



การประชุมวิชาการระดับชาติ
ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

“เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์”

วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๑๐๓๗/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงเห็นควรแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยก่อนตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) เพื่อประโยชน์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารว่าด้วยราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- ๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร.เฉลียว บุรีภักดิ์
- ๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ วิสุทธิแพทย์
- ๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ
- ๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อีระวิทย์เลิศ
- ๑.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา
- ๑.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์ทิพย์ สาขลวิจารณ์
- ๑.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์
- ๑.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวนา พุ่มไสว
- ๑.๙ อาจารย์ ดร.ธเนศ ต่วนชะเอม
- ๑.๑๐ อาจารย์ ดร.ไพสิฐ สุตมฤทธิ
- ๑.๑๑ อาจารย์ ดร.ทวีรัตน์ นวลช่วย
- ๑.๑๒ อาจารย์ ดร.ศดาฯ สองจันทร์
- ๑.๑๓ อาจารย์ ดร.อนุชาติ ไชยทองศรี
- ๑.๑๔ อาจารย์ ดร.โสมยง โต๊ะทอง

//๒. ผู้ทรงคุณวุฒิ.....

~ ๒ ~

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง
- ๒.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ศิริธนาวงศ์
- ๒.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย ผ่องศรี
- ๒.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์
- ๒.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ นาคจัน
- ๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรिता บัวเขียว
- ๒.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณพร กล้าสกุล
- ๒.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ ชินวรรณ
- ๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา
- ๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว
- ๒.๑๑ อาจารย์ ดร.วิวิศน์ สุขแสงอร่าม
- ๒.๑๒ อาจารย์ ดร.นรินทร์ ประทุมตา
- ๒.๑๓ อาจารย์ ดร.อัมภพ มณีเต็ม
- ๒.๑๔ อาจารย์ ดร.พูนศิริ ทิพย์เนตร
- ๒.๑๕ อาจารย์ ดร.ศิริวรรณ แดงน้ำ
- ๒.๑๖ อาจารย์ ดร.สุกัญญารัตน์ คงงาม
- ๒.๑๗ อาจารย์ ดร.นิรุช ล้ำเลิศ
- ๒.๑๘ อาจารย์ ดร.ทัตทอง พราหมณี
- ๒.๑๙ อาจารย์ ดร.สุตารัตน์ ไชยเฉลิม
- ๒.๒๐ อาจารย์ ดร.รุ่งกานต์ กล้าหาญ

ทั้งนี้ ให้กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่แต่งตั้งทำหน้าที่
ในการพิจารณาบทความวิจัยให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลนิยม

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลั่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แฮปปี้เอ็กซ์ฮิบิชัน จำกัด
RESOURCE MANAGEMENT OF SKILLED WORKER OF HAPP EXHIBITION COMPANY LIMITED

เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์* และ สวรรยา ธรรมอภิพล**

BENJAMAS PHIMPRAJUN* SAWANYA THAMMA-APIPON, Ph.D.**

*นักศึกษาศาสนาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**อาจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถานที่ทำงาน บริษัทแฮปปี้เอ็กซ์ฮิบิชัน จำกัด โทรศัพท์ 084-095-1333 อีเมล benjamas.happ@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแฮปปี้เอ็กซ์ฮิบิชัน จำกัด โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างานฝ่ายผลิต แรงงานฝีมือและผู้บริหารระดับสูง จำนวน 30 คน ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า การสรรหาและคัดเลือกในช่องทางประชาสัมพันธ์ภายในจะได้จำนวนคนที่เร็วกว่าการประชาสัมพันธ์ภายนอกแรงงานฝีมือจะถูกฝึกสอนและพัฒนาทักษะการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยหัวหน้างานฝ่ายผลิตซึ่งแรงงานฝีมือจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการขั้นพื้นฐานปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ คือ 1) ขาดหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือในการทดสอบทักษะฝีมือเบื้องต้น 2) มาตรฐานในการฝึกสอนที่แตกต่างกันไป 3) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าจ้างค่าตอบแทนยังไม่ชัดเจน 4) ปัญหาพื้นที่ทำงานมีอยู่จำกัดและยังขาดมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยในครั้งนี้จึงนำไปสู่การนำมาพัฒนาหรือวางแผนของจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

คำสำคัญ : แรงงานฝีมือ/การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ

ABSTRACT

This objectives of research were to study skilled worker resource management, problems, and obstacles of skilled worker resource management of Happ Exhibition Company Limited. The research was conducted by collecting data with in-depth interviews and non-participatory observation as research tools. The key informants were divided into four groups including Head of Human Resources Department, Head of Production Department, Skilled Workers and Senior Management around 30 people. The study result was analyzed and presented as the descriptive style. The results of the study could be found that recruitment and selection in a channel of public relations within the organization could recruit a number of workers quicker than public relations outside the organization. The skilled workers would be trained and develop their skills increasingly by Head of Production Department. They would receive elementary wages and welfares. The problems and obstacles of skilled worker resource management were: 1) Lack of guidelines or tools to test basic skills 2) Vary standards of trainings 3) Unclear guidelines for compensation 4) Problems of limited work area and lack of safety measures in the workplace. The results of this research has led to the development or planning of skilled worker resource to have a better quality of working life as well as engagement and loyalty of skilled workers to the organization.

Keywords: Skilled workers / Skilled worker resource management



1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

คำว่า "ฝีมือ" ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความเชี่ยวชาญในการใช้มือ การช่างทำด้วยมือ ส่วนคำว่า "แรงงาน" ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจกรรมที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ดังนั้น "ฝีมือแรงงาน" จึงหมายถึง ความเชี่ยวชาญในการลงมือลงแรงทำงาน เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ในภาคอุตสาหกรรม ภาพรวมมองว่าประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วมีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น เนื่องจากการจ้างงานแรงงานต่างชาติภายในประเทศเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงโครงสร้างและค่านิยมการศึกษาของไทยที่ไม่ตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากคนไทยนิยมเรียนสูงขึ้น หากพิจารณาจำนวนผู้ว่างงานแบ่งตามระดับการศึกษา ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา กำลังแรงงานไทยนิยมเรียนสูงขึ้นในระดับปริญญาตรีขึ้นไปแต่กลับมีสัดส่วนการว่างงานเพิ่มขึ้นมาก ขณะที่กำลังแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส. มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด(สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2548) สอดคล้องกับในระดับการศึกษาของคนไทยในปัจจุบันเริ่มมีการพัฒนาที่สูงขึ้น และเหตุผลของนโยบายการปรับเงินเดือนเริ่มต้นที่เงินเดือน 15,000 บาท สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรี จึงทำให้ผู้คนส่วนใหญ่ต่างที่มุ่งหวังในการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าสายวิชาชีพ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่างถึงระดับกลาง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2548)

การผลิตเคาน์เตอร์เครื่องสำอาง เป็นธุรกิจที่รองรับในธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อส่งเสริมการขาย ซึ่งในปัจจุบันได้มีการขยายตัวและเติบโตเพิ่มขึ้นในทุกปี ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบร้านค้าหรือเคาน์เตอร์เครื่องสำอางตามสถานที่ต่างๆ การจัดแสดงโชว์สินค้าให้โดดเด่นหรือเห็นได้อย่างชัดเจน ลักษณะงานจึงเป็นงานที่มีความละเอียดเน้นไปทางด้านการออกแบบและการติดตั้งตกแต่งเคาน์เตอร์เพื่อโชว์สินค้า ซึ่งต้องอาศัยแรงงานฝีมือที่มีทักษะการทำงาน มีความประณีตในการทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเรื่องที่สำคัญ ด้านตัวแรงงานฝีมือเองจะต้องมีใจรักในงานหรือมีความสนใจประเภทเฟอร์นิเจอร์เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความอดทนและใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งาน จึงต้องสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือเข้ามาทำงานในตำแหน่งช่างเฟอร์นิเจอร์ ซึ่งในตำแหน่งงานนี้ค่อนข้างมีผู้สมัครงานสนใจในตำแหน่งงานนี้ค่อนข้างน้อย

การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้แรงงานฝีมือนั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงาน ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานฝีมือที่มีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะในการรับเข้ามาทำงาน การพัฒนาศักยภาพที่ตัวบุคคล อันหมายถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ กลยุทธ์หรือเทคนิคต่างๆ การสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความชำนาญที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ จัดฝึกอบรมทักษะพื้นฐานเบื้องต้นต่างๆ การให้ความรู้ฝึกอบรมด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ที่เข้ารับการฝึกและพัฒนาในด้านฝีมือแรงงานจะต้องไม่การเจาะจงว่า การพัฒนาบุคคลนั้นจะเน้นไปที่กลุ่มแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าวการสร้างแรงจูงใจในผลตอบแทนค่าจ้างที่ดีและเหมาะสม การจัดสวัสดิการที่เป็นระบบและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือและปัญหาและอุปสรรคของบริษัทแสบบี้เอ็กซิชั่น จำกัด เพราะถือว่าองค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือเป็นเรื่องที่สำคัญ ในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับแรงงานมีฝีมือ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ทำให้กับแรงงานฝีมือเหล่านั้นเกิดความรักและความผูกพัน ในเป็นการรักษาแรงงานมีฝีมือให้คงอยู่กับองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแสบบี้เอ็กซิชั่น จำกัด
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแสบบี้เอ็กซิชั่น จำกัด

3. ขอบเขตของการวิจัย



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6
วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการท่านต่างๆ โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือการพัฒนาความสามารถของแรงงานฝีมือการจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแรงงานฝีมือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานฝีมือรวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ
2. ขอบเขตเชิงพื้นที่ บริษัทแอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดปทุมธานี
3. ขอบเขตเชิงประชากรผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเชิงประชากรโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 3.1 หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานฝีมือในการเข้ามาทำงานกับองค์กร ขั้นตอนจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการและขั้นตอนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.2 หัวหน้างานฝ่ายผลิต ในส่วนการผลิตชิ้นงานแผนกย่อยต่างๆ 8 ส่วน คือ งานไม้ งานเหล็ก งานอะคริลิก งานประกอบไฟ งานสี งานกระจกงานพริชชิ้น และงานหิน เป็นผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการพัฒนาความสามารถของแรงงานฝีมือไทยและแรงงานต่างด้าว
 - 3.3 ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแรงงานทิศทางและนโยบายต่างๆขององค์กร
 - 3.4 แรงงานฝีมือ ที่มีอายุงานระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้ให้ข้อมูลในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและทัศนคติในการทำงาน
4. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2559

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีวิชาการ และเอกสารอื่นๆ โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานฝีมือต่างด้าว ข้อมูลทั่วไปขององค์กรในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 4 ชุดกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือและปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือโดยนำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคคลมาอ้างอิงในแนวทางของการสัมภาษณ์และใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สังเกตการณ์ในช่วงระหว่างการสัมภาษณ์ การสำรวจพื้นที่ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงาน เทคนิคการสอนงานการทำงานในแต่ละขั้นตอนของฝ่ายผลิต กิจกรรมด้านสวัสดิการนโยบายขององค์กร ในการเก็บข้อมูลภาคสนามในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการ จากข้อมูล 3 ส่วน คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลจากการสังเกตในการสัมภาษณ์และข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่างๆ นำมาผลจากการศึกษาในวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธีที่แตกต่างกันนำเปรียบเทียบและรวบรวมข้อมูลที่ตรงประเด็นไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสรุปข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลตามหมวดหมู่ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา สรุปและนำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาความ ในแต่ละประเด็นการศึกษา ทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมภายใต้กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด และปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้



1. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือ

วิธีการหรือกระบวนการที่องค์กรใช้ในการสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือที่ได้ผลตอบรับค่อนข้างดี คือ การสรรหาภายในองค์กร ในกิจกรรมโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อนเป็นกิจกรรมประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยพนักงานภายในองค์กรสามารถชวนเพื่อนญาติพี่น้องของตนเองมาสมัครงาน โดยมีคำแนะนำเพื่อนเป็นคำตอบแทน แต่ในโครงการนี้ก็มีข้อจำกัดที่ทำให้องค์กรมีตัวเลือกในการคัดเลือกน้อยเพราะเนื่องจากผู้สมัครจะอยู่ต่างจังหวัดหรืออยู่สถานที่ที่ไกลจากบริษัทหรืออยู่ประเทศกัมพูชากรณีที่เป็นแรงงานต่างด้าวผู้แนะนำเป็นเพียงการบอกกล่าวกับทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบเบื้องต้น เมื่อแรงงานเดินทางมาสมัครงาน หากปฏิเสธรับเข้าทำงานหลังจากผ่านขั้นตอนการคัดเลือกแล้ว ก็จะทำให้ผู้สมัครนั้นเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและเสียความรู้สึกละเลยเพราะมีความหวังที่จะได้ทำงานโดยญาติพี่น้องหรือเพื่อนตัวเอง ผลการรับเข้าทำงานขององค์กรจึงใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานฝีมือคือ การพิจารณาจากผู้สมัครจากคำแนะนำหรือบอกต่อจากพนักงานภายในองค์กรเพราะความรับรองที่ตัวบุคคลและทราบแหล่งที่มาของแรงงานฝีมือในการคัดกรองเบื้องต้น เพราะว่าแรงงานฝีมือเหล่านี้จะอยู่ด้วยกันเป็นสังคมกลุ่มหนึ่งและทำงานได้ระยะยาวกว่าบุคคลทั่วไปที่มาสมัครงานเอง เกิดวัฒนธรรมองค์กร เช่น สังคมเพื่อน สังคมญาติพี่น้อง ทำให้องค์กรต้องคัดเลือกแรงงานฝีมือท่ามกลางข้อจำกัดเหล่านี้ และวิธีในการคัดเลือกจะใช้วิธีการสัมภาษณ์พูดคุย โดยจะสัมภาษณ์สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์งานที่เคยทำ อธิบายขั้นตอนการทำงานตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการทำงาน จนถึงเหตุผลในตำแหน่งงานที่สนใจเพื่อประกอบการพิจารณาในการรับเข้าทำงาน ทำให้ขาดหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือในการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานในการคัดเลือกเบื้องต้นก่อนรับเข้าทำงาน ในการวัดศักยภาพที่ตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการพิจารณาค่าจ้างคำตอบแทน รายละเอียดดังกล่าวสัมภาษณ์ของหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล

"ส่วนใหญ่พนักงานจะเป็นผู้แนะนำเพื่อนมาสมัครงาน ซึ่งจะผ่านคัดเลือกเกือบทั้งหมด เพราะปริมาณจำนวนคนที่จะมาสมัครงานเอง ยังน้อยกว่ากลุ่มแรงงานฝีมือที่พนักงานเป็นผู้แนะนำมา ซึ่งผู้แนะนำมักจะคัดกรองหรือมีการพูดคุยเบื้องต้นก่อนจะพามาสัมภาษณ์มาบ้างแล้ว หากแรงงานนั้นทำผิดระเบียบหรือทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความเสียหายของบริษัท ตัวผู้แนะนำเองก็จะเสียเครดิตในการรับฝากเข้าทำงานหรือรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้น หากคัดเลือกคนที่ดีขยันทำงานให้กับบริษัท ก็จะเป็นเครดิตในด้านบวกของการแนะนำคนให้กับบริษัท โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจะคัดเลือกจากพนักงานที่เป็นผู้แนะนำเท่านั้น เพราะจะได้ทราบที่แหล่งที่มาของตัวแรงงานเอง เพราะเหตุนี้แรงงานฝีมือไทยและต่างด้าวที่เข้ามาปฏิบัติงาน จึงทำงานอยู่ด้วยกันเป็นสังคมกลุ่มหนึ่งในการทำงานอยู่ร่วมกันสำหรับที่นี่" (หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล, คำสัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บริษัทเอสพีเอ็กซิชั่น จำกัดมีช่องทางในสรรหาแรงงานฝีมือได้ทันกับช่วงเวลาที่กำหนดแต่ควรมีการปรับปรุงและในขั้นตอนของการสรรหาและคัดเลือก เช่น วิธีการในการสรรหาแรงงาน การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นต้น ให้เป็นแผนระยะยาวโดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตซึ่งสอดคล้องกับพินดา นิลอรุณ (2556:4-5) ได้เสนอแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การสรรหาและการคัดเลือก คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ค้นหาและชักจูงบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงาน จากนั้นจึงดำเนินการเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การพัฒนาความสามารถแรงงานฝีมือ

หัวหน้างานฝ่ายผลิตจะมีวิธีการฝึกสอนที่ต่างกัน โดยฝึกสอนและพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือตามมาตรฐานของตัวเองในทักษะและความสามารถของหัวหน้างานฝ่ายผลิตแต่ละทำให้วิธีการหรือกระบวนการในการส่งเสริมให้แรงงานฝีมือ ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนว่าควรจะฝึกสอนและพัฒนาทักษะในด้านไหนบ้างสำหรับกลุ่มคนที่ไม่มีความรู้และกลุ่มที่มีความรู้ทำงานองค์กรยังขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่ถูกวิธี ทำให้แรงงานฝีมือไม่มีความรู้เบื้องต้นในการรู้จักใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้ชิ้นงานเสียหรือมีการสิ้นเปลืองอุปกรณ์ จากการใช้วัสดุอุปกรณ์ผิดประเภทการใช้งานหรือคำนวณผิดพลาด และองค์กรยัง



ขาดการแรงกระตุ้นในการทำงานหรือสิ่งจูงใจของการพัฒนาความสามารถของแรงงานฝีมือ คือ ไม่มีลำดับขั้นตอนของความก้าวหน้าในสายงานของแผนกนั้นๆ หรือมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้หรือสิ่งใหม่ๆ ทำให้แรงงานฝีมือบางคนยังคงทำงานรูปแบบเดิมๆ อยู่ลักษณะงานหน้าเดียว งานในส่วนอื่นๆ ไม่สามารถทำงานได้เพราะไม่ถนัดหรือไม่กล้าตัดสินใจ ทำให้แรงงานฝีมือที่เป็นงานแล้วหรือเรียนรู้งานในระดับหนึ่งมักจะมีการลาออกจากการงาน ด้วยเหตุผลส่วนตัวที่แตกต่างกันไป ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพทักษะที่ตัวบุคคลขาดความต่อเนื่อง เพราะต้องมาฝึกสอนแรงงานฝีมือคนใหม่ที่มาทดแทนแรงงานฝีมือคนเก่าที่ลาออกไป รายละเอียดดังกล่าวคำสัมภาษณ์

“แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ จะสอนด้วยวิธีการจดจำหรือสอนด้วยรูปภาพ ภาษากาย ค่อยเพิ่มเติมไปเรื่อยๆ บางครั้งต้องใช้เพื่อนร่วมงานเป็นล่ามช่วยในการสื่อสาร จากนั้นจะฝึกให้ใช้อุปกรณ์เครื่องมือนำการทำงานเบื้องต้น โดยให้การบ้านง่ายๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและวัดทักษะแรงงานฝีมือ” (ไพรวลัย บุญจันทร์, คำสัมภาษณ์, วันที่ 22 เมษายน 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์กรยังขาดแนวทางในการฝึกสอนและแรงกระตุ้นในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานฝีมือ จึงควรสร้างมาตรฐานหรือรูปแบบในขั้นตอนการพัฒนาความสามารถให้มีทิศทางเดียวกันและลำดับขั้นตอนการทำงานที่ส่งเสริมให้แรงงานฝีมือมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ส่งผลทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2533: 73) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและในทรรศนะที่ส่องว่า หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ

3. การจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแรงงานฝีมือ

พนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจในค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับโดยมีประเมินปรับค่าจ้างค่าตอบแทนประจำทุกปี โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้พิจารณาแต่ในด้านการประเมินพิจารณาค่าแรงยังขาดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวชี้วัดการทำงานเพราะตัวแรงงานฝีมือยังไม่มีข้อมูลค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งทำให้แรงงานฝีมือขาดแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการทำงาน เกิดการเปรียบเทียบค่าแรงระหว่างกันกับแรงงานฝีมือด้วยกันเองด้วยค่าจ้างค่าตอบแทนไม่เท่ากัน บางคนรับไม่ได้กับเงินค่าจ้าง ก็จะเกิดความน้อยใจในรายได้ หลังจากการถูกประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ทำให้มีการลาออก หรืออยู่ทำงานได้ระยะหนึ่งก็มีการลาออก และในมุมมองของพนักงานด้านสวัสดิการพนักงานยังมีความรู้สึก ว่า องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายในแต่ละปี ไม่คงที่ ส่งผลในด้านความรู้สึกนึกคิดในความน่าเชื่อถือกับนโยบายด้านสวัสดิการ รายละเอียดดังกล่าวคำสัมภาษณ์

“บริษัทยังขาดแรงกระตุ้นหรือจูงใจกับพนักงาน ในการประเมินทักษะการทำงานอย่างเช่น เมื่อผ่านทดลองงานแล้ว ยังไม่มีทราบว่ามีหลักการหรือบททดสอบอะไรในการประเมินผ่านทดลองงานหรือการพิจารณาปรับค่าแรงประจำปี ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเป็นคนพิจารณา” (วัชร งามอาจ, คำสัมภาษณ์, วันที่ 28 เมษายน 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การพิจารณาปรับค่าจ้างค่าตอบแทนโดยผู้บริหารระดับสูงถือว่าเป็นที่พึงพอใจสำหรับพนักงาน แต่พนักงานยังขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินที่เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จึงควรสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการประเมินผลงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถชี้วัดและพิสูจน์ผลงานการทำงานได้จริงซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพนิดา นิลอรุณ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำให้กับแรงงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เหมือนกับคนไทย ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการด้วยเหตุผลเพราะว่าแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ด้าน



แรงจูงใจ แรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้านฝีมือได้รับการฝึกอบรมจากการสนับสนุนที่ดีของผู้ประกอบการ ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของผลงาน จนทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เข้ากับส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานฝีมือ

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเนื่องจากพื้นที่โรงงานค่อนข้างมีพื้นที่จำกัด ทำให้องค์กรยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในบางด้านของพนักงานได้ การจัดทำโรงอาหาร สถานที่เล่นกีฬาและห้องพยาบาล ฯลฯ แต่ฝ่ายผู้บริหารพยายามจัดสรรพื้นที่เพื่อรองรับแผนกต่างๆไม่ให้แออัดแน่นจนมากเกินไป ในด้านสถานที่ทำงาน องค์กรพยายามที่จะจัดสรรพื้นที่ที่สามารถตอบสนองแก่พนักงานในบางส่วน เช่น จัดมุมพักผ่อนให้แก่พนักงาน บริเวณด้านข้างโรงงาน จัดพื้นที่สูบบุหรี่และตู้กดน้ำดื่มอัตโนมัติ จัดพื้นที่บริเวณสำหรับเล่นตะกร้อ และคอยเอื้ออำนวยความสะดวกจัดแสงสว่างให้มีความสว่างเพียงพอในสถานที่ปฏิบัติงาน ติดพัดลมไว้ให้ในแต่ละแผนก ด้านความปลอดภัยของการทำงาน จะเห็นได้ว่าองค์กรยังขาดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ยังไม่เข้มงวด เนื่องจากแรงงานฝีมือในบางแผนกไม่มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเบื้องต้น เพราะอาจจะไม่เคยชินหรือไม่ถนัดในขณะทำงาน และหัวหน้างานฝ่ายผลิตเองซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดตัวแรงงานฝีมือในแผนก อาจยังไม่ค่อยเข้มงวดในความปลอดภัยในการทำงานของทีมงานเอง จึงทำให้มีการเกิดอุบัติเหตุหรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งรายละเอียดดังกล่าวคำสัมภาษณ์

“สถานที่ทำงานคับแคบ สิ่งปลูกสร้างเยอะ การวางของชิ้นงานเยอะมากจนดูเกะกะ อยากให้จัดระเบียบ เช่น เครื่องหมายช่องทางเดินต่างๆ” (วงศ์ศรี นิสสัยดี, คำสัมภาษณ์, วันที่ 27 เมษายน 2559)

“ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับบางคน ยังไม่มีมาตรการความปลอดภัยเบื้องต้น อาจเพราะความเคยชิน ไม่คุ้นเคย บางคนใส่รองเท้าแตะในเวลาทำงาน ไม่ใส่ผ้าปิดจมูก หรือใส่แว่นตา พอเวลาเกิดอุบัติเหตุก็ไม่คุ้มที่ตัวเองเจ็บตัว อุปกรณ์ยังมีไม่เพียงพอที่ครอบคลุมในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน” (ณัฐนันท์ โรจน์ประดับ, คำสัมภาษณ์, วันที่ 27 เมษายน 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าพื้นที่ขององค์กรมีพื้นที่จำกัด ซึ่งทำให้เป็นไปค่อนข้างยากที่จะสามารถขยายพื้นที่ได้อีก จึงเห็นว่าองค์กรสามารถที่จะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของพื้นที่จำกัดได้ และควรเพิ่มมาตรการความปลอดภัยในการทำงานให้อยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานความปลอดภัยเบื้องต้นซึ่งสอดคล้องกับ พินดา นิลอรุณ (2556:4-5) ได้เสนอแนวความคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การดูแลสุขภาพและสภาพแวดล้อม คือ การจัดการเรื่องสุขอนามัยที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ของพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และมีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งในด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงานต้องมีการระบายอากาศได้ดี มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวกสบาย และเอื้ออำนวยในการปฏิบัติของพนักงาน

6. ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด” เพื่อให้กระบวนการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือมีศักยภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือ

1.1 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานฝีมือพบว่า ในโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน เป็นช่องทางที่ได้จำนวนแรงงานฝีมือได้ทันกับเวลา แต่ทำให้องค์กรมีตัวเลือกในการคัดเลือกที่ค่อนข้างจำกัดในการรับแรงงานฝีมือเข้าทำงาน จากหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยพิจารณาจากพนักงานภายในเป็นผู้แนะนำ จึงเสนอแนะว่า ควรสร้างมาตรฐานรูปแบบในการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานในการรับสมัครงานของแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดหลักเกณฑ์ในการผ่านการคัดเลือก กำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรได้รับทราบและสามารถนำรายละเอียดไปพูดคุยรายละเอียดกับผู้สมัครเบื้องต้นก่อนที่จะมาสมัครงาน



1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกแรงงานฝีมือพบว่าองค์กรขาดหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือในการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานในการคัดเลือกเบื้องต้นก่อนรับเข้าทำงาน จะเป็นเพียงการสัมภาษณ์พูดคุยและรับเข้าทำงานเลย ไม่มีแบบทดสอบในศักยภาพของแรงงานฝีมือ จึงเสนอแนะว่า ควรสร้างแบบทดสอบหรือสร้างมือที่จะช่วยในการประเมินศักยภาพเบื้องต้นในการรับเข้าทำงานเพื่อที่จะได้ว่า แรงงานฝีมือมีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด และยังสามารถเป็นหลักเกณฑ์ในขั้นตอนของการพิจารณาประเมินค่าแรง

2. การพัฒนาความสามารถแรงงานฝีมือ

2.1 การพัฒนาความสามารถของแรงงานฝีมือพบว่า หัวหน้างานฝ่ายผลิตมีวิธีการหรือกระบวนการในการฝึกสอนที่แตกต่างกันตามทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน ไม่มีขั้นตอนในการฝึกสอนหรือพัฒนาทักษะการทำงานที่เป็นมาตรฐาน จึงเสนอแนะว่า ควรสร้างมาตรฐานในขั้นตอนการฝึกสอนและพัฒนาทักษะการทำงานให้เป็นอยู่ในทิศทางเดียวกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ว่าควรฝึกสอนเริ่มต้นจากส่วนไหนมาก่อนเป็นอันดับแรกหรือลำดับที่หลังเพื่อจะได้มีแนวทางในพัฒนาทักษะการทำงานแรงงานฝีมือที่ตรงจุดตามเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานใหม่จะมีพื้นฐานการทำงานที่หลากหลายตามประสบการณ์ของแต่ละคน

2.1 ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาความสามารถพบว่า องค์กรขาดการฝึกอบรมการให้ความรู้พื้นฐานทักษะการทำงาน ไม่มีลำดับขั้นการพัฒนาทักษะในสายงานของแต่ละแผนก ทำให้แรงงานฝีมือมักมีวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ ไม่มีแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการสร้างผลงานของตนเองให้เป็นจุดเด่น แรงงานฝีมือจึงมักมีการลาออก ทำให้ขาดการพัฒนาศักยภาพที่บุคคลขาดความต่อเนื่องและแรงงานฝีมือขาดความรู้ในวิธีรู้จักใช้วัสดุอุปกรณ์ทำงาน ส่งผลให้มีการใช้อุปกรณ์ทำงานผิดหลักวิธีการใช้ ส่งผลให้มีการคำนวณวัสดุผิดพลาดหรือทำให้ชิ้นงานเสีย เกิดการสิ้นเปลืองอุปกรณ์ จึงเสนอแนะว่า ควรจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับฝ่ายผลิต ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้ใช้อุปกรณ์การทำงานและหลักความปลอดภัยในการทำงาน จัดฝึกอบรมสนับสนุนความรู้ในสายวิชาชีพ ด้วยการส่งตัวแทนพนักงานหรือระดับหัวหน้าฝ่ายผลิตไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม วิธีหลักการทำงานที่ถูกต้อง และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้ความรู้แก่ในทีมของตัวเองหรือแรงงานฝีมือคนอื่นๆ ให้ความรู้แลกเปลี่ยนกัน สร้างมาตรฐานขั้นตอนของการพัฒนาความสามารถในความก้าวหน้าสายงานอาชีพของแรงงานฝีมือ เพื่อให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกมีแรงกระตุ้นหรือสิ่งแปลกใหม่ ทำท่ายในการทำงานที่จะพัฒนาตัวเองในการสร้างผลงานอยู่เสมอ

3. การจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

3.1 การจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวชี้วัดการทำงาน ยังไม่มีความชัดเจนว่ามีหัวข้อหรือหลักเกณฑ์อะไรที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินศักยภาพทักษะของแรงงานฝีมือที่ส่งผลต่อการพิจารณาค่าจ้างค่าตอบแทน ทำให้ขาดแรงงานฝีมือขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์ของการประเมินผลงานประจำปี จึงเสนอแนะว่า ฝ่ายผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์อย่างชัดเจนในการประเมินศักยภาพทักษะของแรงงานฝีมือที่ส่งผลต่อการพิจารณาค่าจ้างค่าตอบแทน ควรสร้างเครื่องมือในบททดสอบสำหรับแรงงานฝีมือคนใหม่และแรงงานฝีมือคนเก่า โดยมีตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถวัดงานออกมาได้และแรงงานฝีมือเองมีความเข้าใจและยอมรับกับผลการประเมินดังกล่าว

3.2 ปัญหาและอุปสรรคการจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าในมุมมองพนักงานมีความรู้สึกที่ สวัสดิการขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ในแต่ละปี ส่งผลในด้านความรู้สึกถึงความไม่แน่นอน จึงเสนอแนะว่า องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในนโยบายของบริษัทที่ชัดเจนให้พนักงานรับทราบ ให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นน้อยที่สุด เพราะการจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม จะทำให้แรงงานฝีมือมีแรงจูงใจในการทำงานมีความผูกพันและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าองค์กรมีปัญหาในด้านพื้นที่ที่จำกัด มีการวางชิ้นงานไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยจากแผนกต่างๆ ทำให้บริเวณที่ปฏิบัติงานคับแคบ จึงเสนอแนะว่า ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้ทุกคน



ช่วยกันในการจัดสถานที่ เช่น ไม้วางของเกะกะ ช่วยกันรักษาความสะอาด หรือใช้มาตรการ 5 ส รวมถึงสร้างมาตรการความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

4.2 ปัญหาและอุปสรรคการการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า องค์กรยังขาดมาตรการความปลอดภัยในการทำงานยังไม่เข้มงวด เนื่องจากแรงงานฝีมือละเลยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเบื้องต้น เพราะความไม่เคยชินหรือไม่ถนัดในขณะทำงาน จึงเสนอแนะว่า ควรสร้างมาตรฐานและความเข้มงวดความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้นอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้หัวหน้างานมีบทบาทสอดส่องดูแลความปลอดภัยในการทำงานโดยกำกับแรงงานฝีมือที่ละเลยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเบื้องต้น

7. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงของอาจารย์ ดร.สุรรยา ธรรมอภิพล ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคอยชี้แนะให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์และเป็นพื้นฐานในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณพนักงานบริษัท แสบป์ เอ็กซิซิชั่น จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่ดี ข้อมูลแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

8. เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนิดา นิลอรุณ. (2556). การศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). แนวทางการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว
รายงานที่ดีอาร์ไอ ฉบับที่ 81 เดือนเมษายน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน .การบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 1-9.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์.

จอมขวัญ ขวัญยืน. (2549). การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.