

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ
แรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

**The Development Model for Enhancing the Potential of Government
Personnel Working on Matters Related to Migrant Labor in the
Special Economic Development Area of Tak Province**

ปณณดา ทรงอิทธิสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

Punnada Songitthisuk

Kamphaengphet Rajabhat University Maesot, Thailand

E-mail: Punnadasongitthisuk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ รวมถึงประเมินและรับรองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มา การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ 316 คน และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยศักยภาพของบุคลากร ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมนอก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

* วันที่รับบทความ : 18 ตุลาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 25 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 26 ตุลาคม 2567

Received: October 18 2024; Revised: October 25 2024; Accepted: October 26 2024

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์จำแนกตามปัจจัยศักยภาพของบุคลากร ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คำสำคัญ: ศักยภาพของบุคลากร; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; การฝึกอบรม; แรงงานต่างด้าว

Abstract

This article aims to study the potential of government personnel, examine the relationship between external and internal environmental factors and the development of the potential of government personnel, and develop a model for enhancing the potential of government personnel. It also aims to evaluate and certify the model for the development of government personnel involved in labor management, specifically in relation to migrant workers, in the Special Economic Development Zone of Tak Province. The research follows a mixed-method approach in multiple phases. The Sample group, method of obtaining, calculation of sample group using Taro Yamane formula, namely, government personnel in Mae Sot District, Tak Province, who are involved in implementing the policy of managing foreign workers' work, 316 people, and related groups obtained by specific selection, namely, executives in government agencies, 21 people. executives from government agencies. The tool used for data collection is a questionnaire, and the data analysis is conducted using statistical software. The statistical methods employed include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings reveal that

Phase 1 Quantitative research to study the potential of personnel found that opinions on personnel potential factors ranked knowledge with the highest average. Opinions on internal environmental factors ranked trainers with the highest average, while opinions on external environmental factors ranked economic changes with the highest average.

Phase 2 Qualitative research to create and develop a model for implementing migrant labor management policies resulted in the development of a model for enhancing the potential of government personnel involved in migrant labor management in the Special Economic Development Zone of Tak Province as follows

Phase 3 The feasibility assessment and certification of the model for implementing migrant labor management policies found that, in terms of personnel potential factors, knowledge had the highest average score. Regarding internal environmental factors, the time factor had the highest average, and for external environmental factors, technological advancement had the highest average score.

Keywords: Personnel potential; Human resource development; Training; Migrant worker

บทนำ

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่เน้นในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และการบริหารบุคคลอย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรภาคเอกชนมีการลดจำนวนบุคลากรลง เพื่อปรับโครงสร้างให้มีบุคลากรน้อยแต่มีความรู้ความสามารถ และใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ในทางกลับกัน องค์กรภาครัฐมีจำนวนบุคลากรที่ลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออกหรือการโดนลงโทษทางวินัย ทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างได้เหมือนกับองค์กรภาคเอกชน ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ณัฐสิทธิ์ ตันติสุขชัยกุล, 2561 : 2)

แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วนต่างๆ ของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วน จากการสำรวจสถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจนถึงประจำเดือนมีนาคม ปี พ.ศ.2567 พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 3,313,425 คน ทั้งนี้ หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ (เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 3,012,391 คน ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณเขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สถิติจำนวน คนต่างด้าว เดือนมีนาคม 2567 ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน, 2567 : 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องต่อความต้องการให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในการที่จะบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก
4. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

1. สัมภาษณ์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาและสังเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว โดยจัดปัจจัยที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และกำหนดเป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC และนำแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตอบคำถาม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลคำตอบ
2. ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากการทำแบบสอบถาม กำหนดปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ จำนวน 1, คน 500 มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ตัวอย่าง 316 โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 285) ดังนี้

สูตรหาโรยามาเน $N' / ("1+" \left[\left["Ne" \right] \right] ^ 2)$

N = กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ

e = 0. 05(ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่า 1,500 1 1,500 X .0025)"

N = 316

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ไว้ดังนี้ (Likert's Scale, 1932 P.140) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายความว่า	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายความว่า	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายความว่า	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายความว่า	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลงผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สังเคราะห์องค์ประกอบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยการแจกแบบสอบถามและนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อนัดหมายวันและเวลาในการเข้าสัมภาษณ์

3. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลในการเข้าสัมภาษณ์ และนัดหมายวันที่จะไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรวจนับคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ 5 = มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 = มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก, 3 = มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง, 2 = มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และ 1 = มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคส่วน

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21	5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41	4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61	3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81	2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00	1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.41 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าเป็นปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

วิธีวิจัย

1. สัมภาษณ์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำการสัมภาษณ์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของบุคลากรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากระยะที่ 1 มาร่างกรอบแนวคิด

3. นำร่างกรอบแนวคิดไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบนำกรอบแนวคิดที่ตรวจสอบกลับมาทำเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ คือ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว จังหวัดตาก 6 คน 2) ผู้ว่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาชาวไทย 5 คน 3) แรงงานสัญชาติพม่าระดับหัวหน้างานซึ่งพูดภาษาไทยได้และมีที่พำนักอาศัยอยู่ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก 5 คน และ 4) บริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ว่าจ้างแรงงานและแรงงานต่างด้าว 5 คน

เครื่องมือวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญตอบว่าเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย สำหรับรอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน เกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสมและประโยชน์โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัยจำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูลที่มาของคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ส่วนข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอนผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

แบบสอบถามรอบที่ 2 สร้างขึ้นจากการนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามรอบที่ 3 มีลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามในรอบที่ 2 แต่ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ มัธยฐาน พิสัย ระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบจากรอบที่ 2 มาบรรจุไว้ในข้อคำถามแต่ละข้อด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อถามความสมัครใจที่จะให้ความร่วมมือ และส่งเอกสารแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1-3 รวบรวมผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ผ่านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป และแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยในรอบนี้ระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ในแบบสอบถามด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ แล้วนำมาแปลผลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1) หลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน 2) หลักเกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สำหรับค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ได้มาจากการคำนวณความแตกต่างระหว่างค่าควอไทล์ที่ 1 กับ 3 มีเกณฑ์การแปลผล คือ 0.00-1.50 หมายความว่า สอดคล้องกันมาก มากกว่า และ 1.50 หมายความว่า สอดคล้องกันน้อย 3) หลักเกณฑ์การตัดสินอันหามติ การสรุปอันหามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก เพื่อนำไปปรับปรุงและจัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (1) รูปแบบที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และ (2) รูปแบบที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

วิธีวิจัย

การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ได้ในระยะที่ 2 มาสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถาม ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert, Rensis, 1967 : 90)

2. นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ หาคุนภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษาจากจำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC และค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ และเหมาะสมกับการนำไป เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการหาค่า IOC ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00

3. นำแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ตอบคำถามตามความคิดเห็นอย่างอิสระจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลคำตอบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ จำนวน 1,500 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ตัวอย่าง 316

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บรวบรวมโดยใช้โดยนำส่งทางไปรษณีย์หรือการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แล้วรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรวจนับคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ 5 = มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด, 4 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมาก, 3 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับปานกลาง, 2 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อย และ 1 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมาก

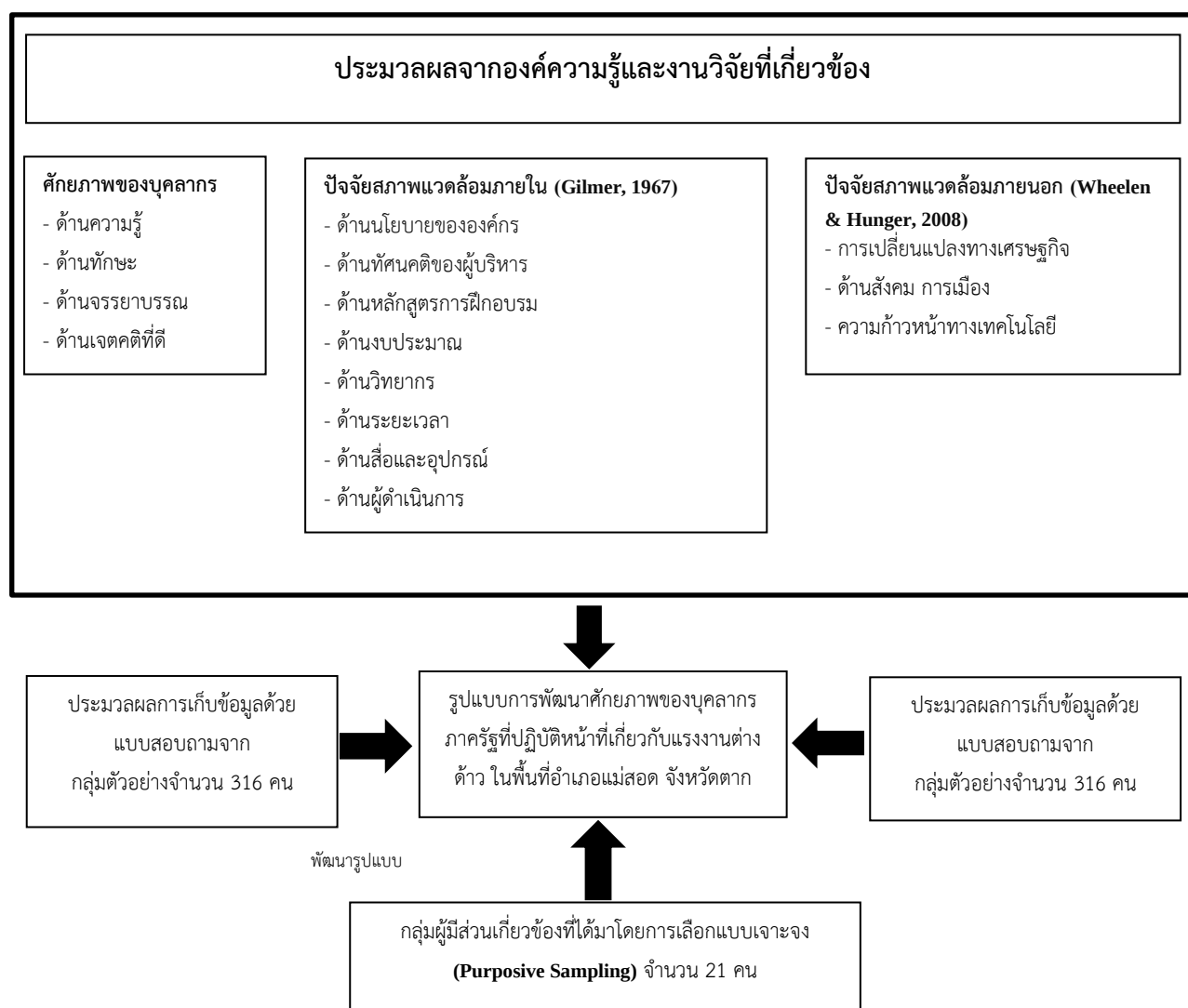
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.41 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่ารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก มีความถูกต้องและความเหมาะสม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ พบว่า

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านทักษะความชำนาญ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านวิทยากร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านระยะเวลา ด้านสื่อและอุปกรณ์ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผู้ดำเนินการ และด้านงบประมาณ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 มาทำการประเมินความถูกต้องของร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ซึ่งประเมินโดยเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว จังหวัดตาก ผู้ว่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาชาวไทย แรงงานสัญชาติพม่าระดับหัวหน้างานซึ่งพูดภาษาไทยได้และมีที่พำนักอาศัยอยู่ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ว่าจ้างแรงงานและแรงงานต่างด้าว จำนวนทั้งสิ้น 33 คน สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ได้ดังนี้



ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก พบว่า

3.1 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยศักยภาพของบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะความชำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผู้ดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสังคม การเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา และด้านผู้ดำเนินการ และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ เนตรชนก ดวนใหญ่, (2562 : 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 ผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญาในยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 มีดังนี้ (1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน (2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น (3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางเพจศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นต้น (4) เทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี งานวิจัยของวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพักรัตน์ ภูพันธ์ศรี, (2562 : 146) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ด้านการฝึกอบรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่ง ล้วนให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรมาก ด้านการศึกษา การส่งบุคลากรศึกษาต่อ นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้ เนื่องจากข้อกำหนดในระเบียบราชการ ด้านการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังไม่มีลักษณะของการทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองมีลักษณะการวิจัยสั่งงานตามระดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นหลัก ส่วนผลจากแบบสอบถามพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง รวมถึง งานวิจัยของธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ, (2564 : 187) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ (2) ปัจจัยความต้องการในการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การดู

งานขององค์กร (3) ปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนา (4) ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน การสอนงาน และสาธิตงาน และ (5) ปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จากการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา, (2563 : ก) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งพบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ใช้รูปแบบการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น วิธีการในการจัดฝึกอบรมที่ใช้ คือ การบรรยาย การอภิปราย สัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน การจัดองค์ความรู้ (KM) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี คือ จะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความ ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย งานวิจัยของมาริษา อนันทรวัน และ โชติ บิตรีฐ, (2564 : 158) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ 1. การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. การสำรวจความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และ ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวควรนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ที่มีทั้งความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด เพื่อประโยชน์ทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปทดลองใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อส่งเสริมระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทั้งในเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากการนำรูปแบบไปใช้ และจัดทำเกณฑ์การประเมินและคุณสมบัติที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสิทธิ์ ดันติศุภชัยกุล. (2561). กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152092.pdf>.
- กรมการจัดหางาน. (2567). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวประจำเดือน มีนาคม พ.ศ. 2567. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/list-label>.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Gilmer, B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2008). *Strategic Management and Business Policy*. (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 25 (1), 141-155.
- ธนิกันต์ ศรีจันทร์, อินทราภรณ์ อินทรประจบ, สมศักดิ์ จันทอง, ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา และ ชูเกียรติ ผลาผล. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*. 6 (2), 182-196.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารีชา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 6 (3), 153-162.