



(ร่าง) ข้อเสนอ

การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการต่อทักษะแรงงานต่างด้าวจากเมียนมา
ภายใต้โครงการ สร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (กัมพูชา/สปป.ลาว/เมียนมา)

เสนอ

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศ

นำเสนอโดย

คณะบริหารธุรกิจ และ ศูนย์ยุทธศาสตร์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

และ

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ปรับปรุง ณ 31 พฤษภาคม 2564

สารบัญ

หน้า

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา.....	2
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	5
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา การดำเนินงาน	9
รายชื่อที่ปรึกษาและคณะนักวิจัย	19

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในระยะ 20 กว่าปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างก้าวหน้า ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อเชิญชวนให้ชาวต่างชาติมาลงทุนในประเทศ มีการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายแดน ในรูปแบบเขตเศรษฐกิจพิเศษ และออกมาตรการเพื่อจูงใจให้นักลงทุน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ย้ายฐานการผลิตมาบริเวณชายแดน รัฐบาล และองค์กรบริหารท้องถิ่น ต่างวางแผน และจัดสรรงบประมาณ ในการส่งเสริมการลงทุน มีการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน อาทิ ถนน สนามบินนานาชาติ ขยายท่าเรือ และพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการใช้บุคลากร อย่างไรก็ตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจและธุรกิจ ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญความท้าทายในด้านการขาดแคลนแรงงาน เพราะไม่สามารถหาแรงงานได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง เกิดปัญหา ทำให้มีแรงงานต่างชาติจำนวนมากที่อยู่ในประเทศเพื่อนบ้าน คือ กัมพูชา เมียนมาและ สปป.ลาว ได้อพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาหางานทำงานในประเทศไทย

รัฐบาลปัจจุบัน ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะ 20 ปี และมีกรอบยุทธศาสตร์เกิดขึ้น โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ทำให้การพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จะมุ่งเน้นไปสู่ประเทศที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ยังมีธุรกิจเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะธุรกิจ SMEs ที่ยังมีความประสงค์ที่ยังคงต้องการใช้แรงงานในภาคการผลิตและภาคการบริการเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ไม่ประสงค์จะทำงาน โดยเฉพาะงานที่ทำงานกลางแจ้ง ในสภาพอากาศร้อน เช่นงานด้านการก่อสร้าง งานด้านบริการที่ ในร้านอาหาร โรงแรม สถานบริการต่าง ๆ รวมถึงการเป็นคนรับใช้ในบ้าน การให้บริการผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ แรงงานต่างด้าว มีส่วนเกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำกับและเกี่ยวข้อง โดยที่มาของการให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว เกิดขึ้นจากคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ (พ.ศ. 2556 – 2560) ต่อมาได้เสนอและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประการโดยมีหน่วยงานกำกับดูแลในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ในส่วนของกระทรวงการต่างประเทศได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยกำกับดูแลยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน

กระทรวงการต่างประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ 4 ประการคือ 1) รักษาบรรยากาศระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านให้มีสันติภาพและเสถียรภาพ 2) ชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านได้รับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมร่วมกันอย่างยั่งยืน 3) ไทยมีบทบาท

สำคัญในการพัฒนาและเชื่อมโยงความมั่นคงเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมกับประเทศเพื่อนบ้านและ 4) ไทยได้รับการสนับสนุนจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพและความมั่นคง

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการ “ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้านกิจกรรม” คือ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ซึ่งรัฐบาลไทยให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับแรงงานอพยพ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเป็นส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในด้านการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว ปัญหาแรงงานต่างด้าว แต่ยังไม่มีการศึกษาในมิติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะในตัวของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และในขณะนี้ บริเวณชายแดนไทย – เมียนมา กำลังจะประสบกับปัญหาที่เกิดจากการสู้รบในประเทศเมียนมา ในอนาคต อาจจะมีผู้อพยพจากเมียนมาเข้ามาในประเทศไทยในบริเวณจังหวัดชายแดน ดังนั้น ประเทศไทยอาจจะต้องเป็นสถานที่พักพิงให้กับคนต่างด้าวชาวเมียนมา นอกเหนือจากการรักษาสถานะการจ้างงานให้กับแรงงานเมียนมาที่อยู่ในประเทศไทย การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ เป็นหนทางสำคัญหนทางหนึ่ง ในการเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน และการให้ความสำคัญต่อการศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการ ต่อทักษะแรงงานชาวต่างด้าวที่ต้องการ รวมถึงการจะพัฒนาทักษะแรงงานชาวเมียนมาให้มีคุณภาพ สามารถทำงานให้กับกิจการลงทุน การค้า ที่อยู่ในประเทศไทยได้

จากข้อมูลข้างต้น การศึกษานี้ จึงเป็นการศึกษาแรก ที่จะทำการศึกษา ความต้องการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจบริเวณชายแดนไทย – เมียนมา เพื่อนำผลการศึกษา ไปจัดดำเนินการออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาในทักษะที่บริษัท/ผู้ประกอบการต้องการ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการของบริษัทผู้ประกอบการภาคเอกชนไทยและต่างประเทศขนาดใหญ่และ SME ที่ประกอบการในบริเวณชายแดนไทย – เมียนมา (Pilot Project)
2. สรรวจรายชื่อสถาบัน/หน่วยงานไทยที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมด้านแรงงาน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ด้านพื้นที่ในการศึกษา ศึกษาข้อมูลสถานประกอบการที่มีทำเลที่ตั้ง ในบริเวณชายแดนไทย – เมียนมา 3 จังหวัด คือจังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย และจังหวัดกาญจนบุรี ทำเลที่ตั้งในบริเวณเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สวนอุตสาหกรรม (ถ้ามี) และบริเวณชายแดน (ห่างจากชายแดนไทย – เมียนมาไม่เกิน 10 กิโลเมตร)

ด้านประเภทของสถานประกอบการ สถานประกอบการเป้าหมาย แบ่งตามเกณฑ์ขนาดใหญ่ (ไทยและต่างประเทศ) และ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 แหล่ง คือ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่จะได้จากการศึกษา รวบรวม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว การพัฒนาทักษะ Re skill – Up Skill ความต้องการกำลังคน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ภาคเหนือ และภาคกลาง

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จะมาจาก 3 แหล่ง

- 1) ผู้ประกอบการ ภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ และตัวแทน Agency ของบริษัทหรือสมาคมจัดหาแรงงาน เพื่อจะทราบเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน ด้านจำนวน และคุณสมบัติในการทำงาน ทักษะที่นายจ้างต้องการ และความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน การตั้งโรงงานอุตสาหกรรม การบริหารจัดการแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อทราบการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้า ภาคการบริการ ด้านศักยภาพและแนวโน้มทักษะการทำงานที่ควรพัฒนา เพื่อเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 3) ผู้แทนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานระหว่างประเทศ อาทิ ผู้เชี่ยวชาญจาก International Labor Organization (ILO) ผู้แทนจากสถาบัน

ด้านประเด็นการศึกษา การศึกษานี้ กำหนดให้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ในประเด็นที่ทางกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กำหนดไว้ดังนี้

- 1) ทักษะแรงงานที่ต้องการจ้างและการขาดแคลน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างโยธา ช่างเทคนิค ต่างๆ เป็นต้น
- 2) ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมของแรงงานที่บริษัทต้องการ เช่น ผ่านการอบรมระยะสั้นในทักษะสาขานั้นๆ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี หรือ อื่นๆ
- 3) ต้องการแรงงานต่างชาติที่มีความรู้ภาษาไทยหรือไม่
- 4) ปัจจุบันบริษัทผู้ประกอบการจัดฝึกอบรมแรงงานคนงานเองหรือจ้างบุคลากร สถาบันฝึกอบรมดำเนินการให้
- 5) บริษัทผู้ประกอบการเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าไปฝึกงานหรือไม่ internship Program
- 6) อื่นๆ (คณะผู้วิจัย นำเสนอ ด้าน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ระหว่าง นายจ้าง แรงงานไทย แรงงานชาวเมียนมา)

นิยามปฏิบัติการ (Operational Definition)

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานที่แบ่งประเภท ตาม พ.ร.ก. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประเภททั่วไป ประเภทพิเศษบัญชีชาติ ประเภทนำเข้าตาม MOU ประเภทส่งเสริมการลงทุน ประเภทชนกลุ่มน้อย ประเภทไป – กลับ หรือตามฤดูกาล และตามมติ ครม. 20 ส.ค. 2562

แรงงานชาวเมียนมา หมายถึง แรงงานที่ได้รับการจ้างงานที่มีที่พักอาศัยบริเวณชายแดนไทย – เมียนมา ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย และจังหวัดกาญจนบุรี

ทักษะ หมายถึง ทักษะด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

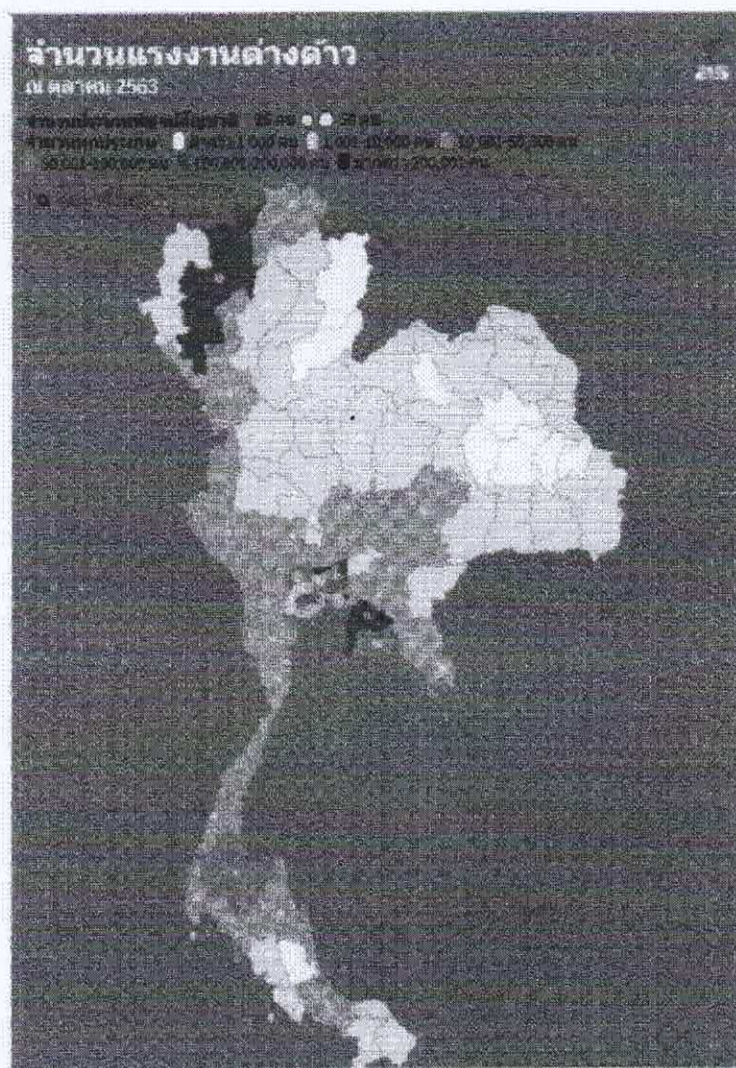
1. กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการฝึกทักษะอาชีพให้กับแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา
2. ผู้ประกอบการธุรกิจ ใน 3 จังหวัดชายแดน หรือจังหวัดอื่นๆ ที่มีพรมแดนติดกับเมียนมาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานชาวเมียนมา

3. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรม ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการกำหนดคุณสมบัติ ทักษะแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับสาขา อาชีพ และอาจจะได้มีส่วนในการช่วยเหลือในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะแรงงานชาวเมียนมาหรือแรงงานสัญชาติอื่น ๆ ในอนาคต

แนวทางความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จะร่วมมือกับทาง สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หอการค้าจังหวัด ในลักษณะ การเป็นที่ปรึกษาโครงการ การประสานงานติดต่อในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ การเชิญประธานหอการค้า จังหวัดเป้าหมาย 3 จังหวัดเป็นที่ปรึกษา ร่วมมือในการให้ข้อมูลด้านทักษะแรงงานที่ต้องการ รวมถึงการแสดงความความคิดเห็นด้านต่างๆ ต่อการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา

แผนภาพที่ 2 แผนที่แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าว



จากแผนภาพที่ 2 จังหวัดที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงที่สุดคือ กรุงเทพฯ 585,433 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ของแรงงานทั้งประเทศ รองลงมาคือสมุทรสาคร 233,071 คน คิดเป็นร้อยละ 9 โดยจังหวัดอื่นที่มีแรงงานมากกว่าแสนคนได้แก่สมุทรปราการ ชลบุรี ปทุมธานี และเชียงใหม่ จากแผนภาพที่ 2 แสดงแผนที่จะเห็นได้ว่า จังหวัดเศรษฐกิจและจังหวัดชายแดนฝั่งที่ติดกับเมียนมาจะมีการจ้างงานมาก จังหวัดตาก มีแรงงานต่างด้าว 34,715 คน จังหวัดเชียงราย 17,358 คน และกาญจนบุรี 29,102 คน

วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา การดำเนินงาน

วิธีการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน โดยอิงระเบียบวิธีการวิจัย เริ่มตั้งแต่การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนด ระยะเวลาของแต่ละกิจกรรม ในระยะเวลา 3 เดือน (90 วัน) ดังตาราง

ขั้นตอนที่ ...	ระยะเวลา	เดือนที่		
		1	2	3
1. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) พัฒนาเครื่องมือ ติดต่อประสานงานการเก็บข้อมูล	4 สัปดาห์			
2. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Content Validity and Pre-test) โดยผู้เชี่ยวชาญและ การทดสอบเครื่องมือวิจัย (Pre-test) กับ กลุ่มเป้าหมาย	3 สัปดาห์			
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิง คุณภาพ ใน 3 จังหวัดชายแดนไทย - เมียน มา คือ ตาก เชียงราย กาญจนบุรี	5 สัปดาห์			
4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และ การจัดทำรายงาน	6 สัปดาห์			
5. นำเสนอ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์	หาหรือ			

หมายเหตุ คณะผู้วิจัยของสงวนสิทธิ์ในการปรับเปลี่ยนกำหนดการ และรูปแบบการเก็บข้อมูล ตามความ เหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากสถานการณ์ COVID - 19 และการสู้รบบริเวณชายแดนไทย - เมียนมา

ขั้นตอนการดำเนินงาน

คณะผู้วิจัย ขอเสนอรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการ แต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review Literature)

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อต้องการรวบรวมหลักแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพัฒนาทักษะแรงงานแบบ Re skill – Up skill แรงงานต่างด้าว และข้อมูลอื่น ๆ ที่ทันสมัย

2) นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลา: 4 สัปดาห์

ภาระงาน	แหล่งข้อมูล
1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลวิจัยจากต่างประเทศและในประเทศไทย เกี่ยวกับการสำรวจ ประเมินและการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว	☒ ข้อมูลทุติยภูมิ
1.2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย 4 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการ 2) แบบสำรวจความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับ ทักษะของแรงงานต่างด้าว 3) แบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดประชุมระดมสมองกลุ่มย่อย 4) แบบสำรวจรายชื่อสถาบัน/ หน่วยงานไทยที่มีความ เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมด้านแรงงาน	☒ ข้อมูลปฐมภูมิ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจาก ILO สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หอการค้า และ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด
1.3 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากร และกำหนดกลุ่มตัวอย่างธุรกิจที่ จะเป็นเป้าหมายในการศึกษา ที่ใช้แรงงานต่างด้าวแบ่งตามประเภท 1) ขนาดของธุรกิจ (SMEs v.s. ขนาดใหญ่) 2) ทำเลที่ตั้ง ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ/สวนอุตสาหกรรม นอกเขต หรือบริเวณชายแดน 3) ประเภทอุตสาหกรรม ธุรกิจ 4) ลักษณะเจ้าของกิจการ (ไทย v.s. ต่างชาติ)	☒ ข้อมูลทุติยภูมิ ☒ ข้อมูลปฐมภูมิ สัมภาษณ์ หอการค้าจังหวัด แรงงานจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด
1.4 ทีมวิจัยวางแผนในการติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ วาง แผนการทำ Pre- test และวางแผนการเก็บข้อมูล 3 จังหวัดร่วมกับผู้ช่วย นักวิจัยท้องถิ่น ในกิจกรรมย่อยด้านการประสานงานนี้ตมหาย	☒ ข้อมูลปฐมภูมิ เตรียมการเก็บข้อมูล

ภาระงาน	แหล่งข้อมูล
ผู้บริหาร ผู้ประกอบการในพื้นที่ เกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ในการเข้าพบ เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล	
1.5 จัดทำเอกสาร อาทิ เอกสารประกอบการระดมสมอง (ร่าง) เครื่องมือวิจัย จดหมายเชิญต่าง ๆ	

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Content Validity and Pre-test)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อตรวจสอบความตรงภายในของเครื่องมือวิจัยว่ามีความครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 2) เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาดำเนินงาน: 3 สัปดาห์

2.1 การตรวจสอบเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยจะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงภายในของเนื้อหาสาระสำหรับแบบสำรวจความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างด้าว ว่ามีประเด็นครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไรเพื่อนำไปสู่การมีข้อมูลในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อาจารย์ นักวิชาการ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สอน หรือเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ งานวิจัย ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้น ทักษะแรงงาน การทำงานของแรงงานต่างด้าว จากสถาบันการศึกษา จำนวน 2 คน
2. วิทยากรด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน หรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านแรงงาน จากกระทรวงแรงงาน และหรือ หน่วยงานฝึกอบรมจากภาคเอกชน จำนวน 1 คน
3. ผู้แทนจากสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หอการค้าจังหวัด ที่เป็นเจ้าของธุรกิจที่ใช้แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา จำนวน 1 คน
4. ผู้แทนจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 1 คน

หมายเหตุ การพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือ ใช้เวลา 7 วัน โดยจะมีการสอบถามความสมัครใจและ ความพร้อมในเรื่องระยะเวลา ก่อนการทำจดหมายเชิญ

2.2 การทดสอบเครื่องมือ (Pre-test) หลังจากได้มีการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว คณะผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือที่เรียกว่า Pre-test ก่อนเก็บข้อมูลจริง โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ที่	เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	จำนวนกิจการ Pre-test (ราย)
1	นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้ประกอบการใน 3 จังหวัดเป้าหมาย (สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ Webex meeting) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรง และ ทันสมัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการในพัฒนาแบบสำรวจ และใช้ข้อมูลนี้ในการวิเคราะห์ผลร่วมกับผลการตอบแบบสำรวจ ลักษณะคำถามปลายเปิด (Open ended) 5 คำถาม ดังนี้ 1) สถานะการจ้างงานแรงงานต่างด้าวปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต (ด้านจำนวน เชื้อชาติ ตำแหน่งงาน) 2) การสรรหา คัดเลือก ที่มาของแรงงานต่างด้าว 3) งานและทักษะที่ต้องการในปัจจุบันและอนาคต 4) การฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว มีการดำเนินการอย่างไร โดยใคร 5) ปัญหา อุปสรรค ในการจ้างงานตามคุณสมบัติที่ต้องการ ปัญหาในการที่แรงงานไทยทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านอื่น ๆ	5 กิจการ
2	แบบสำรวจความต้องการทักษะแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 สถานะภาพด้านการประกอบการ การจ้างแรงงานต่างด้าว และตำแหน่งงานของแรงงานต่างด้าว ส่วนที่ 2 ระบบการสรรหา คัดเลือกแรงงานต่างด้าว (การกำหนดภาระงาน การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ กระบวนการคัดเลือก แหล่งที่มาของแหล่งงาน) ส่วนที่ 3 ทักษะของแรงงานต่างด้าว ทักษะที่ต้องการ ทักษะจริงที่พบ ทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการสื่อสารภาษาไทย ส่วนที่ 4 ความต้องการ และความพร้อมของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว ในรูปแบบ In-house หรือ outsourcing	5 กิจการ

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

วัตถุประสงค์ เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลภาคสนามใน 3 จังหวัดชายแดนไทย – เมียนมา คือ จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย จังหวัดกาญจนบุรี

ระยะเวลา: 5 สัปดาห์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้ผ่านระบบออนไลน์ เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจ และการเก็บข้อมูลด้วยการประชุมระดมสมองกลุ่มย่อย (Focus group) ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดตาก จังหวัดเชียงราย และจังหวัดกาญจนบุรี กระบวนการเก็บข้อมูล มีรูปแบบการเก็บข้อมูล ดังนี้

วัน	กิจกรรม	จำนวน กิจการ
ครั้งแรก	เก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจ ร่วมกับผู้ช่วยนักวิจัยท้องถิ่นผ่านการสัมภาษณ์ออนไลน์ หรือให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม (เจ้าของกิจการหรือผู้ที่เจ้าของกิจการมอบหมายเช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้างานที่ดูแลแรงงานต่างด้าว เป็นต้น)	ขึ้นกับการ นัดหมาย
ครั้งที่ สอง	เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ ด้วยวิธี การระดมสมองกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 2 กลุ่ม แบ่งตามประเภทหน่วยงาน จำนวน 5-7 คนต่อกลุ่ม 1) กลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา- ภาคเอกชน ผู้บริหาร บริษัทขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการ SMEs 2) กลุ่มผู้อำนวยความสะดวกในการใช้แรงงาน กลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ (แรงงานจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา (วิทยาลัยอาชีวศึกษา ...)	10-14

หมายเหตุ 1) จำนวน แบบสำรวจเป้าหมาย 3 จังหวัด จำนวน 100 ชุด

2) อาจมีการเก็บข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

วัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือต่าง ๆ ตอบวัตถุประสงค์ การศึกษาที่กำหนดไว้

ระยะเวลา: 6 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

- 1) ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสำรวจ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ด้วยค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายความในรูปภาพ ตาราง
- 2) ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและ วิเคราะห์ผลการประชุมระดมสมองกลุ่มย่อย จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของการบรรยาย ภาพถ่าย และสรุปประเด็น

ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

(ที่มา: คณะผู้วิจัย ปรับจากผลการศึกษาของ.....)

ผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ จะนำเสนอ แยกรายคำถาม ที่ได้จากการสัมภาษณ์
ผู้ประกอบการ 5 ราย 5 คำถาม ดังนี้

คำถามที่ 1 กรุณาระบุ ประเภทกิจการของท่านว่า ปัจจุบันดำเนินงานอย่างไร (ผลิต ซื้อมา ขายไป
บริการ) มีการใช้แรงงานต่างด้าว ในงานใดบ้าง จำนวนงานแรงงานต่างด้าวมียมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จาก อดีต
ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต (ระบุจำนวน และสัญชาติ ประเภท)

ผู้ประกอบการคนที่ 1

บริษัท ABC ของเรา จะเป็นผู้ประกอบการแอร์และกล่องสัญญาณทีวีดิจิตอล ซึ่งปลายปีนี้ จะ
เปิดตัว Solar Cell panel โดยมีแรงงานต่างด้าวของจีน และได้หวัน เพราะเจ้าของบริษัทเป็นชาวไต้หวัน ซึ่ง
ตอนนี้มีอยู่ประมาณ 14 คน ถ้าโซล่าเซลล์เปิด ก็น่าจะเพิ่มประมาณอีกเกือบ 20 คน ระดับผู้ใช้แรงงานในเรื่องของ
..... เป็นเรื่องของภาระเรื่องของการดูแลถ้าเราหาคนงานไม่ทันในช่วง High Season เราก็จะใช้แรงงานต่างด้าวยัง
ช่วงที่ผ่านมาใช้เกือบ 100 คนแต่หลักจากกฎหมายประกาศออกมาเราก็ไม่รับเลยถ้าไม่ถูกต้องตามกฎหมายถ้า
ช่วงนี้ก็ประมาณ 14 คนคือผู้บริหารหรือไม่ก็วิศวกรมหากเป็นแรงงานระดับการผลิตน่าจะมีอีกประมาณ 2-3 คน
แต่ก่อนจะมีกฎหมายประกาศใช้ก็จะมีอยู่ประมาณเกือบร้อยคนกล่าวได้ว่าไม่กล้าเสี่ยงกับกฎหมายที่รุนแรงใน
ปัจจุบันเนื่องจากแรงงานไทยจะเลือกงานใจไม่สู้และงานของเราเป็นงานหนักยกของหนักคนไทยไม่ค่อยสู้กับงาน
อย่างมากที่สุด 1-2 วันก็ออกเลย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

บริษัท.....จะทำงานด้านโครงสร้างเหล็กโรงงานผลิตโครงสร้างในการสร้างโรงงานแรงงานที่
มีอยู่จะเป็นชาวกัมพูชาและลาว เมื่อประมาณปีหรือ 2 ปีที่แล้วมีอยู่ประมาณ 50 คนแต่จากหลังสถานการณ์โควิด
เหลืออยู่ประมาณ 10 คนเนื่องจากบริษัทมีช่วงที่ไม่มีงานและไม่มีการจ่ายโอทีให้กับแรงงาน คือ คนงานส่วนใหญ่
เขาต้องการงานต่อเนื่องและมีโอทีให้เขาเพราะค่าแรงขั้นต่ำของเราก็จะได้อยู่ที่ 300 สูงสุดทว่าจุดได้อยู่ที่ 390 รวม
โอทีแล้วอาทิตย์หนึ่งก็จะได้ประมาณ 7 ถึง 8,000 บาทต่อเดือนก็จะได้หลักหมื่นอยู่แต่ชาวจุดจุดนี้เรียกได้ว่าเขา

ทำงานมาหาเงินจริงๆถ้ามีโอทีให้เขาน้อยเขามักจะไม่ค่อยอยู่ไม่เหมือนคนไทยต่างกันที่ความอดทนจุดเขาจะอดกว่าคนไทยเขาจะไม่ค่อยหยุดงานคือถ้าเรามีการจ่ายโอทีให้เขาเรื่อยๆเขาก็จะอยู่คืองานมีเท่าไรเขาก็ทำเมื่อได้ระยะเวลาหนึ่งในการส่งเงินกลับบ้านก็คือแสน 200,000 บาทโดยการส่งรวมกันเป็นกลุ่มแต่นิสัยคนไทยไม่เหมือนกันเงินออกก็กินเหล้ามาเงินออกก็กินหุยก 2 วันกว่าจะได้เริ่มทำงานใหม่เหตุที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวก็เพราะแรงงานต่างด้าวเขาไม่มีปัญหาเรื่องหยุดงานมีโอกาไม่เกี่ยงคนงานต่างด้าวเมื่ออยู่ในประเทศไทยนานก็รู้มากในจังหวัดที่ไม่มีงานเขาก็ต้องหาที่ไปแต่ที่เขาไปไม่ได้ง่ายเพราะ MOU รวมถึงกฎหมายตัวใหม่ก็ค่อนข้างแรงอยู่จึงทำให้เหลือน้อยทางเราก็จะลดดูแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ตอนนี้มีอยู่ไม่ถึง 30 คนแต่เมื่อถึงเวลาต้องใช้คนก็จะเรียกผู้รับเหมาคือก็ต้องค่อยๆปรับช่วงนี้เศรษฐกิจก็ไม่ค่อยดีเหมือนช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาจริงๆแล้วเมื่อ 2 ปีที่ผ่านมาคนงานของเรามีเกือบ 200 คน

ผู้ประกอบการคนที่ 3

รับเหมาก่อสร้างทั่วไป มีจำนวนแรงงานต่างด้าว โดยสมัยก่อนมีอยู่ทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งปัจจุบันได้จ้างแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นกัมพูชา

คำถามที่ ... ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง เมื่อเทียบแรงงานต่างด้าวกับแรงงานคนไทยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะในด้านทักษะการทำงาน ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานในภาพรวม

ผู้ประกอบการคนที่ 1

แรงงานต่างด้าวมีความขยันในการทำงาน สุ้งาน ไม่เกี่ยงไม่เลือกงาน แต่สื่อสารกันไม่รู้เรื่องต้องใช้เวลาในการปรับตัวระยะหนึ่งถึงดีขึ้น ส่วนแรงงานไทยทำงานได้ละเอียดกว่าแต่ชอบเลือกงานเปลี่ยนงานบ่อย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

แตกต่างกันในเรื่องของทักษะและเรื่องของการสื่อสารในส่วนของกัมพูชาทางบริษัทเราก็จะมีล่ามที่สามารถคุยได้ทั้งภาษากัมพูชาและภาษาไทยที่ชัดเจน และจะมีการใช้ภาษาอังกฤษด้วยเนื่องจากชาวกัมพูชาเพื่อให้เขาสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้นแต่ในส่วนของคนไทยที่มีการศึกษาน้อยจะไม่ค่อยอยากที่จะเรียนรู้เท่าที่ควรจึงทำให้เกิดข้อแตกต่างแต่ชาวกัมพูชาเขาเข้ามาหาเงินและเขาต้องรู้ จึงเป็นเหตุให้เขามีความต้องการที่จะเรียนรู้คนไทยอยากได้เงินแต่ไม่ค่อยอยากทำงานไม่ค่อยอยากก้าวหน้า คือปัญหามันอยู่ตรงนี้ถ้าคนไทยดกงานก็เพราะตัวเขาเองเพราะเขาเลือกงาน ขี้เกียจและไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความอดทนตากแดดนิตหนอยก็เหนื่อยแล้ว ทาง

เรามีพนักงานทั้งชายและหญิงถ้าใครทำได้ก็ทำได้ไปส่วนใครทำไม่ได้ก็ให้ทำไปเรื่อยๆพนักงานผู้หญิงก็ชอบคุยโทรศัพท์เล่นโทรศัพท์ กว่าต่างดาว

ผู้ประกอบการคนที่ 3

แรงงานต่างด้าวค่อนข้างจะสูงชัน สำหรับงานสายรับเหมาก่อสร้างปัจจุบันก็มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในแรงงานมากพอสมควรทำให้ไม่ทราบถึงการรู้งานของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มของโรงงานและแรงงานต่างด้าวจะไม่เรื่องมากเหมือนกับคนไทยอาจจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวยังรู้ข้อมูลต่างๆไม่มากพอทำให้ไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้มากเท่าที่ควรทำให้นายจ้างสามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่

ผู้ประกอบการคนที่ 4

แรงงานต่างชาติจะมีความขยัน และความแข็งแรงแรงงานไทยแต่มีข้อเสียในเรื่องการสื่อสารและการที่เป็นแรงงานต่างด้าวก็จะโดนแรงงานไทยใช้ต่ออีกทีเช่น

ผู้ประกอบการคนที่ 5

แรงงานไทยมีทักษะดี มีฝีมือแรงงานต่างด้าวแต่มีความพยายามต่ำความเพียรน้อย เพราะว่ายังมีโอกาสหางานอื่นๆได้อีกมากมายและเข้าหรือสมัครงานได้ง่ายกว่าแรงงานต่างด้าวส่วนรายงานต่าง

คำถามที่ กิจการ ได้มีการพัฒนาทักษะ ด้านความรู้ หรือทักษะเฉพาะในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวได้มากนักน้อยเพียงใด อย่างไร

ผู้ประกอบการคนที่ 1

ถ้ามองในชั่วโมงนี้หากเทียบกับวัยรุ่นไทยเขามีเป้าหมายในการเข้ามาในประเทศไทย เขาเข้ามาเพื่อจะหาเงินแต่วัยรุ่นไทยไม่เหมือนกันซึ่งมีเป้าหมายแตกต่างกันเมื่อมองคนละมุมกันจึงทำให้เขามีศักยภาพมากกว่าหากมองในเรื่องของการศึกษาเขาก็สามารถที่จะพัฒนาและเรียนรู้ได้และประวัติก้าวหน้ามากกว่าคนไทยเราก็ได้อย่างทางบริษัทหัวหน้าบางคนก็เป็นต่างด้าวก็มีการทดลองให้เขาเป็นหัวหน้าเขาก็สามารถควบคุมได้มันขึ้นอยู่กับการเรียนรู้กันและเป้าหมายของเขาแตกต่างกับแรงงานชาวไทย

ผู้ประกอบการคนที่ 2

ได้มากนะค่ะ เพราะว่าแรงงานต่างด้าวก็มีความอดทนสูง ตั้งใจทำงานในระยะแรกอาจจะสามารถพัฒนาทักษะหรือความรู้ต่างๆได้ช้าเพราะสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจแต่ถ้าเขาปรับตัวได้ก็จะพัฒนาได้มาก

ผู้ประกอบการคนที่ 3

การพัฒนาทักษะต่างๆก็มักจะขึ้นอยู่กับบุคคลแต่การทำงานจะเร็วแต่ติดปัญหาที่เรื่องการสื่อสารภาษาที่ยังไม่สามารถสื่อสารกันได้แต่มีความสนใจงานมีความขยันในการทำงาน ทำให้ถือว่าพัฒนาได้ไม่เร็วมาก เพราะยังมีอุปสรรคในเรื่องของภาษาอยู่

ผู้ประกอบการคนที่ 4

ได้มากก็เรามีการวางแผนวางแผนขั้นตอนการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวโดยมีพี่เลี้ยงหรือคนสอนงานให้มีการอบรมเบื้องต้นให้เรามีการทดสอบมีการทำโมเดลตัวอย่างหรือต้นแบบให้เนื่องจากเราเป็นโรงงานผลิตก็จะมีแบบมีจิ๊กให้แก่แรงงานต่างด้าวดู เพื่อเป็นแบบหรือตัวอย่าง ให้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวให้ทำตาม แรงงานต่างด้าวเขาก็จะเรียนรู้และทำตามได้ไม่ยาก

ผู้ประกอบการคนที่ 5

เรามีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ ส่วนใหญ่จะเป็นคนไทยที่พูดได้ 2 ภาษา ไม่ไปทำงานพี่เลี้ยงก็จะคอยช่วยเหลือสอนงาน หากเป็นเรื่องการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานควรจะพิจารณาสนับสนุนวางแผนอบรมให้ความรู้ด้านภาษาไทยให้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจหรือสื่อสารกับนายจ้างได้อย่างเข้าใจอีกทั้งแรงงานต่างด้าวจะได้รู้ว่ามีนายจ้างที่ดูแลอยู่มีการคุ้มครองอะไรให้กับตนบ้าง ส่วนทักษะในการทำงานส่วนใหญ่ก็จะมีการสอนให้ทำงานให้ทำตามอยู่แล้ว ซึ่งถ้าตัวแรงงานต่างด้าวสามารถสื่อสารและเข้าใจ ก็จะสามารถทำงานเป็นได้อย่างมีทักษะตามที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว พบประเด็นสำคัญ เพื่อนำไปพัฒนาแบบสอบถามและการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. ด้าน.....
2. ด้าน

.....

ขั้นตอนที่ 5 การนำเสนอ (ร่าง) ผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งมอบผลการศึกษา วิจัย ให้กับ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ นำไปใช้ในการดำเนินงาน
ด้านต่าง ๆ ต่อไป

วัน เวลา สัปดาห์สุดท้ายของโครงการ (การกำหนด วัน เวลา จะหาหรือความเหมาะสม)

การนำเสนอผลการศึกษา 30 นาที และสอบถาม ข้อเสนอแนะ

(ร่าง) สารบัญ

จำนวนหน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	
Executive Summary.....	
บทที่ 1 บทนำ ความเป็นมาของโครงการและกระบวนการศึกษา	
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	
บทเรียนจากต่างประเทศ	
บทที่ 3 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการจ้างงานแรงงานต่างด้าวชายแดนไทย – เมียนมา (3 จังหวัดเป้าหมาย)	
บทที่ 4 ทักษะแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการต้องการจำแนกตามประเภทธุรกิจ.....	
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	
บรรณานุกรม.....	
ภาคผนวก.....	
รายชื่อที่ปรึกษาและคณะนักวิจัย.....	

หมายเหตุ 1. การกำหนดสารบัญ และการนำข้อบท จะหารือกับทางกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

2. ความยาวของเนื้อหา อยู่ระหว่าง 50- 70 หน้า

หากการนำเสนอ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยจะดำเนินการจัดทำ
รายงานฉบับสมบูรณ์ และจัดทำบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) จำนวน 10 หน้า และส่งมอบเล่มรายงาน 1
ฉบับ ให้กับกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

รายชื่อที่ปรึกษาและคณะนักวิจัย

ที่ปรึกษาโครงการ

1.คุณนิยม ไวยรัชพานิช

รองประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ประธานคณะกรรมการกลุ่มการค้าชายแดน การค้าข้ามแดน

2. ดร. วิชา วิริยะกิจจา

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

3. ดร.สุสดี พลสารัมย์

ผู้อำนวยการศูนย์ยุทธศาสตร์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

คณะนักวิจัย

1.รองศาสตราจารย์ ดร.นภวรรณ คณานักษ์

หัวหน้าโครงการวิจัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลลิตรา เตชะเสริมสุขกุล

นักวิจัย

3. อาจารย์ปิยะรัตน์ พิพิธนิชธรรม

นักวิจัย

4. อาจารย์สิริธิดา สงขวัญ

นักวิจัย

5. อาจารย์โสภิตา วรรณิต

นักวิจัย

6. นายเอกนรินทร์ โขคนาคะวโร

ผู้ช่วยนักวิจัย

7. นางสาวสิริภา ดอกเงิน

ผู้ช่วยนักวิจัย

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการค้าการลงทุน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

8. Ms. Uyen T.M. Tran

ผู้ช่วยนักวิจัย ศูนย์ยุทธศาสตร์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการ (ปรับปรุง 28 พค 2564)
การสำรวจความต้องการของสถานประกอบการต่อทักษะแรงงานต่างด้าวจากเมียนมา
ภายใต้โครงการ สร้างทักษะแรงงานวิชาชีพ (กัมพูชา/ สปป.ลาว/ เมียนมา)

หน่วย: บาท

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ		หมายเหตุ
		รายการย่อย	ยอดรวม	
	1. หมวดค่าตอบแทน		315,000	
1	ค่าตอบแทนที่ปรึกษาโครงการ 3 คน	90,000		
2	ค่าตอบแทนหัวหน้าโครงการและคณะทำงาน (ระยะเวลา 3 เดือน)			
3	ค่าตอบแทนหัวหน้าโครงการ (15,000 บาท* 3 เดือน)	45,000		
4	ค่าตอบแทนทีมงาน 5 คน (10,000 บาท* 3 เดือน* 5 คน)	150,000		
5	เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ 2 คน* 3 เดือน (5,000 บาท* 3 เดือน* 2 คน)	30,000		
	2. หมวดค่าใช้จ่ายในการสำรวจ เก็บข้อมูลภาคสนาม		211,500	
1	ค่าพัฒนาเครื่องมือและเก็บข้อมูลภาคสนาม	30,000		
2	ค่าเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด (500 บาท * 100 ฉบับ)	50,000		
3	ค่าเก็บข้อมูลเชิงลึก สัมภาษณ์ หรือจัด Focus Group 3 ครั้ง 7-10 คน(ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ) (เชิงวิจัยภาค กัญชา/บุหรี่)	57,000		
	** (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 7,000 บาท*3 จว.) + (ถอดเทป 2,000 บาท* 3 จว.) + (ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ 1,000 บาท*10 คน*3 จว.)			
10	ค่าใช้ยาคิดส่งเอกสาร (จ่ายเป็นค่าโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ให้คณะทำงานคนละ 1,000 บาท จำนวน 8 คน)	8,000		
11	ค่าฐานข้อมูล หนังสือ วารสาร	5,000		
12	ค่าประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล	30,000		
13	ค่าจัดทำต้นฉบับรายงาน (พิมพ์ รูปเล่ม ออกแบบปก) 50 -70 หน้า 1 เล่ม	5,000		
14	ค่าแปลบทความเป็นภาษาอังกฤษ (650 บาท* 10 หน้า)	6,500		
15	ค่าสำรวจรายชื่อหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนา	20,000		
	3. หมวดค่าวัสดุ		30,000	
1	ค่าเอกสารและอุปกรณ์สำนักงาน	30,000		
	รวม		556,500	
	4. หมวดค่าธรรมเนียมสถาบัน			
1	ค่าธรรมเนียมวิทยาลับ 15% จากยอดงบประมาณโครงการ (ไม่ประกาศรองรับ)		98,206	
	รวมทั้งหมด		654,706	
	หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายสามารถปรับเปลี่ยนได้			