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความขยัน ตั้งใจทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์

2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารามีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียรมากที่สุด รองลงมาอบรมให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย

3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีกิริยามารยาทเรียบร้อย อบรมให้มีความซื่อสัตย์ อบรมให้มีความตรงต่อเวลา อบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่

4. ผู้ประกอบการประเภทประมงมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน และอบรมให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรมมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีความประพฤติดี ส่วนใหญ่อบรมให้มีความตั้งใจทำงาน และอบรมให้มีความเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัดมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านมีความประพฤติดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจทำงาน มีความขยัน กิริยามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีก ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี
2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพาราไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี
3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี ส่วนใหญ่อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกายมากที่สุด รองลงมาอบรมให้ใส่หมวกและถุงมือขณะทำอาหาร
4. ผู้ประกอบการประเภทประมงไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี
5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี ส่วนใหญ่อบรมให้รักษาความสะอาดตามร่างกายอยู่เสมอมากที่สุด และอบรมให้ใส่หน้ากากอนามัยเมื่อเป็นหวัดขณะทำงาน
6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรรไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านมีสุขภาพดี

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านมีสุขภาพดี พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางการอบรม แต่จะเน้นให้ดูแลความสะอาดของร่างกาย

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานอยู่ร่วมกันให้ได้มากที่สุด และอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า
2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารา มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากที่สุด รองลงมาอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และอบรมให้พนักงานมีความสามัคคีกัน

3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานรู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกันมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า

4. ผู้ประกอบการประเภทประมงมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สถานประกอบการอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรมมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักช่วยเหลือกันและกัน และอบรมให้มีความสามัคคีในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า และอบรมให้รู้จักอภัยให้กัน

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรรมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักแบ่งหน้าที่ในการทำงานมากที่สุด รองลงมาอบรมให้มีความสามัคคี และอบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานมีความสามัคคี รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน อยู่ร่วมกันให้ได้ รู้จักให้อภัย และให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด พบว่า

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร ส่วนใหญ่อบรมให้รู้จักชื่อเรียกสินค้าในภาษาไทยมากที่สุด รองลงมาอบรมให้เรียนรู้การพูดคำไทยที่ถูกต้อง

2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพารา ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารมีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร ส่วนใหญ่อบรมความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้องมากที่สุด

4. ผู้ประกอบการประเภทประมงไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรม ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรร ไม่มีแนวทางการอบรมให้แรงงานต่างด้าวในด้านทักษะในการสื่อสาร

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางการอบรม แต่จะเน้นให้เรียนรู้การพูดภาษาไทย และทำความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง เรียกชื่อสินค้าให้ถูกต้อง

อภิปรายผล

จากข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงรูปแบบการพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

ด้านมีความรู้

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีแนวทางการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ประกอบการจะทราบบริบทของสถานประกอบการ และสินค้าของสถานประกอบการตนเองได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะถ่ายทอดให้กับพนักงานได้เข้าใจง่ายขึ้น ทำให้พนักงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และยังเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร จวงตระกูล (2530, หน้า 40-55) ที่กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้พนักงานมีความรู้พื้นฐานทางอาชีพคือ มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามตำแหน่งงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของรัชดา เลิศไพฑูย์สาคร (2544, หน้า 20-25) ในด้านคุณลักษณะเฉพาะความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล แต่ในการทำงานนั้น ลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จะต้องมีความรู้หรือความสามารถเฉพาะในสาขาอาชีพนั้น ๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะแรงงานในที่นี้ขอกกล่าวถึง 3 ด้าน (จำเนียร จวงตระกูล, 2530, หน้า 42-60) คือ ด้านรู้ทางวิชาชีพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์

ด้านมีความสามารถ

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้มีทักษะ ความชำนาญ

สอดคล้องกับเนื้อหาที่ปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ประกอบการต้องการลูกจ้างที่สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีความถูกต้องของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับเถิงเกียรติ พราวศรี (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหาร ในเขตเมืองพัทยาต้องการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวคือ ขนาดของร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดใหญ่ มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว ด้านทักษะวิชาชีพมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของเครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการหนึ่งงาน/ สาขา หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะจะรวมถึงตั้งแต่องานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรม ต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญการ สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

ด้านมีความประพฤติดี

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขต จังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานตั้งใจ ทำงานมีความขยัน ทรียามารยาทเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ประกอบการ ต้องการพนักงานที่มีความประพฤติดี เชื่อฟังคำสั่งสอน มีวินัยในตนเอง ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัย ขององค์กร มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีไหวพริบดี ดังนั้นผู้ประกอบการ จึงมีความจำเป็น ที่ต้องอบรมสั่งสอนพนักงานด้วยตัวเองเพื่อให้พนักงานเชื่อฟัง ซึ่งสอดคล้องกับกรรมิกา ริยะตานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะทางความประพฤติดีอยู่ในระดับ มากที่สุด อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความตรงต่อเวลา ความขยัน หมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ทำงานเรียบร้อย และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

ด้านมีสุขภาพดี

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขต จังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางในการอบรม แต่จะเน้น ให้ดูแลสุขภาพสะอาดของร่างกาย ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงาน จะเป็นแรงงานหนุ่มสาว ร่างกายยังแข็งแรง ไม่มีโรคภัย ทำให้ผู้ประกอบการไม่ต้องดูแลมากนัก

ซึ่งสอดคล้องกับบัญญัติ กุศลสถาพร (2532) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการทุกคนให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของลูกจ้างเป็นอันดับแรกในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง ความคล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย ความรักความผูกพันในองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักความสะอาด เชื่อมมั่นในตนเอง มีความชำนาญในเชิงวิชาชีพ มีความสามัคคี มีความเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อบรมให้พนักงานมีความสามัคคี รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน อยู่ร่วมกันให้ได้ รู้จักให้อภัย และให้พนักงานใหม่เชื่อฟังพนักงานเก่า ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมาจากพื้นที่ใกล้เคียงกัน พูดภาษาเดียวกัน ทำให้เข้ากันได้ง่าย และผู้ประกอบการก็ต้องการพนักงานที่มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ซึ่งสอดคล้องกับกรรณิกา ริยะदानนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อร่วมงานได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับบัญญัติ กุศลสถาพร (2532) กล่าวว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย มีความรักผูกพันกับองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ด้านทักษะในการสื่อสาร

การพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวทางการอบรม แต่จะเน้นให้เรียนรู้การพูดคำไทย และทำความเข้าใจภาษาไทยให้ถูกต้อง เรียกชื่อสินค้าให้ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากจังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีภูมิประเทศติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้แรงงานเข้าใจภาษาไทยตั้งแต่ยังไม่เข้ามาทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะงานที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานไม่ต้องสื่อสารมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทัศนาศาสตร์ (2531, หน้า 84-86) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางการก้าวไปสู่ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต ด้านทักษะในการสื่อสารประกอบด้วย 1) รู้จักถามคำถาม 2) รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น 3) แจ้งหัวหน้าเมื่อต้องหยุดงานพร้อมเหตุผล 4) พูดจาฉลาดฉลาดชัดเจน 5) เป็นผู้ฟังที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้ประกอบการประเภทร้านค้าปลีกควรอบรมพนักงานเกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในร้านค้า อบรมให้มีทักษะในการขายสินค้า เพราะพนักงานต้องตอบคำถามเกี่ยวกับสินค้า สินค้า อยู่ตรงไหน สินค้ามีคุณสมบัติอย่างไร อบรมให้เป็นคนตรงต่อเวลา อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกันและด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน ควรแต่งกายให้สะอาด เรียบร้อย

2. ผู้ประกอบการประเภทสวนผลไม้/สวนยางพาราควรอบรมพนักงานด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน อบรมให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้พนักงานใหม่ เชื่อมพนักงานเก่า มีความสามัคคีกัน และการดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ

3. ผู้ประกอบการประเภทร้านอาหารควรอบรมพนักงานมีทักษะในการแนะนำ เมนูอาหาร อบรมให้มีทักษะในการเตรียมวัตถุดิบ อบรมให้รู้จักให้อภัยต่อกัน ด้านสุขภาพร่างกาย ให้สะอาด เรียบร้อย รวมถึงเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ต้องสะอาด มีใจที่พร้อมให้บริการ รวมถึงทักษะ ในการสื่อสารของพนักงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ แต่พนักงานบางคน ก็ยังไม่เข้าใจภาษาไทยมากนัก ดังนั้น สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพราะถ้าพนักงานสามารถเข้าใจภาษาได้ดีมากเท่าไร ก็จะเป็นผลดีกับสถานประกอบการมากเท่านั้น

4. ผู้ประกอบการประเภทประมงควรอบรมพนักงานด้านดูแลรักษาสุขภาพ เนื่องจาก การทำประมงเป็นงานที่หนัก ตรากตรำ ฉะนั้นพนักงานต้องดูแลสุขภาพให้แข็งแรง ให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำประมง อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ทำงาน ข้อควรระวังที่อาจเกิดอันตรายต่อสัตว์น้ำ การดูแลพื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ มีความซื่อสัตย์ ไม่ลักขโมย

5. ผู้ประกอบการประเภทโรงแรมควรอบรมพนักงานให้รู้ถึงวิธีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงแรม ข้อควรระวังต่าง ๆ ขณะทำงาน การดูแลพื้นที่รอบโรงแรม ทักษะในการต้อนรับลูกค้า เบื้องต้น กริยามารยาท รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานใหม่เชื่อมพนักงานเก่า ด้านสุขภาพ ร่างกาย การแต่งการสะอาดเรียบร้อย และการให้บริการของโรงแรม เพราะถือว่าเป็นหน้าตาของ โรงแรมด้วย

6. ผู้ประกอบการประเภทบ้านจัดสรรควรอบรมพนักงานในมีความรู้ มีทักษะ มีความ ซำนานูญเพิ่มมากขึ้นในงานที่รับผิดชอบ มีรู้ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน มีทักษะในการ เดินสายไฟ การดูแลรักษาความสะอาด การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทำงานได้ดีและมี ประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรมีการประเมิน ติดตามผลจากการใช้แนวทางในการอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2557). **สถานการณ์ตลาดแรงงาน**. เข้าถึงได้จาก: http://www.doe.go.th/sites/default/files/files/printing-media/y57_data.pdf.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2540). **แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2540-2544)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กรรณิกา ริยะตานนท์. (2540). **ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). **สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษมสันต์ จินฉนวนโล. (2538). **แรงงานอพยพจากต่างประเทศ: ข้อเท็จจริงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- เกร์อวัลย์ ลีมอภิชาติ. (2531). **หลักการและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.อี.พี.วี.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). **ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). **การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชยุดา เกตุสุวรรณ. (2546). **ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชนวนการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2546). **การคัดเลือกบุคลากร**. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซี.เอ็ดยูเคชั่น.

- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิชกร. (2552). การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการที่รับเหมาก่อสร้าง
ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐเวทย์ ทัดวัลลี. (2553). เจตคติของผู้ประกอบการส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งเกี่ยวกับการ
การใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คนัย เทียนพุด. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม 1 การจัดทำ
แผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: บุกเบิก.
- ดารณี ศรีนุชกร. (2546). ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เบ็ทเทอร์
เท็กซ์ไทล์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการ
ธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2545). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- เถกิงเกียรติ์ พราวศรี. (2557). ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ร้านอาหารในเขตเมืองพัทยา
ต้องการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบริการ
สังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2531). การศึกษาทำให้คนทำงานได้หรือไม่. วารสารการศึกษาเพื่อพลเมืองดี,
3(8), 9.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. (2535). การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และ
การเลือกสรร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพมาศ จำนงค์รักษ์. (2550). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร
จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ชเนศ ศรีวิชัยดำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ:
ลินคอร์น โปรโมชัน.

- บัญญัติ กุศลสถาพร. (2532). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ชลบุรี: สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 12.
- บุษกร ถาวรประสิทธิ์, ชูสิทธิ์ คงเรือง และคมกริช วงศ์แข. (2550). ระบบการจ้างงานและความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- โยธิน สรนาทสุนันท์. (2540). แนวคิดการบริหารแรงงานต่างชาติของผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- รัชดา เลิศไพบุลย์สาคร. (2544). ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองเดช ณ ลำพูน. (2548). ปัญหาของแรงงานต่างด้าวในสวนส้มอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). รายงานวิจัยเรื่อง นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตร อวະกุล. (2540). การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โปรเฟซ.
- วิบูลย์ บุญยชโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2552). คุณสมบัติของลูกจ้าง. เข้าถึงได้จาก: <http://www.lm-south.org/knowledge/detail/89>.
- สมคิด บางโม. (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมชัย ตันติรัตนวณิช. (2542). พัฒนาการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย. วารสารส่งเสริมการลงทุน, 10(2), 25-26.

- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สาริณี ฤทธิชัย. (2546). **ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจันทบุรี. (2558). **สภาพทั่วไปของจังหวัดจันทบุรี**. เข้าถึงได้จาก: <http://province.m-culture.go.th/chanthaburi/location.html>.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์. (2540). **การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุณีย์ จ้อยจำรัส. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). **การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Beach, D. (1970). **Personal: the management of people at work**. New York: The Macmillan.
- Cronk, T. (1994). **Human Resource Management**. South Melbourne: Thomas Neison Australia.
- Dessler, G. (1982). **Management fundamentals: Modern principles & practices** (3 rd ed.). Reston, VA: Reston.
- Dessler, G. (1997). **Human resource management** (7 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1999). **A framework for Human Resource Management** (2 nd ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Flippo, B. E. (1996). **Management: A behavioral approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- Goldstein, I. L. (1993). **Training in organizations: Needs assessment, development, and education** (3 rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Khamanarong. (2000). **Proceeding of International Seminar on SMEs in Asia**. Japan: Nagoya University.

Odiorne, George S. (1970). **Training by Objective: An economic approach to management training**. New York: The McCillian company.

Stredwick, J. (2000). **Human Resource Management**. Oxford: Butterworth-Heinemann.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1

ประเภทสถานประกอบการ.....

ขนาดสถานประกอบการ.....

ลักษณะความเป็นเจ้าของ.....

ตอนที่ 2

1. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

2. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

3. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

4. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

5. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

6. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

นายทวีพล มาสุข
รหัสนักศึกษา 56710294
นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสัมภาษณ์
ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรี



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

วคป...../...../.....

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ)
ชื่อเรื่องงานวิทยานิพนธ์ แนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่
ของผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัดจันทบุรี

ชื่อผู้วิจัย นายทวีพล มาสุข

รหัสประจำตัว 56710294

นิตินหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba/Y-mba รุ่นที่ 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 0895447823

Email balloon525@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทักษญา สง่าโยธิน

ข้อมูลเบื้องต้น

คำถามงานวิจัย

1. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
2. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด
3. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

4. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

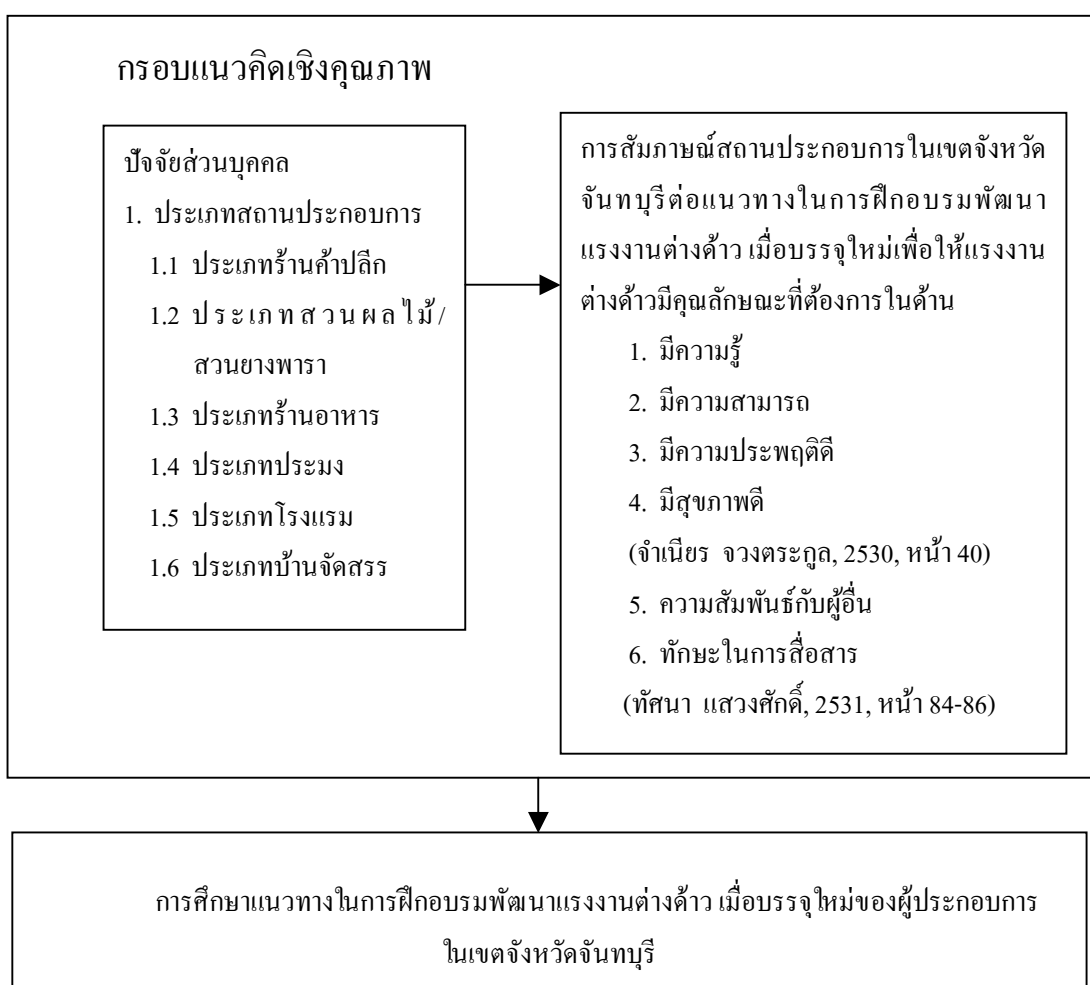
5. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

6. ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าวเมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้างที่ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรีต้องการด้านทักษะในการสื่อสารเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดของงานวิจัย



คำนิยามศัพท์

รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานใหม่ ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ มีทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว หมายถึง ลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีความประพฤติดี มีสุขภาพดี ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะในการสื่อสาร

การจ้างงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการต้องการแรงงาน/ ลูกจ้าง สำหรับบริการในสถานประกอบการในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งการจ้างงานจะแตกต่างกันไปตามทักษะและความสามารถของแรงงาน

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรับจ้างทำงานในจังหวัดจันทบุรี ที่เข้ามาทำงานให้แก่เจ้าของกิจการ โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของสถานประกอบการ รวมไปถึงผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน

ประเภทสถานประกอบการ หมายถึง ประเภทของสถานประกอบในเขตจังหวัดจันทบุรี
ขนาดสถานประกอบการ หมายถึง ขนาดของสถานประกอบการแบ่งตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก จำนวนลูกจ้าง 1-10 คน
2. ขนาดกลาง จำนวนลูกจ้าง 11-20 คน
3. ขนาดใหญ่ จำนวนลูกจ้าง 21 คนขึ้นไป

ลักษณะความเป็นเจ้าของ หมายถึง ลักษณะความเป็นเจ้าของสถานประกอบการในเขตจังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ เจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น...2.....ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่
เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมียุทธลักษณะที่ต้องการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		ดร.ศรัณยา	ดร.รัชต์	ดร.สรศักดิ์	รวม	IOC	ผล
1.	ประเภทสถานประกอบการ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.	ขนาดสถานประกอบการ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.	ลักษณะความเป็นเจ้าของ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่เพื่อให้
แรงงานต่างด้าวมีคุณลักษณะที่ต้องการ

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		ดร.ศรัณยา	ดร.รัชิต	ดร.สรศักดิ์	รวม	IOC	ผล
1.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านมีความรู้ เหมาะกับ รูปแบบการฝึกอบรมแบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านมีความสามารถ เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านมีความประพฤติดี เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านมีสุขภาพดี เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		ดร.ศรัณษา	ดร.วิฑิต	ดร.สรศักดิ์	รวม	IOC	ผล
5.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม แบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6.	ท่านจะพัฒนาแรงงานต่างด้าว เมื่อบรรจุใหม่ให้มีคุณลักษณะลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการ ในเขตจังหวัด จันทบุรีต้องการด้านทักษะในการ สื่อสารเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม แบบใด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักขราวิสุทธิ์)

ผลการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักษรวิสุทธิ์) บทที่ 1-5

Plagiarism Checking Report

Created on Feb 20, 2016 at 11:55 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
182875	Feb 20, 2016 at 11:55 AM	56710317@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	รวมมิตร.doc	Completed	1.43 %

Match Overview

Show entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีต่อบทบาทในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2	สมคิด มิ่งบุญมอบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.63 %
2	สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย	สุวิทย์ รตนจิตร	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.60 %
3	สภาพการเอาวัดเอาเปรียบแรงงานพม่าในโรงงานแกะกิ่งขนาดเล็กใน จังหวัดสมุทรสาคร	พัฒนพันธ์ บุระพันธ์	Kasetsart University	0.19 %