

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A LEARNING SYSTEM FOR CULTURAL DIVERSITY ACCEPTANCE
OF INDUSTRIAL WORKERS

Miss Nathavy Yimserhthi



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความ
	หลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
โดย	นางสาวณัฐวิณี ยิ้มเศรษฐี
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ปาน กิมปี

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.ปาน กิมปี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานันท์ โกวิททยา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล)

ณัฐวิทย์ อิ่มเศรษฐี : การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (DEVELOPMENT OF A LEARNING SYSTEM FOR CULTURAL DIVERSITY ACCEPTANCE OF INDUSTRIAL WORKERS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. อาชัญญา รัตนอุบล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ดร.ปาน กิมปี, 371 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยศึกษาจากการสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน และศึกษาจากการสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแบบสอบถามมี4ภาษาคือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา โดยใช้วิธีการสอบถามจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว และกัมพูชาจำนวน 400 คนในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของไทย 2. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาวิเคราะห์และใช้ในการร่างพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมจนได้ร่างระบบร่างที่1และร่างที่2) จากนั้นได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขจนได้ร่างระบบ(ร่างที่3)และนำไปทำการทดลองในสถานประกอบการแห่งหนึ่งโดยมีแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมเพื่อประเมินความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติครอบคลุมทางด้านภาษา อาหารการกิน การแต่งกายและการปฏิบัติตน และมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นผู้สังเกตการณ์โดยใช้แบบสังเกตการณ์ 3.เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปใช้ในสถานประกอบการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ได้ข้อสรุปความคิดเห็นที่มีต่อระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้ไปใช้ในสถานประกอบการ

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ21-30ปี เริ่มเข้าเรียนอายุ5-7ปี ได้เรียนหนังสือ4-7ปี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 7 ปี มีรายได้แบบรายวันตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ สาเหตุการย้ายงานคือไม่ชอบงาน กิจกรรมยามว่างชอบเล่นกีฬา ดูหนัง ฟังเพลง สิ่งที่ทำให้โอต้อใจในครั้งแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยคือภาษา อาหารการกิน และเพื่อนต่างถิ่น สิ่งที่ทำให้ปรับตัวได้คือเปิดใจยอมรับ สร้างสัมพันธ์ภาพ พุดคุย จากการศึกษาแรงงานมีความต้องการทางด้านการปรับตัวคือ1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจในแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาค่ายกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางการเรียนรู้ 1)เรียนรู้วิธีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และแรงงานมีปัญหาทางการปรับตัวคือ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางการอยู่ร่วมกันคือ 1)การพึ่งพาค่ายกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาทางการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ

2. ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย 1)บริบท ประกอบไปด้วยสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงาน นโยบายของสถานประกอบการ 2)ปัจจัยนำเข้าประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับสูง แรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล การสื่อสาร สังคมวัฒนธรรม ช่วงเวลาในการทำกิจกรรม เป้าหมายที่จะเรียนรู้ สถานที่สำหรับการเรียนรู้ 3) กระบวนการประกอบไปด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการและกระบวนการเรียนรู้ผ่านวิถีชีวิตประจำวัน 4)ผลลัพธ์ ประกอบไปด้วย แรงงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ สามารถแลกเปลี่ยนกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติในการอยู่ร่วมกัน และสถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการซึ่งประกอบไปด้วย 1)ส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3)ส่งเสริมด้านสวัสดิการต่างๆ

ภาควิชา การศึกษาลดตลอดชีวิต

ลายมือชื่อนิติสด

สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5384453127 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: LEARNING SYSTEM / CULTURAL DIVERSITY / INDUSTRIAL WORKERS

NATHAVY YIMSERHTHI: DEVELOPMENT OF A LEARNING SYSTEM FOR CULTURAL DIVERSITY ACCEPTANCE OF INDUSTRIAL WORKERS. ADVISOR: ASSOC. PROF. ARCHANYA RATANA-UBOL, Ph.D., CO-ADVISOR: PANN KIMPEE, Ph.D., 371 pp.

The research aims to: 1. Study industrial workers' basic condition, living natures, basic understandings on their own cultures and cultural diversity and problems, need for self-adaptation, co-existence and learning to accept cultural diversity. The researcher conducted the study by inquiring 30 persons concerning industrial workers about their basic condition, living nature, understanding on their own cultures and cultural diversity and by inquiring them about problems and need for self-adaptation, co-existence and learning to accept cultural diversity. The questionnaires were translated into 4 languages: Thai Myanmar, Laotian and Cambodian languages for inquiring totaling 400 Thai, Myanmar, Laotian and Cambodian industrial workers in the North, the Central Part, the Northeast and the South of Thailand. 2. To develop a learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers. The results of the data collection in Objective 1 were taken for analysis and for using to draft a learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers to obtain the draft systems (Draft 1 and Draft 2). Later, 10 qualified resource persons were invited to review the Drafts for the appropriateness and for improvement recommendations until receiving the draft system (Draft 3), which was taken for testing in workplaces where 30 industrial workers were the samplings. The questionnaires were used to ask for opinions of the participants in the assessment on the understanding on cultural diversity in the areas of language, food, dressing and behavior, and people concerning the industrial workers observed the assessment. 3. To propose policy recommendations beneficial from applying the learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers to workplaces by interviewing 5 qualified resource persons to obtain the summary of opinions towards the learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers and policy recommendations beneficial from applying the learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers to workplaces drafted by the researcher.

Findings were as follow: 1. Most workers were female, 21-30 years old, beginning their study at the ages of 5-7 years, spending 4-7 years on studying and having work experience less than 7 years. Their incomes were paid daily based on the minimum wage rate. The cause of their relocation was that they did not like the work. On their free time, they played sports, watched movies and went sightseeing. The problems of language, food and friends from different localities made them uncomfortable when they came to Thailand the first time. They could adapt themselves by accepting the differences, creating relationship by talking with others. From the research, what the workers needed for self-adaptation were 1) adapting to foreign friends 2) communicating with colleagues 3) appropriate dressing up 4) confidence to be friend with foreign friends 5) being friend with foreign people without the feeling of different co-existence. As for the co-existence, they needed 1) to live with foreign friends and depend on one another 2) peace and order for co-existence 3) to cooperate with foreign friends 4) to have no difference when being with foreign friends 5) to live with foreign friends without living obstacles. As for the learning area, they needed 1) to learn ways of life of foreign friends 2) to learn to be friend with foreign friends. As for the area of self-adaptation, they had problems of 1) using appropriate wordings and behaviors timely 2) communicating with foreign friends 3) building impression with foreign friends 4) appropriate dressing 5) showing confident friendship with foreign friends. As for the co-existence area, they had problems of 1) dependence 2) working with foreign friends 3) helping foreign friends 4) orders when living together 5) appropriate dressing. As for the learning area, they had problems of 1) understanding foreign friends' behaviors 2) knowing foods of foreign friends.

2. The learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers comprises 1) context comprising basic condition, living nature of industrial workers, police of workplace 2) importing factors comprising the executive, labors, HR officers, communication, society and culture, period of activities, learning target, place for learning 3) process comprising process from cooperative learning of the workplace and daily living learning 4) outcomes were 1) industrial workers could understand foreign friends' cultures and could exchange them and have good interaction with foreign friends when co-existing 2) Workplace had good relation with workers and internal dispute would reduce but generate the workplace learning.

3. Policy recommendations beneficial from applying the learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers to workplaces comprising 1) promotion of environment of learning 2) promotion of continuous learning 3) promotions of welfares.

Department: Lifelong Education
Field of Study: Non-Formal Education
Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม” ฉบับนี้ ได้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร. อาชญญา รัตนอุบล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. ปาน กิมปี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบให้ความถูกต้อง ให้กำลังใจอย่างไม่ย่อท้อต่อความลำบากและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำวิจัยที่ผู้วิจัยได้ประสบ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องมือวิจัย เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ให้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึก ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมจนเสร็จสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูลและทดลองงานวิจัยจนเกิดผลสำเร็จ และรวมถึงเพื่อนๆของผู้วิจัยที่ให้ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจเป็นกำลังใจที่ดีและให้การช่วยเหลือให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จขึ้นมาได้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณแม่ที่ให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังสิ่งที่ดีงามแก่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆออกไปได้ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแบ่งเบาหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 การศึกษาตลอดชีวิต.....	11
ตอนที่ 2 การศึกษานอกระบบ.....	18
ตอนที่ 5 การเรียนรู้แบบร่วมมือ.....	44
ตอนที่ 6 การเห็นคุณค่าในตนเอง.....	52
ตอนที่ 7 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ.....	64
ตอนที่ 8 การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม.....	75
ตอนที่ 9 ทฤษฎีระบบ.....	95
ตอนที่ 10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102

ตอนที่ 11 กรอบความคิดในการวิจัย.....	106
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	109
ประชากร.....	110
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	111
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรม ตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	112
ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	117
ระยะที่ 3 เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการ เรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถาน ประกอบการ	126
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐานลักษณะการดำรงชีวิตพื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม.....	130
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน	131
ตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต.....	136
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและความต้องการใน การปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม.....	140
ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม.....	152
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 1.....	152

ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงพัฒนาระบบ.....	162
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 2.....	163
ขั้นตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม.....	179
ขั้นตอนที่ 5 การนำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการ.....	188
ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 3.....	195
ขั้นตอนที่ 7 การให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	208
ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ	231
1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	233
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	235
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสวัสดิการต่างๆ.....	237
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	242
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม.....	242
ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	243

ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการจากการ นำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมไปใช้.....	244
ตอนที่ 1 การสรุปผลการศึกษา.....	244
ตอนที่ 2 การอภิปรายผลระบบการเรียนรู้เพื่อยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	259
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ	277
รายการอ้างอิง	280
ภาคผนวก.....	290
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์ และ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม	291
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	295
ภาคผนวก ค ภาพกิจกรรม	359
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	371

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 อาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ 27 อาชีพ (อติพงษ์ สุจิรัตน์, 2554).....	34
ตารางที่ 2.2 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานพม่า (อติพงษ์ สุจิรัตน์, 2554).....	35
ตารางที่ 2.3 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานกัมพูชา (อติพงษ์ สุจิรัตน์, 2554).....	37
ตารางที่ 2.4 สถานประกอบการจำแนกตามเศรษฐกิจ (สสช ,2555)	40
ตารางที่ 2.5 จำนวนของคนทำงานและลูกจ้างจำแนกตามสถานประกอบการ (สสช,2555).....	41
ตารางที่ 2.6 ลักษณะของคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสามลำดับ (เกียรติวรรณ อมตยกุล, 2551)	60
ตารางที่ 2 9 ข้อเสนอและเหตุผลของการบริหารความหลากหลายที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Noe, 2010).....	77
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	111
ตารางที่ 3.2 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย	128
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพพื้นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม	131
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ สภาพพื้นฐานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม.....	133
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม	136
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ..	138
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละบุคลิกลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม	140
ตารางที่ 4.6 แสดงการปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	141
ตารางที่ 4.7 แสดงการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม	143

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา	148
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา	150
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงสู่ระบบการเรียนรู้.....	153
ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2	174
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม	180
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม.....	189
ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินการดำเนินงาน.....	190
ตารางที่ 4.15 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 2 สู่ร่างครั้งที่ 3	204
ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ	209
ตารางที่ 4.17 ร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ	232

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 ช่วงของกิจกรรมและบริการการศึกษาตลอดชีวิต (Spaulding,1974).....	16
แผนภาพที่ 2.2 กระบวนการออกจากวัฒนธรรมเดิม (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548).....	84
แผนภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	108
แผนภาพที่ 4.1 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างที่ 1).....	161
แผนภาพที่ 4.2 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างครั้งที่ 2).....	172
แผนภาพที่ 4.3 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างครั้งที่ 3).....	203
แผนภาพที่ 4.4 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	230
แผนภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา.....	276

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้นิยามการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ(ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ. 2559 มาตรา 4 ได้ให้นิยามการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่าเป็น กระบวนการจัดการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ทุกรูปแบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาระบบ มีความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตน มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและสามารถรู้เท่าทัน ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้(ร่าง)รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2559 ได้กำหนดเรื่องการศึกษาไว้ในมาตรา 50 ว่าวรรค 2 ที่ระบุว่ารัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและดำเนินการให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน การศึกษาตลอดชีวิตนั้นจึงเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ซึ่งความสามารถในการเรียนรู้นั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล(มติชนสุดสัปดาห์, 2559) อีกทั้งการศึกษาตลอดชีวิตนั้นยังเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อชีวิตของทุกคน และยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถในการศึกษา เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากความสนใจของผู้เรียนเองตามวิถีแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเองและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (อาชัญญา รัตนอุบล, 2554) เป็นการศึกษาหาความรู้ตามความสนใจ ตามความต้องการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และยังเป็นส่งเสริมให้คนสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากการเรียนมาพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ทักษะ ความคิด ความสามารถของตนเองได้อย่างกว้างขวางในการดำเนินชีวิต กล่าวคือคนในสังคมจะต้องก้าวทันโลก ดังนั้นการศึกษาตลอดชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรในประเทศให้สามารถสร้างประชากรที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาคนให้มีความพร้อม

สำหรับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในอนาคตได้อย่างสมบูรณ์ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข มีความรู้ที่ และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากประเทศไทยเราเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนทำให้เราได้มีแรงงานจากเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยมากมาย ประกอบกับประเทศของเรานั้นมีความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมระดับล่างเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานไทยมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น แรงงานที่เรียนในระดับสูงสุดในระดับประถมและต่ำกว่าและมัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวโน้มลดน้อยลง แรงงานที่จบระดับมัธยมต้นเพิ่มสูงขึ้น แรงงานที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพแรงงานช่างฝีมือลดต่ำลงอย่างมากถึงขั้นวิกฤติ และแรงงานระดับปริญญาตรีเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมของไทยต้องการแรงงานช่างฝีมือวิชาชีพและแรงงานระดับล่างที่ไม่เลือกงานทำ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานระดับล่างอย่างยิ่งในตลาดอุตสาหกรรมไทย โดยเฉพาะในสาขาเกษตรกรรม ประมง ก่อสร้างและอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ จึงเป็นโอกาสที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานในประเทศไทย (ซัด อินทะสี, 2555) อีกทั้งประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและในปีพ.ศ.2573 ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (กระทรวงอุตสาหกรรม,2558) ประกอบกับแรงงานไทยนั้นไม่นิยมทำงานประเภทใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานประเภท 3 D คือ งานหนัก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Dangerous) (กุลภา วจนสาระ และกฤตยา อาชวนิจกุล, 2555) นอกจากนี้แรงงานไทยยังเลือกที่จะบริโภคและมีความต้องการที่จะยกระดับความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประมาณ 6,184,926 คน แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และ แรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน โดยแรงงานจะอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุดประมาณ 957,998 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมผลิตยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง จำนวน 571,607 คนและ519,220 คน ตามลำดับ ซึ่งในอีก 5 ปี ประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก อีกทั้งโรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังประสบปัญหาการโยกย้ายแรงงานไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ผลิต อีกทั้งปัญหาอื่นๆเช่น แรงงานลาออกไปเรียนต่อ ทำกิจการส่วนตัว ไม่มีความอดทน ไม่มีความตั้งใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความพร้อมในการทำงานไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และปัญหากับการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น (กระทรวงอุตสาหกรรม,2558) จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการมีความจำเป็นทั้งแรงงานต่างด้าวในการทำงานและให้แรงงานเหล่านี้ทำงานร่วมกับแรงงานไทยได้ (อติพงษ์ สุจิรัตน์, 2554)

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นได้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งคือแรงงานที่จดทะเบียน มักเรียกว่า กลุ่มผ่อนผัน เป็นแรงงานที่จดทะเบียนได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก จากกระทรวงมหาดไทยต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพและ

ได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับคือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว บัตรประกันสุขภาพ และใบอนุญาตทำงาน กลุ่มที่สองคือแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติหรือเรียกว่า กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งตั้งแต่ปีพ.ศ. 2549 รัฐบาลได้ปรับสถานภาพของแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ กลุ่มที่สามคือแรงงานที่เข้าประเทศผ่านข้อตกลงความร่วมมือ แรงงานกลุ่มนี้เรียกว่า กลุ่มนำเข้า ในปีพ.ศ.2545 และ ปีพ.ศ.2546 ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า รัฐบาลไทยกับรัฐบาลกัมพูชา และรัฐบาลไทยกับรัฐบาลลาว ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่เข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมาย โดยแรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์อื่นๆเช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติพิสูจน์สัญชาติ แรงงานจะมีระยะเวลาในการทำงานได้ไม่เกิน 4 ปี (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องคอย 3 ปี ก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปี หดลง และกลุ่มที่ 4 คือกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียน กล่าวคือแรงงานที่ทำงานไม่มีใบอนุญาต ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มีตัวเลขชัดเจน มักอยู่ด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกจับกุมและส่งกลับ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555)

นอกจากนี้ในตลาดแรงงานของไทยนั้นประกอบไปด้วยแรงงาน 4 กลุ่มใหญ่คือ แรงงานไทยที่ไม่มีฝีมือ แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีฝีมือ แรงงานไทยที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญ และแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญซึ่งเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย จากข้อมูลเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 พบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่ได้รับอนุญาตมีจำนวน 1,559,909 คน เข้าเมืองถูกกฎหมาย 1,539,802 คน และเข้าเมืองผิดกฎหมาย 20,107 คน (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557) แรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาทางภาคเหนือของไทยส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มน้อยชาวพม่า รองลงมาคือ ลาวและกัมพูชา การเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เดินทางโดยทางบกเข้าสู่ประเทศไทยทางภาคเหนือมีทั้งโดยการผ่านด่านตรวจและไม่ผ่านด่านตรวจตามแนวชายแดนจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน และตาก การเข้ามาอาศัยมี 4 ลักษณะคือ การเข้ามาแบบเข้ามาเย็นกลับ อาศัยอยู่เป็นหลักแหล่งตามชุมชนในหมู่บ้าน การเข้ามาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ตามโรงงานต่างๆหรือศูนย์อพยพตามหมู่บ้าน และการกระจายอยู่กับนายจ้างในครัวเรือน(ธรรพรณ จรรยาศิริและศิวพร อังวัฒนา, 2551) ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(อีสาน)ในจังหวัดขอนแก่นนั้นเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเครือข่ายการค้าการลงทุน มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจยุทธศาสตร์เป็นหลัก ทำให้มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ต้องการแรงงานจำนวนมากเข้ามาทำงานจึงเป็นที่สนใจของแรงงานไร้ฝีมือที่จะเข้าไปทำงาน เช่นเดียวกับจังหวัดกรุงเทพฯและสมุทรสาครที่เป็นจังหวัดใหญ่มีชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอาศัยอยู่หลายแห่ง แรงงานโดยส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างดีและเคยอยู่ในจังหวัดอื่นมาก่อน จังหวัดสมุทรสาครนั้นเป็นแหล่งประมงที่สำคัญของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการซื้อขายและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำทั้งนี้งานอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการประมงนั้นเป็น

งานหนัก สกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาไม่แน่นอน ดังนั้นจากการที่ผู้ประกอบการหาแรงงานในการจ้างงานได้ยากจึงหันมาสนใจแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เกี่ยงงานและมีความอดทนสูง (อภิชาติ จำรัสฤทธิวงศ์, จรัมพร โห้ลำยอง และ กัญญา อภิพรชัยสกุล, 2554) ส่วนทางภาคใต้ของไทยจังหวัดตรังและสงขลานั้นได้เป็นจังหวัดที่มีเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีนโยบายเพื่อส่งเสริมการลงทุนซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้โดยไม่จำกัดเวลาจึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้าไปทำงานในเขตจังหวัดดังกล่าวเช่นกัน (สุวิดา ธัญวงศ์, 2558)

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีความต้องการทางด้านแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้น ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็เผชิญกับภาวะค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นด้วยเช่นกันซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระทางด้านค่าใช้จ่ายต่างๆแต่แรงงานที่มีอยู่ในสถานประกอบการนั้นมีความรู้และทักษะที่ขาดคุณภาพ ปัญหาจากการใช้แรงงานต่างด้าวจากหลายเชื้อชาติส่งผลให้เกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลและขยายวงกว้างขึ้นไปสู่หมู่เหล่า ผู้ประกอบการจึงควรมีแผนเตรียมการสำหรับอนาคตสำหรับเรื่องนี้ไว้เพราะเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้มีโอกาสก้าวไปแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าทั้งในและต่างประเทศได้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่นประเทศเกาหลีนั้นมีการบังคับให้แรงงานต่างด้าวเข้าอบรมการจ้างงานโดยมีองค์การการอบรมจ้างงาน ซึ่งเป็นมูลนิธิเพื่อแรงงานต่างด้าวในเกาหลีสำหรับแรงงานที่มาจาก เวียดนาม ไทย มองโกเลีย และ จีน และสมาคมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีอบรมแรงงานที่มาจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และศรีลังกา โดยการอบรมจะทำการอบรมเป็นหมู่คณะอย่างน้อย 20 ชั่วโมง เนื้อหาวิชาที่ทำการฝึกอบรมได้แก่ การเข้าใจภาษาเกาหลี และวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ การแนะนำชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศ วัฒนธรรมการทำงาน การควบคุมการตรวจคนเข้าเมือง กฎหมายแรงงานที่แรงงานต่างชาติต้องทราบ สุขอนามัย กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยในอุตสาหกรรม เทคนิคอุตสาหกรรม หน่วยงานต่างๆที่แก้ไข ปัญหาความทุกข์ ระบบอนุญาตว่าจ้างกฎหมายมาตรฐานแรงงาน เทคนิคพื้นฐานแต่ละประเภทงานที่ต้องการ สุขอนามัยความปลอดภัยในอุตสาหกรรม การรักษาพยาบาลด้านสุขอนามัย เป็นต้น โดยการฝึกอบรมจะใช้ภาษาแม่ของแต่ละประเทศ และการใช้คู่มือพื้นฐานและสื่อวีดิทัศน์ (Epsthailand, 2010) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับแรงงานที่ต้องทำงานต่างถิ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ดีก่อนการเข้าสู่การทำงานร่วมกันในสถานประกอบการ

จากการที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมเดิมของเพื่อนร่วมงานที่มาจากหลากหลายชาติพันธุ์ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในเรื่องความคิด พฤติกรรมบางอย่างที่ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกัน (อดิสร เกิดมงคล และ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550) ประกอบกับโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อมที่ยังขาดความสนใจในการให้ความรู้แก่แรงงาน

ก่อนการเข้างานจึงไม่มีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาหรือเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าปฏิบัติงานแก่แรงงานเหล่านี้ให้เกิดการปรับตัวในการอยู่อาศัยและทำงานร่วมกับคนหลากหลายเชื้อชาติ หากผู้ประกอบการไม่เข้าใจในวัฒนธรรมเดิมของแรงงานที่จ้างมา ปัญหาเล็กๆ อาจส่งผลให้เกิดเป็นปัญหาที่บานปลายในทีหลังได้

เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากแรงงานในการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาส่วนบุคคลนั้นเป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความขัดแย้งทางพฤติกรรมในสถานประกอบการคือ แรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างชาติ ขาดความพร้อมในเรื่องของความรู้ขั้นพื้นฐานในการอยู่อาศัยร่วมกันและการทำงานร่วมกันกับเพื่อนต่างชาติ ไม่สามารถสื่อสารโดยใช้คำพูดได้ในภาษาเดียวกันหรือใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารและแรงงานไทยเองก็ไม่สามารถสื่อสารภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ อีกทั้งแรงงานไทยเองก็มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษน้อยเช่นกัน ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวบางคนจะสื่อสารภาษาอังกฤษได้แต่ก็ไม่สามารถสื่อสารกับหัวหน้างานที่เป็นคนไทยได้ (แนวหน้า, 2555) แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการมักจะเป็นแรงงานที่ทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้างเท่านั้นจึงมักขาดจิตสำนึกต่อความภักดีต่อองค์กร ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขาดระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ต้องได้รับการกวดขันและใช้กฎระเบียบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่มักมีความเคร่งครัดทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมของตนเองทำให้ต้องขาดงานไปประกอบกิจตามศาสนา และยากต่อการบริหารจัดการให้ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย ความไม่รู้และไม่เข้าใจนิสัยใจคอ ทำให้เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง แรงงานบางรายมีพฤติกรรมที่รุนแรงก้าวร้าวจนบางครั้งยากที่จะควบคุมได้และไม่ทราบทางออกในการแก้ปัญหา ความเข้าใจไม่ตรงกัน พฤติกรรม นิสัยใจคอ การปฏิบัติตนที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งและไม่เข้าอกเข้าใจกัน หากสถานประกอบการไม่ได้สร้างความเข้าใจในเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันหรือกำหนดกฎระเบียบนโยบายที่ได้อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันในที่สุด

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นมีความสำคัญในอนาคตต่อไปซึ่งเป็นการช่วยให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพทางด้านการเรียนรู้ซึ่งหากแรงงานได้มีกรอบการเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้แรงงานสามารถเรียนรู้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบเกิดการกระตุ้นที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจได้เร็วขึ้น มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันที่สามารถผลักดันให้แรงงานได้แสดงศักยภาพของตนเองได้ชัดเจนขึ้นร่วมมือร่วมใจกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมประเพณีที่ต่างกันได้เกิดการเรียนรู้ สร้างในเกิดการยอมรับในความแตกต่าง และเป็นการสร้างแรงงานให้มีคุณภาพที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ในยุคที่มีการสื่อสารทั่วกันอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันบนความ

หลากหลายทางวัฒนธรรม และความเปลี่ยนแปลงทางสังคม อีกทั้งยังมีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีแรงงานไทยและต่างด้าวที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเดิมทีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นไม่ได้เรียนรู้ที่จะปรับตัวมาก่อนการเข้าทำงานในประเทศไทย แรงงานเหล่านี้ใช้วิธีการปรับตัวโดยการรักษาสัมพันธ์กับเพื่อน ญาติ พี่น้อง ผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือสื่อสารเพื่อไม่ให้ตัดขาดกับญาติพี่น้องทั้งที่อยู่ในประเทศและประเทศที่ตนมา (อดิศร เกิดมงคล, 2551)

ดังนั้นผู้วิจัยการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการและแรงงานได้นำไปใช้พัฒนาแรงงานของตนเองในสถานประกอบการที่สร้างให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถเรียนรู้ ปรับตัว และอยู่ร่วมกันได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เกิดจนตายไม่จำกัดอายุ เพศ วัย เชื้อชาติ ไม่จำกัดเฉพาะในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดได้ในทุกที่ ทุกเวลา อีกทั้งยังเป็นการให้ความรู้แก่แรงงานที่ขาดโอกาสทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานเกิดการพัฒนาดตนเอง เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ นำเอาความรู้ไปปรับใช้ในการทำงาน การดำรงชีวิต พัฒนาความรู้ของตนเอง ตอบสนองตามต้องการของแรงงานและสถานประกอบการให้ไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2543) ให้แรงงานกลายเป็นแรงงานที่ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานชาติเดียวกันหรือแรงงานต่างเชื้อชาติ มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดทักษะใหม่ๆ สามารถพัฒนาความรู้ ความคิด พัฒนาวิธีปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง จนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงอยู่อาศัยร่วมกันได้อย่างมีความสุข และผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการเสริมสร้างให้แรงงานเหล่านี้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันผ่านการเข้าร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้จนเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรู้สึกร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการรับผิดชอบร่วมกัน มีการให้กำลังใจซึ่งและกัน ลดความขัดแย้งทางด้านพฤติกรรมและลดความขัดแย้งทางความคิดน้อยลง ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีความเข้าใจเข้าใจในความแตกต่างมากขึ้น เกิดจิตสำนึกร่วมกัน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดการยอมรับในความแตกต่างทั้งในด้านความเป็นอยู่ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเชื้อชาติ รู้วิธีในการจัดการกับปัญหา ยอมรับในวัฒนธรรมเดิมของเพื่อนต่างชาติ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนต่างชาติ เป็นการสร้างความรู้สึกในความมีส่วนร่วม ตื่นตัวต่อการเรียนรู้ และยังเป็นส่งเสริมให้แรงงานบรรลุศักยภาพของตนและประสบความสำเร็จ เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์อันดีให้เกิดในหมู่เพื่อนต่างชาติ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะด้าน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้รู้จักกันหน้าคุ้นกันเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว สามารถในการรับมือกับปัญหา ความเครียด คอยช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันเกิดเป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร มีวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ และ ยังเป็นการช่วยผู้ประกอบการในการบริหารองค์การ สร้างความยุติธรรมให้แรงงานสามารถทำงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แรงงานจะเห็นคุณค่าที่ค่านึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน สามารถดำรงอยู่ในสังคมแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. สภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหา และความต้องการของแรงงานภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมควรมีลักษณะอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการมีมาตรการในการนำไปปฏิบัติอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาประชากรออกเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มแรกคือ ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าแรงงาน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ทำงานในสถานประกอบการ

กลุ่มที่สองคือ กลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

2.1 พื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาคเหนือจังหวัดเชียงราย ตาก ภาคกลางจังหวัดสมุทรสาคร กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น ภาคใต้ จังหวัดตรัง สงขลา

2.2 สถานประกอบการที่จ้างแรงงานมากกว่า 2 สัญชาติที่เป็นชาติไทย พม่า ลาว และกัมพูชา

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ระบบการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆของการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ ส่งเสริมอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้ แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่าง วัฒนธรรมแต่ละชาติ ซึ่งครอบคลุม ภาษา อาหารการกิน การแต่งกาย และการปฏิบัติตน

แรงงานภาคอุตสาหกรรม หมายถึง แรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่ง ประกอบด้วยแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพม่าหรือลาวหรือกัมพูชา ที่ทำงานร่วมกันใน อุตสาหกรรมในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานที่มีความสามารถในการใช้กำลัง ภาย ความคิด สติปัญญา ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี และเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและ เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการนั้น ๆ และประเทศชาติอีกด้วย

สภาพพื้นฐาน หมายถึง สภาวะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมและยอมรับ วัฒนธรรมชาติอื่นของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ลักษณะการดำรงชีวิต หมายถึง วิธีความเป็นอยู่พฤติกรรมในการเข้าสังคม การทำงาน การ ใช้เวลาว่าง การแต่งกาย การบริโภค ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ การนับถือศาสนา พฤติกรรมที่ทำอยู่ เป็นประจำจนเป็นภาพพจน์หรือเป็นลักษณะนิสัยของคนชาตินั้น ๆ

การปรับตัว หมายถึง การที่แรงงานสามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม เข้าใจ พฤติกรรมของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งจนถึงต้องแตกกลุ่ม แยกความ สามัคคีเนื่องจากความแตกต่างกัน

การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การที่แรงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีวิถีชีวิตบางโอกาสในการทำงาน พักอาศัย ใกล้ชิดกัน ไม่แบ่งแยก เคารพนับถือกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจต่อกัน ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน คิดหรือทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันด้วยความรัก โดยปราศจากสิ่งตอบแทน

การเรียนรู้ หมายถึง การที่แรงงานได้รับข้อมูลความรู้ ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ก่อให้เกิดความก้าวหน้า หรือ เกิดการพัฒนาตนเอง

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรค ความยากลำบากที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัวแรงงานเองและคนรอบข้าง ในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่ต้องหาทางแก้ไขเพื่อทำให้เกิดสภาวะหรือสถานการณ์ที่ดีขึ้น

ความต้องการ หมายถึง เป็นสิ่งที่แรงงานอยากได้เพื่อตอบสนองความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแรงงาน

เพื่อนต่างชาติ หมายถึง แรงงานชาวไทย พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นคนที่ต่างเชื้อชาติกัน รู้จักกัน อยู่อาศัย หรือทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หมายถึง คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการได้นำมาตรการเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการออกเป็นนโยบายและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตปัญหาและความต้องการของแรงงานในการเรียนรู้ ปรับตัว และอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2. ทำให้ได้ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายเช่นทางด้านภาษา อาหารการกิน การแต่งกายและการปฏิบัติตน เป็นต้น ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติ เชื่อมสัมพันธ์ ผูกมิตร นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นและสร้างโอกาสให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วเข้มข้นและต่อเนื่องมากขึ้น

3. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปใช้ในสถานประกอบการสำหรับผู้ประกอบการ ซึ่งมีมาตรการที่ส่งเสริมกระตุ้นผลักดันแรงงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในสถานประกอบ หล่อหลอมให้แรงงานเกิดความรักความสามัคคีกัน ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จนสามารถขยายฐานให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบ จนเกิดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานประกอบ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านและยังสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรอีกด้วย



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร แหล่งวิชาการต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| ตอนที่ 1 | การศึกษาตลอดชีวิต |
| ตอนที่ 2 | การศึกษานอกระบบ |
| ตอนที่ 3 | การศึกษาตามอัธยาศัย |
| ตอนที่ 4 | แรงงาน |
| ตอนที่ 5 | การเรียนรู้แบบร่วมมือ |
| ตอนที่ 6 | การเห็นคุณค่าในตนเอง |
| ตอนที่ 7 | การเรียนรู้ในสถานประกอบการ |
| ตอนที่ 8 | การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม |
| ตอนที่ 9 | ทฤษฎีระบบ |
| ตอนที่ 10 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |
| ตอนที่ 11 | กรอบความคิดในการวิจัย |

ตอนที่ 1 การศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์เราทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตั้งแต่เกิดจนตาย เนื่องจากการศึกษาที่เราได้รับการเรียนรู้มาโดยตลอดอีกทั้งยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการที่ขาดโอกาสในการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำตนเองไปสู่การพัฒนาอาชีพและอยู่รอดได้ในสังคม

1.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตได้มีผู้นิยามเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

Faure (1972) การศึกษาตลอดชีวิตได้ครอบคลุมการศึกษาทุกระดับทุกลักษณะ เป็นการศึกษาโดยรวมทั้งหมดไม่ว่าจะมองการศึกษาในส่วนตัวหรือการศึกษาลักษณะใด การศึกษาตลอดชีวิตไม่ได้เป็นระบบการศึกษา แต่เป็นหลักการการศึกษาซึ่งรวมการศึกษาทุกระบบไว้ด้วยกันทั้งหมดและเป็นการพัฒนาการศึกษาทุกส่วน

Dave (1973) การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นเมื่อชีวิตเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อ

ชีวิตสั้นสุดลง การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดในทุกช่วงวัยของชีวิตตั้งแต่เด็กจนกระทั่งการศึกษาในสถาบันการศึกษา เมื่อเป็นผู้ใหญ่อาจจะอยู่ในลักษณะการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

Peterson (1975) กระบวนการของการจัดโอกาสทางการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Unesco (1976) กระบวนการจัดการศึกษาในภาพรวม เป็นจัดการศึกษาสำหรับเด็กจนถึงการศึกษาในภาพรวม ที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม ครอบคลุมตั้งแต่การจัดการศึกษาสำหรับเด็กจนถึงการศึกษาผู้ใหญ่อย่างเป็นทางการต่อเนื่องการศึกษาจะไม่สิ้นสุดที่การสอบและการได้รับใบประกาศจากสถาบันการศึกษา แต่ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

Knowles (1980) การศึกษาตลอดชีวิตเป็นเกณฑ์หรือแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ เป็นระบบการถ่ายทอดความรู้หรือให้บริการศึกษารูปแบบใหม่ที่ช่วยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ไม่เหมือนกับการเรียนรู้ในโรงเรียน ทุกคนสามารถเลือกเรียนได้จากแหล่งต่างๆ ทั่วไปตามช่วงเวลาที่คุณเองคิดว่าสะดวก มีความต้องการจะเรียนรู้ในสถานที่ที่ผู้เรียนเชื่อใจได้ และไม่จำกัดอายุ

สุนทร สุนันท์ชัย (2543) กระบวนการอันเกิดผลดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล ซึ่งสามารถทำได้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อมุ่งให้คนพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยพัฒนาต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

สุมาลี สังข์ศรี (2544) เป็นการศึกษาทั้งหมดของชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน และพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละคน เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ทุกชนิด ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิตเป็นผลรวมจากการศึกษาทุกประเภทที่ได้รับตั้งแต่เกิดจนตาย

จึงสรุปได้ว่าการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นการเรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการปรับตัวให้สามารถอยู่รอดกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคคลนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสมบูรณ์

1.2 เป้าหมายและความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต

ครุฑคน (2554) ได้ให้เป้าหมายและความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
2. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย
3. สามารถเลือกรับรู้จากการศึกษารูปแบบต่างๆที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเอง
4. สามารถพัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

ในสังคม

5. การศึกษาที่จัดให้แก่วัยเด็กถึงผู้สูงอายุ
6. การจัดการศึกษาที่บริการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกคนในแต่ละช่วงวัยตลอดชีวิต
7. การจัดกิจกรรมการศึกษาที่ต่อเนื่องสอดคล้องกับชีวิตจริง
8. การจัดกิจกรรมการศึกษาที่กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ได้

ดำเนินชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

จึงสรุปได้ว่า เป้าหมายและความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถ ซึ่งสามารถศึกษาตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และสอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเอง

1.3 องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (2555) การศึกษาตลอดชีวิตประกอบด้วยกระบวนการทางการศึกษาที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษาที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนแน่นอนและมีลำดับ มีการแบ่งชั้นเรียนตามอายุ จัดการเรียนการสอนตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงโดยมีลักษณะที่สำคัญคือมีหลักสูตรเวลาเรียนที่แน่นอน มีการจำกัดอายุผู้เรียน มีการลงทะเบียนเรียนและมีการวัดผล การประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร การเรียนเน้นในเรื่องอนาคตส่วนใหญ่มีสถานที่แน่นอนในการเรียน

2. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรม การศึกษาที่จัดขึ้นนอกโรงเรียนปกติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการเป็นประชาชนอยู่นอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ในการเรียนที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีหลักสูตร เวลาเรียน มีการลงทะเบียน มีการประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร ไม่จำกัดอายุ เป็นการเรียนนอกโรงเรียน เน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน มีเวลาเรียนที่ไม่แน่นอน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อ ชุมชน แหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน และไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอนเรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งไม่จำกัดเวลาเรียน สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต การศึกษาทั้งสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนได้ โดยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งจะสอดคล้องตามความต้องการของบุคคล ชุมชน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในที่สุด

ปฐม นิคมานนท์ (2543) ได้กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการผสมผสานระบบการศึกษาทั้งสามระบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลเป็นต้นไป โดยเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ประกาศนียบัตร การศึกษานอกโรงเรียน เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน เน้นการปฏิบัติจริงและการนำไปใช้ ส่วนการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถเสริมสร้าง ค่านิยม บุคลิกภาพ และทักษะตลอดจนความรู้ต่างๆจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันจากแหล่งความรู้ในสังคม เป็นการศึกษาแบบไม่มีกำหนดหลักสูตรแน่นอนเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน สื่อ บุคคลในครอบครัว เพื่อการเรียนรู้และนันทนาการ ไม่มีวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตร ไม่จำกัดระยะเวลา ผู้เรียนมีทุกเพศวัย การเรียนการสอนมีลักษณะหลากหลายตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

เพ็ญณี แนนรท (2544) การศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ

1. ความเชื่อในเรื่องการเรียนตลอดชีวิตของสถาบันและองค์การต่างๆที่จะนำไปสู่ความร่วมมือในการศึกษาให้กับประชาชน
2. ความเชื่อในการเรียนตลอดชีวิตที่จะทำให้ประชาชนปรับตัวเพื่อเรียนรู้และศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
3. ความเชื่อเรื่องการเรียนตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและทักษะการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนเพื่อเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาออกไปจะมีทักษะที่สำคัญในการชี้แนะตนเองในการศึกษาหาความรู้

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิตนั้นประกอบด้วยความเชื่อในเรื่องของสถาบัน องค์การต่างๆ ประชาชน เพื่อนำไปสู่การศึกษาการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาทักษะให้กับตนเองและเกิดการจัดการเรียนการสอนให้ในระบบโรงเรียน

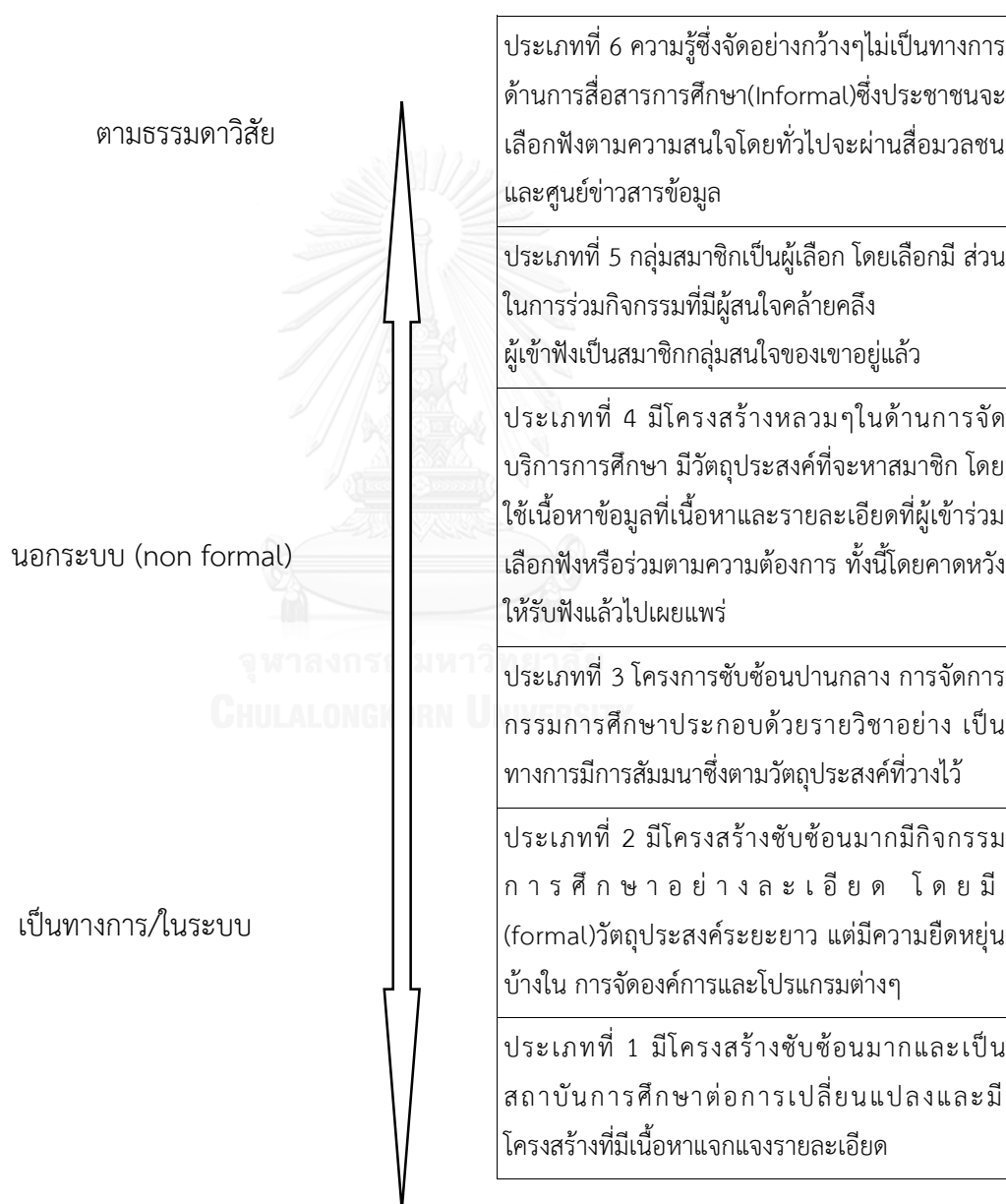
1.4 ความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Spaulding (1974) เชื่อว่าเป็นกระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้คนสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี สิ่งที่ดีควรได้นำเสนอคือกระบวนการที่เรียกว่า สังคมการเรียนรู้โดย UNESCO (1976) ได้กล่าวถึงว่าการศึกษาดูโดยไม่มีโรงเรียนและการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมสังคมในวงกว้างและนำไปสู่ตัวเลือกของการพัฒนาการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะบริบทของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีโอกาสรับการศึกษาที่หลากหลาย ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยบุคคลจะได้มีโอกาสในการพัฒนาความสนใจของตนเอง พัฒนารสนิยมของตนเองและความสามารถของบุคคลนั้นๆที่จะทำให้ช่วงชีวิตของตนเองมีความสมบูรณ์มากเท่าที่ตนเองต้องการ

Spaulding (1974) ได้รวบรวมการจัดกลุ่มการศึกษาและสถาบันโดยพิจารณาจากผู้เข้ารับการศึกษาก่อนหลัก โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ

แผนภาพที่ 2.1 ช่วงของกิจกรรมและบริการการศึกษาตลอดชีวิต (Spaulding,1974) โดยระบบเปิด เป็นการศึกษาแบบไม่มีการแข่งขัน ไม่มีการคัดเลือก ผู้เรียนเลือกเรียนเองตามความต้องการ รายวิชา กำหนดตายตัวน้อยที่สุด มีหรือไม่มีประกาศนียบัตรก็ได้ ตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้า เนื้อหา มีประโยชน์และใช้ได้ทันที

ช่วงของกิจกรรมและบริการการศึกษาตลอดชีวิต



จึงสรุปได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแบ่งช่วงของกิจกรรมและบริการการศึกษาตลอดชีวิตได้ออกเป็น 3 ช่วง คือ ตามธรรมชาติวิสัย นอกระบบโรงเรียน เป็นทางการหรือในระบบ โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ 1) มีโครงสร้างซับซ้อนเป็นสถาบันการศึกษาและมีโครงสร้างเนื้อหาที่แจ่มแจ้ง รายละเอียด 2) มีโครงสร้างซับซ้อน มีกิจกรรมการศึกษา วัตถุประสงค์ระยะยาว มีความยืดหยุ่น มีการจัดเป็นโปรแกรมต่างๆ 3) โครงสร้างซับซ้อนปานกลาง การจัดการกรรมการศึกษาประกอบด้วยรายวิชาอย่าง เป็นทางการมีการสัมมนาซึ่งตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 4) มีโครงสร้างแบบหลวมๆในด้านการจัดบริการการศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่จะหาสมาชิก โดยใช้เนื้อหาข้อมูลที่เนื้อหาและรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมเลือกฟังหรือร่วมตามความต้องการ ทั้งนี้โดยคาดหวังให้รับฟังแล้วไปเผยแพร่ 5) กลุ่มสมาชิกเป็นผู้เลือกโดยเลือกมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมที่มีผู้สนใจคล้ายคลึงผู้เข้าฟังเป็นสมาชิกกลุ่มสนใจของเขาอยู่แล้ว 6) ความรู้ซึ่งจัดอย่างกว้างๆไม่เป็นทางการด้านการสื่อสารการศึกษา ซึ่งประชาชนจะเลือกฟังตามความสนใจโดยทั่วไปจะผ่านสื่อมวลชนและศูนย์ข่าวสารข้อมูล

1.5 การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพ็ญณี แนนรท (2544) การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเริ่มพัฒนาโดยการสร้างความตระหนักให้เกิดกับประชาชนโดยรวม โดยบุคคลกลุ่มแรกต้องพัฒนาคือบุคลากรในสถาบันการศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ เพราะรูปแบบการศึกษาได้มุ่งเน้นบทบาทของโรงเรียนที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชนและผู้ผสมผสานองค์ความรู้เข้าด้วยกัน การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่มีมุมมองขัดแย้งกับการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยการศึกษตลอดชีวิตนั้น สถาบันการศึกษาต้องปรับรูปแบบและระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วและเป็นผู้ใหญ่ โดยสถาบันการศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเพื่อที่จะเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะ พร้อมทั้งจะออกจากสถานศึกษาไปแล้วสามารถดำเนินการเรียนได้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นทักษะการเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนรู้จักวิธีเรียนด้วย

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นจะเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรในสถาบัน ซึ่งครู อาจารย์ ต้องมีรูปแบบที่สามารถสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนซึ่งหากผู้เรียนได้ออกจากสถานศึกษาไปแล้วยังสามารถดำเนินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

1.6 รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต

ครูกศน (2554) รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตมีลักษณะดังนี้
การศึกษาวิชาสามัญ ครอบคลุมตั้งแต่การสอนอ่านเขียนเพื่อการอ่านออกเขียนได้ การศึกษา

ที่เทียบเท่าระดับ ประถม มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การศึกษาทางด้านวิชาชีพ มีการจัดการอบรมวิชาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาวในหลายสาขา อาชีพแบบมีประกาศนียบัตรและไม่มีประกาศนียบัตร

การให้ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยการอบรมโดยวิทยากร และโดยสื่อต่างๆ การจัดกิจกรรมจะมีความยืดหยุ่นในเรื่องระเบียบต่างๆ ไม่จำกัดอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ ความสนใจ ความยืดหยุ่นในเวลาเรียน สถานที่เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งสนองความต้องการของผู้เรียนในแต่ละชุมชนและสังคมการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดที่สถานศึกษาไม่จำกัดเวลา มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริงและพัฒนาการของผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเป็นการที่ช่วยให้เกิดความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ มีการอบรมทางวิชาชีพ มีการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งไม่ได้จำกัด เพศ การศึกษา อาชีพ ความสนใจ ความยืดหยุ่นในเวลาเรียน สถานที่และกิจกรรมแต่มุ่งสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตอนที่ 2 การศึกษานอกระบบ

2.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบได้มีผู้ให้นิยามการศึกษานอกระบบดังต่อไปนี้

Coombs (1973) กิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาภาคปกติ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาภาคปกติ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นต่างหากหรือจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมใหญ่อื่นๆเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้บริการกลุ่มผู้เรียนที่กำหนดเป็นเป้าหมายและอย่างมีความมุ่งหมาย

อุนดา นพคุณ (2523) การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นโดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ที่จะให้การเรียนรู้แก่ประชาชนที่สามารถกำหนดเป้าหมายไว้ผู้รับการศึกษาเอง มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการจะรับรู้ กิจกรรมดังกล่าวจัดให้แก่ประชากร ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชนและทุกระดับการศึกษา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ค่านิยมที่ดี กิจกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่าเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความสนใจของผู้เรียนและปัญหาชุมชน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538) เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ที่มีความหมายยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ และเนื้อหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ

ปัญหาและความต้องการของบุคคลกลุ่มต่างๆในสังคม ทั้งกลุ่มด้อยโอกาส ขาดโอกาส และพลาดโอกาสจากการศึกษาในโรงเรียน

อาชัญญา รัตนอุบล (2540) เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาซึ่งเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียนตามปกติ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะอ่อนตัวให้ผู้เรียนมีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธีจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและสังคมเป็นอย่างมาก การศึกษานอกโรงเรียนมีความหมายครอบคลุมถึงมวลประสบการณ์การเรียนรู้ทุกชนิดที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติการเรียนรู้จากสังคม และการเรียนรู้ที่ได้รับจากโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในโรงเรียนตามปกติ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีไต่อยู่ในระบบโรงเรียนปกติ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ฝึกฝนอาชีพ หรือการพัฒนาความรู้เฉพาะเรื่องตามที่ตนสนใจ

สุมาลี สังข์ศรี (2544) เป็นการจัดกิจกรรมนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรนอกโรงเรียนได้แก่ ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่างๆ ตลอดจนประชากรที่อยู่พ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วจนถึงผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรม การศึกษามีวัตถุประสงค์ในการเรียนที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ที่หลากหลายมีความยืดหยุ่นในเรื่องหลักสูตร เวลาเรียน สถานที่เรียน วิธีเรียน และไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุ อาชีพ พื้นฐาน การศึกษา เน้นหาเน้นเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) (2545) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลา การศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ มีหลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาการเรียนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการ และศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ตามพระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า การศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผล

ทวีป อภิสิริ (2554) เป็นการศึกษาที่จัดให้กับบุคคลกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกโรงเรียน นอกสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดโดยภาครัฐและเอกชน เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการจัดมากกว่าการศึกษาในระบบ สถานที่เรียนไม่คงที่แม้จะมีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรแต่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลายเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาต่อยอดให้สูงขึ้น มีการวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นการปฏิบัติได้จริง ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตามหลักสูตรในระบบโรงเรียนได้ เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วอาจจะประกาศนียบัตร วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือปริญญาบัตร หรือไม่มีก็ได้

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล(2009) กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ หรืองานอดิเรกต่างๆ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับหรือไม่ได้รับเกียรติบัตรก็ได้ ซึ่งเกียรติบัตรนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อ ยกเว้นการศึกษาสายสามัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีการมอบวุฒิบัตรที่สามารถเปรียบเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้

จึงสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้กับผู้เรียนทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้เกิดความรู้ความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถจะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงผู้สูงอายุ โดยผู้เรียนจะได้รับประกาศนียบัตรหรือไม่ก็ได้ก็ได้ เน้นการนำไปปฏิบัติใช้จริงในการทำงานและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

2.2 หลักการของการศึกษานอกระบบ

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547) หลักการของการศึกษานอกระบบได้ยึดหลักสำคัญ 5 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบส่วนมากเป็นผู้พลาดโอกาส และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอาจมีความแตกต่างทางด้านสภาพในสังคม อาชีพ เศรษฐกิจ และข้อจำกัดต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ

ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ หากแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกระบบจะต้องจัดการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตน สามารถเรียนรู้ เกิดความสำนึกที่จะพัฒนาตนเองได้ เป็นคนคิดเป็น ปรับตัวเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต หลักการนี้อยู่บนพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้สัมพันธ์กับสภาพปัญหา วิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นของผู้เรียน ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สิ่งดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นลักษณะของการบูรณาการจึงมีความเหมาะสม โดยบูรณาการสาระต่างๆ เพื่อการเรียนรู้และบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

4. หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน หลักการนี้เป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม ครูคน มีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียน ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ วิธีการเรียน และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษานอกระบบที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนนับว่าสำคัญ เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน ก่อให้เกิดความร่วมมือความผูกพัน เอื้ออาทร การช่วยกันและกัน ปลุกฝังวินัยในตนเอง ฝึกความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีวุฒิภาวะ สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชน ก็นับว่าเป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบ ชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรเป็นแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ เพื่อผลิตผู้เรียนที่เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนต่อไป

ทวีป อภิสสิทธิ์ (2554) การศึกษานอกระบบได้มีหลักของการศึกษานอกระบบดังต่อไปนี้

1. เน้นความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ
3. จัดการศึกษาให้สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้เรียนรู้ในสิ่งที่สัมพันธ์กับชีวิต
4. จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนมิได้จำกัด

เฉพาะครู อาจจะเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหรือจากท้องถิ่น

สรุปได้ว่าหลักการการศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนหรือในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้สามารถเรียนรู้โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนเอง เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าการศึกษาในระบบโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริงจนเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามธรรมชาติ เรียนรู้จากสังคมและโปรแกรมที่จัดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม และปรับตัวเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุมาลี สังข์ศรี (2545) เป็นการศึกษาที่จัดบริการแก่บุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ทุกสภาพความเป็นอยู่ ทุกถิ่นที่อยู่อาศัยอย่างทั่วถึงและเสมอภาคโดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการรับการศึกษา โดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต มีความรู้ในการประกอบอาชีพได้รับความรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้สิทธิ หน้าที่ของพลเมือง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญปัญหา รู้จักคิด วิเคราะห์สถานการณ์ สามารถแสวงหาความรู้และเลือกรับความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติ พื้นฐานของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและ การเมือง ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของประชากรซึ่งหากประชากรมีคุณภาพแล้วการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องการให้ประชาชนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ดังนี้คือ

- 1.1 เพิ่มพูนความรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ไม่เฉพาะการอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอื่นอีก เช่น ด้านเศรษฐกิจ การปกครองและสุขภาพพลานามัย เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับและปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองหรือชุมชนของตนให้ดีขึ้น

1.2 เกิดทัศนคติที่ดีในสังคมที่ประชาชนมีคุณภาพ ซึ่งจะต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา ไม่ว่าจะเป็นด้านกรปกครองแบบประชาธิปไตย ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และการเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นต้น

1.3 เกิดทักษะหรือความชัดเจนในชีวิต สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและการคมนาคมสื่อสารที่รวดเร็ว สังคมจึงไม่อาจหยุดนิ่ง เศรษฐกิจที่มีความไม่เสถียรและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการช่วยให้ความรู้แก่บุคคลเพื่อเป็นปรับตัวไปตามสภาพแลสถานการณ์ใหม่ของสังคมให้ได้ ดังนั้นบุคคล จึงควรได้รับความรู้เพื่อจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะในอาชีพของตนจนสามารถเข้าแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน หรือเพื่อจะได้มีทักษะ รู้จักประหยัดทรัพยากร และรู้จักใช้ทรัพยากรได้อย่างเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมได้

2. เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชน ซึ่งมีความมุ่งหวังในการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม หรือพัฒนาด้านวัตถุที่ดีขึ้น เช่น การส่งเสริมด้านการผลิต การส่งเสริมการคมนาคม และการส่งเสริมสาธารณสุข เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นการมุ่งที่จะทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และสามารถเข้าใจปัญหาของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วชุมชนจะมีทรัพยากรอยู่ 3 ประเภทด้วยกัน คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเทคนิค และทรัพยากรตามธรรมชาติ

3. เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษา โดยการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุน ความเป็นธรรมในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัยและทุกชุมชน เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอันจะนำไปสู่ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองและสังคมของตนได้ต่อไป

4. เพื่อส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศชาติ ซึ่งการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงมีส่วนช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับบรรณคดี ประวัติศาสตร์ และศิลปะประจำท้องถิ่น ที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมของประเทศชาติขึ้น ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบรู้จักการประพฤติปฏิบัติตนตามความถูกต้องและเหมาะสมของจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศตลอดจน

5. เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในหมู่ ซึ่งเป็นการช่วยสนับสนุนพัฒนาความสามารถทางด้านประชาธิปไตยของประชาชนไทย และยังส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ รู้จักการรับผิดชอบงานร่วมกัน รู้จักการแบ่งงานกันทำ รู้จักการปรับตัว และเคารพในความ

คิดเห็นสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ประชาชนได้รู้จักคิดวิพากษ์วิจารณ์ วิเคราะห์ปัญหา และสามารถตัดสินใจภายใต้ระบอบประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องอีกด้วย

6. เพื่อพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นการช่วยให้บุคคลได้ใช้ชีวิตอย่างสมบูรณ์ รู้จักการใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อน รู้จักการอ่านหนังสือที่ตนสนใจ รู้จักฟังเพลงเพื่อความเพลิดเพลิน และได้รู้จักการผ่อนคลายจากความตึงเครียดของชีวิตอีกด้วย อีกทั้งยังเป็นการยังช่วยสนับสนุนให้บุคคลรู้จักพัฒนาจิตใจของตนเองให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีความเชื่อและเข้าใจในเรื่องของความดีและสิ่งที่ไม่ดี ตลอดจนสามารถวิเคราะห์แยกแยะตัดสินใจและเข้าใจสภาพการณ์ในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จึงสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียน ทุกเพศ วัย ทุกอาชีพ ได้พัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นทางด้านบุคคล ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ความเป็นธรรม ศิลธรรม สังคมและวัฒนธรรม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีทัศนคติ ค่านิยมที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถรับรู้ข่าวสารบ้านเมือง สามารถแยกแยะวิเคราะห์ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

2.4 ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน

Coombs (1974) การศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ถูกจำแนกไว้ 4 ประเภท คือ

1. การศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น และมีความเข้าใจเบื้องต้นด้านวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
2. การศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นการเสริมความรู้ทักษะ และเจตคติในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครอบครัว เช่น เรื่องสุขภาพอนามัย การบริโภคอาหาร การวางแผนครอบครัว
3. การศึกษาเพื่อปรับปรุงองค์กร เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับปรุงองค์กรของตนเองได้ สามารถปกครองตนเองได้
4. การศึกษาเพื่อการอาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีอาชีพรายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้แบ่งประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา การศึกษาเพื่อชุมชน เป็นต้น
2. การศึกษาด้านทักษะอาชีพ ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรมเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทักษะที่เป็น

ประโยชน์เพื่อการประกอบอาชีพตามความต้องการในสาขาวิชาต่างๆ

3. การให้บริการข่าวสารและสารสนเทศต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมการจัดห้องสมุด ประชาชน ห้องสมุดเคลื่อนที่ แหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อการศึกษาตลอดจนหนังสือ วารสาร
4. การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
5. การศึกษาเพื่อสันติภาพและด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ การสร้างความสงบเรียบร้อย การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกระบวนการทางสังคม
6. การศึกษาด้านศิลปะวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล ได้แก่ กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การใช้เวลาว่างหรืองานอดิเรก

สุมาลี สังข์ศรี (2539) ได้ประเภทการศึกษานอกระบบเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. การศึกษานอกระบบประเภทการศึกษาพื้นฐานซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้นมีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความรู้ในการอ่านออกเขียนได้ การคำนวณขั้นพื้นฐาน
2. การศึกษานอกระบบประเภทการให้ความรู้และทักษะอาชีพ ซึ่งเป็นการให้ความรู้ทางวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงอาชีพที่ประกอบอยู่หรือสร้างอาชีพใหม่ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น
3. การศึกษานอกระบบประเภทการให้ความรู้ทั่วไปและข่าวสารข้อมูลในปัจจุบัน และยังเป็น การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) การจัดการศึกษาตามประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมทาง การศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เพื่อให้บุคคลหรือผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคม การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ความเชื่อตามประสบการณ์เดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน จึงเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขในสังคม อีกทั้งยังเป็นการศึกษาเพื่อปรับปรุงองค์กรและสังคมให้ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่าประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาทางด้านอาชีพ สามารถสื่อสารอ่านออกเขียนได้ คำนวณได้ในขั้นพื้นฐาน มีความรู้และทักษะชีวิตที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตที่ตนเองได้ตั้งใจไว้ อีกทั้งมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ในการดำรงชีพในสังคมได้เป็นอย่างดี เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม

ตอนที่ 3 การศึกษาตามอัธยาศัย

3.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยได้มีผู้นิยามเกี่ยวกับแนวคิดการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ(2542) ได้นิยามในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้ อื่นๆ

วิศนี ศิลตระกูล และอมรา ปฐภิญโญบุรณ (2544) การศึกษาตามอัธยาศัยคือ วิธีการและ กิจกรรมที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นโดยการถูกผลักดันให้เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการ สนทนา เกี่ยวข้องกับการสำรวจและขยายประสบการณ์ โดยไม่อาจทำนายล่วงหน้าได้และมักเป็นสิ่งที่ บังเอิญเกิดขึ้นหรืออุบัติขึ้น โดยอยู่นอกบริบทของชั้นเรียน หรือการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีครู กำกับ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้นิยามในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน ของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ในคัมภีร์กศน ได้ให้นิยามว่า การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นการ เรียนรู้จากประสบการณ์ โดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจ ได้รับความรู้อย่างไม่รู้ตัว โดยผ่านสื่อไปใช้ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเองนับตั้งแต่การเลือกที่จะเรียนรู้ หรือไม่เรียน จะเรียนรู้เรื่องใดผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้น ตามวิถีที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม โอกาส โดยศึกษาจาก ประสบการณ์ การทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อมวลชน ชุมชน แหล่งความรู้ต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลา เรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มี สถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2553) การศึกษาตามอัธยาศัย สามารถดำเนินไปพร้อมๆกับการศึกษา แบบเป็นทางการ (การศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ) โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือ กระบวนการที่ผู้สอนหรือผู้จัด ประยุกต์ใช้ หรือเรียกว่า โปรแกรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ตาม

อัยาศัย ในการจัดการศึกษานอกระบบสามารถเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ตามอัยาศัยไปพร้อมกับการพัฒนาตนเอง แก้ปัญหาชุมชน หรือสังคมด้วยเช่นกัน

ผลการวิจัยและการสำรวจของการจัดการศึกษาตามอัยาศัยของ New Approach to Lifelong Learning : NALL ได้นิยามขอบเขตการศึกษาตามอัยาศัยว่า เป็นสิ่งที่ประชาชนทั่วไปทำหรือปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่หรือเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพ อนามัยและงานยามว่าง รวมทั้งงานที่ทำหรืองานที่ไม่มีจ้ง โดยแบ่งการศึกษาและการเรียนตามอัยาศัยออกเป็น 4 ประเภทคือการศึกษาตามอัยาศัยที่เกี่ยวกับการจ้งงาน การศึกษาตามอัยาศัยที่เกี่ยวกับกิจกรรมในครอบครัวและในบ้าน การศึกษาตามอัยาศัยที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องทั่วๆไปที่กำลังเป็นที่สนใจ การศึกษาตามอัยาศัยที่เกี่ยวกับงานในชุมชน

อมรา ปฐภิญโญบุรณ์ (2553) เป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต ที่เปิดโอกาสในการเรียนรู้ผู้สนใจทุกเพศ วัย อย่างไร้ขีดจำกัด โดยผู้เรียนต้องกำหนดขึ้นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นการเติมเต็มความต้องการและการพัฒนาศักยภาพหลังการจบการศึกษา ทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัยาศัยที่น่าสนใจหลายประการทั้งแบบแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานประกอบการ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ที่เอื้อการเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด เป็นการขยายรูปแบบในการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและเน้นความเป็นบุคคลมากขึ้น

Combs and Ahmed (1974) อ้างใน อมรา ปฐภิญโญบุรณ์ (2553) เป็นกระบวนการตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลแสวงหา สะสมความรู้ ทักษะ เจตคติ เกิดความกระจ่างชัดจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันรวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งที่บ้านที่ทำงานหรือขณะกำลังเล่น เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้จากเจตคติของครอบครัวและเพื่อนๆจากการท่องเที่ยว การอ่านหนังสือ และหนังสือพิมพ์ โดยการฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์ ดูโทรทัศน์ ฯลฯ การศึกษาตามอัยาศัยไม่ได้เป็นระบบและไม่ได้แม้แต่จะตั้งใจให้เกิดเวลาใด แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในช่วงกว้างของชีวิตซึ่งรวมถึงช่วงที่อยู่ในโรงเรียนด้วย

La Bell (1892) อ้างใน อมรา ปฐภิญโญบุรณ์ (2553) เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถแสวงหาและรับรู้ ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจที่กระจ่างชัดเกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว

อมรา ปฐภิญโญบุรณ์(2554) การศึกษาตามอัยาศัยเกิดจากแนวคิดผ่านการสนทนา แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลเชิงวัฒนธรรม โดย เปาโล แฟร์ นักการศึกษาและคิดก้าวหน้าชาวบราซิล ในช่วงทศวรรษปีค.ศ.1970 และปีค.ศ.1990 ตอนต้น เปาโล แฟร์เชื่อว่าเผยแพร่เพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนในอเมริกาได้ จัดว่าเป็นการศึกษาตามอัยาศัยที่เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายอีกแนวหนึ่ง

จึงสรุปได้ว่า การศึกษาตามอัยาศัยเป็นการศึกษาโดยผู้เรียนต้องการแสวงหาความรู้ เพื่อเติมเต็มความต้องการของตนเอง โดยไม่มีเวลาการศึกษาที่แน่นอน อาจเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับ

สภาพแวดล้อมตามวิถีชีวิตของตนเอง เช่น การดูโทรทัศน์ ท่องเที่ยว ฟังวิทยุ เป็นต้นนั้น ไม่มีประกาศนียบัตร ผู้เรียนจะเกิดความรู้และประเมินผลตนเองว่าความรู้ที่ได้รับนั้นตอบสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

3.2 รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2544) รูปแบบของการศึกษา ตามอัธยาศัยไว้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบของการศึกษาไม่เป็นทางการ และมีแบบแผนที่ชัดเจนเหมือนการศึกษาในระบบ และการศึกษานอก ระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีการแบ่งระดับการศึกษา ไม่มีชั้นเรียน และรายวิชา รูปแบบของ การศึกษาตามอัธยาศัยจึงมีได้หลากหลาย บางรูปแบบเป็นเพียงกิจกรรมการเรียนรู้ หรือกิจกรรม การศึกษาที่จัดขึ้น บางรูปแบบเป็นสถานการณ์ ปรากฏการณ์ที่อาจมีขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยการสร้างขึ้นของสิ่งมีชีวิต หรือแม้กระทั่งสิ่งที่เกิดในสังคมตามปกติ โดยมีได้เกี่ยวข้องกับการศึกษาใดๆ บางประเภทเป็นเพียงปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น กิจกรรมการพูดคุย ถกเถียงปัญหาการหารือ และการสืบค้นบางอย่าง การเรียนรู้จากแหล่งความรู้ และสื่อประเภทต่างๆ ตลอดจนสื่อสารมวลชน ที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาโดยตรงล้วนเป็นรูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งสิ้น

2. รูปแบบของการศึกษาระบบย่อย ในต่างประเทศบางประเทศ จัดรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัยในชื่อที่คุ้นเคย เช่นที่ สก๊อตแลนด์ อธิบายหลักการศึกษตามอัธยาศัยว่าเป็น การศึกษาชุมชนในเยอรมนีเรียกว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ในฝรั่งเศสใช้การแสดง (เลียนแบบ) วาเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยเรียกว่า การแสดงจำลองแบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มอเมริกาใต้ใกล้เคียงกับการศึกษาประชาชนในเรื่องความยุติธรรมและประชาธิปไตย ในบางชุมชนของอังกฤษเรียก การศึกษาตามอัธยาศัยว่าเป็นการเรียนรู้และการสนทนาประชาธิปไตย บางกลุ่มจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีงานทำของเยาวชนเป็นการศึกษาตามตามอัธยาศัย บางประเทศนับเอาการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ในสถานประกอบการระหว่างการทำงานว่าเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยด้วย รวมทั้งการเรียนรู้เพื่อดูแลสุขภาพโดยผู้ป่วยเองและโดยผูดูแลผู้ป่วยที่เรียกว่า การศึกษาเพื่อการฟื้นฟูสุขภาพ ก็จัดว่าเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาตามอัธยาศัย

3. รูปแบบของการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยในบริบทของการเรียนรู้อาจเกี่ยวเนื่องกับการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยแบบที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีส่วนจัด และการรวมอยู่ในสถานการณ์ ที่เรียกว่า การเรียนรู้ตามสถานการณ์ ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์กับชุมชน และเกี่ยวของกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีลำดับของการเปลี่ยนแปลงของประสบการณ์ใน ระหว่างการแก้ไขปัญหาและการเรียนรู้ไปพร้อมกัน รูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยจึงขึ้นอยู่กับ สิ่งที่เกี่ยวข้อง

อการเรียนรู้ที่โดยมากมักก่อรูรอบๆตัวที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ กระบวนการจัดการสภาพการเรียนรู้จากสภาพการณ์และลักษณะของผู้เรียนและผู้ดำเนินการศึกษาตามอัธยาศัย และ กระบวนการเรียนรู้ซึ่งมักเป็นการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ของของปัจเจกบุคคล และการเรียนรวมกันระหว่างสมาชิกที่มีส่วนในชุมชนหรือรวมในสถานการณ์นั้นๆ

จินตนา สุขจรรย์ (2554) การศึกษาตามอัธยาศัยมี 2 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ สื่อต่างๆและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. การเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้นโดยมีหลักสูตรรูปแบบ จุดประสงค์ แต่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเอง

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยจากการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่างๆ อาจจะมีหรือไม่มีการจัดเป็นรูปแบบหลักสูตรก็ได้ อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ แต่จะตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่อยู่ที่ตัวผู้เรียนเอง

3.3 องค์ประกอบการศึกษาตามอัธยาศัยที่สำคัญ คือ

ทวีป อภิลิทธิ์ (2554)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการศึกษาตามอัธยาศัยที่สำคัญคือ

1. เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ตามความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์
2. ถ้ามีการสอนก็สอนกันเอง เรียนรู้กันเองโดยไม่มีพิธีรีตองอะไรให้ยุ่งยากแก่การเรียนรู้และการสอน
3. ไม่มีการตั้งกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้และการสอน ถ้าจะมีก็เป็นการตั้งกฎกติกาตนเองในระหว่างผู้เรียนและผู้ถ่ายทอดความรู้
4. ไม่มีการบังคับหรือก่เกณฑ์ให้มาเรียนรู้ ผู้เรียนรู้มาเรียนด้วยใจอยากรู้และความต้องการของผู้เรียนเอง
5. เป็นการเรียนรู้ที่เป็นไปตามหลักอนิจจังของพุทธศาสนาคือ มีเกิดขึ้นตั้งอยู่และดับไปหมายถึงความรู้บางเรื่องเมื่อผู้เรียนสนใจเรียนรู้ มีความนิยมและศรัทธาในความรู้ด้านนั้นหรือเรื่องนั้นๆ ความต้องการเรียนรู้ ความสนใจของคน ความศรัทธาในการเรียนก็ยังคงอยู่และถ่ายทอดความรู้ต่อไปเรื่อยๆ แต่เมื่อใดความต้องการ ความสนใจ ความศรัทธาที่จะเรียนรู้ด้านนั้นๆหรือเรื่องนั้นๆลดลงหรือหมดไป การถ่ายทอดความรู้ และการเรียนรู้ในด้านนั้นๆหรือเรื่องนั้นๆก็จะลดลงหรือยุติไป
6. เป็นการศึกษที่ให้โอกาสแก่คนทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย ได้ศึกษาเรียนรู้ตามอัธยาศัยได้เท่าเทียมกันตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

วรรณธ์ อภินันท์กุล (2554) ได้ให้องค์ประกอบของการศึกษาตามอัธยาศัยมีองค์ประกอบสำคัญมีดังนี้

1. แนวคิดและปรัชญา การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความมุ่งหมาย การศึกษาตามอัธยาศัยมีได้หลายเป้าหมายและหลายวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและนันทนาการของบุคคลแต่ละคนมากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เชิงวิชาการ
3. หลักสูตร การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีหลักสูตร แต่เป็นลักษณะการเรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อ และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
4. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ บุคคลทุกคน ซึ่งมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกพื้นที่ โดยไม่มีการจำแนกสถานภาพทางสังคม
5. ผู้สอน ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ บุคคลทุกคนที่มีศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
6. ความรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยทำให้เกิดความรู้ด้วยการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
7. วิธีการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีหลายรูปแบบ ไม่มีแบบแผนแน่นอน ไม่มีรูปแบบแน่นอน
8. ระยะเวลา การศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเกิดได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิตของผู้เรียน
9. วุฒิการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีวุฒิปัตร์ แต่บางกิจกรรมอาจมีเกียรติบัตร
10. กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ตามการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิถีชีวิตของผู้เรียน
11. สื่อการเรียนรู้ ลักษณะสื่อการศึกษาตามอัธยาศัยมีความหลากหลายตามที่ผู้เรียนต้องการ
12. การประเมินผล การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยตัวผู้เรียนเอง จึงไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจน แต่บางกิจกรรมมีการประเมินผลเพื่อให้ผลย้อนกลับต่อผู้รับบริการ

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย การศึกษาที่เกิดขึ้นตามความต้องการของผู้เรียนเอง เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่มีระยะเวลา มีการเรียนรู้ที่ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน

ตายตัว สามารถเรียนรู้โดยไม่มีที่ตั้งกฎเกณฑ์ ไม่มีวุฒิบัตร เรียนรู้ได้ผ่านสื่อต่างๆหรือกิจกรรมตามวิถีชีวิตของตนเอง ไม่มีการประเมินผล การประเมินผลนั้นวัดได้จากความพอใจของผู้เรียนเอง

3.4 ความสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัย

อุดม เชยกิจวงศ์ (2544) ได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1. เป็นการสืบต่อวัฒนธรรม ประสพการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดต่อมาจากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง
2. เป็นการศึกษาที่ตอบสนองการแสวงหาความรู้ของบุคคลได้ทันทั่วทั้งที่ ทันเหตุการณ์ ต่อความต้องการในการนำความรู้ไปใช้มากกว่าการศึกษารูปแบบอื่นเป็นการศึกษาที่ให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สะท้อนถึงคุณค่าของการศึกษา ความงอกงาม ความเจริญเติบโต มากกว่าคุณค่าของการศึกษาในแง่ของวุฒิบัตร ปริญญาบัตร
3. เป็นการศึกษาที่หล่อหลอมชีวิตของบุคคลโดยการเรียนรู้จากครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะตัว หรือมีความเป็นเอกัตบุคคล
4. เป็นการศึกษาที่พัฒนาบุคคล องค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน ประสพการณ์ตรงจากการประกอบอาชีพ การเรียนรู้ดังกล่าวพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข

จึงสรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัยมีความสำคัญต่อการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาและประสพการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการให้ความรู้แก่ผู้เรียนและสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนนั้นได้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม

3.5 รูปแบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

อมรา ปฐภิญโญบุรณ์(2554) องค์ประกอบในการจัดการศึกษารูปแบบอื่น ๆ คือ ต้องมีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ วิธีการและกระบวนการในการแสวงหาความรู้ ระยะเวลา การวัดและประเมินผลลัพท์ การนำไปใช้ โดยบุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนเป็นผู้กำหนดองค์ประกอบทุกส่วน อาจมีชื่อเรียกกิจกรรม ผู้จัด ผู้เรียน ในหลายลักษณะ โดยเริ่มจากพ่อ แม่ ผู้ปกครองที่ต้องการเสริมการเรียนรู้ของลูกๆภายในบรรยากาศอบอุ่นในบ้าน และเป็นกิจกรรมเสริม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพื่อศักยภาพในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังเป็นการที่ผู้สนใจจากภายนอกเข้าไปศึกษาดูงาน หรือพบว่า ภายในสถานการณ์หรือวิถีชีวิตที่คนในชุมชนพัฒนาการเรียนรู้เพื่อเปิดพื้นที่เข้าไปศึกษาเรียกว่า แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เป็นแหล่งการเรียนรู้วิถีการดำเนินชีวิตโดยมี

กระบวนการพัฒนาชุมชน และการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก จนกลายเป็นแนวทางที่ทำให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เสริม มีผลผลิต และสามารถต่อยอดเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) การศึกษาตามอัธยาศัยมี 2 ลักษณะคือ การเรียนรู้ตามอัธยาศัยของคนในชุมชน จากสถานการณ์และองค์ความรู้ที่คิดค้นและพัฒนาภายในชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกและอีกลักษณะหนึ่งเป็นการเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอกไปนำการพัฒนาภายใน โดยสามารถต่อยอดสู่การเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ

วรรัตน์ อภินันท์กุล (2554)การศึกษาตามอัธยาศัย จึงเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยศึกษาจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ตลอดไม่จำเป็นว่าจะต้องเกิดในสถานศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถเกิดการศึกษาตามอัธยาศัยได้ ซึ่งเกิดจากความสนใจเฉพาะของแต่ละบุคคลในเรื่องนั้นๆ เป็นการเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพเพื่อใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันเป็นการต่อยอดความรู้จากการศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน บางครั้งเกิดการถ่ายทอดโดยไม่รู้ตัว เช่น การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การดูโทรทัศน์ การอ่านหนังสือ เป็นต้น

3.6 การเรียนรู้ตามอัธยาศัย

วิชณี ศิลตระกูล (2548) การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ นอกเหนือการเรียนในระบบโรงเรียน โอกาสของการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเกิดขึ้นในสถานที่และสื่อต่างๆ ได้จำแนกประเภทของการเรียนรู้ตามอัธยาศัยไว้ 3 ประเภทคือ

1. การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน หมายถึง การรู้ในคุณค่า ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม หรือทักษะต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันโดยไม่ได้ตั้งใจมาก่อนที่จะได้รับมัน โดยปกติเป็นเรื่องของกระบวนการจิตใต้สำนึก และเริ่มตระหนักว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการระลึกย้อนถึงความหลัง
2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ ผู้เรียนมิได้ตั้งใจมาก่อนว่า จะต้องเรียนในสิ่งนั้น แต่เมื่อได้รับประสบการณ์ ก็รับรู้ได้ว่าได้เรียนบางอย่างขึ้นมา ดังนั้นจึงเป็นความไม่ตั้งใจแต่รู้สึกตัว
3. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นโครงการเรียนรู้ที่กำหนดโดยผู้เรียน ไม่จำเป็นต้องได้รับ

ความช่วยเหลือ การเรียนรู้แบบนี้เป็นเรื่องของความตั้งใจ เพราะผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการเรียนรู้สิ่งนั้นอาจมาก่อนที่กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้น เป็นเรื่องของจิตสำนึก โดยปัจเจกบุคคลตระหนักว่าเขาต้องเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่าง

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ประกอบได้ด้วย การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนจะรับรู้ได้ผ่านกระบวนการจิตใต้สำนึกและจิตสำนึก

ตอนที่ 4 แรงงาน

ในปัจจุบันประเทศไทยเรามีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อเป็นฐานในการผลิตเป็นจำนวนมาก จึงทำให้สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของตนเองซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไว้ดังนี้

4.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

กฤษฎา อาชนวิกุล(2555) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นได้ถูกแบ่งออกเป็นทั้งประเภทที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย โดยการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นแต่ละชาติจะเข้ามาทำงานต่างอาชีพกันจากการชักจูงของนายหน้า เพื่อน และญาติที่ทำงานอยู่เดิม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แบ่งประเภทของแรงงานต่างด้าวดังนี้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมี 3 ประเภท

1.1 ตลอดชีพ แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้รับใบอนุญาตทำงานมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อน 13 ธ.ค. 2515 เท่านั้น

1.2 ชั่วคราว แรงงานต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมาตรา 7 โดยมีใบอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน

1.3 ช่องทางส่งเสริมการลงทุน แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน มาตรา 10 ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2514 และพระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

3. แรงงานต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

3.1 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ชนกลุ่มน้อยบนพื้นที่สูง และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

3.2 แรงงานต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย

4. แรงงานต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ

จึงสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยนั้นแบ่งโดยเป็น 4 ประเภทคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และแรงงานต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยแบบถูกกฎหมายนั้นมี 3 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตแบบตลอดชีพ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานแบบชั่วคราว และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานผ่านช่องทางส่งเสริมการลงทุน

4.1.2 อาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้มีอยู่ทั้งหมด 27 อาชีพ

อติพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ได้พบว่าอาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้มีอยู่ทั้งหมด 27 อาชีพ ดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 อาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ 27 อาชีพ (อติพงษ์ สุจิรัตน์, 2554)

ช่างซ่อมจักรยาน	ช่างติดตั้งมุ้งลวด	ช่างซ่อมนาฬิกา ปากกา แวนตา
ช่างประกอบและซ่อมเบาะรถ	งานช่างย้อมผ้า	ช่างทำกรอบรูป
ช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสีย	ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้นเสื้อสตรี	ช่างเครื่องทอง เงิน หรือโลหะมีค่าอื่นๆ
ช่างบัดกรีโลหะแผ่นด้วยมือ	ซักรีดเสื้อผ้า	งานทอผ้าไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นงานทอผ้าไหมและงานทอผลิตภัณฑ์ด้วยเส้นไหม
ช่างไม้เครื่องเรือน	ทำสวนผักผลไม้	งานกรรมกร
ช่างไม้ก่อสร้างอาคาร	เลี้ยงสัตว์เลี้ยง ยกเว้นเลี้ยงไหม	
ช่างเลื่อยไม้งานแปรรูปไม้	งานขายปลีกสินค้าที่มีไขว่เขวภัณฑ์/เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ/เครื่องรับโทรทัศน์/กล้องถ่ายภาพนิ่ง/กล้องถ่ายภาพยนตร์/อาวุธหรือวัตถุระเบิดและอุปกรณ์ที่	

	เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องอะไหล่	
ช่างปูน	งานขายอาหารหรือเครื่องดื่ม	
ช่างทาสี	งานผลิตอาหารหรือเครื่องดื่ม	
ช่างประกอบและซ่อมประตู หน้าต่าง	งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า	

4.1.3 งานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองทำงาน

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) คือแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองอนุญาต ให้ทำงานได้ 2 ประเภท คืองานรับใช้ในบ้าน และงานกรรมกร

4.2 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา

4.2.1 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานพม่า

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ได้พบว่าแรงงานจากพม่าเป็นแรงงานที่มีพื้นฐานการดำรงชีวิตและทำงานประมงได้เป็นอย่างดีต่อมาจึงได้อพยพผ่านเข้ามาในเขตภาคกลางเพื่อทำงานประเภทงานด้านการเกษตร และภาคตะวันออกเป็นงานประเภทร้านอาหาร แรงงานพม่าทางภาคเหนือมักทำงานอิสระ บางส่วนจะกลับเข้าประเทศของตนเอง แรงงานสตรีมักรับทำงานรับใช้ภายในบ้านในเขตภาคตะวันตกและภาคกลาง แรงงานพม่ามักประกอบอาชีพดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานพม่า (อดิพงษ์ สุจิรัตน์, 2554)

โรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง	กรรมกรก่อสร้าง	งานบริการตามร้านอาหาร
สวนยางพารา	เลี้ยงกุ้ง	ขายปลีกหน้าร้าน
ลูกเรือประมง	เลี้ยงสุกร	งานเจียรไนอัญมณี
สวนกาแฟ ปาล์ม ไร่อ้อย	โรงงานทำโอ่ง/ทำอิฐ	งานในห้องเย็น
โรงงานปลาป่น	งานรับใช้ในบ้าน	งานในเหมืองแร่/เหมืองหิน
โรงงานผลิตรองเท้ากีฬา		

4.2.2 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานลาว

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ได้พบว่าแรงงานจากประเทศลาว มีจำนวนไม่มากแรงงานที่เข้ามาจะ

ได้รับข่าวสารทางวิทยุและโทรทัศน์ และการเดินทางเข้ามาเพื่อต้องการเข้ามาท่องเที่ยวโดยอาศัยวิธีการลักลอบเข้ามาทำงาน แรงงานจากลาวมีไม่มากเพราะประเทศลาวไม่มีปัญหาทางด้านการเมือง เหมือนกัมพูชา และ พม่า แรงงานลาวสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี จึงเป็นการยากในการแยกแยะ คนไทยกับคนลาว แรงงานลาวมักทำงานในจังหวัดชายแดนภาคเหนือ(งานรับจ้างทำสวน) และภาคอีสาน (งานโรงงานและงานรับใช้ในบ้าน)



4.2.3 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานกัมพูชา

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ได้พบว่าแรงงานกัมพูชามักจะหลบหนีเข้ามาทำงานแล้วกลับเข้าไปอยู่ในค่ายผู้อพยพลี้ภัยเป็นครั้งคราว บางคนอาศัยอยู่บริเวณชายแดน หรือมีสองสัญชาติเพราะมีญาติพี่น้องอยู่ทั้งฝั่งไทยและกัมพูชา แรงงานชาวกัมพูชามักไม่ค่อยเลือกงานเนื่องจากต้องเผชิญอยู่ในภาวะสงครามนาน แรงงานส่วนใหญ่สามารถทำงานในพื้นที่สกปรกและใช้แรงงาน อาชีพที่ประกอบส่วนใหญ่มีดังนี้

ตารางที่ 2.3 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานกัมพูชา (อดิพงษ์ สุจิรัตน์, 2554)

ลูกเรือประมง	เลี้ยงไก่	งานรับใช้ในบ้าน
ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ	โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล	งานบริการตามร้านอาหาร
กรรมกรก่อสร้าง	โรงสีข้าว	สวนยางพารา สวนผลไม้ สวนผัก

นอกเหนือจากแรงงานจากลาว พม่า กัมพูชา แล้วยังมีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกมากมาย เช่น แรงงานจากอินเดีย บังคลาเทศ และจีน เป็นต้น แต่ในการวิจัยครั้งนี้เน้นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศนี้เท่านั้น เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่สำคัญและมีปริมาณแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่เข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย

4.3 สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ได้กล่าวว่าเหตุที่จูงใจที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ

1. ความเจริญทางเศรษฐกิจทางด้านวัตถุ
2. อัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศของตน
3. ปัญหาความไม่สงบเนื่องจากการสู้รบบริเวณชายแดน
4. ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์อุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภทของไทย
5. อิทธิพลของสื่อมวลชนทางโทรทัศน์และวิทยุ
6. บริเวณชายแดนไทยขาดเจ้าหน้าที่ที่ดูแลอย่างเพียงพอ
7. ขาดแนวรั้วป้องกันชายแดน ทำให้หลบหนีเข้ามาได้ง่าย

จึงสรุปได้ว่าสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น เกิดจากประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่าประเทศของแรงงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับนั้นสูงกว่าประเทศของตน ความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากของอุตสาหกรรมการผลิตของไทย สื่อโทรทัศน์วิทยุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสนใจที่จะเข้ามาทำงาน นอกจากนี้การดูแลของเจ้าหน้าที่บริเวณชายแดน ยังไม่มีความเข้มงวดพอทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยง่าย

4.4 ข้อดีข้อเสียของการจ้างแรงงานต่างด้าว

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ข้อดีของการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ

1. แรงงานต่างด้าวมักไม่เลือกงานสามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้าง
2. ทำให้อัตราการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการลดลง
3. แรงงานต่างด้าวมักมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำในบางอาชีพ เช่น งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น

อดิพงษ์ สุจิรัตน์ (2554) ข้อเสียจากการใช้แรงงานต่างด้าว คือ

1. แรงงานต่างด้าวหากเข้ามาในปริมาณมากจะทำให้เกิดการแย่งงานกับชาวไทย
2. เกิดปัญหาความมั่นคงภายในประเทศ
3. เกิดปัญหาทางสังคม
4. อาจใช้เป็นเครื่องต่อรองหรือกีดกันทางการค้า
5. เกิดปัญหาสาธารณสุขซึ่งแรงงานต่างด้าวมักเป็นพาหนะนำโรคต่าง ๆ มา เช่น โรค

เท้าช้าง มาเลเรีย เอตส์อีวีโรค เป็นต้น

6. เกิดการแย่งกันใช้สาธารณสุขไปภาค

จึงสรุปได้ว่า ข้อดีของการจ้างแรงงานต่างด้าวคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานและอัตราการจ้างแรงงานต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนในการบริหารงานได้ ส่วนข้อเสียจากการใช้แรงงานต่างด้าวคือ หากมีแรงงานต่างด้าวเข้ามามากเกินไปจะเป็นการแย่งงานกับชาวไทย ทำให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงของประเทศ ปัญหาสังคม ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข และปัญหาทางด้านสาธารณสุขไปภาค อีกทั้งหากแรงงานต่างด้าวเข้ามามากจะเป็นเครื่องมือในการต่อรองทางการค้าระหว่างประเทศ ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวกลับฐานประเทศของตนจะให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยในระดับมหภาค

4.5 จำนวนแรงงานกับสถานประกอบการ

สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม (2555) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) แถลงข่าวสสช. สร้างเข็มทิศเศรษฐกิจไทยด้วยสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรมว่า ได้มีลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ

ธุรกิจการค้า การบริการ และอุตสาหกรรมการผลิตทั่วประเทศ ตลอดเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม โดยการจัดทำสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรมครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลแบบนับจุด ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบละเอียด ที่จะแสดงให้เห็นโครงสร้างของรายรับ ผลประกอบกิจการประเภทต่างๆ องค์กรประกอบของค่าใช้จ่าย ค่าจ้างแรงงาน รวมถึงผลกระทบจากอุทกภัย

การสำรวจในครั้งนี้ มีประเภทธุรกิจที่เข้าข่ายการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ธุรกิจการค้า การบริการ และอุตสาหกรรมการผลิต ยกเว้นหาบเร่ แผงลอย สรุปผลเบื้องต้นจากการนับจุดทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.2554 พบว่า ทั่วประเทศมีผู้ประกอบการธุรกิจ การค้า การบริการ การผลิตและการก่อสร้าง 2.25 ล้านแห่ง ธุรกิจการขายปลีกมีสัดส่วนสูงสุดที่ 35.7% รองลงมาเป็นธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต 18.7% และที่พักแรม บริการอาหารและเครื่องดื่มอีก 12.7% ขนาดของสถานประกอบการเมื่อวัดด้วยจำนวนคนทำงาน พบว่า ใน 2.25 ล้านแห่ง เป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน ประมาณ 97.3% และเป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 16 คนขึ้นไป 2.7%จำนวนเจ้าของกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 10.2 ล้านคน แบ่งเป็น เจ้าของกิจการ 3.2 ล้านคน และลูกจ้าง 7 ล้านคน โดยลูกจ้างจำนวน 41.8% เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีคนทำงานมากกว่า 200 คน รองลงมาเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน เป็นสัดส่วน 25.2% ตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 สถานประกอบการจำแนกตามเศรษฐกิจ (สสช.,2555)

ร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,254,809 แห่ง	
ประเภทธุรกิจ	ร้อยละ
การขายปลีก	35.7
การผลิต	18.7
ที่พักแรม บริการอาหาร และเครื่องดื่ม	12.7
กิจกรรมบริการอื่นๆ	9.6
การขายส่ง ปกติก ซ่อมแซมยานยนต์	7
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	4.1
การขายส่ง	3.8
การขนส่งทางบก สถานที่เก็บสินค้า	2.1
อื่นๆ ได้แก่กิจกรรมด้านข้อมูลข่าวสาร วิทยาศาสตร์ กิจกรรมการบริหาร ศิลปะ ความบันเทิง การบำบัดน้ำเสีย การก่อสร้างและกิจกรรมด้านโรงพยาบาลอื่นๆ	6.3

สสช. มีกำหนดจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรมแบบแฉงนับทุก 10 ปี และมีการจัดทำมาแล้ว 3 ครั้ง คือ ปีพ.ศ. 2507 พ.ศ.2540 และ พ.ศ.2550 และสำมะโนธุรกิจการค้า 3 ครั้ง คือ ปีพ.ศ.2509 พ.ศ.2531 และ พ.ศ.2545 ซึ่งโครงสร้างด้านเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหลักด้านเศรษฐกิจของประเทศคือ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย และกระทรวงพาณิชย์ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ทันสมัยในการวิเคราะห์ ประกอบกับการจัดทำสำมะโนด้านเศรษฐกิจในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จัดทำทุก 5 ปี สสช. จึงได้เปลี่ยนมาจัดทำข้อมูลสำมะโนธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมพร้อมกันแบบแฉงนับทุก 5 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีพ.ศ. 2555 เป็นต้นไป

ตารางที่ 2.5 จำนวนของการทำงานและลูกจ้างจำแนกตามสถานประกอบการ (สสช.,2555)

จำนวนของการทำงานและลูกจ้างจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ				
ขนาดของสถานประกอบการ	คนทำงาน		ลูกจ้าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 -15 คน	4,745,440.00	46.40	1,752,457.00	25.20
16-25 คน	487,501.00	4.80	426,744.00	6.00
26-30 คน	182,389.00	1.80	164,396.00	2.40
31-50 คน	479,728.00	4.70	440,929.00	6.30
51-200 คน	1,334,492.00	13.00	1,268,279.00	18.20
มากกว่า 200 คน	2,999,289.00	29.30	2,908,043.00	41.80
รวม	10,228,839.00	100.00	6,960,848.00	100.00

หมายเหตุ คนทำงาน หมายถึง เจ้าของกิจการหรือหุ้นส่วนที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และรวมลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ

4.6 ความจำเป็นที่แรงงานจะต้องได้รับการพัฒนา

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2548) ความจำเป็นที่แรงงานจะต้องได้รับการพัฒนามีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะ ทักษะการณ

การพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถรับรู้ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวในด้านต่างๆอย่างทันเหตุการณ์ ซึ่งย่อมได้เปรียบในเชิงข้อมูลเพราะมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ทุกเมื่อ

2. สร้างความเชี่ยวชาญในสายงาน

ควรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอและตระหนักว่าการจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานของตนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นบุคคลที่รู้ เข้าใจ และพยายามมองปัญหาให้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบและแสวงหาโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในสายงานของตนเอง ซึ่งหัวหน้างานควรส่งเสริมให้ตนเองและลูกน้องได้รับการฝึกอบรม

3. สร้างเครือข่ายให้มากขึ้น

เนื่องจากคนเราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ผู้ที่มีคนรู้จักมาก ย่อมได้เปรียบ ไม่ว่าจะเป็นในเชิงของการรับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในด้านต่างๆ การแสวงหาโอกาสที่จะสร้างเครือข่ายกับบุคคลต่างๆจึงเป็นสิ่งสมควรปฏิบัติ รวมถึงพยายามรักษาและพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เป็นเครือข่าย

4. เตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

เป็นการเตรียมสร้างคนขึ้นมาแทนที่ตำแหน่งงานใหม่ หรือเรียกว่า เป็นตัวแทนสืบทอดตำแหน่งหรือทายาทสืบทอดตำแหน่ง โดยการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานขึ้นมาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ ขั้นตอนถัดไปคือการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ และความสามารถของบุคคลนั้นโดยการส่งเสริมให้พวกเขาเหล่านั้นได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นระยะอยู่เสมอ

5. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน

เป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้น เป็นการจูงใจและรักษาให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆต่อไป เป็นการลดอัตราการลาออกและการแก้ไขปัญหของพนักงานลดลง

6. เพิ่มเวลาในการบริหารงานในเชิงกลยุทธ์

หัวหน้างานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกฝนและพัฒนาความรู้และความสามารถของลูกน้องให้สามารถบริหารจัดการงานและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตัวหัวหน้ามีเวลาทำงานในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

7. สร้างทัศนคติเชิงบวก

การพัฒนาเป็นหนทางหนึ่งในการปรับเปลี่ยนและสร้างทัศนคติในเชิงบวก หรือ Positive Thinking เพราะการพัฒนาทำให้เกิดมุมมอง กรอบความคิด และได้รับฟังประสบการณ์จากผู้ถ่ายทอดหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมักเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการพัฒนาเลย ดังนั้น องค์กร หัวหน้าตามสายงานและตัวพนักงานควรแสวงหาโอกาสที่จะเข้าฝึกอบรมและพัฒนา ถึงแม้ว่าจะต้องใช้เวลาส่วนตัวหรือในช่วงวันหยุดของตนก็ตาม

8. สั่งสมความรู้ เพื่อสร้างทักษะ

การพัฒนาเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความสนใจและปรารถนาที่จะรับรู้และรับฟังเรื่องราวในช่วงเวลาและสถานที่ที่จำกัด เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องสั่งสมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารงานและบริหารตนเองให้สามารถทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี

9. สร้างผลงานให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ

ในการพัฒนาแรงงานนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์การ ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เป็นการส่งผลต่อผลงานที่ดีทั้งในระดับหน่วยงานและองค์การต่อไป

จึงสรุปได้ว่าความจำเป็นที่แรงงานจะต้องได้รับการพัฒนาคือ แรงงานควรมีความรู้ที่ทันต่อยุคสมัย มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองทำ เมื่อแรงงานเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญแล้วจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ เกิดความรู้ความสามารถทักษะซึ่งเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการสืบทอดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้การให้ความรู้กับแรงงานยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแรงงาน เมื่อแรงงานมีความรู้ มีทัศนคติเชิงบวกกับสถานประกอบการจะเป็นการส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

4.7 การพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรม

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2555) ได้กล่าวว่า การสร้างคนต้องให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับประชาชนที่อยู่ในวัยทำงาน เพื่อให้สามารถนำกำลังแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยคนต้องเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เนื่องจากความสำเร็จในการพัฒนาต้องขึ้นกับความรู้ความสามารถของคนในชาติเป็นสำคัญ

เมณฑุทธิ์ บุญเย็น (2550) การพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้นมีรูปแบบหลากหลาย เช่น การทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ การฝึกอบรมทางเทคนิค การจัดกิจกรรมในลักษณะที่เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กิจกรรมจับคู่ กิจกรรมพี่เลี้ยง การมอบหมายโครงการ และการมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น แต่หากเป็นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. จัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและใช้วิทยากรจากภายนอก หรือเป็นวิทยากรภายในของสถานประกอบการเอง เช่น หัวหน้างานหรือวิศวกรที่ทำงานในหน้าที่ เป็นต้น โดยแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 การฝึกอบรมหน้างาน คือการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดทักษะการทำงานที่มีขั้นตอนง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนมากนัก

1.2 การฝึกอบรมในห้อง การฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้และทักษะการทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยาก หรือมีความซับซ้อนขึ้น ส่วนใหญ่ต้องมีการสอนทฤษฎีหัวหน้างานด้วย

2. การจัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานของสถาบันของรัฐหรือเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษา เป็นผู้จัดการฝึกอบรม โดยจัดขึ้นที่หน่วยงาน วิทยาการที่ใช้จะเป็นครู อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่นการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม การทัศนศึกษา กิจกรรมการจับคู่ กิจกรรมพี่เลี้ยง เป็นต้น โดยการจัดฝึกอบรมนั้นมีทั้ง 1)การจัดฝึกอบรมในสถานประกอบการประกอบด้วยฝึกอบรมพนักงานและฝึกอบรมในท้อง 2) การจัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ ทั้งนี้การสร้างแรงงานให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต้อง สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและแรงงานในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป นอกจากนี้การพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาแบบตั้งรับและมีข้อจำกัด ทางด้านทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และการบริหารจัดการ เป็นต้น จึงทำให้ไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายตามสาขาอาชีพได้ ซึ่งส่งผลต่อ การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการแข่งขันของประเทศ ในการพัฒนาแรงงานอุตสาหกรรมในอนาคตนั้น ควรจะต้องเน้นในเรื่องความสามารถในการปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้ก้าวทันต่อกระแสการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การลงทุนและการแข่งขันของ ประเทศ ดังนั้นจึงควรจัดทำในรูปแบบของสถาบันเฉพาะทาง ที่มีความหลากหลายตามสาขาอาชีพ มี การดำเนินงานเชิงรุกเคลื่อนย้ายเข้าไปหากลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการได้มากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 5 การเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร ในสถานประกอบการซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกัน ทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัย และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ ดังต่อไปนี้

5.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือได้มีผู้นิยามและให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Slavin(1996) วิธีการแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อช่วยเหลือกันและกันในการเรียนรู้ ซึ่ง สามารถจัดกลุ่มได้หลายรูปแบบ ส่วนใหญ่แล้วสมาชิกในกลุ่มจะมี 4 คน ที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีการติดต่อสื่อสารกันและกันในกลุ่มเป็นเวลาหลายสัปดาห์หรือนานเป็นเดือน ทุกคนจะเรียนรู้ทักษะ ต่างๆ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปด้วยดี ทักษะดังกล่าวได้แก่ ทักษะการฟัง

ทักษะการพูด หรืออธิบายทักษะการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง

Balkcom (1992) การจัดการสอนที่ประสบความสำเร็จในกลุ่มเล็กๆ กันผู้เรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกัน กิจกรรมการเรียนรู้จะส่งเสริมให้เข้าใจประโยชน์จากเนื้อหารายวิชาที่กำหนดให้ สมาชิกทุกคนในทีมไม่เพียงแต่รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองเท่านั้นแต่จะต้องช่วยเหลือสมาชิกในทีมด้วย

Johnson and Johnson (1975) การเรียนแบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2-3 คน ทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันแบบปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่มให้มากที่สุด สำหรับความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับความพยายามและความสามารถของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม

Abuseileek (2007) เป็นการเรียนที่จัดสมาชิกกลุ่มเล็กๆ แล้วร่วมกันแก้ปัญหาหรือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มทุกคนเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มที่จะต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่มล้วนเป็นของทุกคนในกลุ่ม

ทิศนา ขมมณี (2551) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถต่างกัน ได้ร่วมกันทำงานกลุ่มด้วยความตั้งใจและความเต็มใจรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ในกลุ่มของตน ทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของงานได้ เป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้ เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2552) กระบวนการเรียนรู้ได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างอย่างชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งตนเองและส่วนร่วม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกในกลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เจมส์ เบลล์นิกา และ รอน แบรินด (2554) ได้นำแปลจากหนังสือเรื่อง 21st century skills : Rethinking how students learn ของ เจมส์ เบลล์นิกา และ รอน แบรินด ไว้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การสอนที่แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆให้ทำงานร่วมกันเพื่อขยายการเรียนรู้ของตนและผู้อื่นให้มากที่สุด งานที่มอบหมายในหลักสูตรไม่ว่าสำหรับผู้เรียนวัยใดจะเป็นงานที่สามารถร่วมกันทำได้ เมื่อแต่ละคนร่วมมือกันพวกเขาจะช่วยกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วม และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในความสำเร็จของตน

ผ่องฉวี มณีรัตนพันธุ์ (2555) การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆในกลุ่มมีความแตกต่างกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้

อาชัญญา รัตนอุบล (2555) การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้ที่กลุ่มผู้เรียนและผู้สอนทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวคิดและความรู้ที่มีความหมาย โดยอาจจะร่วมกันแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน ด้วยการสร้างแผนการทำงานและกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะต่าง ๆ มุ่งเน้นที่การทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักและนำประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียน มาปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกันกับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและผู้สอนทำงานร่วมกัน มีการสื่อสาร วางแผนการทำงานและกิจกรรมร่วมกัน โดยผู้เรียนได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยเหลือสนับสนุนกัน เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

Johnson and Johnson (1994) อธิบายว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน เพราะความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่มใช้ของใครคนใดคนหนึ่ง ในขณะที่ยวคนสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้เมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จเท่านั้น และความสำเร็จของบุคคลรวมทั้งของกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับกันและกัน ดังนั้นในแต่ละคนจึงต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนและในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นๆ ด้วยเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

2. การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ด้วยการพึ่งพากันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ผู้เรียนมีแนวทางดำเนินการให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอธิบายความรู้ให้แก่เพื่อนในกลุ่ม จนในที่สุดสมาชิกกลุ่มจะเกิดความรู้สึกไว้วางใจกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่างๆ ร่วมกันส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจึงควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเลือกในสิ่งที่เหมาะสมที่สุด

3. ความรับผิดชอบของแต่ละคนที่สามารถตรวจสอบได้ สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ เป็นความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคลที่จะต้องมีการช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความมั่นใจและพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล ดังนั้นทุกคนจะต้องพยายามทำงานที่

ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพราะไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน กลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบผลงานที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม สำหรับวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ที่มีหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้เล็กเพื่อจะได้มีการเอาใจใส่กันและกันอย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคล การสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน ครูสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในกลุ่ม การจัดให้กลุ่มมีผู้สังเกตการณ์ หรือการให้ผู้เรียนสอนซึ่งกันและกัน เป็นต้น

4. การใช้ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพยอมรับและไว้วางใจกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นครูต้องฝึกทักษะผู้เรียนเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ ดังกล่าวเพราะเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การใช้กระบวนการกลุ่ม กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนหรือวิธีการที่จะช่วยให้มีการดำเนินงานกลุ่มเป็นไปอย่างมีงานร่วมกัน และดำเนินงานตามแผน ตลอดจนมีการประเมินผลและปรับปรุงงาน นอกจากนี้จะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานกลุ่ม การวิเคราะห์การเรียนรู้นี้อาจทำได้โดยครู หรือผู้เรียน หรือทั้งสองฝ่าย การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มนี้เป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กลุ่มตั้งใจทำงาน เพราะรู้ว่าจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ และช่วยฝึกทักษะการรู้คิด คือสามารถที่จะประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

Olsen and Kagan (1992) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบการเรียนแบบร่วมมือไว้ดังนี้

1. การพึ่งพาอาศัยกันในทางที่ดี จะเกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์แต่ละคนที่เกี่ยวข้องกัน ผลประโยชน์ของบุคคลอื่นๆ กล่าวคือ เมื่อผู้เรียนคนหนึ่งได้รับผลสำเร็จ ผู้เรียนคนอื่นก็จะได้รับผลประโยชน์ไปด้วย ซึ่งจะต้องมีการจัดโครงสร้างภาระงาน กำหนดโครงสร้างวิชาการและโครงสร้างทางผลลัพธ์ดังนี้

1.1 การพึ่งพาอาศัยโดยใช้โครงสร้างทางผลลัพธ์ อาจกำหนดให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมอบหมายภาระงานให้เพียง 1 ชิ้น เขียนบรรยายภาพส่ง 1 ชิ้น หรืออาจกำหนดให้รางวัลกลุ่มโดยนำคะแนนของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมาแปลเป็นคะแนนของกลุ่มก็ได้

1.2 การพึ่งพาอาศัยโดยใช้โครงสร้างทางวิชาการ สมาชิกแต่ละคนจะได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น อธิบายหรือผู้ตรวจสอบซึ่งทุกคนจะรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามบทบาทนั้น ครูจะใช้วัสดุอุปกรณ์หรือใบงานให้เสร็จทุกคนก่อนจะเริ่มทำงานต่อไป เป็นต้น

2. การสร้างทีมงาน การจัดกลุ่มหรือทีมงานสามารถทำได้โดยครูกำหนดให้หรือผู้เรียนจัดกลุ่มกันเอง หัวหน้ากลุ่มด้ยจากการคัดเลือกของสมาชิกและมีการผลัดเปลี่ยนตำแหน่งกัน แต่อย่างไรก็ตามการจัดกลุ่มอย่างเป็นทางการมีความเหมาะสมกว่าซึ่งสามารถทำได้ 4 วิธีดังนี้

2.1 การจัดกลุ่มตามความแตกต่างด้านทางเพศ เชื้อชาติ ภาษา และระดับความสามารถ

2.2 การจัดกลุ่มแบบกลุ่มโดยใช้เครื่องหมายหรือสัญลักษณ์บางอย่าง เช่น กระดาษสี ผู้เรียนที่ได้สัญลักษณ์สีเดียวกันจะได้อยู่กลุ่มเดียวกัน เป็นต้น

2.3 การจัดกลุ่มตามความแตกต่างและระดับความสามารถทางภาษา

2.4 การจัดกลุ่มตามความสนใจ ความชอบ และลักษณะนิสัย

3. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อกลุ่มมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบร่วมมือ และเป็นลักษณะเด่นของการเรียนแบบนี้ผู้เรียนจะได้รับมอบหมายความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล มีการให้คะแนนในส่วนรวมที่ตนเองร่วมทำงานของกลุ่ม ซึ่งสามารถตรวจสอบความรับผิดชอบได้ด้วยการทดสอบเรื่องทักษะทางสังคม และโครงสร้างการเรียนรู้และวิธจัดโครงสร้าง

4. ทักษะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและกลุ่มย่อย

5. การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม เพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม เป็นต้น

ผ่องฉวี วนิรัตน์พันธ์ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก เป็นการให้สมาชิกทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ข้อมูลต่างๆ ทุกคนมีหน้าที่และประสบความสำเร็จร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน หรืออาจจะเป็นผลงานของกลุ่ม

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นการติดต่อสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน มีการอธิบายความรู้ให้เพื่อนฟัง และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้สมาชิกเสนอข้อมูลใหม่ๆ

3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล เป็นความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล เป็นความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคลโดยมีการช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายกลุ่ม โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

4. การใช้ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย เป็นทักษะที่ควรได้รับการฝึกฝนทักษะ เพราะเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบผลสำเร็จ โดยผู้เรียนควรได้รับ

การฝึกทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำ การไว้วางใจผู้อื่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ผู้สอนควรจัดสถานการณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในปีค.ศ. 1991 จอห์นสัน และ จอห์นสัน ได้เพิ่มองค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ คือ กระบวนการกลุ่ม

5. กระบวนการกลุ่ม เป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนหรือวิธีการที่จะช่วยให้การดำเนินงานกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ดำเนินงานตามแผนตลอดจนประเมินผลและปรับปรุงงาน

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก การปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันและกัน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล การใช้ทักษะระหว่างบุคคล การทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่ม องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้แบบร่วมมือแตกต่างออกไปจากการเรียนรู้เป็นกลุ่มแบบดั้งเดิม ซึ่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มแบบดั้งเดิมนั้น เป็นการแบ่งกลุ่มการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงานกันทำ สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ เน้นที่ผลงานมากกว่ากระบวนการในการทำงาน แต่การเรียนรู้เป็นกลุ่มแบบร่วมมือนั้นแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อเพื่อนในกลุ่มด้วยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ คือสมาชิกกลุ่มเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ด้วย

5.3 ประเภทของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

เจมส์ เบลล์กานและรอน แบรินด์ (2554) ได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้แบบร่วมมือออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. การเรียนรู้แบบร่วมมือที่เป็นทางการ เป็นการเรียนที่ให้ผู้เรียนร่วมกันทำงานกินเวลาตั้งแต่หนึ่งคาบเรียนจนถึงหลายสัปดาห์ เพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมและทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วง

2. การเรียนรู้แบบร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเรียนที่ให้ผู้เรียนทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายรวมในกลุ่มเฉพาะกิจที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวแต่ไม่กินเวลาที่จนถึงหนึ่งคาบเรียน

3. การเรียนรู้แบบกลุ่มฐานความร่วมมือ เป็นการทำงานที่ทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกถาวรหลากหลายประเภทที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ สนับสนุนการพัฒนาทั้งในเชิงการรับรู้และเชิงสังคมให้แก่กัน รวมถึงคอยกระตุ้นให้เพื่อนสมาชิกชวนช่วยการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า ประเภทของการเรียนรู้แบบร่วมมือประกอบไปด้วย การเรียนรู้แบบร่วมมือที่

เป็นทางการที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้จนบรรลุความสำเร็จ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นชั่วคราวหรือเฉพาะกิจเพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้แบบกลุ่มฐานความร่วมมือที่เป็นการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลานาน มีสมาชิกที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้ที่เน้นทางด้านวิชาการ

5.4 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ

เจมส์ เบลล์นิกาและรอน แบรินด์ (2554) ความขัดแย้ง 2 ประการที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การพิพาทเชิงสร้างสรรค์ และ การต่อรองเชิงบูรณาการ

การพิพาทเชิงสร้างสรรค์ เป็นการสอนให้ผู้เรียนรู้จักแก้ไขข้อขัดแย้งจัดการกับความไม่ลงรอยกัน เริ่มต้นด้วยการสุ่มผู้เรียนเข้าทำงานคละกัน 4 คน แต่ละกลุ่มจะได้รับประเด็นที่ต้องเขียนรายงานและต้องสอบ ในกลุ่มหนึ่งจะแบ่งสมาชิกออกเป็นสองคู่ คู่แรกไม่เห็นด้วยกับประเด็นที่ได้รับ อีกคู่จะได้รับเอกสารการสอนเพื่อใช้ในการกำหนดจุดยืนและให้ข้อสนับสนุน โดยเอกสารดังกล่าวจะเน้นเป้าหมายที่การหาฉันทามติในประเด็นที่ได้รับ(ด้วยการสังเคราะห์เหตุผลที่ดีจากทั้งสองฝ่าย) และการเขียนรายงานกลุ่มที่มีคุณภาพ จากนั้นจึงทำการกระทำดังนี้

1. ทำวิจัยศึกษาและเตรียมประเด็นตามจุดยืนที่ตนเองได้รับมอบหมาย
2. นำเสนอเพื่อโน้มน้าวว่าจุดยืนของตนถูกต้อง
3. เปิดประเด็นอภิปรายความเห็นที่แตกต่างอย่างกระตือรือร้น
4. กลับมามองและชี้แจงเพื่อสนับสนุนจุดยืนตรงข้าม
5. สังเคราะห์หรือผสมผสานเหตุผลที่ดีที่สุดจากทั้งสองฝ่าย
6. ทบทวนขั้นตอนทั้งหมดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

ดังนั้นการพิพาทเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่สูงกว่า เพิ่มการจดจำที่นานกว่า ช่วยแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยกระดับการใช้เหตุผลและการรับรู้ชั้นสูง ให้มุมมองที่หลากหลาย เพิ่มแรงกระตุ้นที่ต่อเนื่องในการเรียนรู้ สร้างทัศนคติเชิงบวกในการเรียนรู้ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงบวก ได้ช่วยเหลือสังคมมากขึ้นและเคารพตนเองมากขึ้น การพิพาทเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน ในกระบวนการโต้แย้งเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยในการพัฒนาความร่วมมือ

การต่อรองเชิงบูรณาการ เป็นการหาทางออกเชิงสร้างสรรค์ในการที่ช่วยให้รู้จักไกล่เกลี่ยและต่อรองกับความเห็นต่างเพื่อพวกเขาจะได้เรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างมีคุณภาพ โดยมากจะเกิดขึ้นเมื่อการกระทำของบุคคลหนึ่งพยายามที่จะรักษาความต้องการและผลประโยชน์ของตนเองมากที่สุด โดยมีตัวอย่างเช่น ผู้สอนอาจใช้โครงการสอนผู้เรียนให้เป็นผู้รักสันติ เป็นต้น เพื่อเตรียมผู้เรียนให้รู้จัก

แก้ไข้ปัญหาและไกล่เกลี่ยความขัดแย้งโดย

1. รู้จักแยกแยะว่าอะไรใช่และไม่ใช่ความขัดแย้งและผลลัพธ์เชิงบวกจากความขัดแย้ง
2. เข้าใจกลยุทธ์พื้นฐานในการจัดการกับความขัดแย้ง เช่นการถอนตัว การบังคับ การบรรเทา การประนีประนอม และการมีส่วนร่วมแก้ไข้ปัญหาและการต่อรองเชิงบูรณาการ เป็นต้น
3. มีส่วนร่วมในการแก้ไข้ปัญหาและการต่อรองเชิงบูรณาการโดย
 - 3.1 อธิบายสิ่งที่ต้องการ
 - 3.2 อธิบายว่าตนเองรู้สึกอย่างไร
 - 3.3 อธิบายเหตุผลสนับสนุนความต้องการและความรู้สึก
 - 3.4 รับฟังมุมมองของคนอื่น
 - 3.5 คิดแผนการ 3 อย่างสำหรับจัดการความขัดแย้งโดยรักษาผลประโยชน์ร่วม

ของทุกฝ่าย

- 3.6 เลือกแผนการขึ้นมาหนึ่งอย่างและทำข้อตกลงที่ทุกฝ่ายให้คำมั่น
4. ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมโรงเรียนด้วยการ
 - 4.1 ยุติความเป็นอริโดยแยกคู่อริออกจากกันและทำให้พวกเขาใจเย็นลง
 - 4.2 ทำให้คู่อริยอมรับในขั้นตอนไกล่เกลี่ย
 - 4.3 ช่วยให้คู่อริแก้้ปัญหาด้วยการเจรจาจนสำเร็จ
 - 4.4 ทำข้อตกลงเป็นสัญญา
5. นำโครงการไกล่เกลี่ยโดยเพื่อนผู้รักสันติมาใช้ปฏิบัติ

การต่อรองเชิงบูรณาการ เป็นการสอนผู้เรียนให้รู้จักต่อรองเพื่อแก้้ปัญหาและใช้วิธีไกล่เกลี่ยช่วยเพิ่มความชำนาญในการต่อรองและใช้กระบวนการไกล่เกลี่ย ช่วยฝึกฝนความชำนาญ รู้จักประยุกต์ใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ไข้ความขัดแย้งของตนเองและเพื่อนผู้เรียน และเรียนรู้ที่จะใช้วิธีไกล่เกลี่ยกับสถานการณ์นอกห้องเรียน ผู้เรียนที่ผ่านการอบรมมีแนวโน้มที่จะใช้กลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ในการแก้ไข้ความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

จึงสรุปได้ว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 2 ประการคือ การพิพาทเชิงสร้างสรรค์ และการต่อรองเชิงบูรณาการ โดยการพิพาทเชิงสร้างสรรค์นั้นสามารถนำไปเกิดความจดจำได้มาก เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อีกทั้งกระบวนการโต้แย้งเป็นการช่วยสร้างประสบการณ์อีกด้วย ส่วนการต่อรองเชิงบูรณาการ เป็นการที่ผู้เรียนใช้วิธีการต่อรองในการแก้้ปัญหาและใช้วิธีการไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ไข้ปัญหาของตนเองและเพื่อนผู้เรียน ซึ่งการต่อรองเชิงบูรณาการนั้นเป็นกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ที่ช่วยในการแก้้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

5.5 ปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ

อาชัญญา รัตนอุบล (2555) ปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ ประกอบด้วย

1. เปิดใจกว้าง ของสมาชิกทุกคนในสถานประกอบการที่ต้องการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสำคัญยิ่ง วิทยากร ผู้จัดการศึกษาในสถานประกอบการ ควรมุ่งสนับสนุนและส่งเสริมเปิดใจกว้างทางความคิดของสมาชิกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นบรรยากาศแห่งการเคารพนับถือในความสามารถของสมาชิกทุกคนในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียมกัน จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้เกิดการจูงใจที่จะเรียนรู้ร่วมกันอีกด้วย

3. เปิดโอกาสให้มีการสนทนา โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนสนทนา ถกเถียงด้วยเหตุผล เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ตลอดจนมีโอกาสซักถาม ข้อสงสัยอย่างกว้างขวาง ได้แสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น และมุมมองการทำงานในสถานประกอบการ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป้าหมายของสถานประกอบการ สร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ของสถานประกอบการ จากการที่สมาชิกในสถานประกอบการได้มีโอกาสสนทนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อความสำเร็จของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ที่มีประโยชน์โดยรวม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการนั้น ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีงามภายในสถานประกอบการ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในสถานประกอบการ ผู้เรียนจะต้องเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก สร้างให้เกิดบรรยากาศในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันโดยสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในสถานประกอบการ และยังเป็นการพัฒนาความรู้เดิมของตัวบุคคลไปสู่ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

ตอนที่ 6 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองจากตั้งบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของตนเองและคนรอบข้าง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดนี้ในการวิจัยเพื่อก่อให้เกิดการยอมรับในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

6.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Taft (1985) การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยกระบวนการรับรู้ความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง 2 ขั้นตอนคือ

1. การรับรู้คุณค่าของตนเองจากภายใน เป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองโดยประเมินจากความสามารถและการกระทำต่างๆ แล้วผลที่ได้รับตรงตามความต้องการหรือตรงตามความคาดหวัง ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองลักษณะนี้ถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การรับรู้คุณค่าของตนเองจากภายนอก เป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองโดยประเมินเจตคติและการยอมรับของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองลักษณะนี้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคลนั้นๆ

Maslow (1962) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้นคือ ขั้นความต้องการทางร่างกาย ขั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ขั้นต้องการความรัก ขั้นความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคม และขั้นต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอสำหรับตนในแต่ละขั้น มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น

ขั้นความต้องการทางร่างกาย มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองทางสรีระก่อน ได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและอื่นๆ จึงได้พัฒนาความต้องการประเภทอื่นๆ ตามมาได้

ขั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการความปลอดภัยแห่งตนเองและทรัพย์สิน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความกลัวในสิ่งอื่นๆ ตามมาทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นต้องการความรัก เป็นความต้องการความเป็นเจ้าของ ต้องการได้รับความรักจากผู้อื่นด้วยการหวังใยดูแลผู้อื่นเช่นเดียวกัน

ขั้นความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคม เป็นการแสวงหาและรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติยศ เช่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียง นับถือตนเอง เป็นต้น ซึ่งมีผลทำให้สุขภาพจิตดี เกิดความนับถือในตนเอง กับการได้รับความนับถือจากผู้อื่นอย่างจริงจัง

ขั้นต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เป็นการตระหนักรู้ในความสามารถของตน และประพฤติตนความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น สังคม และส่วนรวมเป็นสำคัญ อันนำไปสู่การเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

ขั้นต้องการความรักและขั้นความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคม จัดเป็นค่านิยมพื้นฐานเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสองขั้นนี้แล้ว จะพัฒนาไม่สู่การตระหนักรู้ในความสามารถของตน และการมีสุขภาพจิตที่ดีสมบูรณ์ มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ตนเอง มีความมั่นใจในการ

กระทำการต่างๆอันจะนำไปสู่การเป็นตัวของตัวเองมากที่สุด เห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกที่บุคคลเข้าใจตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถที่แตกต่างไปจากผู้อื่น เป็นความรู้สึกสร้างสรรค์อย่างจะคิดด้วยตนเองและทำด้วยตนเอง ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่ความเป็นตัวของตัวเอง

นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองประสบการณ์ที่เป็นประสบการณ์ของบุคคลที่อยู่ในภาวะที่ต่ำกว่าจากการรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง มีลักษณะน่าตื่นเต้น เป็นความรู้สึกปีติ เป็นช่วงเวลาที่คุณค่าเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถ่องแท้ เป็นสภาพที่สมบูรณ์ มีลักษณะผสมผสานกลมกลืน เป็นช่วงเวลาแห่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีประสบการณ์เช่นนี้บ่อยๆจะสามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และยังสามารถกล่าวว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการให้ตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกขณะนั้นเชื่อว่าเป็นลักษณะของความต้องการที่บุคคลทุกคนปรารถนาให้มีโดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำให้ตนเองมีความเข้มแข็ง มีความสามารถเพียงพอที่จะทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น มีความเป็นอิสระ และประสบความสำเร็จทำกิจกรรมต่างๆ

2. ความต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน เป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำให้บุคคลอื่นเห็นตนเองเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้อื่น

Stenhouse (1994) การเห็นคุณค่าในตนเองไม่ใช่สิ่งที่ได้รับจากกรรมพันธุ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นจากประสบการณ์ส่วนบุคคลก่อตัวเป็นรูปร่างตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับการรับประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งถ้าหากว่าเรารู้สึกว่าตนเองพอใช้ได้ และตัวเราสามารถจัดระดับตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นว่าอยู่ในระดับดี สามารถบอกส่วนที่ดีของตนเองได้ก็ถือว่าเป็นคนที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง และการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นอัตมันท์ศน์ในแง่บวกและแง่ลบ ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองคือผู้ที่มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองในแง่บวกมีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนที่ดี ส่วนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำก็จะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม

เกียร์ติววรรณ อมาตยกุล (2543) การเห็นคุณค่าในตนเองคือความต้องการของคนที่มีจิตใจละเอียดอ่อนลึกซึ้ง มีการพัฒนาด้านจิตใจที่สูงขึ้น รู้จักศึกษาจิตใจของตนเอง ควบคุมตนเอง รู้จักใช้ชีวิตให้อยู่เหนืออิทธิพลของความต้อการขั้นต่ำกว่าได้ สามารถเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีความภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีความมั่นใจในการกระทำต่างๆของตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งผู้อื่นหรือสิ่งอื่น

เกียร์ติววรรณ อมาตยกุล (2553) แนวคิดของมาสโลว์เชื่อเกี่ยวกับความต้อการและศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้อการที่เหมือนกันโดยมีความต้อการตั้งแต่ระดับลำดับต่ำสุด

คือ ความต้องการทางด้านวัตถุที่จะทำให้คนเรามีชีวิตอยู่รอดได้ จนไปถึงความต้องการระดับห้า คือ ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด มาสโลว์คิดว่าถ้าคนเราไม่ได้รับคำแนะนำสั่งสอนที่ถูกต้องและมีหลักในการดำเนินชีวิตนั้น จะทำให้คน ตกอยู่ในอิทธิพลของความต้องการในระดับที่หนึ่ง สอง สาม และไม่สามารถพัฒนาไปสู่ลำดับที่สี่หรือ ห้าได้ ซึ่งเราสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่หนึ่งเป็นความต้องการที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการของทั้งมนุษย์และสัตว์ในการดำรงชีวิต ที่เกิดจากสัญชาตญาณ ได้แก่ การกิน นอน ขับถ่าย สืบพันธุ์ หากมีความต้องการในลำดับขั้นนี้มากและไม่สามารถควบคุมความต้องการลำดับนี้ได้จะไม่แตกต่างจากสัตว์เลย

ลำดับที่สองความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการให้มีความปลอดภัยสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เงิน รถยนต์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต และ ความสบายใจ หากมีความต้องการทางด้านนี้มากไม่รู้จัก "พอ" จะมีความทะเยอทะยานสูง มีความ วุ่นวายใจสูง มีความต้องการทางด้านวัตถุมาก

ลำดับที่สามคือความต้องการความรัก มนุษย์มีความต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่นในสังคม เช่น จากพ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อน และคนรัก เป็นต้น คนเรานั้นจะไม่สามารถพัฒนา ไปสู่ความต้องการระดับที่สี่ได้หรือการเห็นคุณค่าในตนเอง ถ้ายังไม่ได้ความต้องการในลำดับที่สาม อย่างเพียงพอ คนเราจะได้รับพฤติกรรมแห่งความรักความอบอุ่นจากคนรอบข้างได้จากการยิ้ม ชม สบตา สัมผัส สวัสดี

รอยยิ้ม เป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญที่แตกต่างจากมนุษย์ ซึ่งตามหลักโหราศาสตร์ได้ให้คำอธิบาย ไว้ว่า หากคนเรายิ้มและหัวเราะร่างกายของเราจะหลั่งฮอริโมนที่เป็นฮอริโมนแห่งความสุข ถ้าหากเรา ยิ้มจะเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีและยังหลั่งสารฮอริโมนแห่งความสุขของทั้งผู้ให้และผู้รับ การยิ้มเป็น การแสดงการให้เกียรติและมีความเคารพให้กับคนคนนั้น เป็นการเพิ่มพลังให้กับผู้รับและยังเป็นการ แสดงถึงการยอมรับ ดังคำกล่าวที่ว่า รอยยิ้มหนึ่งเกิดขึ้นหลังรอยยิ้มหนึ่งเสมอ

คำชม เป็นการพูดถึงส่วนที่ดีของคนคนนั้น โดยปกติแล้วคนเรามักจะชอบให้คนพูดแต่ในสิ่งที่ดีของเราหรือชมเรา คำชมเหมือนเป็นน้ำทิพย์ที่ซึบโลมจิตใจเป็นบ่อเกิดของความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ในจิตใจ ทำให้เกิดพลังแห่งความรักที่จะทำให้เราเห็นคุณค่าในตนเอง คนที่ได้รับคำพูดด้านลบ มากๆจะกลายเป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ขาดความรัก และมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการในระดับที่สี่ได้ยาก ถ้าเราต้องการได้รับความรักจากใครเราควรชมผู้นั้นทั้งต่อ หน้าและลับหลังเสมอ และหลีกเลี่ยงคำตำหนิติเตียน

การสบตา ดวงเปรียบเสมือนหน้าต่างของดวงใจ ความรู้สึกต่างๆของส่งออกมาทางดวงตา เมื่อมีใครมาสบตาเรา มองเราด้วยความรู้สึกที่ดี ให้เกียรติเรา เราจะรู้สึกดี มีความเชื่อมั่น อยากทำสิ่ง

ดีๆให้กับตนเองและคนรอบข้าง ดังนั้น เราควรฝึกสบตาให้กับคนที่เรากำลังพูดด้วยจนเป็นนิสัย หรือ สบตากับผู้พูดในขณะที่เรากำลังพูดจนเป็นนิสัยและทำให้ผู้ฟังรู้สึกดีๆอยู่เสมอ

สัมผัส นักจิตวิทยามนุษยนิยมได้กล่าวว่า คนเราต้องการการสัมผัสอย่างน้อยวันละสี่ครั้งเพื่อให้มีชีวิตที่อยู่รอด แปรครั้งเพื่อมีชีวิตอยู่อย่างปกติสุข และสิบสองครั้งเพื่อมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ปัญหาต่างๆจะลดลงถ้าเราได้รับการสัมผัสอย่างเพียงพอ

สวัสดิ์ ท่าทางของคนเรามีผลต่อจิตใจทั้งสิ้น โดยเฉพาะการสวัสดิ์แบบชาวตะวันตกนั้นเป็นการไหว้ที่นำอ้อมมือทั้งสองข้างของเรามาประกบกัน การไหว้เป็นการลดอัตราของตัวเองลง มีความเคารพไหว้ผู้อื่น และมีความเคารพให้กับตัวเอง การสวัสดิ์ด้วยการไหว้เป็นวิธีง่ายๆในการให้ความรักให้แก่ผู้อื่นและตัวเราเอง

Novabizz (2554) การเห็นคุณค่าในตนเองคือ บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน บุคคลซึ่งมีความคิดริเริ่มและมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาและรับผิดชอบปัญหาที่จะเกิดตามมา เป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่น เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน หรือเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูง และซื่อสัตย์ ในขณะที่คนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำนั้น จะต้องการพิสูจน์ตัวเองหรือวิจารณ์คนอื่น ใช้คนอื่น เพื่อประโยชน์ของตัวเอง บางคนอาจจะหยิ่งหรือดูถูกผู้อื่น มักจะไม่มี ความมั่นใจในตนเอง ว่ามีคุณค่าหรือความสามารถที่จะได้รับการยอมรับ ทำให้ไม่กล้าทำอะไร เพราะกลัวความล้มเหลว และมักวิจารณ์คนอื่นมากกว่ากระทำด้วยตนเอง มักชอบใช้ความรุนแรง ติดเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย คนที่เห็นคุณค่าในตนเอง จะมีความสมดุลของความต้องการผลสำเร็จหรืออำนาจ และความรู้จักคุณค่า ความมีเกียรติและความซื่อสัตย์ ซึ่งในจิตใจสำนึกของคนเรา จะต้องรู้จักบาป บุญคุณโทษ รู้สิ่งใดดี ไม่ดี สามารถแก้ปัญหา เชื่อมั่นในความคิด และความสามารถของตัวเอง สามารถเลือกวิธีตัดสินใจได้ ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองประกอบด้วย ความตระหนักคุณค่าของตนเอง และความเชื่อในความสามารถตนเองจนกลายเป็นภาพแห่งตน

คนที่เห็นคุณค่าในตนเองมักประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. มองโลกในแง่ดีเสมอ มองวิกฤติให้เป็นโอกาส
2. ประเมินตัวเราให้มีคุณค่าเสมอ
3. เชื่อมั่นในความสามารถตนเอง
4. มองว่าตัวเราเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและเราสามารถเปลี่ยนแปลงตามที่เราต้องการ ผู้ที่ไม่รู้จักคุณค่าตัวเอง ไม่มีความมั่นใจจะไม่มี ความหวัง ไม่มีพลังในการต่อสู้ในที่สุดจะเป็นคนที่ซึมเศร้า

จึงสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการยอมรับชื่นชมรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีศักยภาพ มีความดี และให้เกียรติยอมรับในคุณค่าความดี ความสามารถ ศักยภาพของผู้อื่นเช่นกัน มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถจัดการกับปัญหาที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่รักของ

ผู้อื่นได้ โดยวิธีที่จะส่งเสริมให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ผ่านการยิ้ม ชม สบตา สัมผัส สวัสดิ์ ใช้ชีวิตให้อยู่เหนือความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการความรัก รู้จักควบคุมตนเอง และมีความมั่นใจในการทำสิ่งต่างๆโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

6.2 วิธีการสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง

Sasse (1978) เสนอการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองโดยมีวิธีการดังนี้

1. สร้างความมั่นใจในตนเอง โดยพยายามนึกถึงความสำเร็จในวันข้างหน้าของชีวิต
2. ระลึกถึงงานที่ตนทำได้สำเร็จแล้วให้รางวัลเป็นสินน้ำใจหรือชมเชยตนเองหรือให้สิ่งที่มีความหมายแก่ตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำมากขึ้น
3. บันทึกความสำเร็จที่ได้รับ สิ่งที่ทำได้ดีเป็นเวลาติดต่อกันหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน

Bruno (1983) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

1. ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดโดยตรง ซึ่งการเสนอแนะนี้เป็นการเสนอแนะจากผู้อื่น หรือตนเองแนะตนเองก็ได้ วิธีการนี้เป็นการให้ข้อมูลซึ่งมีผลให้คุณเกิดกำลังใจและสร้างความภาคภูมิใจได้
2. สร้างความสำเร็จให้ตนเองให้มากขึ้น การเพียรพยายามสร้างความสำเร็จเป็นวิถีทางที่จะเพิ่มคุณค่าในตนเอง แต่อย่างไรก็ตามการประสบความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ การที่บุคคลมีความสุขกับชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน
3. การลดความหวังลงบ้าง โดยยังสามารถคงในสิ่งที่ตนเองปรารถนาและต้องการไว้ จะเป็นหนทางที่ช่วยให้คุณลดความสูญเสียและเศร้าโศกเสียใจน้อยลงได้
4. เลิกประเมินค่าตนเอง ซึ่งบุคคลควรเลิกประเมินค่าตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าบุคคลเลิกตัดสินค่าของตนเอง

Novabizz (2554) ได้ให้วิธีการสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การใช้ชีวิตอย่างมีสติ

เมื่อเจอปัญหาควรใช้สติและปัญญาแก้ไขปัญหาอย่างใจเย็น เพราะคนเราจะรู้สึกนับถือตนเองได้นั้น ต้องเกิดจากการสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิตได้ เมื่อทำได้จะเกิดกำลังใจ เกิดพลัง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น ก่อนลงมือทำอะไรต้องคิดดีต้องมีสติ ต้องพยายามทำอย่างสุดความสามารถ และทำให้ถึงที่สุดอย่า ล้มเลิก กลางคัน คนที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ ครั้ง แม้ว่าจะเจออุปสรรคหรือล้มเหลวบ้าง ก็จะคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดา เพราะส่วนใหญ่ก็มักจะสำเร็จทั้งนั้น ผิดกับคนที่ล้มเหลวมาตลอดซึ่งเดิมนั้นก็ขาดกำลังใจ ในเผชิญอุปสรรคอยู่แล้ว กอปรกับการล้มเหลว ครั้งแล้วครั้งเล่า จิตใจก็ยิ่งห่อเหี่ยวเพิ่มเป็นทวีคูณ นอกจากนั้นการจะมีสติได้นั้น ต้องสังเกตความคิด และความรู้สึกของตนเองอยู่

ตลอดเวลาว่า เราเป็นคนที่มีความคิดมีทัศนคติอย่างไรบ้างในทุก ๆ สถานการณ์ เมื่อรู้จักตนเองดีพอ จึงจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้ เพราะปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สามารถสร้างความนับถือในตนเองได้ก็คือ เมื่อทำผิดแล้วต้องสามารถแก้ไขจุดบกพร่องของตนเองได้ด้วย

2. การยอมรับตนเอง

การยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบกพร่องของตนเอง สิ่งไหนที่แก้ได้ก็แก้ไข สิ่งไหนที่แก้ไขไม่ได้ให้รู้จักยอมรับความเป็นจริง เพราะหากคิดเป็นกังวลอยู่ตลอดเวลาจะทำให้จิตไม่ได้อยู่กับปัจจุบัน การทำงานก็เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อถูกตำหนิก็เป็นกังวลเกิดเป็นปมด้อยและหากตนเองยังยอมรับจุดอ่อนของตัวเองไม่ได้ เมื่อมีคนอื่นมาแตะจุดอ่อนก็จะรู้สึกไม่พอใจ อึดอัด พาลใช้อารมณ์กับคนรอบข้าง หากความสุขไม่ได้ สิ่งเหล่านี้แก้ไขได้โดยการยอมรับว่า ในโลกนี้ไม่มีอะไรสมบูรณ์แบบ หากยอมรับได้จึงจะมีความสุขและทำสิ่งใดก็ประสบความสำเร็จ

3. การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

การยอมรับได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่เราเลือกเองรับผิดชอบเอง และเมื่อเกิดอุปสรรคและความล้มเหลว ก็ไม่โทษคนอื่นและโชคชะตา สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการมีสติรู้เนื้อรู้ตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร และสิ่งที่จะตามมาคืออะไร คนที่โทษคนอื่นอยู่ตลอดเวลา เป็นต้นเหตุแห่งความทุกข์หรือความล้มเหลวของตนเอง จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลง ตนเองได้เพราะคิดอยู่เสมอ ว่าเป็นความผิดของผู้อื่นจึงไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการฝากชีวิตไว้ในกำมือของผู้อื่น

4. การมีความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต

การสามารถเปลี่ยนความคิดให้เป็นการกระทำได้ ซึ่งต้องใช้ความพยายามอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ตรงกันข้าม กับแนวโน้มพื้นฐานของมนุษย์คือมนุษย์รักความสบายไม่ชอบความยากลำบาก และชอบอยู่เฉยๆ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงความสุขชั่วคราวเพราะสิ่งที่ตามมาคือความเป็นจริง ซึ่งจะนำมาซึ่งความทุกข์ที่ยิ่งใหญ่ เพราะยังมีงานอีกมากมายที่ยังไม่ได้ทำ วิธีการป้องกันการผัดวันประกันพรุ่งคือการลงมือกระทำเอง และต้องมีการสร้างภาพว่าหากเราประสบความสำเร็จจะเป็นเช่นไร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เรามีกำลังใจในการทำงานต่อไป

5. การใช้ชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

มีการวางเป้าหมายให้ทัดเทียมกับศักยภาพที่มีอยู่ต้องสามารถมองเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง เมื่อพิจารณาอย่างถ่วงถ่วงแล้วบวกกับพรสวรรค์ ความเชี่ยวชาญและความชอบของตนเอง จึงจะเรียกว่าศักยภาพที่แท้จริงต่อมาคือขั้นตอนในการใช้ชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมายคือวิธีการที่จะทำให้ถึงซึ่งจุดมุ่งหมายที่หวังไว้และที่สำคัญ เมื่อลงมือกระทำไปแล้วจะต้องมีการประเมินอยู่ตลอดเวลาว่าสิ่งที่กระทำอยู่นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่ เพื่อปรับวิธีการให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา

6. การมีศักดิ์ศรีในตนเอง

การสามารถปฏิบัติตามความเชื่อ คุณธรรม หรือหลักการที่ตนเองเชื่อมั่นได้ การทำในสิ่งที่ตรงข้ามกับ สิ่งที่ตัวเองเชื่อมั่นนั้น จะเป็นตัวบ่อนทำลายความนับถือในตนเอง เช่น การที่โดยปกติเราเป็นคนที่ไม่ชอบการโกหก แต่เมื่อเป็นผลประโยชน์ของตนเองกลับยอมโกหกได้นั้น เป็นต้น เหล่านี้เป็นการทำลายความนับถือตนเองโดยไม่รู้ตัว และในทางกลับกันถ้าสามารถทำตามคุณธรรมดังกล่าวได้จะทำให้เรามีความเชื่อมั่นในการที่จะทำความดีต่อไป และจะรู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้จักรักตนเอง เมื่อนั้นแล้วจึงจะรักผู้อื่นเป็น ความสุขเกิดขึ้น การเป็นคนมีคุณธรรมนั้นสามารถอยู่ได้ทุกสถานการณ์ และที่สำคัญคือต้องรู้ว่าตนเองเป็นคนดี ก่อให้เกิดความมั่นใจจากภายในอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ว่าวิธีการทำให้คนรอบข้างเห็นคุณค่าในตนเองทำได้ ดังนี้

1. ต้องทำให้คนรอบข้างเราอีกฝ่ายรู้จักคิด และแสดงความเห็น และเราเป็นผู้ฟังที่ดี แต่จะเห็นด้วยหรือไม่ก็ต้องมีเหตุผลในการอธิบาย
2. เวลาวิพากษ์วิจารณ์ หรือดูตำหนิว่ากล่าวควมมีเหตุผลอธิบายทุกครั้ง ไม่ใช่ทำตามอารมณ์ และควรจะเฉพาะเจาะจงว่าเป็นเรื่องใด เรื่องเก่าที่เคยทำผิดไม่ต้องขุดมาว่าซ้ำเพราะจะเป็นการทำลายการเห็นคุณค่าในตนเองของฝ่ายตรงข้ามได้

เกียรตินิยม อมาตยกุล (2553) นักจิตวิทยาแบบมนุษยนิยมเชื่อว่าการใช้การเรียนรู้ที่ใช้กับสัตว์มาใช้กับคนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องซึ่งจะทำให้คนกลายเป็นคนเห็นแก่ตัว ผู้เข้มแข็งเท่านั้นที่อยู่รอด ปลาใหญ่กินปลาเล็ก เมื่อใครยาวสาวได้สาวเอา ต้องการจะเป็นผู้ชนะด้วยการทำลายผู้อื่น ก้าวร้าว รุนแรง ชอบเอาไรต์เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า มีความต้องการทางวัตถุอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีการระบาย ออกจากเพศคล้ายกับสัตว์ และเชื่อว่าการเรียนรู้แบบมนุษยนิยมนั้นเหมาะสมกับมนุษย์มากกว่า โดยที่มนุษย์เรานั้นต้องการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งนำไปสู่สภาพพจน์ที่ดีต่อตนเองหรือมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้สิ่งใหม่ๆ อยากรู้อะไรของตัวเอง และอยากรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

ตารางที่ 2.6 ลักษณะของคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสามลำดับ
(เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2551)

ความต้องการขั้นพื้นฐาน ลักษณะของบุคคล	ความต้องการความปลอดภัย ลักษณะของบุคคล	ความต้องการความรัก ลักษณะของบุคคล
<p>หมกมุ่นในกามรมณ์</p> <p>ไม่รู้จักพอ</p> <p>แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว เห็นแก่ตัวไม่มีน้ำใจ</p> <p>ไม่มีความเกรงใจและไม่สนใจ ความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง</p>	<p>เป็นคนวิตกกังวล หวาดระแวง</p> <p>มองโลกในแง่ร้าย</p> <p>มีความหวาดกลัว</p> <p>มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งแวดล้อม รอบข้าง</p> <p>มีมนุษยสัมพันธ์ต่ำ</p> <p>ต้องการคนดูแลเอาใจใส่</p> <p>ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นรอบ ด้าน</p> <p>เป็นคนฝังใจกับเรื่องในอดีต</p> <p>รู้สึกไม่ไว้วางใจและมองบุคคล รอบข้างเป็นศัตรู</p>	<p>ขาดความอบอุ่น</p> <p>ซีเหงา รู้สึกโดดเดี่ยว</p> <p>เรียกร้องความสนใจจากคนรอบ ข้าง</p> <p>ไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบสร้าง ภาพ</p> <p>คำนึงถึงภาพลักษณ์และชื่อเสียง ของตนเองเป็นหลัก</p> <p>ชอบโอ้อวด</p> <p>เป็นคนที่มีความต้องการทางด้าน วัตถุอย่างไม่มีที่สิ้นสุด</p>

ตารางที่ 2.6 ลักษณะของคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสามลำดับ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2551) (ต่อ)

ความต้องการขั้นพื้นฐาน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสังคม	ความต้องการความปลอดภัย ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสังคม	ความต้องการความรัก ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสังคม
<p>ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม เช่น ก่อให้เกิดคดี ข่มขืน ฆ่าชิงทรัพย์ หรือลักขโมย เป็นต้น</p> <p>เกิดการเอารัดเอาเปรียบในสังคม เช่น ปัญหาคอร์รัปชันในปัจจุบัน เป็นต้น</p> <p>ไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวมจนทำให้มีความเห็นแก่ตัวสูง ไม่สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้</p>	<p>ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตจากความหวาดระแวงจนทำให้ไม่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้</p> <p>เกิดการต่อต้านเมื่อเกิดการต่อต้านเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม</p> <p>เป็นกลุ่มคนที่รู้สึกเหวอซึมเศร้าคิดว่าตนเองถูกคุกคามซึ่งจะทำให้มีอัตราการฆ่าตัวตายในปริมาณสูงในสังคม</p>	<p>เกิดการแข่งขันและแก่งแย่งชิงดีเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆในสังคม</p> <p>มีความเป็นบริโภคนิยมสูง ก่อให้เกิดค่านิยมในการบริโภควัตถุมากขึ้นซึ่งส่งผลให้สังคมในปัจจุบันมีความเป็นบริโภคนิยมมากขึ้น</p>

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าความต้องการพื้นฐานทั้งสามระดับของ Maslow ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน, ความต้องการความปลอดภัย และ ความต้องการความรัก นั้น เป็นความต้องการที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ การที่คนเราจะพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการลำดับที่สี่ หรือ การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะต้องได้ความต้องการทั้งสามลำดับแรกอย่างสมดุลและสมบูรณ์พร้อมกับการให้ความรู้ทางวิชาการและการยิ้ม ชม สบตา สัมผัสและสวัสดิ์

จึงสรุปได้ว่าวิธีการสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น ควรจะใช้ชีวิตอย่างมีสติ มีความรับผิดชอบในตนเอง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างความมั่นใจในตนเอง เลิกประเมินว่าตนเองเป็นบุคคลไร้คุณค่า สร้างความสำเร็จให้กับตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ใช้ชีวิตให้มีจุดหมายและนำตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

6.3 สาเหตุของการขาดความนับถือในตนเอง

Branden (1994) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการขาดความนับถือตนเองไว้ดังนี้

1. การได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่และครูบาอาจารย์ที่คอยดูต่าว่ากล่าวอยู่ตลอดเวลา และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูก หรือลูกศิษย์เลย ไม่เคยให้อิสระ ทางความคิดใด ๆ เพราะคิดว่าการชื่นชมจนเกินไปจะทำให้หลง แต่ในความเป็นจริง การชื่นชมอย่างมีเหตุผล จะเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจ และสร้างความนับถือในตนเองให้แก่เด็กได้อย่างดีเยี่ยม แต่ในกรณีที่ถูกหลานเกมะเหรกเกอร์ การไม่ดูต่าว่ากล่าวยอมเป็นการให้ท้ายเด็ก ยิ่งทำให้เสียคน เข้าไปใหญ่ ทั้งนี้ทั้งนั้นการว่า กล่าวตักเตือน ควรทำอย่างมีเหตุผลมาอ้างอิง ต่าหนีเพราะอะไร และต้องชี้ให้เห็นว่า หากทำเช่นนี้แล้ว จะส่งผลอย่างไร ในอนาคต

เด็กจะรู้จักคิดเองและเป็นคนมีเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เข้าตัดสินปัญหา

2. วัฒนธรรมการใช้ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น วัฒนธรรมตะวันออกจะสอนให้มีความสำรวมทั้งกิริยา และการแสดงออก ทางอารมณ์ ทำให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไปโดยปริยาย และคนญี่ปุ่นมีความเชื่อที่ว่า คนที่มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์เพียงพอ ต้องสามารถเก็บงำความรู้สึก ไว้ภายใต้สีหน้าอันเรียบเฉยได้ เป็นต้น ซึ่งทำให้เป็นคนเก็บกด และเคร่งเครียดอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

คนที่เห็นคุณค่าในตนเองจะมีบุคลิกลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีดวงตาเป็นประกาย หน้าตาเบิกบาน แจ่มใส สีหน้าไม่ตึงเครียด สงบ มีชีวิตชีวา เปล่งปลั่ง
2. เวลาพูดและเดิน คางจะไม่ตก

3. เวลาพูดสามารถสบตากับฝ่ายตรงข้ามได้ ไม่หลบสายตา
4. เดินอย่างมีจุดมุ่งหมาย รู้ว่าตนเองกำลังจะเดินไปไหน
5. มีสติในการพูด รู้ว่าตนเองกำลังจะพูดอะไร เพื่ออะไร โดยไม่ต้องมีการพูดออกตัวหรือกล่าวคำขอโทษก่อนที่จะพูดอยู่ตลอดเวลา

คนที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเองจะมีบุคลิกลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป็นคนจับจด ทำสิ่งใดก็ไม่สำเร็จ มักล้มเลิกกลางคัน เพราะคิดอยู่เสมอว่าตนเองคงจะทำได้ หรือทำได้ไม่ดีเพราะไม่มีความสามารถเพียงพอ
2. ใส่ใจคนอื่นอยู่ตลอดเวลา เช่น กลัวว่าเพื่อนจะไม่ชอบเรา กลัวว่าแฟนจะทิ้ง กลัวครูจะว่า กลัวเพื่อนร่วมงานจะเกลียด เป็นต้น เพราะเนื่องจากไม่เคยคิดว่าตนเองนั้นมีความสำคัญ จึงหวาดกลัวว่าจะถูกทิ้งอยู่ร่ำไป
3. ชอบปรุงแต่งคิดว่าคนรอบข้างมองตนเองในแง่ลบตลอดเวลา เช่น เมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวพาดพิงถึงตนเองก็คิดว่าต้องเป็นเรื่องตำหนิติเตียนอย่างแน่นอน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า สาเหตุของการขาดความนับถือในตนเองเกิดจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ ครูบาอาจารย์และสังคมที่ไม่เสริมสร้างความมั่นใจในการใช้ชีวิต วัฒนธรรมของการใช้ชีวิตที่กดดัน เคร่งเครียด มองตนเองและผู้อื่นในแง่ลบตลอดเวลา ขาดสติในการใช้ชีวิต

6.4 กระบวนการการเห็นคุณค่าในตนเอง

Babdelis (1984) ได้กล่าวถึงกระบวนการการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

1. การสะท้อนจากผู้อื่น บุคคลจะเรียนรู้ว่าตนเองเป็นคนอย่างไรได้จากผู้อื่นซึ่งบอกตนด้วยภาษาพูดหรือภาษาท่าทางซึ่งการบอกเล่าหรือเสนอแนะนี้เป็นกระจกเงาสะท้อนให้บุคคลมองเห็นตนเอง
2. การเปรียบเทียบทางสังคม การที่บุคคลจะประเมินตนเองโดยการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นที่อยู่ในสถานภาพทางสังคมที่ต่ำกว่าเพื่อยกระดับการเห็นคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้น ในขณะที่การเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีสถานภาพสูงจะนำไปสู่การลดคุณค่าในตนเอง
3. การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงบทบาทสมมติเป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ช่วยเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถอธิบายให้เข้าใจได้หลายทฤษฎีคือ
 - 1.1 ทฤษฎีความไม่ลงรอยกัน ผู้แสดงสามารถลดความไม่ลงรอยโดยนำทศนะส่วนตัวออกมาแสดงเพื่อเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองได้
 - 1.2 ทฤษฎีบทบาทของตัวแบบ โดยการสังเกตพฤติกรรมของตนเอง แล้วใช้ข้อมูลที่พบเห็นมาสร้างภาพลักษณ์ของตน เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ เชื่อว่าเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในการเล่นบทบาทสมมติเขาจะหา

ข้อมูลซึ่งจะทำให้การแสดงบทบาทนั้นมีความเชื่อถือ อันเป็นการเพิ่มคุณค่าในตนเอง

1.4 ทฤษฎีการเสริมแรง บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองได้จากประสบการณ์ความสำเร็จในการแสดงบทบาท ซึ่งอาจจะเกิดจากการยอมรับของผู้อื่นหรืออาจจะเป็นเพราะความชำนาญในการแสดงอย่างยอดเยี่ยม

4. การแบ่งแยกทางสังคม เช่น คนผิวดำและผู้หญิงเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่าคนผิวขาว และผู้ชาย เป็นต้น

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเชิงสังคมวิทยาเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งเกิดจากการหล่อหลอมทางสังคม กระบวนการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น เริ่มจากการบอกกล่าวชื่นชมของผู้อื่น การประเมินตนเองว่าตนเองมีบทบาทในสังคม เกิดจากการแสดงบทบาทสมมติ และการแบ่งแยกทางสังคม ที่คิดว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการที่บุคคลนั้นเห็นความรู้คุณค่าในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่าในสังคม ภูมิใจในตนเองและเคารพและให้เกียรติผู้อื่นให้มาก และมีแนวทางปฏิบัติตนในชีวิตให้เหมาะสมมีความเหมาะสมในการใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้อง มีความมีระเบียบวินัย มีสติในการดำเนินชีวิต และพึงระลึกอยู่เสมอในเรื่องมิตรภาพที่ต้องได้รับประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตระหนักถึงข้อผิดพลาดและพยายามแก้ไขในข้อผิดพลาดนั้นได้

ตอนที่ 7 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ปัจจุบันสถานประกอบการควรมีการจัดการศึกษาอบรม เพื่อให้บุคคลากรได้แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ เพื่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการโดยมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

7.1 ความหมายของการเรียนรู้

Brookfield (1990) ได้ศึกษาถึงปัจจัยบ่งชี้ที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ว่า มนุษย์ไม่ต้องอาศัยเหตุผลในนาทวิฤตินั้น เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางธรรมชาติที่ไม่ต้องอาศัยค่านิยมหรือเหตุผลใดๆในขณะที่เกิดการเรียนรู้ ทุกอย่างจะดำเนินตามกลไกธรรมชาติการเรียนรู้จะบังคับกันไม่ได้ แต่อาจเกิดขึ้นได้ท่ามกลางสถานการณ์ที่คับขัน กัดดันและทำทนาย ทำให้ผู้เรียนต้องตัดสินใจบางอย่างซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นท่ามกลางสถานการณ์นั้นๆได้

Reynolds, Sambrook and Stewart (1993) การเรียนรู้ คือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้หรือทักษะซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกายภาพโดยชัดเจนเปิดเผยหรือเป็นการเปลี่ยนแปลง

ในเชิงความคิดและการรับรู้ได้

Matthews, Megginson and Surtees (2003) ได้สรุปเรื่องการเรียนรู้โดยสังเขปไว้ว่า

1. มนุษย์เรียนรู้ได้ในหลากหลายลักษณะ และสามารถสอนไม่ว่าจะกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ไปถึงการมีครูเป็นผู้สอน
2. มนุษย์เรียนรู้ได้จากการได้รับคำแนะนำ การแนะนำจะมีการสาธิตหรือการแสดงให้ดูก่อน ซึ่งมักจะใช้กับการเรียนรู้เกี่ยวกับการลงมือทำมากกว่าการพัฒนาทักษะการคิด
3. มนุษย์เรียนรู้ได้จากประสบการณ์ การจัดให้มีประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ จากสถานการณ์จริง ซึ่งการจัดประสบการณ์ในช่วงใดแล้วแต่ความเหมาะสม
4. การเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้จากการลองผิดลองถูก การลองผิดลองถูกอาจจะเป็นไปได้ ทั้งประสบความสำเร็จและความล้มเหลว
5. มนุษย์เรียนรู้ได้จากการสังเกตและการรับรู้ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆด้วยตนเอง คือกระบวนการของการรับรู้และสังเกตที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้
6. การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้ผ่านการสนทนาการเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆกับผู้อื่น

นอกจากนี้ยังได้การจำแนกลักษณะปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่1 กลไกของการเรียนรู้ การนำเอาตัวอย่างของจริงมาแสดง การสาธิต การนำเอาข้อเท็จจริงมาประกอบ การนำเอากรณีที่เกิดขึ้นจริงมาอธิบายเสริม การสร้างสิ่งใหม่ การอธิบายซ้ำ การทำโครงการ การถกเถียงโต้แย้งด้วยเหตุผล การนำเอาหลักการและทฤษฎีทางวิชาการมาสนับสนุนล้วนเป็นกลไกที่สนับสนุนการเรียนรู้

ประเภทที่2 ผู้คนที่เกี่ยวข้อง การมีครูสอนที่เก่งและสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ดี หัวหน้างาน ผู้สอนงาน พี่เลี้ยงที่มีความชำนาญในการถ่ายทอดให้กำลังใจเก่ง การมีพ่อแม่ที่ให้การสนับสนุน มีเพื่อนที่คบหาสมาคม และบุคคลที่เกี่ยวข้องล้วนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของทุกคนในกระบวนการเรียนรู้

ประเภทที่3 การกระตุ้นจิตใจ ตัวกระตุ้นมีทั้งจากภายในตน เช่น ความมุ่งมั่นปรารถนาส่วนบุคคล ความต้องการบรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้ เป็นต้น และการกระตุ้นจากภายนอก เช่น ต้องการได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัล ความต้องการได้เลื่อนตำแหน่ง ต้องการเงินค่าตอบแทนเพิ่ม เป็นต้น ซึ่งกระตุ้นจากแรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทที่ส่งผลต่อการเรียนรู้

ประเภทที่4 การมีส่วนร่วม ถ้าหากผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยตนเองในทุกๆกระบวนการที่กำลังเรียนรู้หรืออยู่ในชุมชนนักปฏิบัติโอกาสที่จะเกิดการเรียนรู้อีกยังมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากกว่าที่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม

ประเภทที่5 ความสนุก ความสนุกที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้เป็นเงื่อนไขสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของพวกเขา การเรียนรู้ที่สนุก ไม่น่าเบื่อ จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของเขาได้เป็นอย่างดี

Gregory Bateson อ้างอิงใน York (2005) การเรียนรู้ที่แท้จริงอาจเกิดขึ้นได้ชั่วขณะใดขณะหนึ่งหรือเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการที่กำลังได้รับประสบการณ์หรือในระหว่างการศึกษาตัวความรู้ ระหว่างการใช้ความคิด การฝึกฝนทักษะ ไม่มีรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่ตายตัว เมื่อผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ มีความพร้อมด้านเขาวนอารมณ์ มีการโต้ตอบและได้แสดงทัศนคติหรือความคิดเห็น มีการตอบสนองอย่างเหมาะสมก็จะสามารถเกิดการเรียนรู้ได้

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นรูปแบบทางธรรมชาติที่ไม่มีรูปแบบตายตัว เกิดขึ้นได้จากการสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การได้รับคำแนะนำ จากประสบการณ์จากการปฏิบัติ การสังเกตการณ์ การลองผิดลองถูก การเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยตนเองทั้งเจตนาและไม่เจตนาที่เป็นไปตามกลไกตามธรรมชาติในการเรียนรู้

7.2 รูปแบบการเรียนรู้

Kolb (1985) เสนอว่า การเรียนรู้ของบุคคลอาจจำแนกได้เป็น 2 มิติ คือ

มิติที่1 เป็นลักษณะการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆโดยแบ่งออกเป็น 2 ชั่วโมง คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์รูปธรรม และการรับรู้จากการคิดเชิงนามธรรม

ชั่วโมงที่1 การรับการรับรู้จากประสบการณ์รูปธรรม คือ การรับรู้จากประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือลักษณะการรับรู้จากความรู้สึก

ชั่วโมงที่2 การรับรู้จากการคิดเชิงนามธรรม คือ การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ใช้การคิดอย่างมีเหตุผลหรือการเรียนรู้โดยการคิด

มิติที่2 เป็นลักษณะการปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชั่วโมง ได้แก่ การทดลองทำ และการสังเกตอย่างไตร่ตรอง

ชั่วโมงที่1 การทดลองทำ คือ การลงมือปฏิบัติหรือการเรียนรู้โดยการกระทำ

ชั่วโมงที่2 การสังเกตอย่างไตร่ตรอง คือ การที่บุคคลใช้การสังเกตและคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ หรือเป็นลักษณะการรับรู้ด้วยการดูและการฟัง

พลซันน นิมิตไชยนนท์ (2553) รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง ท่วงทำนองหรือลักษณะเฉพาะตัวในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยบุคคลจะเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามเอกลักษณ์ของตน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะทางพันธุกรรม ประสบการณ์เดิม และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของแต่ละบุคคล

7.3 ความหมายของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ธิดิกร พุณภัทรชีวิน(2553) การเรียนรู้หรือการฝึกอบรมภายในสถานที่ทำงาน ในเรื่องของการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมที่หน้างานด้วย

การเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การสนับสนุนและให้คุณค่ากับการฝึกอบรมและการเรียนรู้ องค์กรจะต้องพัฒนาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ขึ้น เนื่องจากความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมไม่ได้เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของแรงงานเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรและวัฒนธรรมในที่ทำงานด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร แต่วัฒนธรรมหนึ่งที่สำคัญคือ รูปแบบการสื่อสารแบบเปิด

2. การฝึกอบรมและการเรียนรู้จะต้องมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร การฝึกอบรมจะต้องมุ่งเป้าไปที่การเพิ่มเติมทักษะและความสามารถของพนักงานในการส่งมอบผลงานที่ช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร

3. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในองค์กรมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยทุกรูปแบบถูกทำให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่า และถูกเลือกใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

4. การฝึกอบรมถูกปรับเปลี่ยน ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละปัจเจกบุคคล ในแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงาน

5. เครือข่าย พันธมิตร ซัพพลายเออร์ และลูกค้า ได้รับการให้ความสำคัญ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างนวัตกรรม อาทิ การเรียนรู้จากลูกค้าจะช่วยทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าและกระบวนการให้บริการ เป็นต้น องค์กรสามารถสร้างการเรียนรู้ได้โดยการเชื่อมองค์การเข้ากับชุมชน ซึ่งจะช่วยนำผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์กลับมายังองค์กร ไปยังชุมชน และปัจเจกบุคคลด้วย

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องการในการสร้างการเรียนรู้ในสถานประกอบการคือ

1. ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นเรื่องที่จำเป็น

2. ให้ออกาสกับพนักงานในการได้ทำในสิ่งที่ตนเองได้ให้คำมั่นสัญญาไว้กับองค์กร

3. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้กับพนักงาน

พสขนน นิมิตไชยนนท์ (2553) การเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะหนึ่งๆที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในขณะที่บุคคลเข้าทำงานไปจนถึงเกษียณอายุงาน โดยมีการผนวกวิธีการเรียนรู้ความสามารถทางปัญญา และประสบการณ์ของบุคคลเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้การเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลกรให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับความต้องการของบุคคลกรและสถานประกอบการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีการสร้างองค์ความรู้ การถ่ายโยงการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์เชิงรุกภายในสถานประกอบการ

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นการเรียนรู้ของบุคลากรที่ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุงาน โดยมีวิธีการเรียนรู้จากการความสามารถทางปัญญาและประสบการณ์การ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองให้มีสถานภาพที่ดีขึ้น มีการสร้างองค์ความรู้ ถ่ายโอนความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ การเรียนรู้ในสถานประกอบการจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการให้โอกาสกับพนักงานให้ได้รับความรู้และมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้

7.4 การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้และการบริหารจัดการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พสขนน นิมิตไชยนนท์ (2553) การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้และการบริหารจัดการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระยะเริ่มต้นของโครงการนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องทำให้ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงจะเข้ามามีส่วนรวมและให้การสนับสนุนงบประมาณซึ่งถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญของโครงการ เมื่อผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญ ผู้บริหารระดับกลางยอมส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในโครงการ รวมถึงแสดงบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้บางวิธี เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น เมื่อเข้าสู่กระบวนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการทางการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การพัฒนารูปแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับของวางที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับเป้าหมายขององค์กรรวมถึงมีความสอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่งและความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากร การเลือกวิธีการการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตร เพื่อส่งต่อความรู้และทักษะที่ต้องการพัฒนาและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากกิจกรรมการพัฒนา และวิธีการประเมินผล ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาถึงประเด็นเหล่านี้อย่างถี่ถ้วน

เนื่องจากการบริหารจัดการผู้เรียนรู้ผู้ใหญ่ นั้นเป็นภารกิจที่ท้าทาย เนื่องจากธรรมชาติของผู้เรียนผู้ใหญ่ จะต้องการเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่สอดคล้องกับภาระงานของตนเอง เพื่อนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังยึดติดประสบการณ์เดิมและต้องการนำตนเองในการเรียนรู้ นอกจากนี้เมื่อมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบแล้ว นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับกลางในการมอบหมายงานที่ท้าทายและได้ใช้สิ่งที่เรียนรู้มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับบุคลากร

ด้านการวิจัยและพัฒนา นักวิจัยด้านการจัดการองค์การที่กำลังมองประเด็นวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำแนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการค้นหาคำตอบและนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับลักษณะของงานและองค์การแต่ละประเภท ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยในเชิงนโยบายขององค์การ และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและองค์การ ดังตัวอย่างงานวิจัยที่ศึกษา เช่น การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผู้นำ

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้และการบริหารจัดการโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เริ่มจากการเห็นความสำคัญของผู้บริหารระดับสูง ก่อนที่เข้ามามีบทบาทในการวางนโยบายและให้งบประมาณในการพัฒนา จากนั้นผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้อำนวยความสะดวกจึงส่งเสริมให้บุคลากรในสถานประกอบการเกิดการเรียนรู้ วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม กำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผล

7.5 วิธีการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

พลชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2553) วิธีการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการอย่างครอบคลุมถึงจำนวน 25 วิธี ได้แก่ การดูแลวิชาชีพ การทำโครงการ การเรียนรู้ที่ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษา การสะท้อนจากการลงมือปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน การเรียนด้วยตนเอง การติดตามสังเกตบุคลากรอื่น การเลื่อนตำแหน่งงานชั่วคราว การจัดนิทรรศการ หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การฝึกงาน การสอนงาน การมอบหมายงาน การอภิปรายกลุ่ม การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้โดยใช่การแสดงเป็นฐาน การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ การสอนงานจากผู้บริหาร การเป็นที่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย การฝึกอบรมในงาน การทัศนศึกษาและการดูงานนอกสถานที่ การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการเรียนรู้ในระดับองค์การ

จึงสรุปได้ว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการมีวิธีการ 25 วิธีที่สามารถนำมาปรับใช้ ทั้งนี้ในการเลือกใช้นั้นควรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสถานประกอบการและเหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานประกอบการนั้นๆ

7.6 การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

7.6.1 ความรู้ในสถานประกอบการ

Roger (1983) and Winter (1987) ได้แบ่งความรู้ในสถานประกอบการเป็น 2 ประเภทคือ 1) ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งเป็นความรู้ที่มีเอกสารยืนยัน มีใจความระบุอย่างชัดเจน 2) ความรู้ซ่อนเร้น เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน แต่ไม่ได้รับประกาศออกมาเป็นเอกสารหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดๆ เช่น ประสบการณ์การทำงานความรู้ในสถานประกอบการ เป็นต้น

Prahalad and Hamel (1990) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นขีดความสามารถหลักขององค์การที่นำมาใช้ในการแข่งขันได้โดยตรง ดังนั้นองค์การจึงต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้เกิดความรู้ขึ้นในองค์การ

Weick (1995) ได้เสนอลักษณะความรู้ที่ซ่อนเร้น เกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆได้ดังนี้ คือ

1. ความรู้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้สั่งสมมากขึ้น ตามเวลาของการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ในอดีต เป็นความจริงพื้นฐานจากการทำงานในแต่ละวัน
2. ความรู้พื้นฐานที่มาจากกระบวนการเรียนการสอนที่บุคคลได้รับ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การและบุคคลได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด
3. ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการการตัดสินใจภายใต้ทางเลือกต่างๆของบุคคล เมื่อต้องพบกับภาวะความยุ่งยากสลับซับซ้อน
4. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทดลองเรียนผิดเรียนถูก ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันด้วยตนเองของแต่ละบุคคล
5. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกรอบความคิดภายใต้ค่านิยมและความเชื่อของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างไปด้วย

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้เสนอวิธีการต่างๆที่องค์การจะได้ความรู้มาคือ

1. การควบกิจการกับกิจการอื่นซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจต่างๆขององค์การนั้นติดตัวมาด้วย แต่ก็อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของความรู้พอสมควร
2. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาความรู้ของตนเองขึ้นมา ซึ่งเป็นความรู้ที่จะมาตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามารถในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การใช้บริการความรู้ของผู้ให้คำปรึกษาจากองค์การหรือบุคคลภายนอกซึ่งจะเป็นวิธีการที่รวดเร็วกว่าการสร้างหรือค้นหาเอาเอง แต่จะมีต้นทุนสูงและไม่สามารถครอบคลุมความต้องการขององค์การได้ รวมทั้งอาจไม่สามารถถ่ายโอนความรู้มาสู่องค์การได้อย่างแท้จริง
4. การรวมกลุ่มสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลภายในหรือภายนอกองค์การ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาใดๆซึ่งสามารถดำเนินการทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการผสมผสาน

ความรู้เดิมของบุคคล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ที่มีอยู่ แล้วมาขยายขอบเขตและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆขององค์การ โดยวิธีนี้ Allee (1997) ชี้ให้เห็นว่าเป็นวิธีที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการความรู้ที่ดำเนินการอยู่ในองค์การต่างๆ

Allee (1997) ความรู้ส่วนใหญ่ในสถานประกอบการจะอยู่ในรูปแบบของความรู้ที่ซ่อนเร้นมากกว่าความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งต้องอาศัยการประมวลและแปลออกมาให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถสื่อสารเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นในองค์การได้ต่อไป

จึงสรุปได้ว่าความรู้ในสถานประกอบการนั้น มีความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง และความรู้ที่ซ่อนเร้น ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สั่งสมมา การเรียนการสอนที่ถ่ายทอดกันมา การตัดสินใจที่จะทำอะไรสิ่งหนึ่ง การลองผิดลองถูก ค่านิยมและความเชื่อที่ทำให้เกิดการรับรู้แตกต่างกันไป โดยมีวิธีการที่จะให้องค์การได้รับความรู้ใหม่ๆมาได้ ได้แก่ การรวบรวมกิจการกับกิจการอื่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนาความรู้ การขอคำปรึกษาจากบุคคลภายนอก และการรวมกลุ่มสร้างเครือข่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

7.6.2 รูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

Van de Krogt and Warmerdam (1993) และ Mc Grill and Beaty (1992) การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นกระบวนการเรียนรู้ผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อน รวมทั้งเชื่อมโยงสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้กับการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์จริงที่เป็นปัญหาทั้งงานและองค์การ
2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับงานที่ปฏิบัติอยู่
3. การเรียนรู้ดำเนินการได้ทั้งส่วนบุคคลและเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่ม
4. ต้องเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ให้เข้ากับโครงสร้างการปฏิบัติงาน
5. การเรียนรู้เกิดจากความต้องการของบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Schein (1993) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในสถานประกอบการออกเป็น 4 แบบคือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน แล้วจึงเกิดความคิดพิจารณาไตร่ตรองเป็นความรู้ใหม่ของพนักงาน เช่น การเรียนรู้จากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน เป็นต้น
2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในอนาคต โดยการใช้ความคิดเชิงวิสัยทัศน์ขึ้นมาก่อน แล้วจึงใช้ความคิดไตร่ตรองเพื่อสรุปความเป็นไปได้ของภาพนั้นไปสู่การปฏิบัติและเกิดเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา เช่น การเรียนจากการดำเนินงานในโครงการต่างๆที่กำหนด

ขึ้นมาในองค์กร เป็นต้น

3. การเรียนรู้จากผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว ทั้งนี้อาจจะเป็นการเรียนรู้จากแหล่งความรู้และเครือข่ายที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ เช่นการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม หรือ การจัดศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

4. การเรียนรู้ที่เกิดจากการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อจะตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาใดๆของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นๆ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของลูกค้าโดยใช้ข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้น เป็นต้น

Hansen, Nohria and Tierney (1999) การเรียนรู้จากการถ่ายทอดระหว่างบุคคลนั้นมีรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่1 คุณลักษณะ ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณจากผู้มีความรู้

รูปแบบที่2 คุณค่าทางเศรษฐกิจ สามารถให้ความรู้เฉพาะในระดับกลุ่มเล็กๆ เท่านั้น แต่ได้ผลตอบแทนคุ้มค่าจากความรู้ที่ความลึกซึ่งมากกว่า

รูปแบบที่3 วิธีการจัดการความรู้ จะใช้ระบบการจัดการความรู้จากบุคคลไปสู่บุคคล เป็นเครือข่ายของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

รูปแบบที่4 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศน้อยมาก เพราะว่าจะเป็นเพียงแค่การสนทนาระหว่างกันเท่านั้น

อรุณ รักธรรม (2534) ได้จำแนกการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยการจำ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แต่การเรียนรู้โดยวิธีการจำผู้เรียนจะไม่เกิดการประยุกต์ใช้สถานการณ์ต่างๆได้

วิธีการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการจำนั้น สามารถทำได้ดังนี้

- 1.1 พยายามให้ผู้เรียนได้กระทำซ้ำๆเพราะจะทำให้เรียนรู้ได้โดยอัตโนมัติ
- 1.2 พยายามให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้บ่อยๆ
- 1.3 พยายามให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่ๆเข้ากับความรู้เดิม

2. การเรียนรู้จากการเลียนแบบ เป็นการเรียนรู้จากการที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียนแบบหรือกระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดีเป็นประโยชน์แก่ตน อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในหลายด้าน จึงเป็นไปได้ยากที่บุคคลพยายามทำให้พฤติกรรมเหมือนต้นแบบได้ง่ายรวมทั้งสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนแบบอาจจะใช้ในบริบทอื่นไม่ได้ผล

3. การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์ประกอบย่อยของเหตุการณ์ว่าเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันอย่างไร และนำไปสู่การทำความเข้าใจถึงสถานการณ์หรือภาพรวมได้ทั้งหมด เช่น การเรียนรู้จากการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผล เป็นต้น

4. การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่พยายามใช้ทางเลือกหลายๆทางเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยการแก้ปัญหาไม่ได้มีเกณฑ์หรือเหตุผลใดๆประกอบการตัดสินใจ แต่เป็นการลองผิดลองถูกไปจนกว่าจะพบวิธีการแก้ปัญหาได้

5. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ เป็นการเรียนรู้ที่สร้างลักษณะความคิดรวบยอดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาก่อนจากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นๆต่อไป เช่น การมองแยกแยะคุณภาพของชิ้นงานว่าแตกต่างกันอย่างไร เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นประกอบไปด้วย การเรียนรู้จากการจำ การเรียนรู้จากการเลียนแบบ การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การเรียนรู้จากการสร้างมโนคติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในอนาคต การเรียนรู้จากผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว การเรียนรู้ที่เกิดจากการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยในการสิ่งทีบุคคลได้เรียนรู้นำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์จริงที่เป็นปัญหาทั้งงานและองค์การ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับงานที่ปฏิบัติอยู่ การเรียนรู้ดำเนินการได้ทั้งส่วนบุคคลและเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่ม มีการเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ให้เข้ากับโครงสร้างการปฏิบัติงาน การเรียนรู้เกิดจากความต้องการของบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้การเรียนรู้จากการถ่ายทอดระหว่างบุคคลนั้นมีรูปแบบคือ มีคุณลักษณะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาได้อย่างมีวิจรรย์ญาณจากผู้มีความรู้ สามารถให้ความรู้และได้ผลตอบแทนคุ่มค่าจากความรู้ มีการใช้ระบบการจัดการความรู้จากบุคคลไปสู่บุคคล เป็นเครือข่ายของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศน้อย

7.7 ความหลากหลายของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี(2543) การเรียนรู้ ณ สถานประกอบการนั้นมีความหลากหลาย ซึ่งการตอบสนองความต้องการและความหลากหลายนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างกว้างๆ 3 ประเภท คือ

ประเภทที่1 จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตของแรงงานที่ประกอบอาชีพนั้นๆ

ประเภทที่2 จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ทักษะที่ถ่ายโอนกันได้ในพื้นที่ต่างๆกัน เพื่อสร้างสรรค์

แรงงานที่มีความยืดหยุ่นกว่าเดิมและสอดคล้องกับธรรมชาติของงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือความต้องการลูกจ้างหรือของนายจ้างในระยะเวลานั้นๆ

ประเภทที่ 3 จัดร่างหลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาการส่วนบุคคล เพื่อเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับเปลี่ยนหน้าที่งานโดยไม่ต้องจำกัดความก้าวหน้าของตนไว้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของปัจเจกชน

การให้บริการการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดขั้นตอนอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในระดับที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ของตนเองในอัตราความเร็วของการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ตามเส้นทางและโอกาสการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง

จึงสรุปได้ว่า การตอบสนองความต้องการและความหลากหลายของการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนคือ มีการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของแรงงานที่ประกอบอาชีพนั้นๆ มีการเรียนรู้ทักษะที่ถ่ายโอนกันได้ในพื้นที่ต่างๆกัน เพื่อสร้างสรรค์แรงงานที่มีความยืดหยุ่นกว่าเดิมและสอดคล้องกับธรรมชาติของงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือความต้องการลูกจ้างหรือของนายจ้างในระยะเวลานั้นๆ มีการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาการส่วนบุคคล เพื่อเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับเปลี่ยนหน้าที่งานโดยไม่ต้องจำกัดความก้าวหน้าของตนไว้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองต่อไป

7.8 การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2543) การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นจะต้องมีการจัดทำ “บรรทัดฐานสำหรับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ” โดยบรรทัดฐานนั้นควรแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนแรก เป็นนโยบายของสถานประกอบการที่นายจ้างจัดทำขึ้นโดยระบุในพันธกิจและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในเรื่องการเรียนรู้ในสถานประกอบการพร้อมทั้งบอกด้วยว่ามาตรการในการดำเนินการให้บรรลุนั้นเป็นอย่างไร

ส่วนที่สอง ส่งเสริมให้จัดตั้งคณะกรรมการการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจำนวนเท่าๆกัน เพื่อทำหน้าที่พัฒนาและติดตามดูแลความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในนโยบายของสถานประกอบการนั้น

ส่วนที่สาม จากกระบวนการในส่วนที่หนึ่งและสองนั้นเป็นตัวบรรทัดฐานที่เข้ามาสนับสนุนข้อตกลงร่วมว่าด้วยการเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือ “พันธกิจ” ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรที่เป็นตัวแทน โดยต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ ณ สถาน

ประกอบการ โดยในพันธกิจนั้นจะต้องนิยามเรื่องของสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการทั้งของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

จึงสรุปได้ว่าการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้น สถานประกอบการจะต้องมีการออกนโยบายโดยระบุในพันธกิจมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมาตรการในการดำเนินการให้บรรลุนั้น มีการส่งเสริมให้จัดตั้งคณะกรรมการการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อทำหน้าที่พัฒนาและติดตามดูแลความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในนโยบายของสถานประกอบการนั้นมาสนับสนุนข้อตกลงร่วม ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การที่เป็นตัวแทน โดยต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ดังนั้นการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากเจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับผู้ที่มีขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการนั้นโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีความรู้ในระดับต่ำ ดังนั้นการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นจึงเป็นสิ่งที่สามารถผลักดันให้แรงงานเกิดการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 8 การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

สถานประกอบการในปัจจุบันได้จำเป็นจะต้องอาศัยแรงงานจากเพื่อนบ้านเข้ามาทำงาน เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วยเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกันของคนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม

8.1 ความหมายของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

Hett (1993) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง ความชื่นชมยินดีในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในโลก และเชื่อว่าวัฒนธรรมทั้งหมดนั้นมีคุณค่าที่จะแสดงให้ปรากฏได้ด้วยการทำให้เกิดความพอใจในการสำรวจและความพยายามเข้าใจกรอบวัฒนธรรมอื่นๆ

Davidson and Griffin (2003) cited in Delahaye(2005) ได้ศึกษาข้อดีของความหลากหลาย ไว้ดังนี้

1. การบริหารความหลากหลายที่เหมาะสม ทำให้ผลิตภาพหรือผลประกอบการขององค์กรสูงขึ้นในขณะที่อัตราการลาออกและการขาดงานจะลดลง ซึ่งทำให้ต้นทุนลดลงด้วย
2. การบริหารความหลากหลายที่เหมาะสมขององค์กร ทำให้สามารถสรรหาและคัดเลือกสามารถได้คนเก่งเข้ามาร่วมงานมากขึ้น

3. การมีคนที่หลากหลายพื้นที่เข้ามาร่วมงานทำให้องค์กรได้รู้จักแหล่งที่จะเป็นตลาดขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบทางการตลาด

4. ความหลากหลายของสมาชิกองค์กรที่มาทำงานร่วมกันทำให้เกิดทัศนคติและความคิดเห็นทางหลากหลายตามไปด้วย อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมใหม่

5. การบริหารความหลากหลายที่เหมาะสม ทำให้เกิดความยืดหยุ่นที่เป็นระบบมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติงานของทั้งบุคคลและขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

Dolezalek (2008) ความหลากหลาย คือความแตกต่างของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นในมิติต่างๆ เช่น ความแตกต่างด้านอายุ ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ การศึกษา เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ รูปแบบและวิธีการทำงาน และความแตกต่างในมิติอื่นๆ เป็นต้น โดยเป้าหมายสำคัญของการจัดการความหลากหลาย คือ การประสานพลัง การขัดและป้องกันการตีความแบบเหมารวม การมีอคติ ล่วงหน้า ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ การเลือกที่รักมักที่ชังต่อบุคลากร ซึ่งอาจจะมีผลสืบเนื่องไปยังการบริหารงานและการประเมินผลการ

Noe (2010) ได้ให้ข้อเสนอและเหตุผลของการบริหารความหลากหลายที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.7 ข้อเสนอและเหตุผลของการบริหารความหลากหลายที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
(Noe, 2010)

ประเด็นข้อเสนอ	เหตุผล
ด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย	การที่องค์กรเปิดรับประเด็นความหลากหลาย มีการรับบุคคลากร โดยคำนึงถึงความหลากหลายในมิติต่างๆมากยิ่งขึ้น ย่อมจะทำให้มีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันมากยิ่งขึ้น
ด้านการสร้างพลังดึงดูดให้ มีคนต้องการเข้ามาทำงาน และอยู่กับองค์กรมากขึ้น	องค์กรที่มีการบริหารความหลากหลายที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร เพราะองค์กรเปิดกว้าง ทำให้มีคนประสงค์เข้ามาเป็นสมาชิกหรือเป็นพนักงานขององค์กร Noe (2010) ได้ให้ข้อเสนอและเหตุผลของการบริหารความหลากหลายที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพร้อมกับความหลากหลายที่อยู่ในตัวของเขามากขึ้น
ด้านการเพิ่มส่วนแบ่งใน เชิงการตลาด	ในกรณีขององค์กรที่เป็นองค์กรข้ามชาติ การมีพนักงานหรือสมาชิกที่มาจากหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา สังคม และวัฒนธรรม จากหลากหลายภูมิภาค หรือหลากหลายถิ่นที่เกิดย่อมเป็นโอกาสขององค์กรที่จะขยายช่องทางที่จะขยายตลาดของธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น
ด้านความคิดสร้างสรรค์	การที่บุคคลมีทัศนคติที่หลากหลาย แตกต่างกัน ย่อมนำไปสู่การเปิดกว้าง และกระตุ้นให้บุคคลคิดต่าง คิดหลากหลาย ซึ่งนำไปสู่ความคิดในเชิงสร้างสรรค์ได้ หากมีการจัดการที่เหมาะสมและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
ด้านการแก้ไขปัญหา	ความแตกต่างในความคิด หรือการหาคำตอบ หาทางออกของปัญหาต่างๆที่เผชิญอยู่ ย่อมจะช่วยให้องค์กรได้คำตอบที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดจากตัวเลือกที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา เข้าทำนอง “หลายหัว ดีกว่าหัวเดียว”
ด้านความยืดหยุ่น	องค์กรใดที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆก็ย่อมเพิ่มขีดสมรรถนะ และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสมัยใหม่ได้ดียิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มสมรรถนะด้านการปรับตัว

คริสโตเฟอร์ โรธ (2549) ได้ให้แบ่งเรื่อง วัฒนธรรม ออกเป็นวัฒนธรรมที่เราเห็นและจับต้องได้ และวัฒนธรรมที่มองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ ซึ่งวัฒนธรรมที่เห็นและจับต้องได้นั้น ได้แก่ เรื่องของการแต่งกาย ดนตรี ศิลปะ อาหาร สถาปัตยกรรมและวิถีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ส่วนวัฒนธรรมที่มองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ นั้น ได้แก่ ความคิดทั่วไปของคนไทยส่วนใหญ่ เช่น เคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ เป็นต้น ค่านิยมไทย เช่น ความเกรงใจ การมีน้ำใจ ความรู้สึกต่อสิ่งรอบข้างของคนไทย มุมมองแบบไทยๆ เป็นต้น และพฤติกรรมของคนไทย เช่น ชอบยิ้มแย้ม อ่อนน้อม สำนวณ ความเป็นมิตรสูง ไม่เหมือนชาติอื่น เป็นต้น จึงทำให้วัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้นเกิดจาก วัฒนธรรมประจำชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น เชื้อชาติ ยุคสมัย เพศ และสื่อ ซึ่งคนเราได้เรียนรู้วัฒนธรรมต่างๆมาจาก บ้านและครอบครัว โรงเรียนและมหาวิทยาลัย ที่ทำงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้คนเราแตกต่างกัน

ดังนั้นการที่คนเราจะมีเอกลักษณ์เฉพาะและไม่เหมือนกันเกิดจาก 3 ปัจจัยคือ วัฒนธรรมที่แตกต่างอุปนิสัยและบุคลิกส่วนตัว และประสบการณ์ชีวิต ในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้นมีขั้นตอนคือ 1) ทำตัวให้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมใหม่ที่ต้องเจอ 2) เรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ 3) เคารพและให้เกียรติวัฒนธรรมอื่น โดยให้มองว่าวัฒนธรรมมีความแตกต่างเท่านั้น 4) นำวัฒนธรรมที่ดีมาประยุกต์ใช้กับวัฒนธรรมของตนเอง 5) ประยุกต์ข้อดีของวัฒนธรรมของตนเองมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 6) สามารถทำงานหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับคนวัฒนธรรมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงสุดในการทำงานร่วมกัน

ดังนั้นวิธีที่จะรักษาอาการต้นตระหนกในวัฒนธรรมใหม่นั้นคือ เปิดใจ ให้เวลา สร้างประสบการณ์ เรียนรู้และทำตัวให้คุ้นเคย ซึ่งโดยปกติจะมีวงจรกระบวนการในการเริ่มต้นกับความรู้สึกที่ดีและสถานที่ใหม่มีกระบวนการดังนี้ 1) อาการที่เริ่มจากความรู้สึกดีกับสถานที่ใหม่ เช่น เวลาได้ไปเที่ยวสถานที่ที่สวยงาม เป็นต้น 2) อาการที่เริ่มรู้สึกแย่ ไม่ได้รู้สึกตื่นเต้นกับที่อยู่ใหม่ จนเกิดอาการตระหนกทางวัฒนธรรมและคิดถึงบ้าน ซึ่งต้องใช้เวลาและโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อทำให้ตัวเองนั้นคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ 3) ช่วงที่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ อาการความรู้สึกแย่อยู่น้อยลง เริ่มเรียนรู้ เข้าใจและปรับตัวให้รับกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ขึ้น 4) ช่วงอยู่ตัว คุ้นเคยกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ โดยการปรับตัว ปรับใจและปรับมุมมองกับความคิด

ในช่วงที่อยู่ตัวและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตนั้นจะมี 3 ความรู้สึกเกิดขึ้น คือ 1) อาการชอบวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมใหม่ 2) รู้สึกเฉยๆคือจะอยู่ต่อก็ได้หรือจะกลับบ้านตัวเองก็ได้ 3) ความรู้สึกที่ยังไม่ค่อยดีกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่แม้จะผ่านช่วงปรับตัวไปแล้ว

จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมนั้นเป็นวัฒนธรรมที่เราเห็นและจับต้องได้ และวัฒนธรรมที่เรามองไม่เห็นและจับต้องไม่ได้ เช่น เรื่องของการแต่งกาย ภาษา อาหารการกินและการปฏิบัติตน เป็นต้น ส่วนความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือความแตกต่างทางด้านอายุ ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ การศึกษา เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ รูปแบบและวิธีการทำงาน และความแตกต่างในมิติอื่นๆ และในการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้นจะต้องมีการทำความเข้าใจและเรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติและวัฒนธรรมของตนเอง เคารพและให้เกียรติวัฒนธรรมอื่นชื่นชมยินดีวัฒนธรรมของคนอื่น ประยุกต์ข้อดีๆของวัฒนธรรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับคนวัฒนธรรมอื่น เปิดใจ ใจให้เวลา สร้างประสบการณ์ เรียนรู้และทำตัวให้คุ้นเคย เริ่มต้นด้วยความรู้สึกที่ดีและสถานที่ใหม่ที่ต้องไปอยู่ ดังนั้นความหลากหลายในสถานประกอบการนั้นมีข้อดีหากสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมคือคือ ทำให้สามารถสรรหาและคัดเลือกสามารถได้คนเก่งเข้ามาร่วมงานมากขึ้น การมีคนหลากหลายพื้นที่เข้ามาร่วมงานทำให้องค์กร ทำให้เกิดทักษะและความคิดเห็นทางหลากหลาย เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้มีนวัตกรรมใหม่ เกิดเป็นโอกาสขององค์กรที่จะขยายช่องทางที่จะขยายตลาดของธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้มากยิ่งขึ้นและเกิดความยืดหยุ่นที่เป็นระบบมากขึ้นเพิ่มขีดสมรรถนะและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสมัยใหม่ได้ดียิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มสมรรถนะด้านการปรับตัว

8.2 สาเหตุของการมีสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

Daneils and Radebaugh (2001) ได้ให้ข้อเสนอว่า การดำเนินงานขององค์การภาคธุรกิจได้ปรับเปลี่ยนไปสู่ระดับนานาชาติ คือ การขยายตัวของนวัตกรรม เทคโนโลยี มีเสรีภาพในการข้ามพรมแดน พัฒนาเพื่อการก่อตั้งของสถาบันต่างๆที่ให้การสนับสนุน เพื่อเพิ่มการแข่งขันทางการค้าในระดับโลก ปัจจุบันองค์การต่างๆพยายามที่จะหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ประเทศลงทุนใช้ ตลอดจนมีความสามารถทำงานข้ามวัฒนธรรมได้ อีกทั้งการได้รับความร่วมมือระหว่างประเทศ หรือการช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยเฉพาะความช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยเฉพาะความช่วยเหลือจากประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าหรือมีเทคโนโลยีที่ดีกว่า เจริญกว่าไปยังประเทศที่กำลังพัฒนา แต่การส่งผู้แทนจากประเทศที่ให้ความช่วยเหลือ ที่เรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น ซึ่งบางครั้งพบว่าได้ประสบปัญหาด้านวัฒนธรรมที่แตกต่าง ปัญหาทางด้านความยากลำบากในการทำงาน และมีอุปสรรคเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรมของประเทศผู้รับการช่วยเหลือที่มีลักษณะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) เนื่องจากมนุษย์นั้นมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์กับชนชาติอื่นที่อาศัยอยู่ในฐานบริเวณใกล้เคียงกันหรืออยู่ห่างไกลกัน ดังนั้นสาเหตุของการมีสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่หลากหลายนั้นสามารถสรุปสาเหตุได้ดังนี้

1. การทำธุรกิจระหว่างประเทศหรือธุรกิจข้ามชาติ

เนื่องจากการทำธุรกิจระหว่างประเทศในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ มีการขยายตัวไปทั่วอย่างรวดเร็ว ดังนั้นในสังคมยุคโลกาภิวัตน์นี้ พบว่าองค์การหรือบริษัทต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะความต้องการเพิ่มยอดจำหน่ายหรือการขายให้มากขึ้น แสวงหาแหล่งทรัพยากรเพิ่มเติม กระจายแหล่งจำหน่ายหรือแหล่งขายและปัจจัยการผลิตและลดความเสี่ยงทางการแข่งขันให้น้อยที่สุด

2. การไปศึกษาต่างประเทศ

การไปศึกษาต่อหรือเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ผู้เดินทางจะต้องมีการเรียนรู้วัฒนธรรมของเจ้าบ้านที่เราไปอยู่ ไม่ว่าจะเป็นแบบชั่วคราวหรือแบบยาวนาน เพื่อให้เราเกิดความเข้าใจ ยอมรับ ตัดสินใจและเรียนรู้เพื่อการปรับตัวให้เกิดการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมหรือชีวิตของคนเรา และวัฒนธรรมใหม่ให้เข้ากันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล

3. การกิจด้านการทูต

การกิจด้านการทูตหรือนโยบายด้านต่างประเทศ เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศที่เกิดขึ้น และยังเป็นการเพิ่มความสำคัญมากขึ้น การอยู่อาศัยร่วมกัน ควรใช้ความสัมพันธ์แบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขันหรือขัดแย้ง ซึ่งในวโรกาสที่ 3 พฤศจิกายน 2549 พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ได้กำหนดนโยบายทางด้านต่างประเทศ ดังนี้ 1)ดำเนินบทบาทเชิงรุกในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อสนับสนุนความปรองดอง และความมั่นคงในชาติ โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ภาคใต้ 2)ส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในระดับอนุภาค ภูมิภาคและระหว่างภูมิภาค เพื่อให้เกิดความเสถียรภาพ ความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน 3) เสริมสร้างความแข็งแกร่งของอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งจัดตั้งประชาคมอาเซียน 4)ดำเนินบทบาทสร้างสรรค์ในกรอบสหประชาชาติและกรอบพหุภาคีอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสันติภาพ ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน มนุษยธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน การแก้ไขปัญหาข้ามชาติ และการสาธารณสุข 5)คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศและเสริมสร้างบทบาทของชุมชนในต่างประเทศ

4. การท่องเที่ยว

การได้ศึกษาและทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆก่อนการเดินทาง ทำให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ และประเทศไทยได้มีการส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวมาโดยตลอดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2540 เช่น โครงการอะเมซิ่งไทยแลนด์ เป็นต้น

5. การสร้างครอบครัวกับชาวต่างชาติ

การสร้างครอบครัวกับคนต่างชาติหรือการแต่งงานข้ามชาตินั้นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่ตรงข้ามของคู่สมรส ซึ่งวัฒนธรรมสะท้อนความแตกต่างออกมาในรูปของด้านการแต่งกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การทำงานบ้าน ประเพณี ความเชื่อ วิถีชีวิต และระดับความลึกซึ้งของการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคคลนั้นๆ

6. การแข่งกีฬาระหว่างประเทศ เช่น กีฬาซีเกมส์จัดว่าเป็นตัวอย่างของความสัมพันธ์ข้ามชาติ เป็นต้น โดยมีการเข้าร่วมแข่งขัน ได้แก่ ประเทศกัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ เวียดนาม สิงคโปร์ ไทย บรูไน และติมอร์ตะวันออก ในการจัดยังเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมของเจ้าภาพ

7. การเผยแพร่ศาสนาหรือการแสวงบุญ

ศาสนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องวัฒนธรรม ดังนั้นหลักคำสอนได้ก่อให้เกิดรูปแบบการดำรงชีวิตของมนุษย์ในกลุ่มเพื่อเป็นศูนย์รวมของจิตใจ การเผยแพร่ศาสนาและการจาริกแสวงบุญ ทำให้มนุษย์เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน

8. การประกวดด้านต่างๆ

ในการประกวดที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่นการประกวดนางงาม การร่วมกิจกรรมร่วมกันเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและยังมีการถ่ายทอดไปทั่วโลก เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่าสาเหตุของการมีสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่หลากหลายนั้นเพื่อประโยชน์ในด้านการทำการค้าระหว่างประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศหรือการช่วยเหลือจากต่างประเทศเช่น การส่งผู้เชี่ยวชาญจากประเทศที่เจริญกว่าไปยังประเทศที่ด้อยกว่า การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศซึ่งเป็นภารกิจทางการทูต การท่องเที่ยว การสร้างครอบครัวกับชาวต่างชาติ การเผยแพร่ศาสนาหรือการแสวงบุญ การประกวดต่างๆเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เป็นต้น

8.3 แนวทางเพื่อการเรียนรู้และการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554) แนวทางเพื่อการเรียนรู้และการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม สรุปได้ดังนี้

1. ต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้วัฒนธรรมของแต่ละชาติต่างมีความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันกับวัฒนธรรมของประเทศเรา
2. ต้องยอมรับในความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของชาติต่างๆด้วย การไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ผิดปกติกว้างจากวัฒนธรรมของเรา
3. ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของชาติเราเองอย่างเข้าใจและต้องยอมรับในวัฒนธรรมที่ข้อดีเพื่อความภาคภูมิใจและรักษาไว้ ส่วนวัฒนธรรมที่เป็นข้อด้อย ก็ต้องยอมรับและพยายามช่วยกันกำจัดทิ้งไป การจะเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองก็ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อวัฒนธรรมของเรา จะช่วยทำให้เรามีมุมมองต่อวัฒนธรรมของชาติตนเองดีมาก
4. ต้องเรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อของประเทศหรือชาติอื่นๆ โดยเฉพาะชาติที่ต้องทำไปปฏิสัมพันธ์ด้วยทั้งจากเอกสาร การศึกษา การรับฟัง การสังเกตพฤติกรรม ธรรมเนียม ประเพณี เพื่อการเข้าร่วมสังคมด้วยอย่างไม่เกิดภาวะที่เรียกว่า ตกใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง หรือสามารถกระทำการที่ถูกต้อง หรือเหมาะสม
5. วัฒนธรรมของชาติบางอย่างหากเราสามารถสื่อสารได้หรือปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เช่นการทักทายด้วยภาษาของชาติจะเป็นการสร้างความประทับใจและการยอมรับให้กับเจ้าของวัฒนธรรมได้ระดับหนึ่งด้วยการทักทายด้วยภาษาของชาตินั้นๆ เป็นต้น
6. หากจำเป็นจะต้องเดินทางไปต่างประเทศ ควรมีการศึกษาด้านภูมิอากาศ เวลา และรสชาติอาหารด้วย
7. ควรมีการจดบันทึกสั้นๆในระหว่างการเดินทางไปยังที่ต่างๆ
8. ควรมีการบันทึกภาพสถานที่ต่างๆที่เราไปดูงาน แต่ให้สอบถามกับเจ้าหน้าที่เสียก่อนว่าอนุญาตหรือไม่
9. ในการไปเยือนยังสถานที่ต่างๆ ควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ในเรื่อง การแต่งกาย การพูดจา การซักถาม การวางกิริยามารยาท ให้ความสนใจกับเจ้าของประเทศ
10. ควรหาเอกสาร เช่น แผนที่เพื่อศึกษาเมืองในการเดินทาง เป็นต้น
11. ขอคำแนะนำจากไกด์ประจำท้องถิ่น
12. ในการทำงานร่วมกับชาวต่างประเทศ หรือในธุรกิจร่วมทุน องค์การต้องมีการเตรียมจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในเรื่องการแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม มิฉะนั้นการทำงานร่วมกันจะประสบปัญหาความล่าช้า การตีความหมายแตกต่างกันหรือความขัดแย้งกัน

จึงสรุปได้ว่าแนวทางเพื่อการเรียนรู้และการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีข้อปฏิบัติคือ ควรศึกษาเพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงกันกับวัฒนธรรมของประเทศเรา ยอมรับในความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของชาติ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อวัฒนธรรมของเรา เรียนรู้วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อของประเทศหรือชาติอื่นๆ สามารถสื่อสารได้

หรือปฏิบัติของชาติอื่นได้ และในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติควรมีการฝึกอบรมในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้กับบุคคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม

8.4 ปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมของชาติต่างๆมีความแตกต่างกัน

เพ็ชรี รูปะวิเชตร (2554) ปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมของชาติมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นประวัติศาสตร์อันยาวนาน ความเป็นชาติที่มีเชื้อชาติเผ่าพันธุ์เฉพาะทัศนคติและความเชื่อของชนชาตินั้นๆ ระบบการศึกษาโดยเริ่มจากการพัฒนาของการศึกษาในชาติ คุณภาพการศึกษา การให้คุณค่าของการศึกษา การศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือด้านสามัญศึกษา ศาสนา ลัทธิความเชื่อ ระบบการเมือง การปกครอง ภาษาประจำชาติ ภูมิประเทศของประเทศ ระบบเศรษฐกิจ ภูมิอากาศของประเทศ การให้คุณค่าทางสังคม องค์กรทางสังคม วัฒนธรรมทางวัตถุ สิ่งก่อสร้าง อาคารบ้านเรือน สำนักงาน ห้องทำงาน ความมีรสนิยม ความชื่นชมความสวยงาม ซึ่งสามารถสะท้อนในรูปของการตกแต่งอาคาร สถานที่ การแต่งกาย การมอบสิ่งของให้แก่กัน การเปิดรับวัฒนธรรมจากภายนอก ในระดับที่ต่างกันและระดับการควบคุมภายในของแต่ละประเทศ

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมของชาติต่างๆมีความแตกต่างกันประกอบไปด้วย การมีประวัติศาสตร์ ความเป็นชาติที่มีเชื้อชาติเผ่าพันธุ์เฉพาะ ทัศนคติและความเชื่อของชนชาตินั้นๆ ระบบการศึกษา ศาสนา ลัทธิความเชื่อ ระบบการเมือง การปกครอง ภาษาประจำชาติ ภูมิประเทศของประเทศระบบเศรษฐกิจ ภูมิอากาศของประเทศ การให้คุณค่าทางสังคม องค์กรทางสังคม วัฒนธรรมทางวัตถุ ความมีรสนิยม และการเปิดรับวัฒนธรรมจากภายนอก

8.5 กระบวนการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่และการปรับตัว

Jansson, Johanson and Ramstrom (2007) กระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ มีขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นเริ่มตระหนักและเริ่มปรับตัวต่อผู้ที่แปลกและแตกต่าง เป็นขั้นแรกเมื่อได้พบปะหรืออาศัยอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อยคือ ขั้นการเริ่มเรียนรู้โดยอาศัยความรู้จากผู้อื่น เช่นการศึกษาจากการอ่านค้นคว้าข้อมูล เป็นต้น และขั้นการริเริ่มที่จะปรับตัวทางวัฒนธรรมเป็นขั้นตระหนักว่าวัฒนธรรมที่พบเจอมีความแตกต่างกัน เป็นขั้นการรับรู้เท่านั้น ไม่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองวัฒนธรรมที่แตกต่าง

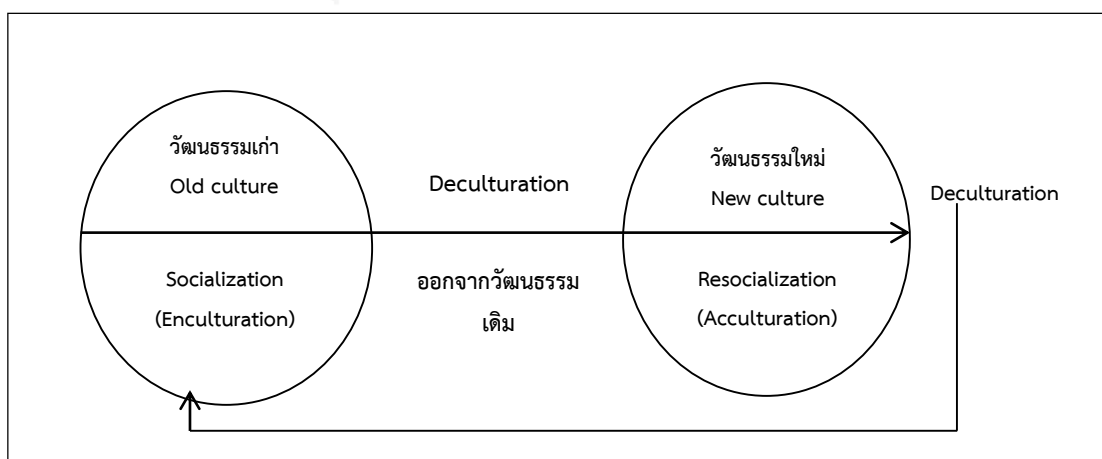
ขั้นการสำรวจค้นหาความรู้ทางวัฒนธรรมจากประสบการณ์ของตนเอง โดยแบ่งออกเป็น ขั้นเข้าไปหาประสบการณ์ทางวัฒนธรรม โดยการเข้าไปทดลองวัฒนธรรมใหม่ๆ ขั้นการเปิดการสื่อสารใน

ระดับบุคคล เป็นขั้นเริ่มพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดทางวัฒนธรรม และขั้นการได้ประสบการณ์ว่าต้องปรับตัวทางวัฒนธรรม เป็นขั้นหลังได้พบปะพูดคุยและเริ่มรู้ว่ามึ่บางสิ่งที่ทำให้สองฝ่ายไม่เหมือนกันและต้องมีการปรับตัว เช่นการจับมือเพื่อทักทายแทนการสวัสดี เป็นต้น

ขั้นปรับตัวเข้าหาเพื่อน เกิดขึ้นหลังจากที่มีประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนต่างวัฒนธรรม โดยมีขั้นตอนย่อยคือ ขั้นการได้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากวัฒนธรรมจากกลุ่มเพื่อน เข้าใจว่าหากอยู่ในสังคมนั้นต้องทำอะไรบ้างสามารถพัฒนาเป็นผู้ที่มีความสามารถในความเข้าใจและเรียนรู้ทางวัฒนธรรมมากขึ้น และขั้นการได้ประสบการณ์ในการปรับตัวทางวัฒนธรรม ซึ่งเกิดความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มีความเข้าใจในการสร้างความกลมกลืน ปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างไม่มีอุปสรรค

เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมคือการที่จะค้นหาวิธีคิดและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่และจะสร้างการปรับตัวขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป สำหรับการจัดการเรื่องการใช้ชีวิตประจำวันจะต้องเสาะหาความเหมือนและความต่างในสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งจะทำให้รู้สึกคุ้นเคยและเกิดการยอมรับบรรทัดฐานและค่านิยมบางประการของสังคมเจ้าบ้าน ในขณะที่กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเกิดขึ้นอีกครั้งเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ วัฒนธรรมเดิมบางอย่างจะถูกกลืนไปอย่างน้อยที่สุดในเรื่องการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ต่างไปจากเดิม กระบวนการออกจากวัฒนธรรมเดิม

แผนภาพที่ 2 2 กระบวนการออกจากวัฒนธรรมเดิม (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548)



ดังนั้น การออกจากวัฒนธรรมเดิมของตนและก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่จึงกระบวนการดังนี้
1) การซึมซับ 2) เรียนรู้วัฒนธรรมตนเอง 3) การละทิ้งสิ่งที่เคยเรียนรู้มาจากวัฒนธรรมเก่าของตน

การเรียนรู้ ปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเรียนรู้วิธีคิดรู้สึก และวิธีแสดงพฤติกรรม
ในแบบแผนใหม่ เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

แก่นหลักของการปรับตัวทางวัฒนธรรม คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมส่วนบุคคล และ
พฤติกรรมทางสังคม การเปลี่ยนแปลงนี้อาจเป็นการปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่
หรือเปลี่ยนบางส่วนของสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการ แต่สำหรับผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่ การ
เปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจะเป็นไปได้ดีกว่า การปรับสิ่งแวดล้อมของเจ้า
บ้านให้เข้ากับผู้อยู่ใหม่ คนส่วนมากจะเปรียบเทียบวัฒนธรรมตัวเองกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน เพราะ
สังคมและวัฒนธรรมเจ้าบ้านนั้นมีอำนาจควบคุมหรืออิทธิพลอย่างมากต่อการดำรงชีวิตประจำวันและ
บทบาทหน้าที่ของเขา ซึ่งเป็นแรงกดดันให้ต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบวัฒนธรรมในสังคมใหม่

กระบวนการของการปรับตัวเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง การออกจาก
วัฒนธรรมเดิม และการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ที่มีความต่อเนื่อง โดยเป็นกระบวนการที่ผู้อยู่ใหม่จะ
ได้รับกระบวนการขัดเกลาทางสังคมอีกครั้งในวัฒนธรรมเจ้าบ้านเพื่อที่จะสามารถเข้ากันได้อย่าง
เหมาะสม แต่ระดับการปรับตัวได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและระยะเวลาที่
อำนวยให้ รวมถึงตัวแปรอื่นๆ

การเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่จึงต้องอาศัยการปรับตัวและในการปรับตัวที่จะเข้าไปสู่วัฒนธรรม
ใหม่ มักเกิดปัญหาต่างๆ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความเหงา ความไม่แน่ใจในการสื่อสารกับ
คนวัฒนธรรมนั้นๆ เรียกว่า ความตระหนกทางวัฒนธรรม เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่ากระบวนการปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้น เริ่มจากการซึมซับ เรียนรู้
วัฒนธรรมตนเอง จากนั้นจึงละทิ้งสิ่งที่เคยเรียนรู้มาจากวัฒนธรรมเก่าของตน และเริ่มเกิดการเรียนรู้
ปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้านเพื่อที่จะสามารถเข้ากันได้อย่าง
เหมาะสม

8.5.1 ความหมายของความตระหนกทางวัฒนธรรม

Carmen Guanipa (1998) การตระหนกทางวัฒนธรรมว่า เป็นความวิตกกังวลที่ถูกสร้างขึ้น
ขึ้นมาเมื่อบุคคลหนึ่งได้เข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ ขาดความคุ้นเคยและอยู่ในความรู้สึกที่ไม่รู้ว่า
ต้องทำอะไรหรือทำอย่างไรในสภาพแวดล้อมใหม่นี้ และไม่รู้ว่าอะไรคือความเหมาะสมหรือไม่
เหมาะสม ทำให้รู้สึกอึดอัด กังวล และเกิดความไม่สบายทางด้านจิตใจและ อารมณ์เมื่อเข้าไปอยู่ใน
ประเทศหรือสถานที่ที่แตกต่างจากถิ่นที่อยู่ของตนเอง

เมตตา วิวัฒน์านุกูล (2548) ความตระหนกทางวัฒนธรรม เกิดขึ้นเมื่อต้องพบกับอุปสรรคสิ่งเร้าให้เกิดการรับรู้ใหม่ ซึ่งเป็นผลจากสิ่งที่เราคาดคิดในวัฒนธรรมหนึ่งไม่ตรงกับสิ่งที่เราพบเห็นจริงๆ โดยทั่วไปความเครียดจะสูงขึ้นเมื่อเราไม่ได้พบกับสิ่งที่เคยเจอเป็นประจำในวัฒนธรรมเก่าของตนไม่สามารถสื่อสาร ไม่เข้าใจสิ่งต่างๆรอบตัว ไม่เข้าใจว่าทำไมคนในวัฒนธรรมนั้นจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น ดังนั้นจึงประสบกับความรู้สึกว่าสูญเสียบางสิ่งและตื่นตระหนกว่าทำไมคนในวัฒนธรรมใหม่ที่ตนเข้าไปอยู่จึงปฏิบัติแตกต่างจากตนและมีมุมมองที่แตกต่าง

ผลกระทบของความตระหนกทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารต่างวัฒนธรรมอาจทำให้เกิดความสับสนกับการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ อาจถูกตีความจากคนในวัฒนธรรมนั้นๆได้ว่าต้องการเป็นศัตรูหรือสร้างความขัดแย้งกับพวกเขา เช่น ไม่เข้าร่วมกิจกรรม พยายามหลบหน้าคนแปลกหน้า บางคนมีอาการเจ็บป่วยจนต้องกลับบ้านทันที บางคนมีอาการเล็กน้อย สามารถปรับตัวได้ใน 4-5 เดือน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเดิมและวัฒนธรรมใหม่ บางคนอดทนมากและมีทักษะในการถ่ายทอดเป็นพฤติกรรมและทัศนคติในการเรียนรู้ที่ดีจนสามารถพิจารณาความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือสถานการณ์ทางสังคมได้ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลได้ เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่าความตระหนกทางวัฒนธรรมเกิดจากการที่เราไม่เคยประสบเหตุการณ์แบบนี้ในวัฒนธรรมเก่าของตน ไม่สามารถสื่อสาร ไม่เข้าใจสิ่งต่างๆรอบตัว ไม่เข้าใจว่าทำไมคนในวัฒนธรรมนั้นจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น

8.5.2 กระบวนการความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัว

Gullahorn and Gullahorn (1963) กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ใช้กับผู้ที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในวัฒนธรรมใหม่อย่างถาวรในช่วงต่างๆดังนี้

ช่วงที่1 เป็นช่วงที่ผู้มาใหม่ตื่นตาตื่นใจและอยากรู้อยากเห็นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมใหม่ๆที่ตนเพิ่งเข้ามาอยู่ แม้จะรู้สึกคิดถึงบ้านเล็กน้อย

ช่วงที่2 เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกสับสน แยกแยะ เครียด และทำอะไรไม่ถูกในวัฒนธรรมใหม่ จนขาดความมั่นใจและท้อแท้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

ช่วงที่3 เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกเข้าที่เข้าทางมากขึ้นในวัฒนธรรมใหม่ ได้เรียนรู้ทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากสิ่งที่ผ่านมา

ช่วงที่4 เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกว่าวัฒนธรรมใหม่เป็นเสมือนบ้านของตนเองรู้สึกปลอดภัยและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

ช่วงที่5 เป็นช่วงก่อนบุคคลนั้นจะต้องกลับไปสู่วัฒนธรรมเดิมของตนเอง รู้สึกใจหายและอาลัยวัฒนธรรมใหม่ ประกอบกับความรู้สึกที่แน่นตันที่จะได้กลับบ้าน

ช่วงที่6 เป็นช่วงที่บุคคลกลับสู่วัฒนธรรมเดิมของตนแล้วกลับรู้สึกว่าการวัฒนธรรมเก่าแตกต่างไปจากความคาดหวังและต่างจากที่เคยเป็น

ช่วงที่7 เป็นช่วงที่บุคคลค่อยๆปรับตัวกลับเข้าสู่วัฒนธรรมเดิมของตน

Ruben and Steward (1998) ความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัวในการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของบุคคลมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่1 ขึ้นเกิดจากความตื่นเต้นและความรู้สึกยินดีในประเทศที่เราเที่ยวหรืออยู่ใหม่

ขั้นที่2 ขึ้นบุคคลจะเริ่มหันมาสนใจกับความแตกต่างและสิ่งต่างๆที่ไม่คุ้นเคยหลังจากผ่าน

ช่วงของความตื่นเต้นไปแล้ว แต่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ ทำให้ตัวเองรู้สึกแปลกถิ่น และเกิดความไม่สบายใจ

ขั้นที่3 ขึ้นบุคคลจะเริ่มเรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมเจ้าบ้านพยายามพัฒนาทักษะการสื่อสารเริ่มผูกมิตรกับคนในท้องถิ่น เริ่มเข้าใจตัวเองและควบคุมตัวเองได้ เริ่มรู้สึกดี และทำให้ค้นพบว่าได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่ๆจากการอาศัยในถิ่นนั้น

ขั้นที่4 ขึ้นบุคคลจะสามารถปรับตัวได้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ แสดงจุดเด่นของวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเจ้าบ้านที่ได้รับหรือพบเห็นมา สามารถผูกมิตรและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในสังคมได้ ทำให้ได้รับประสบการณ์ต่างๆอย่างมากและสามารถเข้าใจโครงสร้างที่สัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมกับอากัปกริยาที่มีความหมายต่างๆ

เมื่อบุคคลเกิดความตระหนกทางวัฒนธรรม บุคคลจะเริ่มรู้สึกถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เริ่มปรับตัว เริ่มเข้าใจในบางอย่างที่อยู่รอบตัว เริ่มเข้าใจในภาษาท้องถิ่น ปัญหาเล็กๆน้อยๆ เริ่มน้อยลง กล้าที่จะสัมผัสกับคนท้องถิ่น พยายามอดทนและปลอบตนเองเกี่ยวกับวัฒนธรรมและนิสัยของคนในท้องถิ่นที่แตกต่าง เริ่มเป็นเพื่อนกับคนในท้องถิ่น เข้าใจพฤติกรรมของคนท้องถิ่น ความวิตกกังวลพื้นฐานเริ่มหายไป รวมทั้งคิดว่าเขาได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆโดยเฉพาะประสบการณ์การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง ทำให้บุคคลเข้าใจตนเองมากขึ้นและเข้าใจคนอื่น รู้ว่าควรมีค่านิยมความเชื่อ ทศนคติอย่างไร สามารถคาดการณ์ความคิดและพฤติกรรมการสื่อสารของบุคคลต่างวัฒนธรรมล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) ได้แบ่งกระบวนการในการปรับตัวออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การปรับตัวที่เราปรับตัวโดยสามารถทำได้ 2 ทางดังนี้

1.1 การที่มนุษย์เพิ่มความพยายามให้มากขึ้นเพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรค รวมถึงความยุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 เมื่อตั้งเป้าหมายไว้จนสูงเกินไป และไม่สามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้ก็ทำการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การปรับตัวที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัว คือ เมื่อมนุษย์เกิดปัญหา และไม่สามารถแก้ปัญหานั้น

ได้ ก็จะทำให้จิตใจเกิดความเครียด เกิดความ คับข้องใจ และความขัดแย้งในใจ ทำให้จิตใจของมนุษย์หาทางออกบางอย่างให้กับตนเองสิ่งนั้นคือ วิธีการปรับตัวที่เรียกกันว่า กลไกทางจิตหรือกลไกป้องกันตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกสบายใจ ไร้ความวิตกกังวล

จึงสรุปได้ว่าความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัวเริ่มจากความตื่นเต้นและความรู้สึกยินดีในประเทศที่เราเที่ยวหรืออยู่ใหม่ และเริ่มหันมาสนใจกับความแตกต่างและสิ่งต่างๆที่ไม่คุ้นเคย หลังผ่านช่วงของความตื่นเต้นไปแล้ว แต่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ เริ่มเรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมเจ้าบ้าน พยายามที่จะสื่อสารเริ่มผูกมิตรกับคนในท้องถิ่น เข้าใจตัวเองและควบคุมตัวเองได้ ทำให้เริ่มรู้สึกดีและค้นพบว่าได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่ๆจากการอาศัยในถิ่นนั้นสามารถปรับตัวได้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ แสดงจุดเด่นของวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเจ้าบ้านที่ได้รับหรือพบเห็นมา สามารถผูกมิตรและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในสังคมได้เป็นอย่างดี

8.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2533) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวไว้ ดังนี้

1. แรงขับและความต้องการ เช่น ความต้องการทางกาย ความต้องการทางจิต เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยความต้องการนี้ เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์พยายามแสวงหา การตอบสนองความต้องการของตนเอง และเมื่อเกิดอุปสรรคที่เป็นตัวมาขัดขวาง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองสิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นได้ ก็จะทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อผ่อนคลายความต้องการนั้นซึ่งเรียกว่า “การปรับตัว”

2. แรงกระตุ้นจากสังคม เป็นสิ่งที่เกิดจากสังคม สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว

3. เจตคติ กล่าวคือ ความสนใจ หรือจุดมุ่งหมายของชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) การที่บุคคลเกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมต่างกันและสามารถปรับตัวได้มากหรือน้อยเกิดจากความแตกต่างของปัจจัยต่างๆดังนี้คือ

1. พื้นฐาน ลักษณะส่วนบุคคล สิ่งที่ดีตัวและเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า

บุคลิกนิสัย ถ้าเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี จะเข้ากับคนได้ง่าย ช่างสังเกต ช่างเรียนรู้ เปิดกว้าง และยืดหยุ่นได้ จะตื่นตระหนกกับวัฒนธรรมไม่มาก

ทัศนคติ อคติ การมองแบบเหมารวม มีทัศนคติในทางบวกต่อประเทศหรือที่ที่ตนจะเข้าไปอยู่ มีส่วนช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ง่ายขึ้น

ความคาดหวัง ถ้าเรามีความคาดหวังต่อวัฒนธรรมเจ้าบ้านไว้อย่างดี แต่กลับไม่ได้พบสิ่งที่คาดหวังไว้ จะเกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมได้มากกว่า

ระดับการเตรียมตัว การศึกษา ความรู้ ซึ่งการได้ศึกษา เรียนรู้ และรับข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้านมาก่อน จะช่วยลดความตระหนกทางวัฒนธรรมได้ เช่น การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

ความแตกต่าง ความแตกต่างทั้งทางด้านความคิดและส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านใดก็ตาม ทำให้เกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมมากขึ้น

ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้ภาษา หากมีทักษะการสื่อสารที่ดีและสามารถใช้ภาษาของเจ้าของวัฒนธรรมจะช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจกับเจ้าของภาษาได้ และยังช่วยให้การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้านได้ง่ายขึ้น

ภูมิหลัง หากมีการคุ้นเคยกับคนต่างชาติอยู่บ่อยๆหรือได้ศึกษาวัฒนธรรมอื่นมาก่อนจะช่วยลดความตระหนกทางวัฒนธรรมได้

2. สภาพแวดล้อมของสังคมและประเทศเจ้าบ้าน

ลักษณะวัฒนธรรม ถ้าจากวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีความเข้มงวดมาก มีการเรียกร้องให้คนต่างชาติปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมได้อย่างเคร่งครัด จะทำให้เกิดความตื่นตระหนกมาก

ความประทับใจแรกพบต่อวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ถ้าเป็นไปในแง่บวกจะสร้างความประทับใจ

การช่วยเหลือและสนับสนุนจากกลุ่มคนในสังคม ถ้าคนในสังคมให้ความช่วยเหลือ และยอมรับเราดี ปัญหาความตระหนกทางวัฒนธรรมย่อมน้อยลง

การรับรองอย่างเป็นทางการของราชการ ซึ่งในบางประเทศนั้นจะมีนโยบาย กฎหมาย และการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะยอมรับกลุ่มบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมหรือประเทศอื่น

โอกาส ความถี่ในการสื่อสาร การสื่อสารช่วยให้คนเราเข้าใจมากขึ้น ยิ่งสร้างปัญหาให้มากขึ้น

3. บทบาทสื่อมวลชน กฎหมาย ศาสนา บทบาทของสื่อมวลชน เช่น การรณรงค์ให้

ต้อนรับชาวต่างชาติอย่างเป็นมิตร เป็นต้น บทบาทของกฎหมาย เช่น กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ที่ยังใช้วิธีการโบายตี เป็นต้น และบทบาทของศาสนา ซึ่งเป็นบทบาทในการสร้างอิทธิพลเหนือความคิดของคนในสังคม

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัว ประกอบด้วยพื้นฐาน ลักษณะส่วนบุคคล สิ่งที่ดีตัวและเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า สภาพแวดล้อมของสังคมและประเทศเจ้าบ้าน และบทบาทสื่อมวลชน กฎหมาย ศาสนา บทบาทของสื่อมวลชน

8.6 ความหมายของการปรับตัว

Williamson (1950) บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในตนเองรวมทั้งการรู้จักและการเข้าใจสังคม เพราะจะทำให้เขาสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินชีวิตหรือแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีสติและมีเหตุผล โดยการใช้ข้อมูลที่ได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา

จนสามารถ สร้างความสอดคล้องหรือความยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของตนเองกับสภาพแวดล้อม

Havighurst (1953) พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้งานตามขั้นพัฒนาของชีวิต โดยมีความเห็นว่าพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้น บุคคลมีงานประจำวัยหรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่กันไป ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยได้สำเร็จก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุขและสามารถพัฒนางานประจำวัยในขั้นต่อไปได้อย่างสำเร็จด้วย ในทางตรงกันข้ามงานในช่วงวัยใดไม่ประสบผลสำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุข และพัฒนางานประจำวัยในช่วงต่อไปได้ยากลำบาก ดังนั้นบุคคลที่มีการปรับตัวได้จึงหมายถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวัยให้ผ่านพ้นได้ด้วยดี

Rogers (1972) บุคคลที่ปรับตัวได้คือบุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเอง และผู้อื่นรวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนอย่าง ไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

Coleman (1981) ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายาม ปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่

Roy and Andrews (1999) เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางปัญญาและการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืน โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีระบบมาอธิบายระบบการปรับตัวของบุคคลว่าบุคคลเป็นเหมือนระบบการปรับตัวที่มีความเป็นองค์รวมและเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า กระบวนการเผชิญปัญหา สิ่งนำออกและกระบวนการป้อนกลับ แต่ละส่วนนี้จะทำงาน สัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว โดยเมื่อสิ่งเร้าที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและ ภายในผ่านเข้าสู่ระบบการปรับตัว จะกระตุ้นให้บุคคลมีการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น โดยใช้ กระบวนการเผชิญปัญหา 2 กลไก คือ กลไกการควบคุม และกลไกการคิดรู้ กลไกทั้งสองนี้จะทำงานควบคู่กันเสมอส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมปรับตัวออกมา 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ผลลัพธ์การปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ ปรับตัวได้ และปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ โดยสิ่งนำออกจากระบบนี้จะป้อนกลับไปเป็นสิ่งนำเข้าระบบเพื่อการปรับตัวที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้าและระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในขณะนั้น

ซูทิพย์ ปานปรีชา (2538) เป็นกระบวนการทางจิต ซึ่งคนนำมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการต่างๆของตนเองและสังคม และเข้าได้กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่หรือที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นวิธีการให้คนคงไว้ซึ่งสุขภาพจิตที่ดี ด้วยการแก้ปัญหา หาทงออก เพื่อจัดหรือผ่อนคลายความทุกข์ ความคับข้องใจ หรือความเครียด

ลัดดาวัลย์เกษมเนตร และ ทศนา ทองภักดี (2543) การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของตนให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) กระบวนการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเข้าสู่กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยลักษณะการปรับตัวทางวัฒนธรรม มีการแบ่งจากแง่มุมและมิติต่างๆคือ

1. การแบ่งตามทิศทางของอัตลักษณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1.1 เป็นการยึดติดอยู่กับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองสูงและรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือหลักมาน้อย หรือถึงขั้นปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลัก

1.2 เป็นการรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองไว้ และในขณะเดียวกันก็มีการรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาด้วย

1.3 เป็นการไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ตนเองและมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมากกว่าทำให้ตนเองถูกกลืนไป

1.4 เป็นการไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของทั้งกลุ่มชาติพันธุ์เดิมของตนเองและในระบววัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักหรือเรียกว่า “คนชายขอบ”

2. การแบ่งตามลักษณะการผสมผสาน มีการแบ่งการปรับตัวออกเป็น 5 ลักษณะคือ

2.1 เป็นการปรับตัวโดยให้วัฒนธรรมหนึ่งถูกกลืนไป ส่วนใหญ่เป็นการไหลไปสู่วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลกว่าหรือเข้มงวดกว่า เช่น ชาวพุทธแต่งงานกับชาวมุสลิมต้องปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาอิสลาม เป็นต้น

2.2 เป็นการปรับตัวแบบผลัดกันหรือแบบตกลงรูปแบบวัฒนธรรมที่ใช้ร่วมกัน เช่น การบริหารและทำงานในบริษัทข้ามชาติอาจจะกำหนดว่าจะยึดตามค่านิยมของฝ่ายใด เป็นต้น

2.3 เป็นการปรับตัวแบบพบกันคนละครึ่งคือ การเคารพวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่าย

2.4 เป็นการปรับตัวแบบผสมผสานโดยดูตามความเหมาะสมไม่มีเกณฑ์ตายตัว ไม่มีใครยึดติดกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมเดิมของตนอย่างเคร่งครัด

2.5 เป็นการปรับตัวแบบสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาใช้ร่วมกันโดยเฉพาะเมื่อต่างฝ่ายต่างไม่ต้องการให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นฝ่ายรับหรือถูกกลืน เช่น คนใช้ตะเกียบอีกคนใช้มีดก็ปรับมาใช้ช้อนแทน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่าการปรับตัว ประกอบด้วย การแบ่งตามทิศทางของอัตลักษณ์ และการแบ่งตามลักษณะการผสมผสาน โดยการแบ่งตามทิศทางของอัตลักษณ์นั้นประกอบด้วย ชั้นแรกการยึดติดอยู่กับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองสูง หรือชั้นปฏิเสธร่วมวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลัก ชั้นที่สองรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองไว้และในขณะเดียวกันก็มีการปรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาด้วย ชั้นที่สามเป็นการไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ตนเองและมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมากกว่า ทำให้ตนเองถูกกลืนไป และชั้นสุดท้ายเป็นการไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของทั้งกลุ่มชาติพันธุ์เดิมของตนเองและในระบบวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักหรือเรียกว่า คนชายขอบ ส่วนการแบ่งตามลักษณะการผสมผสาน ชั้นแรกเป็นการปรับตัวโดยให้วัฒนธรรมหนึ่งถูกกลืนไป ชั้นที่สองเป็นการปรับตัวแบบผลัดกันหรือแบบตกลงรูปแบบวัฒนธรรมที่ใช้ ชั้นที่สามเป็นการปรับตัวแบบพบกันคนละครั้ง ชั้นที่สี่เป็นการปรับตัวแบบผสมผสาน โดยดูตามความเหมาะสมไม่มีเกณฑ์ตายตัว ไม่มีใครยึดติดกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมเดิมของตนอย่างเคร่งครัด และชั้นสุดท้ายเป็นการปรับตัวแบบสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาใช้ร่วมกัน โดยเฉพาะเมื่อต่างฝ่ายต่างไม่ต้องการให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นฝ่ายปรับหรือถูกกลืน

8.7 แนวทางในการปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่

เมตตา วิวัฒน์านุกูล (2548) แนวทางในการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้น เราจะต้องสามารถรู้ว่าเราจะปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ได้แก่

1. สามารถพูดภาษาที่ใช้ในวัฒนธรรม
2. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน
3. ลดอคติของคนชาตินั้นให้เปิดกว้าง มีความยืดหยุ่น
4. มีทัศนคติที่ดีกับวัฒนธรรมและคนในชาตินั้น
5. มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกในกลุ่มวัฒนธรรม
6. หาจุดเหมือนกันระหว่างวัฒนธรรมเรากับวัฒนธรรมของเขา
7. มีเครือข่ายการติดต่อสื่อสารร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มวัฒนธรรม
8. มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองในทางบวก

จึงสรุปได้ว่า แนวทางในการปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่ควรมีข้อปฏิบัติคือสามารถพูดภาษาที่ใช้ในวัฒนธรรม ศึกษาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ลดความมีอคติของคนชาตินั้นให้เปิดกว้าง มีความยืดหยุ่น มีทัศนคติที่ดีกับวัฒนธรรมและคนในชาตินั้น สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม หาจุดเหมือนกันระหว่างวัฒนธรรมเรากับวัฒนธรรมของเขามีเครือข่ายที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารร่วมกัน และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองในทางบวก

นอกจากนี้การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานนั้นต้องผ่านกระบวนการปรับตัวซึ่งหากต่างคนต่างรักษาวัฒนธรรมของตนเองโดยไม่สามารถปรับตัวได้จะทำให้เกิดการแตกหักหรือขัดแย้งกันได้ ดังนั้นจึงต้องสร้างให้เกิดความรัก ความผูกพัน ทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เพื่อให้เราสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมอื่น จึงเป็นประโยชน์อย่างมาก ทำให้รู้กาลเทศะ การปรับตัวเพื่อการเข้าใจกัน ลดความขัดแย้งและสร้างสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับสถานประกอบการที่มีแรงงานที่หลากหลายเชื้อชาติทำงานร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

8.8 การสื่อสารในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ได้มีผู้ให้นิยามในเรื่องของการสื่อสารในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Kitao (1989) การสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นเหมือนกับศิลปะในการเรียนรู้ และทำความเข้าใจต่อบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่นเป็นอย่างน้อยสองวัฒนธรรม โดยทั้งสองวัฒนธรรมนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะแต่ละวัฒนธรรมก็ต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง ซึ่งความแตกต่างนี้ก็มีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนต่างๆในสังคม หรือ การสื่อสารระหว่างบุคคล ทั้งในแบบอวัจนภาษา วาจภาษา หรือแม้แต่มโนคติที่เดียวกันแต่หลากหลายสังคม ย่อมมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ตัวเทคโนโลยีเอง ก็เป็นสิ่งที่เข้ามามีบทบาทต่อการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมด้วย

Lustig and Koester (1993) การสื่อสารต่างวัฒนธรรม เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่ให้ความหมายในเชิงปฏิสัมพันธ์และสัญลักษณ์ระหว่างคนที่มาจากวัฒนธรรมที่อยู่ภายใต้บริบทการสื่อสารหนึ่งๆ ที่ต่างกัน

Young Yum Kim (1994) สาเหตุของการปรับตัวของผู้ที่มาจากอยู่ในสังคมใหม่ว่ามีปัจจัยสำคัญมาจากการสื่อสาร เพราะการสื่อสารเป็นช่องทางหลักที่ทำให้มนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้สัญลักษณ์ที่สำคัญต่างๆของสถานที่นั้นได้ ซึ่งประกอบไปด้วยคือ การสื่อสารของบุคคลและการสื่อสารในสังคม

1. การสื่อสารของบุคคล เป็นกระบวนการภายในจิตใจของ แต่ละบุคคลที่จะต้องพัฒนาวิธีการมอง การฟัง หรือความเข้าใจและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกันเพื่อให้สามารถมีพฤติกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติในสังคม เมื่อได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างจากวัฒนธรรมใหม่ ก็จะนำมาสร้างรูปแบบของการตอบสนองให้เกิดความเข้าใจสามารถสื่อสารให้ อีกฝ่ายเข้าใจความตั้งใจของตนได้ โดยพิจารณาปัจจัย ดังนี้

1.1 โครงสร้างทางความคิด หรือ กระบวนการรับรู้ เป็นการจัดเรียงประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคลให้อยู่ในรูปแบบที่จะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถที่จะจัดการกับสิ่งเร้าในสังคมวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความรู้ คือ ความรู้ถึงรูปแบบและกฎเกณฑ์ของระบบการสื่อสารของบุคคลที่อยู่สภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งความรู้นี้มีผลอย่างมากในการที่จะทำให้บุคคลที่เข้าไปอยู่ในใหม่สามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในสภาพแวดล้อมใหม่ในการสื่อสารได้

1.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง คือ ภาพลักษณ์ที่มีในสายตาของผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นและสายตาของกลุ่มผู้แปลกหน้าด้วยกัน

1.4 แรงจูงใจในการปรับตัว คือ แรงจูงใจที่ทำให้ผู้แปลกหน้าเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมและโน้มเอียงไปยังสภาพแวดล้อมใหม่ ด้านความสามารถทางการสื่อสารของผู้แปลกหน้านั้นจะแสดงออกมาได้เมื่อมีการสื่อสารภายในสังคม

2. สื่อสารภายในสังคม คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลและสื่อมวลชน

2.1 การสื่อสารระหว่างบุคคล จะเกิดขึ้นผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเกิดขึ้นได้จากได้จากระดับของการติดต่อกัน ระดับของความสนิทสนมของผู้แปลกหน้าที่มีต่อบุคคลในสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งสามารถที่จะคาดเดาถึงการสื่อสารระหว่างบุคคลนี้ได้จากเครือข่ายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

2.2 สื่อมวลชนคือ สื่อมวลชนของสภาพแวดล้อมใหม่ที่เข้าไปอยู่ ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก กล่าวคือบุคคลจะได้เรียนรู้ถึงแง่มุมด้านต่างๆ ของระบบ สังคมวัฒนธรรมของสถานที่นั้น สื่อมวลชนจะมีผลต่อการปรับตัวช่วงแรกๆ และไม่สร้างความกดดันใดๆ เพราะช่องทางนี้ไม่สามารถที่จะให้ผู้มาใหม่สามารถโต้ตอบและแสดงผลตอบรับได้ ซึ่งแตกต่างจากการสื่อสารระหว่างบุคคล

จึงสรุปได้ว่า การสื่อสารต่างวัฒนธรรมเป็นการสื่อสารที่มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจระหว่างเชื้อชาติให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น ซึ่งการสื่อสารประกอบไปด้วย การสื่อสารของบุคคลและการสื่อสารภายในสังคม เพื่อช่วยให้เกิดการปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่เป็นกระบวนการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด สร้างภาพลักษณ์ อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจในการปรับตัวให้กับบุคคลอีกด้วย

ตอนที่ 9 ทฤษฎีระบบ

ในปัจจุบันนี้องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการนำระบบมาใช้ในการจัดการให้สอดคล้องสัมพันธ์กับงานต่างๆ และเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆรวมกันให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาที่สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระเบียบแบบแผน

9.1 ความหมายของทฤษฎีระบบ

Banathy (1968) ระบบเป็นการรวบรวมของส่วนประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์และส่งเสริมต่อกันเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยยง พรหมวงศ์ (2528) ระบบเป็นผลรวมของหน่วยย่อยซึ่งทำงานเป็นอิสระจากกัน แต่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทิตินา แคมมณี (2534) ระบบจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ คือ องค์ประกอบสำคัญของระบบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของระบบนั้น เป้าหมายหรือจุดหมายของระบบนั้น

วิธีการเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่ใช้ในการจัดสิ่งต่างๆให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งนั้น และการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นให้ส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบโดยระบบควรประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยนำเข้า คือองค์ประกอบต่างๆของระบบนั้นหรืออีกนัยหนึ่งก็คือสิ่งต่างๆเกี่ยวข้องกับระบบนั้น องค์ประกอบต่างๆของระบบใดระบบหนึ่งจะมีจำนวนและความสำคัญมากน้อยเพียงใดมักขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

2. กระบวนการ คือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบใดระบบหนึ่งอาจมีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดความสัมพันธ์แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

3. ผลลัพธ์ คือผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่าระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น

ส่วนประกอบที่กล่าวมานั้นเป็นส่วนประกอบเบื้องต้นของระบบ ระบบที่สมบูรณ์จะมีส่วนเพิ่มอีกดังนี้

4. กลไกควบคุม คือกลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบกระบวนการให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ข้อมูลป้อนกลับ คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับ จุดมุ่งหมายซึ่งจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิต และเป้าหมายนั้น

การใช้วิธีการเชิงระบบในการจัดระบบสิ่งต่างๆจึงหมายถึงการจำแนกองค์ประกอบและการ จัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสิ่งต่างๆในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของระบบ

ความคิดเรื่องระบบนั้นมีลักษณะที่สื่อสารกันดังนี้

1. การคิดเป็นระบบ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบและการจัดการองค์ประกอบของ ระบบให้มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด
2. การคิดเชิงระบบ การจัดระบบด้วยวิธีการเชิงระบบ ได้แก่ การจัดองค์ประกอบของ ระบบในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และ นำเสนอผังของระบบนั้นในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์

เฉลียว บุรีภักดี (2541) กล่าวว่าทฤษฎีระบบเป็นความคิดพื้นฐานหรือข้อตกลงเบื้องต้นที่ รองรับทฤษฎีเฉพาะด้านหรือทฤษฎีเฉพาะเรื่อง โดยเมื่อเอาทฤษฎีระบบไปใช้แก้ปัญหาก็สามารถนำเอา ทฤษฎีอื่นมารวมได้อย่างไม่ขัดแย้งเช่นกัน และระบบแต่ละหน่วยมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป็นหน่วยงาน หมายถึง เป็นหน่วยที่ทำงานบางอย่างตามลักษณะงานที่หน่วยระบบ นั้นถูกสร้างขึ้น
2. ขอบเขต หมายถึง มีเส้น เขตแดนล้อมรอบเนื้อที่ของหน่วยนี้ ซึ่งอาจแบ่งแยกเนื้อที่ของ หน่วยนี้ออกจากหน่วยอื่น ทำให้หน่วยอื่นๆ เหล่านี้มีสภาพเป็นบริบทของหน่วยนี้
3. ผลลัพธ์ หมายถึง ระบบนี้ให้ผลลัพธ์บางอย่างที่เป็นผลมาจากการทำงานของหน่วย ระบบ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้และแต่ละรายการเมื่อหลุดออกมาจากหน่วย ระบบแล้ว ก็จะเลื่อนไหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นที่เป็นบริบทของหน่วยระบบนี้ต่อไป
4. กระบวนการ หมายถึง การมีกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจนและมี ความคงที่ สามารถสังเกตได้และประเมินได้กระบวนการทำงานนี้คือการที่ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กระทำปฏิกิริยาต่อกันจนเกิดเป็นผลลัพธ์ ซึ่งกระบวนการอาจจะมีหลายขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมี ลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัวเอง

5. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง การได้รับเอาบางสิ่งบางอย่างเข้ามาในระบบ เพื่อนำไปเข้า กระบวนการและได้ออกมาเป็นผลลัพธ์ ซึ่งปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ได้มาจากผลลัพธ์ของหน่วยระบบอื่น ๆ ซึ่งเป็นบริบทของหน่วยนี้ ซึ่งถ้าหากหน่วยระบบที่เป็นเป็นสิ่งมีชีวิตจะสามารถคัดเลือกปัจจัยนำเข้า แต่หากหน่วยระบบที่ไม่มีชีวิตจะไม่สามารถคัดเลือกปัจจัยนำเข้าได้ด้วยตัวเอง เว้นไว้แต่ได้ถูกวาง เงื่อนไขไว้ล่วงหน้าโดยผู้สร้างหน่วยระบบนั้นได้คัดเลือกปัจจัยนำเข้าหรือการปรับกระบวนการภายใน

ที่เป็นการส่งผลย้อนกลับภายใน นอกจากนี้ปัจจัยนำเข้าบางตัวที่เป็นบุคคลยังสามารถจัดการเลือกสรรปัจจัยนำเข้าตัวอื่น ๆ เข้ามาในกระบวนการและสามารถกำหนดลักษณะของผลลัพธ์ของหน่วยระบบได้

6. บริบท หมายถึง หน่วยระบบอื่นๆอยู่นอกเส้นเขตแดนของหน่วยนี้ ซึ่งมีผลกับปัจจัยนำเข้าแก่หน่วยนี้และรับเอาผลลัพธ์ของหน่วยนี้ ดังนั้นเมื่อสิ่งเหล่านี้ได้มารวมกันแล้วจึงเรียกว่าบริบท เมื่อผลลัพธ์ถูกส่งผ่านบริบทแล้วมีผลกระทบต่อปัจจัยนำเข้าขั้นต่อไปจะส่งผลที่เรียกว่าการส่งผลย้อนกลับภายนอก ดังนั้นบริบทจึงมีอิทธิพลต่อหน่วยระบบอย่างมาก อาจเป็นผู้สร้างหน่วยระบบให้เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงหน่วยระบบก็ได้ ทั้งด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตของหน่วยระบบ

7. ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ผลลัพธ์ตามขั้นตอนต่างๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบต่อขั้นก่อนหน้านั้น ถ้าผลดังกล่าวถูกส่งผ่านบริบทภายนอกได้ชื่อว่าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายนอก และถ้าเป็นการส่งผ่านภายในขอบเขตของหน่วยระบบเองเรียกว่า การส่งผลย้อนกลับภายใน ดังได้กล่าวแล้วในข้างต้น

8. ประกอบขึ้นจากหน่วยย่อยระบบจำนวนหนึ่ง หมายถึง หน่วยระบบนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์แยกแยะหาส่วนประกอบจะพบว่าประกอบด้วยหน่วยย่อยๆจำนวนหนึ่ง หน่วยย่อยระบบดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งล้วนมีคุณสมบัติเป็นหน่วยระบบในตัวเองทั้งสิ้น

9. เป็นหน่วยย่อยระบบหนึ่งของหน่วยอภิระบบหนึ่ง หมายถึง หน่วยระบบนี้เป็นส่วนย่อยของหน่วยอภิระบบอีกหน่วยหนึ่งซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าหน่วยนี้ หน่วยอภิระบบดังกล่าวนอกจากประกอบขึ้นจากหน่วยย่อยระบบนี้แล้วยังประกอบด้วยหน่วยย่อยระบบอื่นๆอีกจำนวนหนึ่ง หน่วยระบบที่เป็นสมาชิกหรือส่วนประกอบทั้งหลายเหล่านี้จะทำงานประสานกัน เพื่อผลผลิตของแต่ละหน่วยย่อยระบบรวมกันส่งผลให้เป็นผลผลิตรวมของหน่วยอภิระบบ

10. มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา หมายถึง ระบบนี้เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเวลาใดแล้วดำเนินไประยะเวลาหนึ่ง จึงสิ้นสุดความเป็นหน่วยระบบ โดยที่บรรดาอนุระบบของหน่วยระบบนี้แยกสลายจากกัน มิได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลผลิตรวมของหน่วยระบบนี้อีกต่อไป บรรดาหน่วยย่อยระบบที่แยกสลายจากกันแล้วนั้น ต่างหน่วยก็ต่างแยกย้ายกัน ไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่น ๆ ในบริบทหรือในอภิระบบต่อไป

11. มีที่มาที่อยู่และที่ไปตามคุณสมบัติของการ หมายถึง หน่วยระบบแต่ละหน่วยย่อมก่อกำเนิดมาจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งก่อนหน้านี้นี้ และมาปรากฏตั้งในสภาพปัจจุบัน แล้วนำไปสู่อนาคต จากนั้นเวลาในอนาคตที่ไปสู่สภาพอื่น การก่อกำเนิดและการดำรงอยู่ตลอดไป ล้วนมาจากการกระทำของเหตุปัจจัยที่เป็นธรรมชาติหรือเหตุปัจจัยที่เป็นการกระทำของมนุษย์ หรือทั้งสองประการผสมกัน

สัญญา โฆวิไลกุล (2547) ระบบ คือ การรวมตัวขององค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ในการรวมตัวกันจะมีสัมพันธ์กันและกัน และเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยมีโครงสร้างดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรที่นำเข้าสู่กระบวนการผลิต ซึ่งอาจเป็นคน วัสดุ สิ่งของทั้งที่สัมผัสได้ และ สัมผัสไม่ได้
2. กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดกระทำให้ตัวป้อนออกมาเป็นผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ของระบบ
3. ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ได้จากระบบโดยผ่านกระบวนการ ผลที่ได้อาจเห็นชัดเจนสัมผัสได้ หรืออาจสัมผัสไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีวิธีการตรวจสอบระบบขึ้นอีก คือข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะพบควบคู่กับโครงสร้างของระบบอยู่เสมอโดยเฉพาะยุคที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
4. ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ตัวบ่งชี้ว่า ผลผลิตของระบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างไรเพียงใด ซึ่งตัวบ่งชี้เป็นข้อมูลที่ใช้วัดประสิทธิภาพของระบบได้

จึงสรุปได้ว่า ระบบนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละหน่วยที่อาจมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมากก่อนหรือไม่มีก็ได้ และเกิดการนำมาบรรจบพบกันเกิดการรวมตัวกันผสมผสานให้สามารถทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ ส่งเสริมกันจนสามารถทำให้ผู้ใช้ระบบสามารถบรรลุเป้าหมายและได้รับความสะดวกสบายจากความเป็นแบบแผนในการนำไปใช้ตามที่ผู้สร้างระบบตั้งไว้

9.2 วิธีการจัดระบบหรือสร้างระบบ

ชัยยง พรหมวงศ์ (2528) การวิเคราะห์ระบบที่ใช้ผู้มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์ระบบ หมายถึงการนำระบบเดิมที่ใช้อยู่มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการและจุดบกพร่องต่างๆ รวมทั้งการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่และที่ต้องการ
2. ขั้นการสังเคราะห์ระบบ เป็นขั้นของการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบเดิมและนำมาใช้ในการสร้างระบบใหม่
3. ขั้นสร้างแบบจำลองระบบการสอน เป็นขั้นของการนำเอาขั้นตอนต่างๆที่กำหนดไว้ในขั้นสังเคราะห์ระบบมาใส่แบบจำลองเพื่อแสดงลำดับ เพื่อสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบของแบบจำลองคือตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม และผลผลิต
4. ขั้นการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง เป็นขั้นของการพิสูจน์ทดสอบว่าระบบที่สร้างขึ้นสามารถใช้ได้ตามที่คาดหวัง

ทศนา เขมมณี (2534) ดังนั้นการสร้างระบบหรือจัดระบบควรเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบให้ชัดเจน
2. การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจในเรื่องที่ทำย่อมสามารถกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ระบบมีพื้นฐานที่มั่นคงขึ้น
3. การศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง จะให้ช่วยให้ผู้สร้างระบบได้ค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดองค์ประกอบและจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายการนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการจัดสร้างระบบจะช่วยจัดหรือป้องกันปัญหาอันจะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ
4. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ เป็นการพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่จะช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ผู้มีประสบการณ์มากมักกำหนดองค์ประกอบของระบบได้ละเอียดรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มักกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรของระบบที่เอื้ออำนวยให้ระบบประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรของระบบสามารถใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยคัดสรรองค์ประกอบที่สำคัญด้วย
5. การจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่การนำองค์ประกอบที่กำหนดไว้มาจัดหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินในขั้นต่อไป
6. การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานกันไปได้ ซึ่งนอกจากอาศัยหลักตรรกะแล้ว ยังสามารถใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลายได้ว่า อะไรสัมพันธ์กันโดยตรงและโดยอ้อม
7. การจัดผังระบบ ในลำดับขั้นตอนนี้เป็นผลของการกำหนดองค์ประกอบของระบบและการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรืออาจนำเสนอเป็นผังระบบที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต กลไกควบคุม และข้อมูลป้อนกลับ
8. การทดลองใช้ระบบ ระบบที่คิดจะต้องผ่านการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งทางด้านทฤษฎี/หลักการ และการปฏิบัติจริง ถึงแม้ว่าระบบที่สร้างขึ้นจะได้ผ่านกระบวนการอย่างรอบคอบเพียงใด ก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพจนกว่าจะได้นำไปทดลองใช้และใช้จริงเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นการนำระบบไปทดลองใช้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น
9. การประเมินผลระบบ ได้แก่การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ระบบ ระบบใดใช้แล้ว ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงเป้าหมายมากที่สุด ระบบนั้นจึงจะเรียกได้ว่าเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ
10. การปรับปรุงระบบ ระบบที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่ต้องผ่านการทดลองและ

ประเมินผลแล้ว ผลจากการทดลองใช้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบนั้นให้ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่า วิธีการจัดระบบและสร้างระบบควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ มีการศึกษาหลักการ สภาพที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สังเคราะห์ระบบ กำหนดองค์ประกอบ จัดความสัมพันธ์ ทดลองใช้ ประเมินผล และปรับปรุงระบบ เพื่อให้ได้ผลตามสิ่งที่คาดหวังไว้

9.3 ลักษณะสำคัญของวิธีระบบ

พินิจ พันธุ์ชื่น (2559) ได้กล่าวลักษณะสำคัญของวิธีระบบไว้ดังนี้

1. เป็นการทำงานร่วมกันเป็นคณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องในระบบนั้นๆ
2. เป็นการแก้ปัญหาโดยการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์
3. เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม
4. เป็นการแก้ปัญหาใหญ่โดยแบ่งออกเป็นปัญหาย่อยๆ เพื่อสะดวกในการแก้ปัญหาอันจะเป็นผลให้แก้ปัญหาใหญ่ได้สำเร็จ
5. มุ่งใช้การทดลองให้เห็นจริง
6. เลือกแก้ปัญหาที่พอจะแก้ไขได้และเป็นปัญหาเร่งด่วนก่อน

จึงสรุปได้ว่าลักษณะสำคัญของวิธีระบบที่สำคัญนั้นต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถนำไปใช้ได้จริง มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

9.4 ลักษณะของระบบที่ดี

พินิจ พันธุ์ชื่น (2559) ลักษณะของระบบที่ดีต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน ซึ่งต้องมีลักษณะ 4 ประการคือ

1. ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ระบบทุก ๆ ระบบจะมีปฏิสัมพันธ์ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งกับโลกรอบๆตัว ของระบบ โลกรอบ ๆตัวนี้ เรียกว่า "สิ่งแวดล้อม" การที่ระบบมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมนี้เอง ทำให้ระบบดังกล่าวกลายเป็น ระบบเปิด กล่าวคือ ระบบจะรับปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นพลังงาน อาหาร ข้อมูล เป็นต้น ระบบจะจัดกระทำเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้านี้ให้เป็นผลผลิต แล้วส่งกลับไปให้สิ่งแวดล้อมอีกทีหนึ่ง
2. มีจุดหมายหรือเป้าประสงค์ ระบบจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่นอนสำหรับตัวของมันเอง ระบบที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ระบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้นก็มีความหมายสำหรับตัวของระบบเองอย่างชัดเจนว่า เพื่อรักษาสุขภาพการมีชีวิตไว้ให้ได้ให้ดีที่สุด จุดมุ่งหมายนี้ดูออกจะไม่เด่นชัดสำหรับเรานักเพราะเราไม่ใช่ผู้คิดสร้างระบบดังกล่าวขึ้นมาเอง เป็นต้น
3. มีการรักษาสภาพตนเอง ลักษณะที่สามของระบบ คือ การที่ระบบสามารถรักษาสภาพ

ของตัวเองให้อยู่ในลักษณะที่คงที่อยู่เสมอ การรักษาสุขภาพตนเองทำได้โดยการแลกเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าและ ผลลัพธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบหรือระบบย่อย ตัวอย่าง ที่เห็นได้ชัดเจนคือ ระบบย่อยอาหารของร่างกายมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ๆ หรือระบบย่อยต่าง ๆ เช่น ปาก น้ำย่อย น้ำดี หลอดอาหาร กระเพาะอาหาร เป็นต้น

4. มีการแก้ไขตนเอง ลักษณะที่ดีของระบบ คือ มีการแก้ไขและปรับตัวเอง ในกรณีที่ระบบมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบางครั้งปฏิสัมพันธ์นั้นก็จะทำให้ระบบการรักษาสภาพตัวเอง ต้องย้ายไป ระบบก็ต้องการแก้ไขและปรับตัวเองเสียใหม่

จึงสรุปได้ว่าลักษณะของระบบที่ดีนั้นควรปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีจุดหมายหรือเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถรักษาสภาพของตัวเองให้อยู่ในลักษณะที่คงที่อยู่เสมอและมีการแก้ไข และสามารถปรับตัวเองได้

9.5 การวิเคราะห์ระบบ

พินิจ พันธุ์ชื่น (2559) คือการกระทำหลังจากผลที่ได้ออกมาแล้ว เป็นการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้แก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ การนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวิเคราะห์ระบบ เป็นส่วนสำคัญของวิธีระบบ ซึ่งจะขาดองค์ประกอบนี้ไม่ได้ เพราะจะทำให้ขาดการปรับปรุง พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนของการวิเคราะห์ระบบ

1. กำหนดปัญหา
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย
3. ศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ
4. สร้างทางเลือก
5. พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม
5. ทดลองปฏิบัติ
6. ประเมินผล
7. ปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 1 ขั้นตั้งปัญหาหรือกำหนดปัญหา ในขั้นนี้ต้องศึกษาให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าอะไรคือปัญหา ที่ควรแก้ไข

ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ว่าจะให้ผลในทางใด มีปริมาณและคุณภาพเพียงใดซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์นี้ควรคำนึงถึง ความสามารถในการปฏิบัติได้จริงเป็นสำคัญ

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างเครื่องมือวัดผล การสร้างเครื่องมือนี้จะสร้างหลังจากกำหนดวัตถุประสงค์แล้วและต้องสร้างก่อนการทดลองเพื่อจะได้ใช้เครื่องมือนี้ วัดผลได้ตรงตามเวลาและเป็นไปทุกระยะ

ขั้นที่ 4 ค้นหาและเลือกวิธีการต่างๆ ที่จะใช้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความมองด้วยใจกว้าง และเป็นธรรมชาติ หลาย ๆ แห่ง หลาย ๆ มุม พิจารณาข้อดีข้อเสียและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เห็นชัด

ขั้นที่ 5 เลือกเอาวิธีที่ดีที่สุดจากขั้นที่ 4 เพื่อนำไปทดลองในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 6 ขั้นการทดลอง เมื่อเลือกวิธีการใดแล้วก็ลงมือปฏิบัติตามวิธีการนั้น การทดลองนี้ควรกระทำกับกลุ่มเล็กๆ ก่อนถ้าได้ผลดีจึงค่อยขยายการปฏิบัติงาน ให้กว้างขวางออกไป จะได้ไม่เสียแรงงาน เวลาและเงินทองมากเกินไป

ขั้นที่ 7 ขั้นการวัดผลและประเมินผล เมื่อทำการทดลองแล้วก็นำเอาเครื่องมือวัดผลที่สร้างไว้ ในขั้นที่ 3 มาวัดผลเพื่อนำผลไปประเมินดูว่า ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด ยังมีสิ่งใดขาดตกบกพร่อง จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 8 ขั้นการปรับปรุงและขยายการปฏิบัติงาน จากการวัดผลและประเมินผลในขั้นที่ 7 ก็จะทำให้เราทราบว่า การดำเนินงานตามวิธีการที่แล้วมานั้นได้ผลตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพียงใด จะได้นำมาแก้ไข ปรับปรุงจนกว่าจะได้ผลดีจึงจะขยายการปฏิบัติ หรือยึดถือเป็นแบบอย่างต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดระบบหนึ่งขึ้นมานั้น กระบวนการที่จำเป็นคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การประมวลสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง การกำหนดองค์ประกอบของระบบ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การเขียนผังระบบ การทดลองใช้ระบบ การประเมินผลระบบ และการปรับปรุงระบบ

ตอนที่ 10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

10.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชัย วรานุรักษ์ (2545) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ โดยศึกษาข้อมูลจากสถานประกอบการมาพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ และนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปดำเนินงานในสถานประกอบการนำร่อง และศึกษาผลลัพธ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานระบบ ผลวิจัยได้พบว่าระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการประกอบด้วยองค์ประกอบ การดำเนินงานที่สัมพันธ์ต่อกันคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการจัดศูนย์การเรียนรู้ การจัดทรัพยากร

ความรู้ การพัฒนาหลักสูตรและสื่อสารการเรียนรู้ การสื่อสารประสานงานและให้บริการผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ การติดตามผลการดำเนินงาน การรายงานผลและเชื่อมโยงการเรียนรู้ และยังพบว่า พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจและเห็นถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลคือ นโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาตนเอง พนักงานมีแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน บุคลากรของหน่วยงานศูนย์การเรียนรู้ที่มีความสามารถ รวมทั้งมีเครือข่ายแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปัญญา วารปรีดี (2550) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน ผลวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีองค์ประกอบและคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาความคิดเชิงระบบและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยใช้วิธีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ส่วนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์รวม โดยเริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากการปฏิบัติจริงในพื้นที่ ทุกขั้นตอนการพัฒนามีผลย้อนกลับสู่กระบวนการและปัจจัยนำเข้าเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

วิภาดา โนตา (2552) ได้ศึกษาสภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทางด้าน สภาพการอยู่อาศัย พฤติกรรม ความต้องการและปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว โดยการศึกษาพบว่า เป็นแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี อาศัยในประเทศไทย 1-5 ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย หน่วยที่อยู่อาศัยมีสภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ปัญหาที่พบคือ พื้นที่ในการระบายอากาศน้อย น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชน เช่น จุดทิ้งขยะไม่เพียงพอ อาคารหนาแน่นสภาพเก่าเสื่อมโทรม เป็นต้น ข้อเสนอแนะคือ เจ้าของที่ดินควรมีการดำเนินแก้ปัญหาอย่างเคร่งครัด คนในชุมชนควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม มีการวางแผนกับส่วนราชการจัดทำสาธารณูปโภค ให้ความรู้สำหรับคนไทยและแรงงานต่างด้าวเรื่องสุขลักษณะที่อยู่อาศัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องสภาพการอยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัมพร โห้ล่ายอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล(2553) ได้วิจัยเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทยปี พ.ศ. 2553 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานพม่าที่อยู่จังหวัดตากพูดภาษาไทยได้น้อยที่สุด เพราะลักษณะการย้ายเข้ามาทำงานเป็นการเข้าออกง่ายและเป็นลักษณะไปๆมาๆยังคงติดต่อกับประเทศต้นทาง การพัฒนาขององค์กรเอกชน

หลายแห่งให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาพม่าในการช่วยเหลือดูแลแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาไทยมากเท่ากับจังหวัดอื่น สำหรับในกรุงเทพฯ แรงงานพม่าสามารถพูดไทยได้มากกว่าจังหวัดอื่น

พรวิภา เทาตะวานิช (2554) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานเป็นแรงงานในต่างประเทศ เป็นเพศชายทั้งหมดจำนวน 9 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจที่ทำให้ไปทำงานต่างประเทศคือ รายได้ที่ดีกว่าและต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่ 2) เมื่อต้องย้ายถิ่นจะเกิดการกังวลครอบครัวที่อยู่ในต่างประเทศและกลุ่มที่พร้อมในการเดินทาง 3) พบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เช่น สภาพอากาศ อาหาร ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาษา เป็นต้น 4) สิ่งรบกวนในสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งจะมีการคิดถึงบ้าน เหงา โดดเดี่ยว มีความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก รู้สึกเหน็ดเหนื่อยท้อแท้จากการทำงาน 5) ปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โดยปรับเจตคติ และความคิดของตน มีการจัดการกับสิ่งรบกวนใจและมีการดูแลและพึ่งพาตนเอง 6) สิ่งกีดขวางในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะการรวมกลุ่มเป็นสังคมไทยในที่ทำงานเดียวกันและเครือข่ายคนไทยในต่างประเทศ และการเตรียมพร้อมล่วงหน้า 7) รางวัลจากร่างกายในต่างแดน ได้แก่ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและการมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทยซึ่งเป็นผลจากการเดินทางไปทำงาน

โกเมศ สุพลภัก (2555) การรับรู้และการสื่อสารเพื่อการจดจำความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติประเทศไทย ได้ศึกษาการรับรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย และสำรวจรูปแบบและแนวทางการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยจากมุมมองของบุคคลากรในบริษัทข้ามชาติและผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่รับรู้ มีทั้ง ลักษณะที่สามารถจัดการได้ และ ลักษณะที่ไม่สามารถจัดการได้ องค์การต้องรู้ว่าจะจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปเพื่ออะไร และพบว่ารูปแบบและแนวทางการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำแนกออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางด้านจัดการองค์การ โดยเน้นการสร้างคุณค่าเทียม การรับสมัครและคัดเลือก การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดตั้งแผนกบริหารความหลากหลาย และแนวทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมคือ การพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมและทำงานกับความหลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมวัฒนธรรม การปฐมนิเทศ และการเรียนภาษา นอกจากนี้ได้แก่ การจัดกิจกรรม

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์การและการประชาสัมพันธ์ การสร้างทีม และการใช้สื่อและช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับความหลากหลายแต่ละกลุ่ม วัฒนธรรม รวมไปถึงการจัดการความรู้

อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ดถวา บุญปรากฏ (2556) เรื่องลาวพลัดถิ่น การกลายเป็น แรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัยเรื่องแรงงานลาวข้ามแดน: วิถีชีวิตและการปรับตัวพบว่าวิถีชีวิตของแรงงานลาวมีการปรับตัวแบ่งเป็น การปรับตัวด้านสังคม วัฒนธรรมและ ภาษา การปรับตัวที่ยากที่สุดของแรงงานลาวคือการปรับตัวด้านสังคม ซึ่งต้องปรับตัวให้เข้ากับชีวิตความเป็นอยู่แห่งใหม่ที่มีความเป็นสังคมเมืองมากขึ้น แต่ในด้านภาษาและวัฒนธรรม แรงงานลาวสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพราะมีความคล้ายคลึงกันและเป็นสังคมแห่งวิถีพุทธเหมือนกัน แรงงานส่วนใหญ่คิดว่าภาษาและวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการปรับตัว

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Holmgren and Jonsson (2013) ได้ศึกษาเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมใน องค์การซึ่งเป็นการศึกษามุมมองและการจัดการในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งคำถามในการ วิจัยของการศึกษาในครั้งนี้คือ องค์การของชาวสวีตมีมุมมองและการจัดการกับความหลากหลาย อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่ามุมมองที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นเป็นไปในทางที่เป็นบวก และการบริหารจัดการนำไปสู่การทำงานร่วมกัน บริษัทเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาและได้รับ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน บริษัทต่าง ๆ นั้นมีความต้องการที่จะจัดการกับความหลากหลายทาง วัฒนธรรมได้และสร้างบรรยากาศให้เปิดกว้างและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น บริษัทที่ขาดมุมมองแบบ องค์รวมมักเกิดความล้มเหลวในการกำหนดระดับของกลยุทธ์และผลที่ตามมาในมิติต่างๆขององค์การ ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การศึกษาในครั้งนี้ยังได้แสดงถึงปัจจัยที่เกิดจากอิทธิพลของความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น สภาพภูมิอากาศของสถานที่ตั้ง วัฒนธรรมขององค์การ ความ หลากหลายทางวัฒนธรรมอันนำซึ่งวัฒนธรรมที่หลากหลาย ความหลากหลายของลูกค้ำและทัศนคติ ของผู้จัดการที่ส่งผลกระทบต่อองค์การซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์การ เป็นต้น

Hang Vo (2014) การวิจัยในครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ถึงทัศนคติของผู้จ้างงานชาว พินแลนด์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีความหลากหลายทาง วัฒนธรรมว่าแรงงานมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างไรและประโยชน์จากการ จัดการธุรกิจและบริหารบุคคลกร ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้จึงได้พยายามค้นพบและเข้าถึงในเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์การ และหาคำตอบว่าสิ่งเหล่านั้น จะมีความเหมาะสมในการนำมาฝึกปฏิบัติในองค์การหรือไม่ โดยใช้การศึกษาจากศึกษาทางด้าน วัฒนธรรม การจัดการกับความหลากหลาย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลของการศึกษาพบว่า

ผู้จ้างแรงงานชาวพินแลนด์ไม่มีความกลัวที่จะจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติที่ภูมิหลังและพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต ผู้จ้างงานเห็นว่าการจ้างแรงงานที่หลากหลายมีข้อดีและสามารถแข่งขันกับความสามารถทางการตลาดได้ ตั้งแต่มีความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งสองรูปแบบ กลยุทธ์และโครงสร้างของบริษัท เขาสามารถเลือกที่จะจัดการกับบุคคลที่หลากหลายแตกต่างได้ การวิจัยในครั้งนี้เสนอแนะว่าการเข้าถึงในการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรและการผสมผสานให้เกิดการฝึกปฏิบัติขั้นพื้นฐานในแผนกบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การออกแบบงาน และการคัดสรรบุคลากร

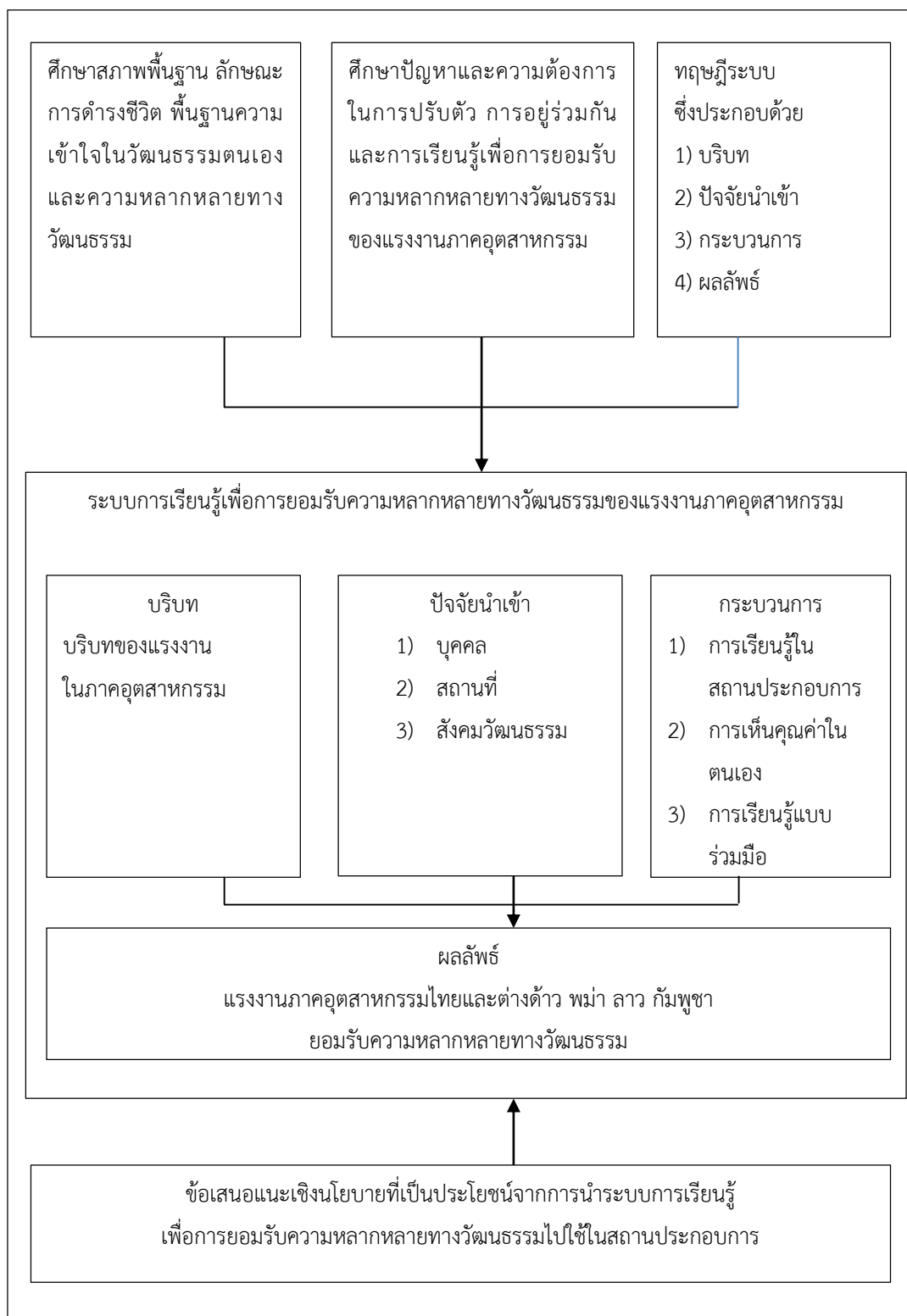
จึงสรุปได้ว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หากมีการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะทำให้เกิดความปรองดองกัน ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการที่แรงงานภาคอุตสาหกรรมจะเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการได้นั้น ควรส่งเสริมแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้รู้วิธีในการเรียนรู้ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ โดยให้แรงงานสามารถคิดอย่างเป็นระบบ คาดว่าจะสามารถทำให้เกิดการยอมรับในความหลากหลายได้เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ได้ศึกษามาข้างต้น

ตอนที่ 11 กรอบความคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้น ผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต และพื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเก็บข้อมูลจากการสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะการอยู่อาศัย การทำงาน การใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรม สาเหตุของการย้ายงาน สิ่งที่สามารถทำให้แรงงานปรับตัว อยู่ร่วมกัน และเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการอยู่ร่วมกันในความหลากหลายทางวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยเก็บข้อมูลจากการสอบถามแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา ในภาคเหนือจังหวัดเชียงรายและตาก ภาคกลางกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรสาคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น และภาคใต้จังหวัดตรังและสงขลา เพื่อให้ทราบถึงสภาพพื้นฐานของแรงงาน เช่น การเริ่มเข้าเรียนหนังสือ ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษา การใช้เวลาของแรงงาน สิ่ง чтоช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันได้ ปัญหาและความต้องการของแรงงานในด้าน การปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกันครอบคลุมในเรื่องภาษา อาหารการกิน การแต่งกายและการปฏิบัติตนของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย เป็นต้น เมื่อได้ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม และปัญหา

และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาใช้เป็นประเด็นเพื่อนำไปสู่(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยผู้วิจัยได้เริ่มจากการร่างโครง(ร่าง)ระบบการเรียนรู้ก่อนและค่อยๆพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะนำไปใช้จริงในสถานประกอบการและปรับเปลี่ยนไปซึ่งระบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้(ร่าง)ขึ้นนั้นได้นำทฤษฎีระบบมาใช้ในการพัฒนาซึ่งมีองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยบริบทที่เป็นบริบทของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยนำเข้าประกอบไปด้วยบุคคล สถานที่และสังคมวัฒนธรรม ในส่วนของกระบวนการนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง และการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้ในการพัฒนากระบวนการ เพื่อให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากนั้นจึงได้จัดสนทนากลุ่มและปรับเปลี่ยนตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขาโดยช่วยปรับปรุงแก้ไขระบบให้เกิดความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและสภาพการทำงานของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมอีกครั้ง เมื่อได้ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมแล้ว หลังจาก que ผู้วิจัยได้นำระบบนี้ไปทดลองจนเป็นผลสำเร็จ ผู้วิจัยได้ขอความเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานประกอบการต่อไป

แผนภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เกิดจากการที่สถานประกอบการมีความจำเป็นจะต้องใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา ที่จะต้องทำงานร่วมกันในสถานประกอบการในขณะที่แรงงานเหล่านี้มาจากต่างวัฒนธรรมกัน ดังนั้นแรงงานในสถานประกอบการจะต้องสามารถปรับตัว อยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม มีความปรองดองสามัคคี มีสุขภาพกายและใจที่พร้อมต่อการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้การพัฒนาแรงงานเหล่านี้ให้เกิดการยอมรับในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันขึ้นโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ มาสร้างบรรยากาศให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเกิดการใฝ่รู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง กระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และยังเป็น การเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผน มีโอกาสได้พูด แสดงความคิดเห็น เกิดการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีงาม จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานของสถานประกอบการเพื่อเรียนรู้วิธีการทำงานแบบร่วมมือกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น รับผิดชอบในส่วนของตนและของกลุ่ม เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการปรับตัวด้านจิตใจมาก จนเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชนชาติอื่น จากนั้นผู้วิจัยจึงได้เริ่มศึกษา โดยการสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และศึกษาโดยการสอบถามปัญหา ความต้องการในการปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยการสอบถามจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาทำการพัฒนาระบบการ เรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยเริ่มพัฒนา จากการศึกษาทางเอกสารของผู้วิจัยเองและจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ท้ายสุดผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการเพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานประกอบการในการ นำเอากระบวนการเรียนรู้ไปใช้ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาประชากรออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกคือกลุ่มผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแรงงาน กลุ่มที่สองคือ กลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแรงงาน จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากสถานประกอบการ โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)ซึ่งผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดไว้ดังภาคผนวก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มที่ 2 แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา โดยทำการสอบถามจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งได้มาจากจำนวนแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีจำนวนแรงงานประมาณ 6,184,926 คน แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464คน และเป็นแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน (กระทรวงอุตสาหกรรม,2558) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้สอบถามจากแรงงานที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และใช้ตารางของ Yamaneที่มีความเชื่อ 95% จากนั้นได้แบ่งแรงงานเป็นจำนวนสัญชาติละ 100 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรออกเป็นภูมิภาครวมทั้งสิ้น 4 ภูมิภาค ประกอบด้วยภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจสถานประกอบการที่มีการทำงานของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย โดยติดต่อขอข้อมูลจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ทำให้ได้ประชากรที่ต้องการสอบถามข้อมูลตามตารางที่3.1 ที่เป็นการแสดงกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ภาค	จังหวัด	แรงงาน	จำนวน (คน)
กลาง	สมุทรสาคร กรุงเทพมหานคร	ไทย พม่า ลาว กัมพูชา	160
ใต้	ตรัง สงขลา	ไทย พม่า กัมพูชา	80
เหนือ	เชียงราย ตาก	ไทย พม่า ลาว	80
ตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	ไทย พม่า ลาว กัมพูชา	80

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านล่ามเจ้าของภาษาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นล่ามในการสอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถาม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา) และแบบสอบถามดังกล่าวได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านภาษาพม่า ลาว กัมพูชา แปลเครื่องมือทั้ง 3 ภาษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถสื่อสารกับแรงงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดไว้ดังภาคผนวกฯ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ได้แบ่งวิธีการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ของระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการหาสภาพปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป

1.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยเริ่มศึกษาจากเอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้เริ่มจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานหลักเลี้ยงไม่ได้ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของแต่ละคนเพื่อพัฒนาให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาจนสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นการสนับสนุนให้แรงงานที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน ผ่านการทำงาน ประสบการณ์ จากเพื่อนร่วมงานและสถานประกอบการ โดยแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ทำสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคมได้ การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดการประสบการณ์ที่แรงงานได้รับโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ เป็นการรับรู้โดยไม่รู้ตัว เกิดการซึมซับผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความสนใจและความพร้อมของตนเอง ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา เพื่อให้ทราบสภาพพื้นฐานของแรงงานและกฎหมายการเข้ามาพำนักทำงานในประเทศไทย แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ประเมินตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดีสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ได้ดี ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นแนวคิดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความ

รับผิดชอบร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เพื่อให้เกิดการปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทฤษฎีระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่จะนำมาใช้ในครั้งนั้นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งรายละเอียดของการศึกษานั้นผู้วิจัยได้แสดงรายการไว้ในรายการอ้างอิงของงานวิจัยฉบับนี้

1.2 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยการสอบถามจากผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และหัวหน้าแรงงาน

ผู้วิจัยได้สอบถามผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และหัวหน้าแรงงาน จำนวน 30 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม(สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)ดังภาคผนวก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยมีประเด็นเพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามในการสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ในการสร้างแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 โดยผู้วิจัยได้เริ่มจากการศึกษาจากเอกสารที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 1.1 เมื่อได้ร่างแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจึงดำเนินการขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่1 นำแบบร่างแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านเพื่อขอข้อเสนอแนะตรวจสอบความถูกต้องให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้อ้างอิงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไว้ในภาคผนวกในหัวข้อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่2 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดรายการที่แก้ไขไว้ในภาคผนวกในหัวข้อเครื่องมือวิจัยชุดที่1 แบบสอบถามสภาพ

พื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากที่ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงจนได้แบบสอบถามที่ถูกต้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริง โดยการใช้การคัดเลือกสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน เป็นต้น โดยผู้วิจัยได้ใช้เวลาในเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2556 และเสร็จสิ้นวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขั้นตอนที่ 4 หลังจากได้ทำการทดลองกับกลุ่มทดลองแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาตรวจสอบแบบสอบถาม จากผลการตรวจสอบแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .731 ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 5 หลังจากที่ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยการสอบถามจากผู้ประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และหัวหน้างานในสถานประกอบ ในภาคเหนือจังหวัดตากจำนวน 5 ท่าน ในวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2557 ภาคกลางจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 15 ท่าน ในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2557 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่นจำนวน 5 ท่าน 7 เมษายน พ.ศ.2557 และภาคใต้จังหวัดตรัง จำนวน 10 ท่าน ในวันที่ 21 เมษายน พ.ศ.2557 รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 ท่าน

ขั้นตอนที่ 6 หลังจากได้ข้อมูลจากการสอบถามจากผู้ประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และหัวหน้างานในสถานประกอบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลมาทำการวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์พื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งผลที่ได้นั้นผู้วิจัยได้สรุปไว้ในบทที่ 4 ของงานวิจัยนี้

1.3 ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา โดยใช้การเลือกสถานประกอบการแบบเจาะจง จากนั้นจึงเลือกแกนนำหลักของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหัวหน้าแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เพื่อให้เป็นล่ามในการตอบแบบสอบถามจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จำนวนรวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา) (แบบ ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีประเด็นเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุง โดยได้ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556 โดยเริ่มจากการศึกษาจากเอกสารที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 1.1 และเมื่อได้ร่างแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจึงดำเนินขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่างแบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยแบบสอบถามนั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามในการสอบถามที่เกี่ยวข้องกับศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยแบบสอบถามนี้ได้แบ่งเป็นมาตราส่วนการประเมินค่า 5 ระดับ ในแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการให้คะแนนคือ

ระดับคะแนนที่ 5	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ มากที่สุด	โดยใช้เลข 5
ระดับคะแนนที่ 4	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ มาก	โดยใช้เลข 4
ระดับคะแนนที่ 3	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ ปานกลาง	โดยใช้เลข 3
ระดับคะแนนที่ 2	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ น้อย	โดยใช้เลข 2
ระดับคะแนนที่ 1	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ น้อยที่สุด	โดยใช้เลข 1

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00– 1.49	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50– 2.49	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึงมีปัญหา / ความต้องการ มากที่สุด

ขั้นตอนที่2 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบร่างแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้องให้สอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิไว้ในภาคผนวกในหัวข้อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่3 หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้แก้ไขไว้ในภาคผนวกในหัวข้อเครื่องมือวิจัยชุดที่2 แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา จากนั้นได้ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญทำการแปลแบบสอบถามเป็น3ภาษา คือ พม่า ลาว และกัมพูชา จนแล้วเสร็จ

ขั้นตอนที่4 เมื่อได้แบบสอบถามที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริง โดยใช้การคัดเลือกสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ และได้ติดต่อไปยังสถานประกอบการที่อยู่ในภาคกลางจังหวัดสมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร เพื่อขอทดลองข้อคำถามกับกลุ่มแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าววันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2556 และเสร็จสิ้นวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2556 จำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด

ขั้นตอนที่5 ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาตรวจสอบแบบสอบถาม จากผลการตรวจสอบแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .985 ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นตอนที่6 หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้เกณฑ์ที่ยอมรับได้แล้ว ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังภาคเหนือจังหวัดตาก และเชียงราย ระหว่างวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่11 มีนาคม พ.ศ.2557 โดยได้เก็บข้อมูลจากแรงงานไทย พม่า และลาวเป็นจำนวนรวม 80 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ ภาคกลางจังหวัดกรุงเทพมหานครและสมุทรสาครในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2557 โดยได้เก็บข้อมูลจากแรงงานไทย พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอาหารสัตว์แปรรูป ผลิตเบเกอร์รี่ ผลิตเม็ดพลาสติก ผลิตเครื่องใช้ในครัวเรือนจำนวนรวม 160 คนซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยได้เดินทางไปยังจังหวัดขอนแก่นซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแรงงานไทย พม่า ลาว และกัมพูชาจำนวนรวม 80 คน ระหว่างวันที่7 เมษายน พ.ศ. 2557 จนถึงวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ และท้ายสุดผู้วิจัยได้เดินทางไปยังภาคใต้ในจังหวัดตรังและจังหวัดสงขลาในวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2557จนถึงวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และได้เก็บข้อมูลจากแรงงานไทย พม่า และกัมพูชาเป็นจำนวน 80 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทผลิตไม้ อิฐบล็อก อาหารสัตว์แปรรูป รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

ขั้นตอนที่ 7 หลังจากที่ได้ข้อมูลมาครบแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ในบทที่ 4 ต่อไป

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมออกเป็น 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 1 โดยแบบร่างครั้งที่ 1 เกิดจากการทบทวนเอกสารเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย แรงงาน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้ในสถานประกอบการ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทฤษฎีระบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานและระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงพัฒนาระบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์ของระยะที่ 1 เป็นหลัก จากร่างครั้งที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม ทำให้ทราบถึงสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อนำไปสู่(ร่าง)ระบบในร่างที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 2 แบบร่างที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงระบบโดยนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 มาอธิบายเพิ่มเติมเพื่อสร้างความชัดเจน ปรับปรุงระบบและกำหนดนิยามเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้ระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้ในสถานประกอบการและการสร้างประเด็นข้อคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม หลังจากที่ได้จัดทำแบบร่างครั้งที่ 2 และคัดเลือกข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการสร้างประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ตั้งแต่เวลา 13.00น.-17.00น.

ณ ห้อง 817 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วมจำนวน 10 ท่าน ซึ่งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยได้เรียนเชิญนั้นผู้วิจัยได้อ้างอิงไว้ในภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ซึ่งในการสนทนากลุ่มดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากคุณสมบัติทางด้านความรู้ความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกับงานของผู้วิจัยในเรื่องการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยได้เชิญนั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความชำนาญและมีความรู้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงในสังคม ได้รับการชื่นชมในสายงานอาชีพของแต่ละท่าน และยังมีผลงานทางวิชาการที่สามารถยืนยันถึงความรู้ความสามารถของท่านอีกด้วย โดยผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านแรงงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านสังคมวิทยา ด้านงานวิจัย ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ด้านภาษาศิลปะและวัฒนธรรม และผู้ประกอบการ ทั้งในภาครัฐและเอกชน มาร่วมกันออกความคิดเห็นตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และหาแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้แนบรายนามในภาคผนวกในหัวข้อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิโดยผ่านช่องทางโทรศัพท์ ทำจดหมายเรียนเชิญส่งทางไปรษณีย์และช่องทางสื่อสารออนไลน์เพื่อเรียนเชิญให้เข้าร่วมสนทนากลุ่มตามที่กำหนดไว้แจ้งวันที่เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้และยืนยันการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมแนบข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้เป็นหัวข้อเบื้องต้นในนำเสนอการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และหัวข้อในการสนทนา เพื่อให้ผู้ที่เข้าร่วมสนทนาได้เตรียมศึกษาหาข้อมูลล่วงหน้า ซึ่งทำให้การสนทนามีความชัดเจนมากขึ้น

3. ผู้วิจัยได้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ หัวข้อในการสนทนา แบบจดบันทึกข้อมูลการสนทนา เทปบันทึกเสียงการสนทนา สถานที่ในการสนทนากลุ่ม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นในการเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่ม

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มตามหมายกำหนดการตามที่นัดหมายไว้ล่วงหน้า โดยดำเนินการจัดทำสนทนากลุ่มในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ตั้งแต่เวลา 13.00น.-17.00น. ณ ห้อง 817 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้เข้าร่วมครบองค์ประชุมตามที่ผู้วิจัยได้เรียนเชิญไว้ และเพื่อให้ผู้สนทนามีความสะดวกในการเข้าร่วมและมีความพร้อม ก่อนเริ่มการสนทนากลุ่มผู้วิจัยสร้างสัมพันธที่ดี ความคุ้นเคยกับผู้ร่วมสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เปิดเผยกว้างมากขึ้น อีกทั้งการจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้รับรองอีกด้วย

5. ในระหว่างการสนทนา ผู้วิจัยได้สร้างบรรยากาศในการสนทนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รู้สึกผ่อนคลาย มีความอยากให้อธิบายและแสดงความคิดเห็นได้อย่างจริงจัง มีประเด็นข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม 6 ประเด็น ได้แก่ 1) บริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 2) ปัจจัยนำเข้า 3) กระบวนการ 4) ผลลัพธ์ 5) การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทางด้านการจัดกิจกรรม 7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ

6. ระหว่างการสนทนาผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึก รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

7. หลังจากสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในร่างที่ 3 เพื่อให้ระบบการเรียนรู้มีความชัดเจนมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 เมื่อได้ข้อสรุปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการที่เป็นโรงงานผลิตโซล่าเซลล์ในกรุงเทพมหานคร

เริ่มจากในวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2559 ผู้วิจัยเข้าติดต่อสถานประกอบการที่เกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นสถานประกอบการที่ไม่เคยได้รับความรู้ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาก่อน และผู้บริหารระดับสูงมีความยินดีให้ผู้วิจัยเข้าไปทดลองระบบในสถานประกอบการได้ โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูงและได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ซึ่งในกระบวนการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้เข้าสำรวจสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยเข้าติดตามและดำเนินการอีกเป็นจำนวน 5 ครั้ง ก่อนที่เริ่มนำระบบไปทดลองใช้ ดังนี้

ขั้นตอนกระบวนการนำระบบไปทดลอง (นำร่อง)

เริ่มกระบวนการนำระบบไปทดลอง ในวันที่ 11 มีนาคม 2559 – 20 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ดังภาพกิจกรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยเข้าติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเข้าสำรวจสถานที่ที่เป็นโรงงานที่ผลิตโซล่าเซลล์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2559 เพื่อตรวจสอบความพร้อมของสถานประกอบการและขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการในการนำระบบไปทดลอง

ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตหมายวันและเวลาเพื่อการนำระบบไปทดลองใช้ โดยขอความร่วมมือและประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไว้ล่วงหน้า ในวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2559 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งความประสงค์กับผู้บริหารระดับสูงให้ทราบถึงประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการได้รับจากการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการ

ครั้งที่ 3 ขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำระบบมาทดลองใช้ในสถานประกอบการในวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2559 และได้อธิบายถึงระบบที่นำไปทดลองกับแรงงาน

ครั้งที่ 4 ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อขออนุญาตติดประกาศขอรับสมัครแรงงานที่มีความสนใจเข้าร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ และแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมกิจกรรมให้กับแรงงานในวันที่ 8 เมษายน พ.ศ.2559 ซึ่งมีขั้นการดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่1 เชิญชวนแรงงานที่มีความสมัครใจ

ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ปรึกษาหารือกันในวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2559 และได้ข้อสรุปว่าโดยดำเนินการติดประกาศเพื่อเชิญชวนแรงงานที่สนใจเข้าร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เสนอให้มีแรงงานทั้ง4สัญชาติได้เข้าร่วมเพื่อเป็นตัวแทนแรงงานที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้นหลังจากที่ติดประกาศได้มีแรงงานที่จะสมัครใจเข้าร่วมด้วยความกระตือรือร้นและสนใจถึงสิ่งที่ทางสถานประกอบการได้จัดขึ้น

ขั้นที่2 ลงมือวางแผนทำงานร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้

ในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และแรงงานได้ร่วมกันออกความคิดเห็น โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้กับแรงงานเพื่อให้แรงงานได้รู้จักเรียนรู้โดยการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงงานได้แสดงความคิดเห็น มีโอกาสในการพูด แสดงออก ร่วมรับผิดชอบในการร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ เกิดสัมพันธที่ดีระหว่างแรงงานด้วยกัน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมีความเท่าเทียมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับผลที่วิจัยได้ศึกษามาจากการสอบถามแรงงานในเรื่องสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านี้ให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาซึ่งมีรายละเอียดคือ สภาพพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี เป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-9,000 บาท แรงงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว ได้เรียนหนังสือ 4-7 ปี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี สาเหตุการย้ายงานคือไม่ชอบงานที่ทำ ตามเพื่อน ลักษณะการดำรงชีวิต แรงงานส่วนใหญ่อาศัยในบ้านเช่าหรือพักอยู่ที่สถานประกอบการจัดให้ กิจกรรมยามว่างชอบเล่นกีฬา จับกลุ่มคุยกัน สนทนาออนไลน์ ดูหนัง ฟังเพลง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในครั้งแรกก็อดใจในเรื่องของภาษา อาหารการกิน และเพื่อนต่างถิ่น สิ่ง чтоช่วยให้แรงงานปรับตัว สามารถปรับตัวอยู่กับเพื่อนต่างชาติได้คือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ สร้างสัมพันธภาพ เปิดโอกาสให้ตนเองและการพูดคุย ส่วนข้อมูลทางด้านปัญหาและความต้องการในการปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกันเพื่อการ

ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้ข้อมูลดังนี้แรงงานมีความต้องการทางด้านการปรับตัวคือ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้ลึกถึงความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้ลึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางด้านการเรียนรู้ 1)เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาทางด้านการปรับตัวคือ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาด้านการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานได้ทราบถึงสิ่งที่แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องการแล้ว ซึ่งได้ข้อสรุปว่าแรงงานต้องการเรียนรู้ในด้านภาษา อาหารการกิน การแต่งกายและการปฏิบัติตน

ในการเตรียมการนั้นแรงงานที่เข้าร่วมได้กำหนดบทบาท หน้าที่ การทำงานของแรงงานที่เป็นตัวแทนร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการประชุมกันเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ฝ่ายประสานงานดูแลความเรียบร้อยของเรื่องสถานที่ ตัวนักกีฬา คมนำทีม
2. ฝ่ายจัดเตรียมดูแลด้านเครื่องแต่งกาย อาหาร น้ำดื่ม ป้ายทีม เครื่องเสียง
3. ฝ่ายการเงิน จัดทำงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม
4. ฝ่ายจัดบันทึก จัดทำรายงาน บันทึกผลการเรียนรู้และสังเกตการณ์
5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
6. ผู้ให้ความรู้แก่แรงงาน

ขั้นที่3 ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้

เมื่อเห็นชอบร่วมกันแล้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยมีมติให้จัดกิจกรรมในวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ชื่อกิจกรรม “การเรียนรู้วัฒนธรรมและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี 4 สัญชาติ” ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวกควบคุมการทำงานของกลุ่มแรงงาน ช่วยเหลือให้แรงงานได้เรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อกิจกรรม การเรียนรู้วัฒนธรรมและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี4สัญชาติ

หลักการและเหตุผล แผนการจัดการเรียนรู้นี้จัดทำเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวต้องทำงานและอยู่อาศัยร่วมกัน ซึ่งแรงงานโดยส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการเตรียมความพร้อมหรือได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน ทำให้บางครั้งเกิดความขัดแย้งกัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันจนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในสถานประกอบการ ประกอบกับประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนแต่ยังขาดการเตรียมความพร้อม การให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลายให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานจึงต้องมีการผลักดันให้สถานประกอบการเกิดความตื่นตัวและพยายามสร้างสถานประกอบการให้เกิดเป็นสถานประกอบการที่สามารถให้ความรู้แก่แรงงานได้ เพื่อให้แรงงานอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่กระทำความผิดที่เกิดเป็นปัญหาแก่สถานประกอบการและสังคมได้ โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเป็นการให้แรงงานได้ทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายรวม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล การทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่ม และแนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่นำเอาความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งและความรู้ที่ซ่อนเร้นทางด้านวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นที่ติดตัวมาพร้อมกับแรงงานมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้แรงงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมกัน เกิดความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างสัมพันธ์อันดี อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม

1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุม ภาษา อาหารการกิน การแต่งกาย และการปฏิบัติตน
2. เพื่อเป็นการผูกมิตร สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีงาม และเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างชาติ และสามารถปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ในวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ระยะเวลา 9.00-16.00 น. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 9.00-9.30 น. ตัวแทนแรงงานใส่ชุดประจำชาติถือป้ายทีมที่เป็นชื่อภาษาของแต่ละชาติ
- 9.30-10.00 น. นักกีฬาเลือกทีมที่เข้าร่วมด้วยตนเองจากการสังเกตชุดประจำชาติ และป้ายทีมที่เป็นชื่อภาษาของแต่ละชาติ ตัวแรงงานเองเกิดความภูมิใจที่ตนเองได้ใส่ชุดประจำชาติทั้งของตนเองและของเพื่อนร่วมงานต่างเชื้อชาติ นอกจากนี้ตัวแทนนักกีฬาในสถานประกอบการ เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ตนเองได้เป็นตัวแทนสำคัญในการจัดกิจกรรม กิจกรรมในส่วนนี้เป็นการให้

แรงงานได้เรียนรู้เรื่องของการแต่งกายประจำชาติของเพื่อนต่างชาติ ในการแข่งกีฬานักกีฬาได้แต่งกายในชุดกีฬาเพื่อให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่

10.00-10.30 น. ให้แต่ละทีมเดินเข้าสนามเพื่อเป็นการเปิดสนาม เปิดการแข่งขันพร้อมประกาศชื่อทีมที่เป็นภาษาประจำชาติ

10.30-13.00 น. แข่งขันนักกีฬาฟุตบอล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความสามัคคี การเรียนรู้แบบร่วมมือกันเพื่อให้ทีมของตนเองจนประสบความสำเร็จ ระหว่างการแข่งขันกองเชียร์แต่ละทีมใช้เพลงที่เป็นเพลงภาษาชาติตนเอง มีการร้องรำทำเพลงเกิดการเรียนรู้ทางด้านภาษาผ่านเพลงที่ใช้

13.00-14.00 น. จัดให้รับประทานอาหารร่วมกัน โดยให้ผู้ที่ใช้ชุดประจำชาติออกมาแนะนำอาหารของประเทศตนเองและให้บอกเพื่อนๆ ว่าเรียกว่าอะไร จากนั้นก็ให้ชิมกัน ในวงร่วมรับประทานอาหารได้เกิดการสนทนาสอบถามชื่อเรียกกันจนเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกันว่าอาหารชนิดใดที่มีเหมือนกันและต่างกัน

14.30-16.00 ให้ตัวแทนกลุ่มมาสนทนากันเพื่อระดมความคิดว่าอยากเรียนรู้เรื่องอะไรต่อไป โดยตัวแทนแรงงานได้นำเสนอว่าต้องการเรียนรู้ทางด้านภาษา ผู้วิจัยจึงแนะนำให้ทำบอร์ด 4 ภาษาเกี่ยวกับตัวเลข โดยตัวแทนแรงงานเจ้าของภาษาและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ ได้ร่วมกันเขียนโดยใช้ภาษาคาราโอเกะในการช่วยอ่านออกเสียง เพื่อนำไปติดในสถานประกอบการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสอนกันเองในสถานประกอบการ สามารถถ่ายโอนถ่ายทอดความรู้ที่เป็นความรู้ที่ติดตัวมาให้กับเพื่อนแรงงานที่ทำงานร่วมกันในสถานประกอบการ

ซึ่งเห็นได้ว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ 1) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุม ภาษา อาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตน โดยใช้กิจกรรมการจัดบอร์ด 4 ภาษาเพื่อสอนการนับเลขในภาษาต่าง ๆ ในด้านอาหาร มีการจัดกิจกรรมชิมอาหารของแต่ละชาติ แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และชื่อของอาหารในแต่ละชาติ ด้านการแต่งกาย มีกิจกรรมการแต่งกายด้วยชุดประจำชาติ และด้านการปฏิบัติตนมีกิจกรรมการกีฬาเพื่อสอนเรื่องการช่วยเหลือ ความสามัคคี ความมีน้ำใจเอื้ออาทร การทำงานเป็นทีม 2) เพื่อเป็นการผูกมิตร สร้างสัมพันธภาพอันดีงาม และเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเพื่อนแรงงานต่างชาติ และสามารถปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกรังเกียจถึงความแตกต่าง โดยมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาที่ผู้วิจัยกำหนดให้แต่ละทีมมีทุกเชื้อชาติอยู่ในทีมเดียวกัน เพื่อให้เกิดการผูกมิตร และสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ให้ความสำคัญในเรื่องของทุกคนมีหน้าที่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกัน และมีความสำเร็จร่วมกัน มาปรับใช้ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้

เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่มุ่งความสำเร็จร่วมกัน แรงงานทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันและต้องพึ่งพากันและกันดังเช่น การทำกิจกรรมกีฬา เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างกิจกรรมที่เน้นการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น การเป็นนักกีฬาของสถานประกอบการทำให้ แรงงานรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง รับรู้ความสามารถของตนเอง มองภาพพจน์ตัวเองในเชิงบวก และ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นต้น ทำให้แรงงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและความสำเร็จของทีม

ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้าง องค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ในสถานประกอบการ ให้แรงงานมีความคิดสร้างสรรค์เป็นการ เปิดโอกาสให้แรงงานที่ขาดโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระหว่างเพื่อนต่างชาติจนเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่นำไปสู่การรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สนับสนุน ให้เกิดการทำงานร่วมกัน และได้รู้จักวิธีเรียนรู้ผู้อื่น ดังเช่นที่ผู้วิจัยสร้างกิจกรรมบอร์ด 4 ภาษา เพื่อนำไปติดที่สถานประกอบการ โดยตัวแทนแรงงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ

ขั้นที่ 4 ติดตามและประเมินผล

ในแบบประเมินผลนี้ผู้วิจัยได้ใช้การประเมิน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การประเมินการ สังเกตการณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ สอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมของแต่ละชาติ หลังการเข้าร่วมทดลองใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับภาษา อาหาร การแต่งกาย การปฏิบัติตน และด้าน การประเมินกิจกรรมในด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ระยะเวลาในการเรียนรู้และสถานที่และสื่อในการ จัดการเรียนรู้โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อ่านแบบสอบถามให้แรงงานตอบโดยทำเครื่องหมาย

1. แบบประเมินการสังเกตการณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด และกำหนดการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเมินความเข้าใจของแรงงาน ประกอบด้วยความเข้าใจด้านภาษา ความเข้าใจ ด้านอาหาร ความเข้าใจด้านการแต่งกาย และความเข้าใจด้านการปฏิบัติตน

ส่วนที่ 2 ประเมินการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ และสถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้

2. แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบ 5 ระดับ แบบสอบถามมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

ระดับคะแนนที่ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	โดยใช้เลข 5
ระดับคะแนนที่ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก	โดยใช้เลข 4
ระดับคะแนนที่ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	โดยใช้เลข 3
ระดับคะแนนที่ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	โดยใช้เลข 2
ระดับคะแนนที่ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	โดยใช้เลข 1

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ผู้วิจัยใช้สอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จากนั้นนำไปวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการทดลอง นำไปสู่การสร้างประเด็นพิจารณาเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงระบบโดยนำผลการสนทนากลุ่ม ร่วมกับผลการนำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาแบบให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น และนำมาสู่แบบร่างครั้งที่ 3

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แนบรายนามไว้ในภาคผนวกหัวข้อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคลตามประเด็นแบบเปิดกว้างเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นต่อร่างครั้งที่ 3 ในประเด็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ 3) ข้อดีและข้อเสีย 4) กระบวนการสร้างความยอมรับ 5) ปัจจัยเชื่อมระบบ 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 8 ผู้วิจัยได้สรุประบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นชอบต่อร่างครั้งที่ 3 และผู้วิจัยจึงได้มีการปรับปรุงรายละเอียดบางส่วนตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำ เพื่อให้ระบบการเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับการใช้งานจริงมากขึ้น เช่น องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ เป็นต้น

ระยะที่ 3 เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ระยะที่ 3 เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 5 คน โดยดำเนินการในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2559

วิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

2. คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติและความรู้ที่สอดคล้องกับระบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เช่น ด้านการศึกษา ด้านภาษาศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ประกอบการ เป็นต้น

3. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่สะดวกในการให้สัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ และเข้าทำการสัมภาษณ์ตามวันเวลาและสถานที่โดยเริ่มจากผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ ดร.พัชรา อธิคมปัญญาวงศ์ ผู้ประกอบการบริษัท พัชรา ดีเอ็ม จำกัด วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 16.00-17.00 น. ณ บริษัท พัชรา ดีเอ็ม จำกัด ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ในวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 14.00-15.00 น. ผู้วิจัยได้เดินทางไปห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล ปิ่นเกล้า เพื่อเข้าสัมภาษณ์ ผศ.ดร.วุฒิพล สกลเกียรติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้ความคิดเห็นทางด้านการพัฒนาบุคคลได้เป็นอย่างดี ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 10.30-11.30 น. ผู้วิจัยได้ไปห้างสรรพสินค้าตั้งฮั่วเส็งเพื่อทำการสัมภาษณ์ นายปรเมศวร์ สุขมาก ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้ทางด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี ในวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 14.00-15.30 น. ผู้วิจัยได้เข้าทำการสัมภาษณ์ ดร.พันธรักษ์ ผูกพันธุ์ ผู้มีความรู้ทางด้านภาษา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ณ มหาวิทยาลัยสวน

ดุสิต และท้ายสุดได้ทำการสัมภาษณ์ อ.ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาโดยสัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เวลา 14.00-15.00 น. ผ่านการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

4. หลังจากที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการและมาตรการสำหรับสถานประกอบการในการนำไปใช้ต่อไป

5. ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอผลการเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการต่างๆไว้ในบทที่4ต่อไป



ตารางที่ 3.2 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือ	วิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม และศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	สอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม	สภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน เช่น ผู้ประกอบการ ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแรงงาน เป็นต้น	แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม (แบบ ก)	ใช้สถิติพื้นฐาน - ค่าร้อยละ
	สอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย พม่า ลาว กัมพูชา	- แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (แบบ ข) ใช้แบบสอบถามภาษาไทย พม่า ลาว กัมพูชาและมีล่ามช่วยในการตอบแบบสอบถาม	ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ - ค่าร้อยละ - ค่าเฉลี่ย - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	- นำผลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เข้ากระบวนการพัฒนา 8 ขั้นตอน	- ผลของสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม - ผลของปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	- หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และสื่อออนไลน์ - ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม - แรงงานภาคอุตสาหกรรม	- แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม (แบบ ก) - แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ	- วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ตารางที่ 3.3 แสดงวิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ข้อมูลที่ต้องการ	แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือ	วิเคราะห์ข้อมูล
		- ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม		แรงงานภาคอุตสาหกรรม (แบบ ข)	
	จัดสนทนากลุ่ม	ความเห็นที่มีต่อ(ร่าง)ระบบการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	- ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ด้าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านแรงงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านสังคมวิทยา ด้านงานวิจัย ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและพัฒนานวัตกรรม ด้านภาษาศิลปะ และวัฒนธรรม และ ผู้ประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน	- ประเด็นการสนทนากลุ่ม - แบบตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้วิจัยสร้างขึ้น	- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา
	- เลือกพื้นที่และนำระบบไปใช้ทดลองจริงตามแบบแผน (ร่าง)ระบบการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	ความเห็นต่อการทดลองระบบเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมผ่านแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม - แรงงานภาคอุตสาหกรรม	- แบบสังเกตการณ์เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม - แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	- วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตการณ์ - ใช้สถิติพื้นฐาน
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ	สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน	สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการ	- ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ทางด้านการศึกษาด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม ผู้ประกอบการ	- แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ	- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหา พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 2) เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และ 3) เพื่อนำเสนอเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา โดยแยกออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 3 นำเสนอเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐานลักษณะการดำรงชีวิตพื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การศึกษาในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการดำรงชีวิตและ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่มคือ กลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม และกลุ่มของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพพื้นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	16.67
หญิง	25	83.33
รวม	30	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	8	26.67
30 – 40 ปี	11	36.67
41 – 50 ปี	5	16.66
51 – 60 ปี	6	20.00
รวม	30	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	10.00
มัธยมศึกษา	10	33.33
อนุปริญญา	7	23.34
ปริญญาตรี	10	33.33
รวม	30	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่ระบุ	2	6.67
ต่ำกว่า 5 ปี	12	40.00
5 – 10 ปี	9	30.00
11 – 20 ปี	6	20.00
21 – 30 ปี	1	3.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และระหว่าง 51 – 60 ปี ตามลำดับ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมัธยมศึกษาในจำนวนที่เท่ากันจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ สภาพพื้นฐานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	185	46.25
หญิง	215	53.75
รวม	400	100.00
อายุ		
ไม่ระบุ	8	2.00
ต่ำกว่า 20 ปี	56	14.00
21 – 30 ปี	183	45.75
31 – 40 ปี	108	27.00
41 – 50 ปี	35	8.75
51 – 60 ปี	10	2.50
รวม	400	100.00
สถานะ		
โสด	153	38.25
แต่งงาน	208	52.00
หย่า	4	1.00
หม้าย	12	3.00
แยกกันอยู่	23	5.75
รวม	400	100.00
เชื้อชาติ		
ไทย	100	25.00
พม่า	100	25.00
ลาว	100	25.00
กัมพูชา	100	25.00
รวม	400	100.00
เริ่มเข้าเรียนอายุ		
ไม่ระบุ	64	16.00
ต่ำกว่า 5 ปี	4	1.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ สภาพพื้นฐานของแรงงานอุตสาหกรรม (ต่อ)

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
5 – 7 ปี	290	72.50
8 – 10 ปี	39	9.75
10 ปีขึ้นไป	3	0.75
รวม	400	100.00
ระยะเวลาในการศึกษา		
ไม่ระบุ	66	16.50
ต่ำกว่า 4 ปี	27	6.75
4 – 7 ปี	144	36.00
8 – 11 ปี	106	26.50
12 – 15 ปี	30	7.50
16 ปีขึ้นไป	27	6.75
รวม	400	100.00
ประสบการณ์การทำงานที่ปัจจุบัน		
ไม่ระบุ	2	0.50
ต่ำกว่า 7 ปี	310	77.50
7 – 14 ปี	64	16.00
15 – 21 ปี	21	5.25
22 – 28 ปี	1	0.25
29 – 35 ปี	2	0.50
รวม	400	100.00
จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เป็นต่างชาติ		
ไม่ระบุ	77	19.25
ต่ำกว่า 16 คน	230	57.50
16 – 30 คน	71	17.75
31 – 45 คน	7	1.75
45 คนขึ้นไป	15	3.75
รวม	400	100.00
เคยมีการย้ายงานหรือไม่		
ไม่เคย	350	87.50
เคย	50	12.50
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ สภาพพื้นฐานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

สภาพพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่ระบุ	20	5.00
ต่ำกว่า 7,000 บาท	15	3.75
7,001 – 8,000 บาท	36	9.00
8,001 – 9,000 บาท	259	64.75
9,001 – 10,000 บาท	35	8.75
10,001 บาทขึ้นไป	35	8.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องทำงานร่วมกับแรงงานอื่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 แรงงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมาคือ 31 – 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ โดยที่แรงงานส่วนใหญ่มีสถานะแต่งงานแล้ว จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือ โสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 และแยกกันอยู่จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าเรียนอายุ 5 – 7 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือไม่ระบุอายุจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ 8 – 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ในระบบการศึกษาเป็นเวลา 4 – 7 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือ 8 – 11 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และไม่ระบุระยะเวลาจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ด้านการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาคือ 7 – 14 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ 15 – 21 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่มีเพื่อนที่เป็นต่างชาติต่ำกว่า 16 คน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ ไม่ระบุจำนวนเพื่อนจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และอยู่ระหว่าง 16 – 30 คน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงานจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 8,001 – 9,000 บาท จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 รองลงมาคือ 7,001 – 8,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ลักษณะการดำรงชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานต่างชาติที่ใกล้ชิด		
พม่า	15	50.00
ลาว	4	13.33
ไทย	9	30.00
กัมพูชา	2	6.67
รวม	30	100.00
จำนวนแรงงานที่ดูแล		
ไม่ระบุ	6	20.00
ต่ำกว่า 30 คน	7	23.33
30 – 40 คน	2	6.67
41 – 50 คน	4	13.33
51 คนขึ้นไป	11	36.67
รวม	30	100.00
ระยะเวลาที่แรงงานที่ทํานู้จักทำงานในสถานประกอบการ		
4 – 6 เดือน	1	3.33
1 – 2 ปี	11	36.67
มากกว่า 2 ปี	18	60.00
รวม	30	100.00
กิจกรรมที่แรงงานทำยามว่างมากที่สุด		
เล่นกีฬา	10	33.33
ท่องเที่ยว	2	6.67
จับกลุ่มคุยกัน	8	26.67
ดูหนังดูละคร	3	10.00
สนทนาออนไลน์	6	20.00
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

ลักษณะการดำรงชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะการจ้างแรงงาน		
สัญญาจ้างมีระยะเวลา	2	6.67
รายวัน	23	76.67
รายเดือน	4	13.33
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00
สาเหตุที่ทำให้แรงงานย้ายงานมากที่สุด		
ไม่ชอบเพื่อน	2	6.67
ตามเพื่อน	10	33.33
ไม่ชอบงาน	17	56.67
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดกับแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 15คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือแรงงานไทยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และแรงงานลาวจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีต้องดูแลแรงงานมากที่สุดคือ 51 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือต่ำกว่า 30 คน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และไม่ระบุจำนวน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ โดยแรงงานที่รู้จักทำงานในสถานประกอบการนานที่สุดมากกว่า 2 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ 1 – 2 ปี จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และ 4 – 6 เดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำมากที่สุดคือเล่นกีฬาจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือจับกลุ่มคุยกันจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และสนทนาออนไลน์จำนวน 6คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบรายวันจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมารายเดือนจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และสัญญาจ้างมีระยะเวลา จำนวน 2คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ สาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานมีการย้ายงานมากที่สุดคือไม่ชอบงานจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาคือตามเพื่อนจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และไม่ชอบเพื่อนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ลักษณะการดำรงชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะที่พักอาศัย		
ที่พักของสถานประกอบการ	74	18.50
บ้านเช่า / ห้องเช่า	278	69.50
บ้านของตนเอง	48	12.00
รวม	400	100.00
กิจกรรมที่ทำในเวลาว่าง		
เล่นกีฬา	152	38.00
ท่องเที่ยว	45	11.25
จับกลุ่มคุยกัน	29	7.25
ดูหนัง ดูละคร	117	29.25
สนทนาออนไลน์	35	8.75
อื่นๆ	22	5.50
รวม	400	100.00
เรื่องที่ทำให้ฮึดอดใจในการเข้ามาทำงานที่ไทยครั้งแรก		
เพื่อนต่างถิ่น	41	13.70
ภาษา	151	50.25
อาหารการกิน	46	15.25
ที่พัก	26	8.60
ที่ทำงาน	22	7.40
การแต่งกาย	8	2.70
อื่นๆ	6	2.10
รวม	300	100.00
เรื่องที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ		
เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ	141	35.25
สร้างสัมพันธภาพ	101	25.25
พูดคุย	65	16.25
คบเพื่อนที่สนใจเรื่องเดียวกัน	20	5.00
เปิดโอกาสให้ตนเอง	41	10.25

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

ลักษณะการดำรงชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
ไม่วิจารณ์คนอื่น	4	1.00
ไม่สร้างความขัดแย้ง	5	1.25
หาข้อมูล ถามบ่อยๆ	8	2.00
สังเกตคนอื่นและปรับตัวตาม	10	2.50
อื่นๆ	5	1.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานในเรื่องของที่พักส่วนใหญ่เป็นบ้านเช่า จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมาคือที่พักของสถานประกอบการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และบ้านของตนเองจำนวน 48คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ กิจกรรมยามว่างส่วนใหญ่คือเล่นกีฬาจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือดูหนัง ดูละครจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และท่องเที่ยวจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

ด้านการปรับตัวเมื่อแรงงานเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยครั้งแรก เรื่องที่ทำให้รู้สึกอึดใจในการเข้ามาทำงานส่วนใหญ่คือภาษาจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมาคืออาหารการกินจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 และเพื่อนต่างถิ่นจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ สำหรับสิ่งที่จะช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเมื่ออยู่กับเพื่อนต่างชาติได้ส่วนใหญ่คือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาคือสร้างสัมพันธ์ภาพ จำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 25.25 และพูดคุยจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละบุคลิกลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

บุคลิก ลักษณะของ แรงงาน	พม่า		กัมพูชา		ลาว		ไทย	
	ใช่ n(%)	ไม่ใช่ n(%)	ใช่ n(%)	ไม่ใช่ n(%)	ใช่ n(%)	ไม่ใช่ n(%)	ใช่ n(%)	ไม่ใช่ n(%)
ขยัน	25 (83.33)	5 (16.67)	0	30 (100.00)	5 (16.67)	25 (83.33)	6 (20.00)	24 (80.00)
ไม่เลือกงาน	27 (90.00)	3 (10.00)	0	30 (100.00)	5 (16.67)	25 (83.33)	2 (6.67)	28 (93.33)
อดทน	24 (80.00)	6 (20.00)	1 (3.33)	29 (96.67)	2 (6.67)	28 (93.33)	6 (20.00)	24 (80.00)
กินอยู่ง่าย	4 (13.33)	26 (86.67)	1 (3.33)	29 (96.67)	7 (23.33)	23 (76.67)	8 (26.67)	22 (73.33)
ซื่อสัตย์	11 (36.67)	19 (63.33)	0	30 (100.00)	3 (10.00)	27 (90.00)	9 (30.00)	21 (70.00)
รักนายจ้าง	12 (40.00)	18 (60.00)	0	30 (100.00)	2 (6.67)	28 (93.33)	17 (56.67)	13 (43.33)
ทำงานเรียบร้อย	11 (36.67)	19 (63.33)	1 (3.33)	29 (96.67)	5 (16.67)	25 (83.33)	19 (63.33)	11 (36.67)
มีน้ำใจ	8 (26.67)	22 (73.33)	0	30 (100.00)	4 (13.33)	26 (86.67)	19 (63.33)	11 (36.67)
ก้าวร้าวใช้กำลัง	6 (20.00)	24 (80.00)	2 (6.67)	28 (93.33)	0	30 (100.00)	3 (10.00)	27 (90.00)
โหดร้าย	8 (26.67)	22 (73.33)	8 (26.67)	22 (73.33)	0	30 (100.00)	3 (10.00)	27 (90.00)
ตรงต่อเวลา	13 (43.33)	17 (56.67)	0	30 (100.00)	2 (6.67)	28 (93.33)	12 (40.00)	18 (60.00)
รักพวกพ้อง	17 (56.67)	13 (43.33)	17 (56.67)	13 (43.33)	4 (13.33)	26 (86.67)	17 (56.67)	13 (43.33)

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงงานมีบุคลิกลักษณะในด้านของความขยัน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีความเห็นว่า แรงงานพม่ามีความขยันมากที่สุด การไม่เลือกงานแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ความอดทนแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80 กินอยู่ง่ายแรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ความซื่อสัตย์แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 คน รักนายจ้างแรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ทำงานเรียบร้อยแรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีน้ำใจแรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ก้าวร้าวใช้กำลังแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 โหดร้ายแรงงานพม่าและแรงงานกัมพูชามากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 การตรงต่อเวลาแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รักพวกพ้องแรงงานไทยและแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 4.6 แสดงการปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับ
แรงงานภาคอุตสาหกรรม

การปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
โรงงานอุตสาหกรรมมีการแนะนำให้ความรู้พื้นฐานเพื่อให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม		
มีการแนะนำ	20	66.67
ไม่มีการแนะนำ	10	33.33
รวม	30	100.00
สาเหตุที่ไม่สามารถการแนะนำให้ความรู้พื้นฐานเพื่อให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เนื่องจาก		
ขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา	16	53.34
บุคลากรยังไม่มีความพร้อมขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน	12	40.00
เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่ม	1	3.33
บุคลากรไม่มีเวลาในการให้ความรู้แก่แรงงาน	1	3.33
รวม	30	100.00
สิ่งที่เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ความเป็นอยู่ได้มากที่สุด		
ภาษา	9	30.00
กิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น กีฬา เป็นต้น	13	43.34
พิธีกรรมทางศาสนา	3	10.00
ให้ความรู้ทางการใช้ชีวิตกับคนไทย	4	13.33
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00
สิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้มากที่สุดคือ		
เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ	6	20.00
ลดการดูถูกดูแคลน	2	6.67
สร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร	21	70.00
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.6. แสดงการปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับ
แรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

การปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ในช่วงแรกของการปรับตัว เรื่องใดเป็นเรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุด		
ภาษา	21	70.00
การกินอาหาร	1	3.33
ความไม่เป็นระเบียบ	8	26.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.6 การปรับตัวของของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมมีการแนะนำให้ความรู้พื้นฐานเพื่อให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ66.67 สำหรับสาเหตุที่ไม่สามารถการแนะนำได้เนื่องจาก ขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ53.34 รองลงมาคือ บุคลากรในสถานประกอบการยังไม่มีความพร้อม ขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ40 สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ความเป็นอยู่ได้มากที่สุดคือ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน คือ กีฬาจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.34 รองลงมาคือภาษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ30 สำหรับสิ่งที่จะช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้มากที่สุดคือ สร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ70 รองลงมาคือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 โดยในช่วงแรกของการปรับตัว เรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุด คือ ภาษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ ความไม่เป็นระเบียบจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ตารางที่ 4.7 แสดงการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันได้		
ได้	7	23.33
ไม่ได้	23	76.67
รวม	30	100.00
สาเหตุที่แรงงานไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้		
ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน	17	56.67
การใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน	11	36.67
นิสัยใจคอที่ต่างกัน	2	6.66
รวม	30	100.00
สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว		
การสื่อสาร	23	76.67
ลักษณะนิสัย	1	3.33
แบ่งแยกพวกพ้อง	2	6.67
ขนบธรรมเนียมประเพณี	1	3.33
สุขอนามัย	1	3.33
ระเบียบวินัย	1	3.33
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00
วัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวหรือไม่		
เป็นปัญหา	18	60.00
ไม่เป็นปัญหา	12	40.00
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.7 แสดงการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุที่ทำให้วัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว		
แรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา	23	76.67
แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน	5	16.66
แรงงานต่างด้าวมักหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีกรรม ทำให้ยากต่อการทำงานร่วมกัน	2	6.67
รวม	30	100.00
วิธีที่ทำให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้มากที่สุดคือ		
กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ	20	66.67
ใช้วิธีการบอกต่อ	2	6.67
จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในไทย	5	16.67
จัดกิจกรรมที่ให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม	2	6.67
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00
ปัญหาที่พบมากที่สุดเมื่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกัน		
ลักขโมย	4	13.33
ความสะอาด	11	36.67
การโยนความผิดให้แรงงานต่างด้าว	3	10.00
พฤติกรรมที่รุนแรงยากต่อการควบคุม	3	10.00
ความไม่น่าไว้วางใจของแรงงานต่างด้าว	1	3.33
ระเบียบวินัย	8	26.67
รวม	30	100.00
การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดีหรือผลเสีย		
ผลดี	17	56.67
ผลเสีย	13	43.33
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.7 แสดงการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ผลดีของการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน		
แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน	19	63.33
แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้	9	30.00
แรงงานต่างด้าวช่วยให้เศรษฐกิจไทยดีขึ้น	2	6.67
รวม	30	100.00
ผลเสียของการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน		
แรงงานต่างด้าวปกครองยาก	11	36.67
แรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่ง	7	23.33
แรงงานต่างด้าวเกิดปัญหาหระหว่างกัน	2	6.67
รวม	30	100.00
แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน		
ต้องการ	15	50.00
ไม่ต้องการ	15	50.00
รวม	30	100.00
สาเหตุที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน		
อยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น	18	60.00
ต้องการเข้าใจเพื่อนต่างชาติ	12	40.00
รวม	30	100.00
สาเหตุที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไม่ต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน		
ไม่ต้องการสูงลิ้งกับชาติอื่น	24	80.00
คิดว่าไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	6	20.00
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.7 แสดงการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ต่อ)

การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ที่ติดตัวที่ต้องการให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว		
ภาษา	15	50.00
สุขอนามัย	4	13.34
กฎ ระเบียบ และความปลอดภัยในการทำงาน	8	26.67
กิริยา มารยาท การเข้าสังคม	1	3.33
ประวัติศาสตร์	1	3.33
วัฒนธรรม ประเพณี	1	3.33
รวม	30	100.00
อุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุด		
ภาษา	23	76.67
การยอมรับความแตกต่าง	1	3.33
พฤติกรรม	1	3.33
ความคิดเห็นที่ต่าง	5	16.67
รวม	30	100.00
สิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว		
ความอยากรู้อยากเห็น	13	43.33
ความผิดพลาดในอดีต ทำให้อยากรู้เพิ่มเติม	8	26.67
ความต้องการส่วนตัวที่อยากรู้เพิ่มเติม	8	26.67
อื่นๆ	1	3.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 โดยมีสาเหตุหลักมาจาก มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาคือ มีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสาร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือ แบ่งแยกพวกพ้องจำนวน

2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 วัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60 โดยมีสาเหตุหลักมาจากแรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 วิธีที่ทำให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้มากที่สุดคือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในไทย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปัญหาที่พบมากที่สุดเมื่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกันคือ ความสะอาด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ ระเบียบวินัยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ผลดีของการทำงานร่วมกันคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 แต่มีผลเสียในการทำงานร่วมกัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ผลเสียของการทำงานร่วมกันคือ แรงงานต่างด้าวปกครองยากจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

สำหรับความต้องการในการใช้ชีวิตร่วมกันแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 สาเหตุที่ต้องการเพราะอยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนกลุ่มที่ไม่ต้องการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 สาเหตุที่ไม่ต้องการเพราะ ไม่ต้องการสูงส่งกับชาติอื่น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80 หากมีโอกาสให้ความรู้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอยากให้ความรู้ด้านภาษามากที่สุดจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือเรื่อง กฎ ระเบียบ และความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 สำหรับอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคือ ภาษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือความคิดเห็นที่ต่างกันจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวคือ ความอยากรู้อยากเห็น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคือ ความผิดพลาดในอดีตทำให้อยากรู้เพิ่มเติมและความต้องการส่วนตัวที่อยากรู้เพิ่มเติมจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติคือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา

ข้อคำถาม		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการปรับตัว				
1	สามารถสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติได้	2.94	1.21	ปานกลาง
2	สามารถใช้คำพูด ท่าทางที่เหมาะสมกับโอกาส	2.97	1.06	ปานกลาง
3	สามารถแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	2.83	1.18	ปานกลาง
4	สามารถสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ	2.86	1.08	ปานกลาง
5	สามารถกินอาหารประจำชาติของเพื่อนต่างชาติ	2.62	1.11	ปานกลาง
6	สามารถเป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้ลึกถึงความแตกต่าง	2.77	1.16	ปานกลาง
7	สามารถปรับตัวและทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติได้	2.77	1.09	ปานกลาง
8	สามารถปรับตัวและเข้าใจในการนับถือศาสนาของเพื่อนต่างชาติ	2.69	1.14	ปานกลาง
9	มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ	2.82	1.04	ปานกลาง
10	คิดว่าการปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่กับเพื่อนต่างชาติ	2.91	1.23	ปานกลาง
รวม		2.81	0.80	ปานกลาง
ด้านการอยู่ร่วมกัน				
1	มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน	2.86	1.18	ปานกลาง
2	สามารถอยู่อาศัยร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้	2.73	1.07	ปานกลาง
3	การอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน	2.91	1.11	ปานกลาง
4	ไม่เคยรู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่กับเพื่อนต่างชาติ	2.83	1.09	ปานกลาง
5	ชอบช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ	2.87	1.08	ปานกลาง
6	สามารถกินอาหารและทำอาหารร่วมกับเพื่อนต่างชาติ	2.58	1.01	ปานกลาง
7	สามารถแต่งกายที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันได้	2.86	1.19	ปานกลาง
8	คิดว่าการทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมเป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ	2.81	1.24	ปานกลาง
9	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้	2.90	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา (ต่อ)

	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10	การอยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิต	2.76	1.25	ปานกลาง
	รวม	2.83	0.74	ปานกลาง
ด้านการเรียนรู้				
1	สามารถเรียนรู้พื้นฐานการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ	2.81	1.11	ปานกลาง
2	สนใจร่วมกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติ	2.76	0.98	ปานกลาง
3	เรียนรู้ในการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ	2.87	1.15	ปานกลาง
4	สามารถเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ	2.61	1.07	ปานกลาง
5	สามารถเรียนรู้กิจกรรมมารยาทและการเข้าสังคมของเพื่อนต่างชาติ	2.65	1.03	ปานกลาง
6	สนใจอาหารของเพื่อนต่างชาติ	2.98	1.27	ปานกลาง
7	เรียนรู้ว่าการกระทำแบบใดที่เพื่อนต่างชาติไม่ชอบ	2.98	1.27	ปานกลาง
8	สามารถสื่อสารด้วยภาษาของเพื่อนต่างชาติได้	2.78	1.25	ปานกลาง
9	สนใจหรือรู้วิธีการทำอาหารของเพื่อนต่างชาติ	2.90	1.28	ปานกลาง
10	เข้าใจนิสัยของเพื่อนต่างชาติ	2.99	1.27	ปานกลาง
	รวม	2.82	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชามี**ปัญหาในด้านการปรับตัว**ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.80) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถใช้คำพูดท่าทางที่เหมาะสมกับโอกาส ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.06) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.21) และคิดว่าการปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 1.23) ตามลำดับ

สำหรับ**ปัญหาด้านการอยู่ร่วมกัน**ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.74) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คิดว่าการอยู่ร่วมกันต้องพึงพาอาศัยกัน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้ ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.21) และ ชอบช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

สำหรับ**ปัญหาด้านการเรียนรู้**ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.73) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ทุกข้อคำถามมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เข้าใจนิสัยของเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.27) รองลงมาคือ สนใจอาหารของเพื่อนต่างชาติ และเรียนรู้ว่าการกระทำแบบใดที่เพื่อนต่างชาติไม่ชอบ ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ**ความต้องการ**ในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา

	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการปรับตัว				
1	สามารถสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติได้	3.63	1.11	มาก
2	สามารถใช้คำพูด ท่าทางที่เหมาะสมกับโอกาส	3.44	0.96	ปานกลาง
3	สามารถแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.58	1.07	มาก
4	สามารถสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ	3.45	1.13	ปานกลาง
5	สามารถกินอาหารประจำชาติของเพื่อนต่างชาติได้	3.28	1.21	ปานกลาง
6	สามารถเป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้ลึกถึงความแตกต่าง	3.53	1.16	มาก
7	สามารถปรับตัวและทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติได้	3.45	1.10	ปานกลาง
8	สามารถปรับตัวและเข้าใจในการนับถือศาสนาของเพื่อนต่างชาติ	3.35	1.13	ปานกลาง
9	มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ	3.56	1.11	มาก
10	คิดว่าการปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่กับเพื่อนต่างชาติ	3.66	1.11	มาก
	รวม	3.49	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา (ต่อ)

	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการอยู่ร่วมกัน				
1	มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน	3.69	1.08	มาก
2	สามารถอยู่ร่วมอาศัยกับเพื่อนต่างชาติได้	3.39	1.19	ปานกลาง
3	คิดว่าการอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน	3.76	1.10	มาก
4	ไม่เคยรู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ	3.52	1.08	มาก
5	ขอความช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ	3.47	1.03	ปานกลาง
6	สามารถกินอาหารและทำอาหารร่วมกับเพื่อนต่างชาติ	3.13	1.15	ปานกลาง
7	สามารถแต่งกายที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันได้	3.48	1.08	ปานกลาง
8	คิดว่าการทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมเป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ	3.40	1.19	ปานกลาง
9	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ	3.58	1.08	มาก
10	การอยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของฉัน	3.51	1.16	มาก
	รวม	3.49	1.11	ปานกลาง
ด้านการเรียนรู้				
1	สามารถเรียนรู้พื้นฐานการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ	3.62	1.08	มาก
2	สนใจร่วมกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติ	3.26	1.06	ปานกลาง
3	เรียนรู้ในการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ	3.57	1.00	มาก
4	สามารถเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ	3.35	1.11	ปานกลาง
5	สามารถเรียนรู้กิจกรรมนันทนาการและการเข้าสังคมของเพื่อนต่างชาติ	3.30	1.10	ปานกลาง
6	สนใจอาหารของเพื่อนต่างชาติ	3.31	1.26	ปานกลาง
7	เรียนรู้ว่าการกระทำแบบใดที่เพื่อนต่างชาติไม่ชอบ	3.18	1.28	ปานกลาง
8	สามารถสื่อสารด้วยภาษาของเพื่อนต่างชาติได้	3.12	1.23	ปานกลาง
9	สนใจหรือรู้วิธีการทำอาหารของเพื่อนต่างชาติ	3.00	1.22	ปานกลาง
10	เข้าใจนิสัยของเพื่อนต่างชาติ	3.16	1.15	ปานกลาง
	รวม	3.29	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา **มีความต้องการในด้านการปรับตัว** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.11) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่กับเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.11) และสามารถแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.07) ตามลำดับสำหรับ**ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกัน** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.11) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.10) รองลงมาคือ มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.08) และ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

สำหรับ**ความต้องการด้านการเรียนรู้** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.15) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถเรียนรู้พื้นฐานการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ เรียนรู้ในการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.00) และ สามารถเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ในระยะที่ 2 นี้เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 1

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ประกอบไปด้วยแนวคิด การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย แรงงาน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้ในสถานประกอบการ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ทฤษฎีระบบ และการเก็บข้อมูลในระยะที่1 จนนนำมาสู่การร่างครั้งที่ 1 ที่มีความสอดคล้องผลที่ได้ใน ระยะที่1 ซึ่งนำมาสู่ร่างครั้งที่ 1 ดังตารางที่4.10 การวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงสู่ระบบการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงสู่ระบบการเรียนรู้

	ปัญหา	\bar{X}	S.D.		ความต้องการ	\bar{X}	S.D.	
ด้าน การ ปรับตัว	มีปัญหาในการใช้คำพูดท่าทางให้ เหมาะสมกับโอกาส	2.97	1.06	ปาน กลาง	ต้องการปรับตัวให้เข้ากับ เพื่อนต่างชาติได้	3.66	1.11	มาก
	มีปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อน ต่างชาติ	2.94	1.21	ปาน กลาง	ต้องการสื่อสารกับ ผู้ร่วมงานได้	3.63	1.11	มาก
	มีปัญหาในการสร้างความประทับใจ ให้กับเพื่อนต่างชาติ	2.86	1.08	ปาน กลาง	ต้องการแต่งกายให้ถูกต้อง เหมาะสม	3.58	1.07	มาก
	มีปัญหาในการแต่งกายได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม	2.83	1.18	ปาน กลาง	ต้องการมีความมั่นใจแสดง ความเป็นเพื่อนกับเพื่อน ต่างชาติ	3.56	1.11	มาก
	มีปัญหาด้านมีความมั่นใจแสดง ความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ	2.82	1.04	ปาน กลาง	ต้องการเป็นมิตรกับเพื่อน ต่างชาติโดยไม่รู้ลึกถึงความ แตกต่าง	3.53	1.16	มาก
ด้าน การอยู่ ร่วมกัน	มีปัญหาในการพึ่งพาอาศัยกัน	2.91	1.11	ปาน กลาง	ต้องการอยู่ร่วมกับเพื่อน ต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน	3.76	1.11	มาก
	มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อน ต่างชาติ	2.90	1.21	ปาน กลาง	ต้องการมีระเบียบวินัยใน การอยู่ร่วมกัน	3.69	1.08	มาก
	มีปัญหาด้านการช่วยเหลือเพื่อน ต่างชาติ	2.87	1.08	ปาน กลาง	ต้องการที่ทำงานร่วมกับ เพื่อนต่างชาติ	3.58	1.08	มาก
	มีปัญหาด้านระเบียบวินัยในการอยู่ ร่วมกัน	2.86	1.18	ปาน กลาง	ต้องการไม่รู้ลึกถึงความ แตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับ เพื่อนต่างชาติ	3.52	1.08	มาก
	มีปัญหาด้านการแต่งกายที่ เหมาะสม	2.86	1.19	ปาน กลาง	ต้องการอยู่อาศัยกับเพื่อน ต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรค กับชีวิต	3.51	1.16	มาก
ด้าน การ เรียนรู้	มีปัญหาความเข้าใจนิสัยเพื่อน ต่างชาติ	2.99	1.27	ปาน กลาง	ต้องการเรียนรู้วิถีการ ดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ	3.62	1.08	มาก
	มีปัญหาความรู้ด้านอาหารของ เพื่อนต่างชาติ	2.98	1.27	ปาน กลาง	ต้องการเรียนรู้วิถีการผูก มิตรกับเพื่อนต่างชาติ	3.57	1.00	มาก

แหล่งที่มา: แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับ
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม

เกณฑ์การแปลความหมาย:

1.00-1.49 = น้อยที่สุด 1.50-2.49 = น้อย 2.50-3.49 = ปานกลาง 3.50-4.49 = มาก 4.50-5.00 = มากที่สุด

(ร่างครั้งที่ 1)

แบบร่างที่ 1 (ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาจากผลการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และได้นำแนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำผลวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม) และ ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ดังกล่าวมาลำดับขั้นตอนโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ความหมายของระบบการเรียนรู้

ระบบการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบต่างๆของการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ส่งเสริมกัน อย่างเป็นระเบียบ ซึ่งประกอบไปด้วยบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นการเพิ่มศักยภาพทางด้านความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. บริบท

สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยบูรณาการการเรียนรู้ให้เข้าความต้องการของแรงงานและสถานประกอบการจนทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในการปรับตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อกัน ประนีประนอมเข้าใจกัน ยอมรับในความแตกต่างและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จากการสอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมพบว่า

1.1 สภาพพื้นฐาน

สภาพพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่อายุระหว่าง 21-30 ปี เป็นแรงงานที่รับค่าจ้างรายวัน โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเดือนละ 8,001-9,000 บาท แรงงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว เริ่มเข้าเรียนตอนอายุ 5-7 ปี ได้เรียนหนังสือ 4-7 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานที่ทำอยู่ต่ำกว่า 7 ปี มีเพื่อนต่างชาติต่ำกว่า 16 คน แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงาน

1.2 ลักษณะการดำรงชีวิต

ลักษณะการดำรงชีวิตนั้น แรงงานมักใช้กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำคือ เล่นกีฬา จับกลุ่มคุยกัน สนทนาออนไลน์ ดูหนัง ท่องเที่ยว ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแบบรายวัน สาเหตุของการย้ายงานคือ ไม่ชอบงาน ตามเพื่อน และไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการดำรงชีวิตทางด้านที่พักอาศัยมักเช่าบ้านอยู่ และอยู่ที่พักของสถานประกอบการ

2. ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วย แนวคิดทฤษฎี ความต้องการของแรงงาน หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ ผู้อำนวยการความสะดวก แรงงานภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการ

2.1 แนวคิดทฤษฎี

ระบบการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการบูรณาการแนวคิดที่สำคัญ สรุปดังนี้คือ

การเรียนรู้ในสถานประกอบการ **วิทยาลัย**

การเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นการมุ่งเน้นให้แรงงานในองค์การ สถานประกอบการ สถานที่ทำงาน โรงงาน หรือบริษัทต่างๆ ได้มีการจัดฝึกอบรม หรือ จัดการศึกษาจากระบบ เพื่อให้แรงงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เกิดการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแรงงานยังสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้สำหรับแรงงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือ แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยให้แรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อตนเองและส่วนรวมโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามต้องการและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

Johnson and Johnson (1974) หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ ประกอบด้วย

การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและต้องพึ่งพากัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน

การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลและการเรียนรู้ต่างๆ

การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน มีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม ที่ใช้ในการทำงาน

การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีผลงาน หรือผลสัมฤทธิ์ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้

การเห็นคุณค่าในตนเอง คือการที่ประเมินตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม มีความสามารถ ความสำคัญ เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดีจนสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆที่เข้ามาในชีวิตได้ มีความหวัง ความกล้าหาญ ที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เห็นคุณค่าของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น มองตนเองและผู้อื่นในทางบวก

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเป็นลำดับขั้นคือ ขั้นความต้องการทางร่างกาย ขั้นความต้องการความมั่นคง ขั้นความต้องการความรัก ขั้นความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคมและขั้นความต้องการที่พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นได้

2.2 ความต้องการของแรงงาน UNIVERSITY

การเข้าใจความต้องการของแรงงานนั้นสามารถช่วยให้แรงงานสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ดี หากผู้อำนวยความสะดวกสามารถหาได้ว่าแรงงานแต่คนมีความต้องการอยู่ในระดับใด ผู้อำนวยความสะดวกจะสามารถใช้ความต้องการของแรงงานนั้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ได้

จากการศึกษาดังตารางที่ 4.10 พบว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการและปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการปรับตัว

ความต้องการทางด้านการปรับตัวมีดังนี้ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5) เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้ลึกถึงความแตกต่าง ตามลำดับ

ปัญหาทางด้านการปรับตัวมีดังนี้ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

ด้านการอยู่ร่วมกัน

ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันมีดังนี้ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึงพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้สึกรังเกียจแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ตามลำดับ

ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันมีดังนี้ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้

ความต้องการทางด้านการเรียนรู้มีดังนี้ 1)เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

ปัญหาด้านการเรียนรู้มีดังนี้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

2.3 หัวข้อที่แรงงานต้องการเรียนรู้ กำหนดหัวข้อ เป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่แรงงานต้องการเรียนรู้

2.4 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือและนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.5 ผู้อำนวยการความสะดวก

ต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับแรงงาน คอยเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่แรงงานในสถานประกอบการ เกื้อหนุนการเรียนรู้ของแรงงาน จัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของแรงงาน จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน และแบบประเมินผล ดูแลความเรียบร้อยของแรงงาน ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจัดกิจกรรม และขอการสนับสนุนต่างๆ เตรียมสิ่งของอุปกรณ์การสอน เช่น สื่อวีดิทัศน์ อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรม แจกวันเวลาที่จัดทำกิจกรรม และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในขณะได้รับการสอน เป็นต้น

2.6 แรงงานภาคอุตสาหกรรม

แรงงานภาคอุตสาหกรรมต้องเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ มีความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แรงงานต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามที่ทางผู้อำนวยความสะดวกได้กำหนดเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถบอกปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และร่วมกันแก้ปัญหา สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมกับเพื่อนต่างชาติ และรายงานผลที่ได้จากการทำกิจกรรม

2.7 สถานประกอบการ

สถานประกอบการนั้นต้องเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมให้แรงงานการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่องและบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

3. กระบวนการ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นเตรียมการ

1. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนควรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการเรียนที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร เป็นกันเอง มีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เป็นประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ สื่อการเรียนรู้อาจมีให้เพียงพอสำหรับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเอื้อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความสุข

2. สร้างสัมพันธภาพและจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้อำนวยความสะดวกต้องอธิบายจุดประสงค์ วิธีการ เวลา และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน เพื่อให้แรงงานสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันมีการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้แรงงานเกิดความสัมพันธภาพที่ดี กระตุ้นให้แรงงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจนเป็นทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้แรงงานสามารถเริ่มต้นที่นำไปสู่การเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติ และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเอง มีแบบแผนทางความคิดทำให้สามารถเข้าใจ และตัดสินใจสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสม

3. จัดกลุ่มการเรียนรู้ตามความสามารถและความถนัดของตน มีการแบ่งกลุ่มตามความสามารถและความถนัดของแรงงาน โดยส่งเสริมให้แรงงานนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมต่างๆของตนเอง เข้ามาใช้ในการทำความเข้าใจกับสิ่งใหม่และประสบการณ์ใหม่ ผู้อำนวยความสะดวกต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตน ในการจัดกลุ่มนั้นควรระดับความสามารถและความถนัดกัน

4. กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มนั้น ผู้อำนวยความสะดวกต้องมอบหมาย บทบาทหน้าที่ให้การทำงานให้ทุกคน หน้าที่ความรับผิดชอบ

และบทบาทนั้นควรเป็นส่วนหนึ่งของงานที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มนั้นต้องสามารถพึ่งพาศักยภาพกันได้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ยอมรับสนับสนุน คัดค้านด้วยเหตุผล สร้างแรงจูงใจในความสำเร็จและมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล

5. กำหนดวิธีการเรียนรู้เป็นทีม มีการกำหนดให้แรงงานรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานที่ทำงานร่วมกัน มีความประนีประนอมกัน มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆภายใต้การประสานงานกัน ผู้อำนวยการความสะดวกต้องอธิบายกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา บทบาทหน้าที่ และระบบการให้รางวัลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกัน และแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่สร้างความขัดแย้งในกลุ่ม และร่วมกันแก้ปัญหา

6. กำหนดกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้วางแผนการจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเกิดความสนใจโดยใช้กิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้และนำวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่างๆ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และต้องเป็นผู้สังเกตการณ์พฤติกรรมของแรงงาน โดยให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมทราบข้อผิดพลาดและนำกลับไปแก้ไขได้

3.2 ขั้นตอนการ

1. กำหนดเกณฑ์การประเมินความสำเร็จ ผู้อำนวยการสะดวกเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล โดยแรงงานต้องมีความเข้าใจถึงความสำเร็จของงาน โดยอธิบายให้แรงงานทราบก่อนเริ่มการเรียน บอกถึงลักษณะของงานที่คาดหวัง เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของงาน หรืองานที่มีคุณภาพควรมีลักษณะเช่นไร

2. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสะดวกต้องเป็นผู้ประสานงาน จัดโครงสร้างให้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้เรียนมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีส่วนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา มีเครื่องมือและเทคนิคต่างๆที่ช่วยให้กระบวนการดำเนินไปสู่เป้าหมาย ทั้งผู้อำนวยการสะดวกต้องแจ้งให้ทราบถึงกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีการนำผลงานมานำเสนอ

3. ลงปฏิบัติ แรงงานต้องดำเนินงานลงมือปฏิบัติร่วมกับบุคคลในกลุ่มตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ผู้อำนวยการสะดวกควรให้คำปรึกษากับทุกกลุ่มพร้อมติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงานแต่ละกลุ่ม ในกระบวนการเรียนรู้นั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเอง ลงมือกระทำด้วยตนเองยอมรับผลของการตัดสินใจและการกระทำนั้นๆ ทั้งนี้ผู้อำนวยการสะดวกควรสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย

4. เสนอผลงาน การเสนอผลงานนั้น แรงงานต้องเสนอผลงานตามหัวข้อที่เรียนรู้ ผู้อำนวยการ ความสะดวกต้องพยายามให้แรงงานทุกคนได้มีส่วนร่วมขณะที่มีการนำเสนอผลงาน เพื่อเป็นการ ขยายความคิดและเกิดการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง ภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการความสะดวกต้องเป็นผู้ประสานงานใน ระหว่างการนำเสนอ ในการนำเสนอเวลานั้นอาจเป็นการรายงานปากเปล่า สมุดภาพ สาทิต จัด นิทรรศการ โดยสมาชิกในกลุ่มทุกคนร่วมกันนำเสนอ

3.3 ชั้นประเมินผล

การประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้ออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้ ประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนระหว่างการทำกิจกรรมแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ผู้อำนวยการความสะดวกต้องประเมินแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ เจตคติที่ผู้เรียนได้รับ ดังนี้ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติ ด้านทักษะ ความสามารถนำความแตกต่างแลกเปลี่ยนกันจนเกิดการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ ด้าน เจตคติ การรับรู้ อดทน รับผิดชอบ เปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. ผลลัพธ์

4.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม

ด้านความรู้ แรงงานเข้าใจในวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของตนเองและเพื่อน ต่างชาติ

ด้านทักษะ แรงงานสามารถนำความแตกต่างแลกเปลี่ยนจนเกิดการปรับตัว การอยู่ ร่วมกัน และการเรียนรู้

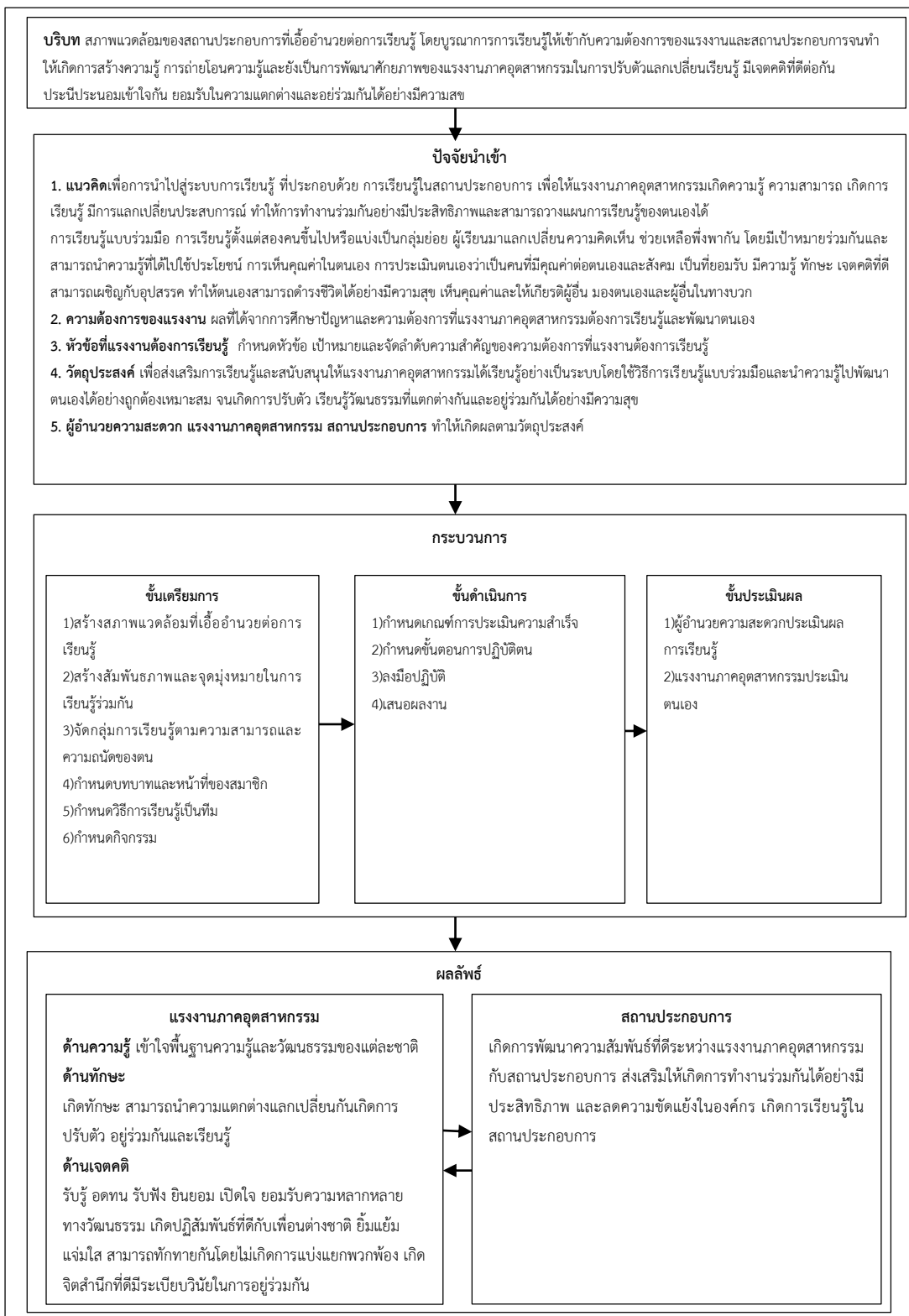
ด้านเจตคติ แรงงานสามารถรับรู้ อดทน รับผิดชอบ เปิดใจยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรม แรงงานเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถ ทักทายกันโดยไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง เกิดจิตสำนึกที่ดี และมีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน

4.2 สถานประกอบการ

เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานภาคอุตสาหกรรมกับสถานประกอบการและ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีขั้นตอนกระบวนการตามแผนภาพ ดังนี้

แผนภาพที่ 4.1 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างที่ 1)



ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงพัฒนาระบบ

โดยใช้ผลการวิเคราะห์ของระยะที่ 1 เป็นหลัก ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น จากร่างครั้งที่ 1 ผู้วิจัย นำผลการวิเคราะห์ของระยะที่ 1 คือการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมมา ปรับปรุงและพัฒนาระบบเพื่อนำไปสู่ร่างครั้งที่ 2 เพื่อให้สอดคล้องกับผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ซึ่งพบผลการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของแรงงานในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. ด้านการปรับตัว พบว่าแรงงานพบปัญหาในด้านการใช้คำพูดและการใช้ท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาสมากที่สุด รองลงมาคือ มีปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาในการสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ ต้องการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติได้ รองลงมาคือต้องการสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ และต้องการแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านการอยู่ร่วมกัน พบว่าแรงงานมีปัญหาในด้านการพึ่งพาอาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาด้านการช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ มีความต้องการอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน รองลงมาคือ มีความต้องการมีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน และมีความต้องการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

3. ด้านการเรียนรู้ พบว่าแรงงานมีปัญหาในด้านความไม่เข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ มากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ และไม่รู้ว่าจะทำอะไรแล้วเพื่อนต่างชาติไม่ชอบ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ มีความต้องการเรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ รองลงมาคือมีความต้องการเรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และ มีความต้องการเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

นอกจากผลการศึกษาข้างต้นแล้วผู้วิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านบริบทมีความสำคัญมากเนื่องจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไป แรงงานมีสภาพพื้นฐานและลักษณะการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการนำระบบไปใช้ ผู้วิจัยจึงได้นำไปปรับปรุงในร่างครั้งที่ 2 โดยให้ความสำคัญกับบริบทร่วมกับปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการต่าง ๆ ในระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้วางแผนนำไปทดลองใช้ในสถานประกอบการ ดังนั้นการนิยามถึงกลุ่มตัวอย่างและการนิยามการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงควรมีการเพิ่มเติมและกำหนดขอบเขตให้เกิดความชัดเจน นอกจากนี้ในการทดลองระบบนั้นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพบริบทจริงในสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงมีการปรับปรุงแนวคิดการเรียนรู้ที่

สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง เพิ่มความคล่องตัวต่อสถานประกอบการในการนำไปใช้งาน และสอดคล้องกับการประเมินในขั้นตอนผลลัพธ์ที่ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึงนำไปสู่การปรับปรุงในแบบร่างครั้งที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 2

ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงระบบโดยนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 มาอธิบายเพิ่มเติม โดยมีการเปลี่ยนแปลงในประเด็นหลัก ดังนี้

1. เพิ่มการอธิบายถึงขอบเขตในองค์ประกอบด้านบริบท และแตกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ได้แก่ สภาพพื้นฐาน และลักษณะของการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์จากการสำรวจสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานในระยะที่ 1 เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงบริบทที่เป็นสภาพพื้นฐานตามความเป็นจริงที่มีความเฉพาะนำไปสู่การสร้างและพัฒนาระบบที่มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น

2. การอธิบายถึงกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพราะเป็นปัจจัยที่พบเพิ่มเติมจากการศึกษาในระยะที่ 1 ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยนำเข้าในร่างครั้งที่ 2 ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานที่สำหรับการเรียนรู้มีความสำคัญและเป็นปัจจัยนำเข้าในการนำระบบไปใช้ จึงได้เพิ่มไว้ในร่างครั้งที่ 2

3. มีการกำหนดถึงกระบวนการที่ใช้ในแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปทดลองใช้ในขั้นต่อไป เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นต่อไป ดังนั้นในองค์ประกอบด้านผลลัพธ์จึงปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม นอกจากนี้มีการปรับปรุงเนื้อหาบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องและสร้างประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่มในขั้นตอนต่อไป โดยแบบร่างครั้งที่ 2 มีดังต่อไปนี้

(ร่างครั้งที่ 2)

แบบร่างที่ 2 (ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม พัฒนาจากผลการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และได้้นำแนวคิดทฤษฎีและหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำผลวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพ พื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทาง วัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม) และ ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและ แรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาลำดับขั้นตอนโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรมและได้ให้คำนิยามศัพท์ที่สำคัญในการพัฒนาระบบไว้ดังต่อไปนี้

ระบบการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบต่างๆของการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ส่งเสริมกัน อย่างเป็น ระเบียบ ซึ่งประกอบไปด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นการเพิ่มศักยภาพ ทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ทำให้เกิดการปรับตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไปในทางที่ดีและส่งผลให้อยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้ คือ แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษาและ วัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตเดียวกัน มีความสมัครใจ เต็มใจ อุทิศตน แบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่หวังค่าตอบแทน หรือ สิ่งของใดๆ รวมกลุ่มกันเพื่อต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนต่างชาติให้สามารถอยู่ร่วมกัน ทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ ช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ทางด้านวัฒนธรรมที่ต่างกัน ลดความขัดแย้งระหว่างเชื้อ ชาติภายในองค์การให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนับสนุน ทรัพยากรต่างๆที่แรงงานต้องการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเป็น

ผู้ช่วยประสานงาน อำนวยความสะดวก แนะนำช่วยเหลือในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนา กิจกรรม

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ การเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ เจตคติ ทักษะกับ เพื่อนต่างชาติในการอยู่ร่วมกัน ปรับตัว ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือ ผสมผสานกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมมี องค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. บริบท แรงงานภาคอุตสาหกรรมประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเดียวกัน โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาไม่เกิน 7 ปี ได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายวัน โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 8,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการ ปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมี ความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุข

1.1 สภาพพื้นฐาน

จากการสอบถามข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความ ต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทาง วัฒนธรรม ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (แบบ ข) สภาพพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่มีการจ้าง แรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี เป็น แรงงานที่รับค่าจ้างรายวัน โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเดือนละ 8,001-9,000 บาท แรงงานส่วนใหญ่ แต่งงานแล้วและรองลงมาเป็นโสด เริ่มเข้าเรียนตอนอายุ 5-7 ปี ได้เรียนหนังสือ 4-7 ปี มี ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำอยู่ต่ำกว่า 7 ปี มีเพื่อนต่างชาติต่ำกว่า 16 คน แรงงานส่วนใหญ่ ไม่เคย มีการย้ายงาน จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะ การดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ข้อมูลว่าสาเหตุที่แรงงานย้ายงานนั้นเกิดจากแรงงานไม่ชอบงานที่ทำและ ตามเพื่อน

1.2 ลักษณะการดำรงชีวิต

จากการสอบถามข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความ ต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทาง วัฒนธรรม ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ข้อมูลดังนี้ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานมักอยู่อาศัย ใน บ้านเช่าหรือห้องเช่า หากสถานประกอบการมีที่พักให้อาศัยอยู่ที่พักที่สถานประกอบการจัดให้

กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำคือ เล่นกีฬา จับกลุ่มคุยกัน สนทนาออนไลน์ ดูหนัง ท่องเที่ยว ใน การเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกของแรงงานต่างด้าวที่อึดอัดใจในเรื่องของภาษา อาหารการ กิน เพื่อนต่างถิ่น แรงงานให้ข้อมูลว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ เปิดโอกาสให้ ตนเอง พุดคุย เป็นสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้

จากการสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพ พื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทาง วัฒนธรรม ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อมูลว่าสาเหตุที่ไม่สามารถแนะนำความรู้พื้นฐานให้ แรงงานเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้นั้นเกิดจากการขาดความสามารถในการ สื่อสารทางด้านภาษาและบุคคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน สิ่งที่สามารถเชื่อม สัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เรียนรู้ความเป็นอยู่ได้คือกิจกรรมที่ทำร่วมกันเช่น กีฬา ภาษา การให้ความรู้ทางการใช้ชีวิตกับคนไทย เป็นต้น สิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัว เข้าหากันได้คือสร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร ส่วนเรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดคือภาษาและความ ไม่เป็น ระเบียบ สาเหตุที่แรงงานไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้คือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน การใช้ชีวิตความ เป็นอยู่ที่ ต่างกัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันคือการสื่อสาร และคิดว่าวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็น ปัญหาใน การอยู่ร่วมกันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา วิธีที่ ทำให้แรงงานใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันคือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ปัญหาที่พบในการทำงาน ร่วมกัน คือความสะอาด การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลคือ แรงงาน ต่างด้าวไม่เลิกงาน ผลเสียคือแรงงานต่างด้าวขาดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน สาเหตุที่แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวต้องการ เรียนรู้ใช้ชีวิตร่วมกันคืออยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น ต้องการ เข้าใจเพื่อนต่างชาติ ส่วนสาเหตุ ที่ไม่ต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันคือไม่ต้องการสูงส่งกับชาติ อื่น ภาษาเป็นอุปสรรคในการอยู่ ร่วมกันและความรู้ที่แรงงานต้องการ ทั้งนี้ความอยากรู้อยากเห็น สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยาก เรียนรู้ของแรงงาน

2. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย แรงงานภาคอุตสาหกรรม ลักษณะการทำงาน แนวคิดซึ่ง ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สถานที่สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ใน กระบวนการเรียนรู้

2.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม

แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ชนชาติไทยและ/หรือ แรงงานต่างด้าวพม่า ลาว และกัมพูชาที่ทำงานร่วมกัน มีความต้องการเรียนรู้ วัฒนธรรม ที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ สามารถทำงานเป็นทีมกับบุคคลที่มีสถานภาพ

ที่ต่างกัน สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีจิตอาสา มีความสมัครใจ อุทิศตนเข้าร่วมทำงานที่เป็นประโยชน์กับทางสถานประกอบการ

2.2 ลักษณะการทำงาน

แรงงานภาคอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการใช้เวลาหลังจากเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อนของแรงงานในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งโดยปกติแรงงานจะเข้าทำงานในช่วง เช้าเวลา 8.00 น. ถึง 17.00 น. และ ช่วงกะกลางคืนเวลา 21.00 น. ถึง 9.00 น. สมาชิกในกลุ่มอาสาต้องเป็นผู้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ คัดเลือกหัวหน้า กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก และกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม

2.3 แนวคิด

แนวคิดที่นำมาใช้ประกอบไปด้วย การเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.3.1 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ

การเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นการมุ่งเน้นให้แรงงานในองค์กร สถานประกอบการ สถานที่ทำงาน โรงงาน หรือบริษัทต่างๆ ได้มีการจัดฝึกอบรม หรือ จัดการศึกษาออกระบบ เพื่อให้ แรงงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เกิดการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแรงงานยังสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.3.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง

การที่ประเมินตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม มีความสามารถ ความสำคัญเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดีจนสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆที่เข้ามาใน ชีวิตได้ มีความหวัง ความกล้าหาญ ที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่าง มีความสุข เห็นคุณค่าของตนเองและให้เกียรติผู้อื่น มองตนเองและผู้อื่นในทางบวก ซึ่งมนุษย์ทุกคนมี ความต้องการพื้นฐานเป็นลำดับขั้นคือ ขั้นความต้องการทางร่างกาย ขั้น ความ ต้องการความมั่นคง ขั้นความต้องการความรัก ขั้นความต้องการยอมรับ และการยกย่องจากสังคม และขั้นความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แรงงานจึงสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นได้

2.3.3 การเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้สำหรับแรงงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยๆโดยให้แรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ มาแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อตนเองและส่วนรวมโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ ก่อให้เกิดความสำเร็จตามต้องการและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการของ Johnson and Johnson (1974) ซึ่งประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และต้องพึ่งพากันเพื่อความสำเร็จร่วมกัน
2. การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลและการเรียนรู้ต่างๆ
3. การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน
4. มีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการทำงาน
5. การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีผลงาน หรือผลสัมฤทธิ์ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้

2.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นเป็นบุคคล กลุ่ม หรือ องค์กร ที่มีความสนใจและให้การสนับสนุนโดยการให้แนวทาง ทูสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือ แหล่งทรัพยากรอื่นที่ก่อให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นต้องเป็นผู้ให้โอกาสสนับสนุน ให้เกิดกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจกรรม ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นต้องคำนึงถึงและเข้าใจในโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมเดิมขององค์กร นโยบาย ภาวะเป็ยบข้อบังคับขององค์กรนั้นๆ ความเสี่ยง บทบาทและหน้าที่ ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในการดำเนินงานด้วย

2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับแรงงานแนะนำช่วยเหลือแรงงาน ในการเลือกสรรกิจกรรมที่ตนเองต้องการและสนใจ จัดการ องค์กร ปรับปรุงงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องมีความรู้ รู้จักการวางแผนและการเตรียมการเพื่อดำเนินกิจกรรม เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี มีความเข้าใจในพฤติกรรมของ แรงงานในสถานประกอบการ สามารถอธิบายและชี้แจงกิจกรรมได้อย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน กระตุ้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่ สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและแรงงานในทีมให้เป็นผู้ที่รอบรู้ ติดตามกิจกรรม และสังเกตการณ์เข้าร่วมของกิจกรรมของกลุ่มโดยประสานงานให้กับกลุ่มอาสาเพื่อดำเนินกิจกรรมไปได้ด้วยดี

2.6 สถานที่สำหรับการเรียนรู้

สถานที่สำหรับการเรียนรู้ต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีผู้แนะนำแหล่งความรู้ให้แรงงานได้ค้นคว้าหาข้อมูล ได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากเจ้าของสถานที่ในการจัดกิจกรรม มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

3. กระบวนการ มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

3.1 เชิญชวนแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อเข้าร่วมทำงานเป็นกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์การได้ทำการติดประกาศเพื่อเชิญชวนให้แรงงานในสถานประกอบการที่สมัครใจอุทิศตนและเสนอตนเองเข้าร่วมการจัดกิจกรรมเพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนแรงงานในสถานประกอบการให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายในการจัดตั้งกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานได้เปิดใจยอมรับและเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้แรงงานเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นความสำคัญของผู้อื่น เคารพซึ่งกัน และกัน เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ได้รับประสบการณ์ ความรู้ใหม่ มีเป้าหมายร่วมกัน จนเกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีแรงงานเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถขับเคลื่อนสถานประกอบการให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และต่อเนื่องเมื่อได้ผู้เข้าร่วมกลุ่มอาสาแล้ว สมาชิกของกลุ่มทำการเลือกหัวหน้ากลุ่ม โดยหัวหน้ากลุ่ม มีหน้าที่บันทึกความ สังเกตปฏิกริยาของสมาชิกกลุ่ม ตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้ สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือกัน และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จากนั้นจึงร่วมกันแบ่ง หน้าที่ในการทำงานของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนให้ทำงานตามความถนัดของตนและบุคลิกลักษณะส่วนตัว

3.2 ลงมือทำงานร่วมกันในการพัฒนากิจกรรมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมีกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องร่วมกันพิจารณาลงมือทำงานพัฒนา การจัดการเรียนรู้ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมร่วมกันตามประเด็นและ/หรือพิจารณาจากความต้องการ 12 หัวข้อที่ได้จากการสอบถามจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยใช้ผลการเก็บข้อมูลจาก แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งความต้องการของแรงงานในระดับมากขึ้นไปซึ่งเป็นประเด็นหลักและปัญหาในระดับปานกลางเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนกิจกรรม และสิ่งที่หารือกันเพิ่มเติม ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาดังตารางที่ 4.10 ได้ผลดังนี้ ในเรื่องของความต้องการ แรงงานมีความต้องการมีดังนี้ ด้านการปรับตัวคือ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน

ต่างชาติ 2) สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3) แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4) มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5) เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลถึงความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1) อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึงพาอาศัยกัน 2) มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3) ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4) ไม่รู้สึกลถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางด้านการเรียนรู้ 1) เรียนรู้วิธีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2) เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และในเรื่องของปัญหา แรงงานมีปัญหาทางการปรับตัวคือ 1) การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2) สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3) การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4) การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5) ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางการอยู่ร่วมกันคือ 1) การพึ่งพาอาศัยกัน 2) การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3) การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4) ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5) การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาทางการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2) ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ โดยกำหนดกิจกรรมเป็นอย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อ 1 ปี อยู่ใน ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2560 ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อจัดกิจกรรมให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือ การ จัด กิจกรรมยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3.2.2 จัดทำประมาณการงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

3.2.3 จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

3.2.4 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงาน

3.2.6 ประชุมกันในกลุ่มเพื่อการเรียนรู้เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน

3.3 เสนอกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

กลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางในการดำเนินกิจกรรม กำหนด วางแผนการดำเนินงาน ขออนุมัติเพื่อทำกิจกรรม กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานประกอบการนั้นๆ และทำการประชาสัมพันธ์โครงการ

3.4 ดำเนินกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

กลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ระยะเวลา ขอบเขตของงาน ที่ได้ตกลงกันไว้ในที่ประชุมโดยกำกับและควบคุมการทำงานของสมาชิกกลุ่ม จัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ จัดการกับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ทุกคนได้มี โอกาสร่วมกันทำงาน ร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจด้วยตนเอง ลงมือกระทำ ด้วยตนเองยอมรับผลของการตัดสินใจและการกระทำนั้นๆ แรงงานต้องปรับตัวข้าม

วัฒนธรรม เรียนรู้พฤติกรรม ปรับทัศนคติ พบปะพูดคุย สร้างความกลมกลืน เคารพยอมรับความแตกต่าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมของสมาชิกกลุ่มที่มาจากต่างถิ่นฐาน สมาชิกกลุ่มนั้นแบ่งหน้าที่กันไป รับผิดชอบศึกษาหาข้อมูล ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและนำมารวมกันผสมผสานกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้สังเกตการณ์ทำงานของกลุ่ม คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือให้ความกระจ่างไว้ในกรณีที่แรงงานสงสัยและต้องการความช่วยเหลือ ตรวจสอบผลงานของแรงงานของกลุ่มและของแรงงานแต่ละคน ช่วยเสริมความรู้ ช่วยคิดให้ครบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้แรงงานมีทัศนคติในการทำงานที่ว่าความสำเร็จแต่ละคน คือ ความสำเร็จของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของทุกคน

3.5 ติดตามและประเมินผล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นผู้ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงาน of แรงงาน มี เกณฑ์การวัดผลงาน มีการมอบรางวัล หลังจากที่ทำกรประเมินผลทำการปรับเป้าหมายหรือ กำหนดเป้าหมายใหม่เพื่อรักษาและยกระดับการทำงานให้การทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป จนเกิดเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ที่แรงงานเกิดการเรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเอง อย่าง ต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาปรับใช้ จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินผลการเรียนรู้นั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมของ แรงงานระหว่างการทำกิจกรรม

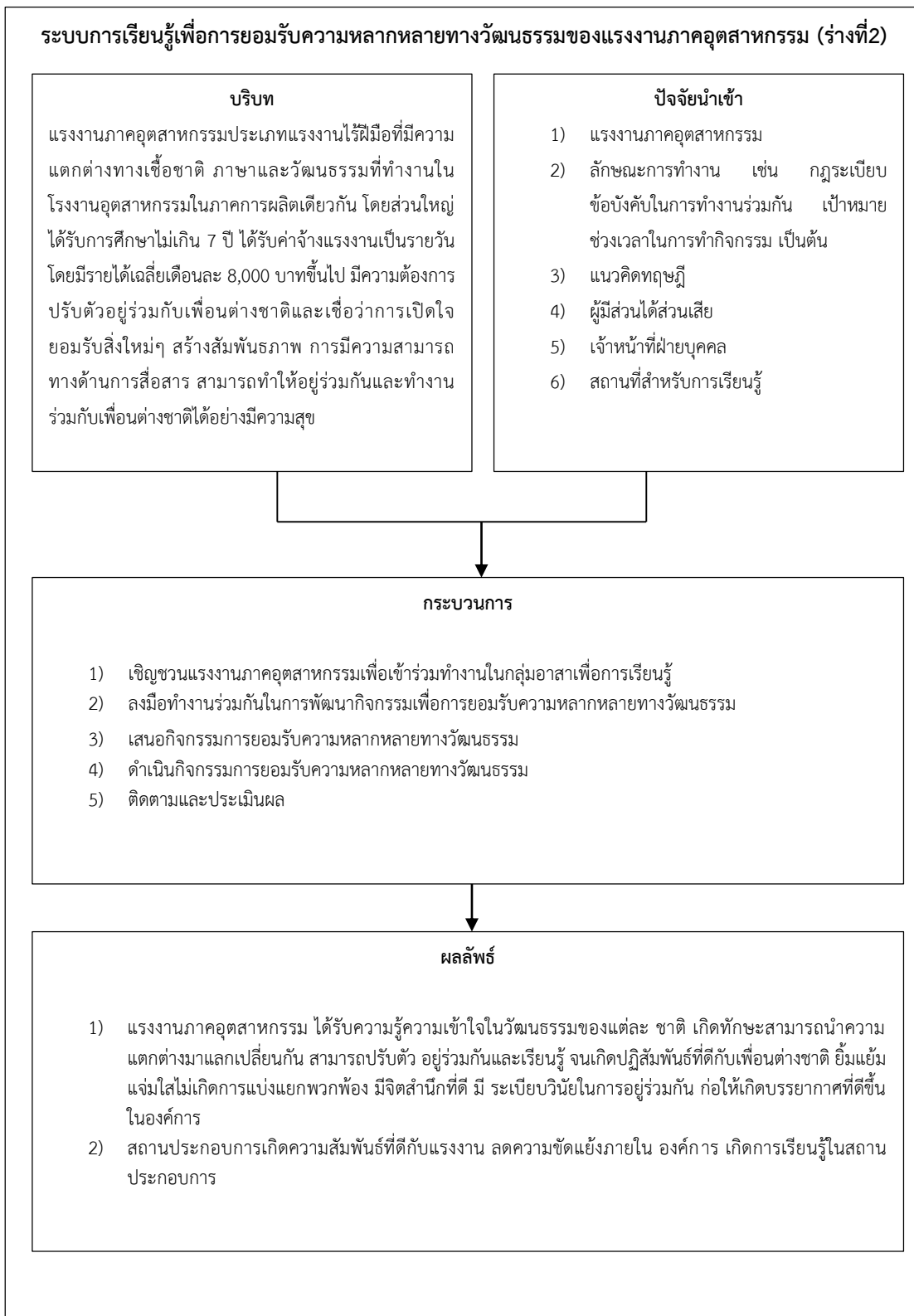
ขั้นตอนที่ 2 แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดย แรงงานได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติ ครอบคลุม ด้านภาษา การแต่งกาย อาหารและการปฏิบัติตน

4. ผลลัพธ์

4.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้รับความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละ ชาติ เกิดทักษะสามารถนำความแตกต่างมาแลกเปลี่ยนกัน สามารถปรับตัว อยู่ร่วมกันและเรียนรู้ จนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ ยิ้มแย้มแจ่มใสไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง มีจิตสำนึกที่ดี มี ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในองค์การ

4.2 สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายใน องค์การ เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

แผนภาพที่ 4.2 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างครั้งที่ 2)



การเปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรมจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2

จากร่างครั้งที่ 2 ที่ได้นำเสนอไปข้างต้น ผู้วิจัยมีการปรับปรุงพัฒนาระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมมากขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากผลการศึกษาจากระยะที่ 1 โดยจุดเด่นของร่างครั้งที่ 2 คือการเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าร่างครั้งที่ 1 ที่เน้นการเรียนรู้ที่ค่อนข้างเป็นทางการ แต่ร่างครั้งที่ 2 เป็นการนำเสนอระบบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการและมีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นต่อการเรียนรู้มากขึ้น โดยแยกเป็นประเด็นการพัฒนาจากร่าง ครั้งที่ 1 เพื่อพัฒนาไปสู่ร่างครั้งที่ 2 โดยได้มีการปรับเปลี่ยน ได้แก่

1. การนิยามความหมาย ที่มีการเพิ่มการนิยามด้านบริบท เนื่องจากผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบริบทมีความสำคัญ และมีความเฉพาะเจาะจงจึงมีความจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องกำหนดขอบเขตของการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเพื่อนำไปสู่การสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มในขั้นตอนต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มการกำหนดนิยาม กลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้ และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้มีขอบเขตนิยามความหมายที่สอดคล้องกับสภาพบริบทและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการสนทนากลุ่มต่อไป

2. ปัจจัยนำเข้า จากเดิมกรอบของระบบเริ่มต้นกระบวนการด้วยบริบทและนำไปสู่ปัจจัยนำเข้า แต่เนื่องจากผลการวิเคราะห์ พบว่าบริบทเป็นสิ่งที่สนับสนุนร่วมกับปัจจัยนำเข้าเพื่อนำไปสู่กระบวนการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับกรอบโดยใช้บริบทร่วมกับปัจจัยนำเข้านำไปสู่ขั้นตอนกระบวนการซึ่งทำให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เฉพาะมากขึ้น

3. กระบวนการ โดยร่างครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ แต่เมื่อได้สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ แล้วพบว่ากระบวนการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ในแบบห้องเรียนมากกว่า จึงไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการนำระบบไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการจริงมากขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปการเปรียบเทียบการพัฒนาจากร่างครั้งที่ 1 ไปสู่ร่างครั้งที่ 2 ได้ดังตารางที่

ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 1	ร่างฯ ครั้งที่ 2	การพัฒนาระบบ
การนิยาม ความหมาย ของระบบการ เรียนรู้	ความหมายของระบบการ เรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า , กระบวนการ, ผลลัพธ์	ความหมายของระบบการ เรียนรู้ ได้เพิ่มเติม องค์ประกอบเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บริบท, ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ, ผลลัพธ์	การเพิ่มองค์ประกอบ ด้านบริบทเนื่องจาก ผล การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ความต้องการและ ปัญหา พบว่าบริบทเป็น สิ่งสำคัญในการในการ เชื่อมโยงเข้าสู่ขั้นตอน ต่อไป รวมถึงจากการ วิเคราะห์ข้อมูลถึงความ ต้องการและสภาพ ปัญหา ทำให้ทราบว่า บริบทมีความเฉพาะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้อธิบาย เพิ่มเติมใน นิยาม ความหมายของระบบ การเรียนรู้ในร่างครั้งที่ 2
		เพิ่มการนิยามความหมาย ของคำว่า - กลุ่มอาสาเพื่อการ เรียนรู้ - การยอมรับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรม	การเพิ่มนิยาม ความหมายของกลุ่ม อาสาเพื่อการเรียนรู้ และการยอมรับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรม เพื่อเป็นการ กำหนดขอบเขตเพื่อใช้ ในกระบวนการพัฒนา ร่างในครั้งต่อไป เพื่อให้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมี ความเข้าใจที่ตรงกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 1	ร่างฯ ครั้งที่ 2	การพัฒนาระบบ
องค์ประกอบ สำคัญของ ระบบ	อธิบายองค์ประกอบ สำคัญของระบบซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่	เพิ่มนิยามและ องค์ประกอบย่อย ได้แก่	ผู้วิจัยพัฒนานิยามและ เพิ่มเติมองค์ประกอบ ย่อย เกิดจากการนำ ข้อมูลจากผลการ วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการของ แรงงาน
	1. บริบท คือสภาพ แวดล้อมของสถาน ประกอบการที่เอื้ออำนวย ต่อการเรียนรู้	1. ปรับนิยามด้านบริบท และเพิ่มองค์ประกอบ ย่อย ได้แก่ 1.1 สภาพพื้นฐาน 1.2 ลักษณะการ ดำรงชีวิต	ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการ วิเคราะห์เกี่ยวกับบริบท เช่น สภาพพื้นฐาน และ ลักษณะการดำรงชีวิต เพิ่มเข้าในในร่างฯ เพื่อ นำไปสู่การสร้าง ประเด็นในการทำ สนทนากลุ่มต่อไป เป็น ต้น
	2. ปัจจัยนำเข้า 2.1 แนวคิด 2.1.1 การเรียนรู้ใน สถานประกอบการ 2.1.2 การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ 2.1.3 การเห็นคุณค่า ในตนเอง 2.2 ความต้องการของ แรงงาน 2.2.1 สภาพพื้นฐาน 2.2.2 ลักษณะการ	2. ปัจจัยนำเข้า 2.1 แรงงานภาค อุตสาหกรรม 2.2 ลักษณะการทำงาน 2.3 แนวคิด 2.3.1 การเรียนรู้ สถานประกอบการ 2.3.2 การเห็นคุณค่า ในตนเอง 2.3.3 การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ 2.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้วิจัยได้ปรับ องค์ประกอบด้านปัจจัย นำเข้า โดยยังคงใช้ แนวคิดเช่นเดิม แต่ได้ ปรับปรุงองค์ประกอบ อื่น เช่น ความต้องการ ของแรงงาน, หัวข้อที่ แรงงานต้องการเรียนรู้, วัตถุประสงค์, ผู้อำนวย ความสะดวก, แรงงาน ภาคอุตสาหกรรม และ

ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 1	ร่างฯ ครั้งที่ 2	การพัฒนาระบบ
	<p>ดำรงชีวิต (ประกอบด้วย การปรับตัว, การอยู่ร่วมกัน, การเรียนรู้)</p> <p>2.3 หัวข้อที่แรงงานต้องการเรียนรู้</p> <p>2.4 วัตถุประสงค์</p> <p>2.5 ผู้อำนวยการความสะดวก</p> <p>2.6 แรงงานภาคอุตสาหกรรม</p> <p>2.7 สถานประกอบการ</p>	<p>2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล</p> <p>2.6 สถานที่สำหรับการเรียนรู้</p>	<p>สถานประกอบการ มาสู่องค์ประกอบ แรงงานภาคอุตสาหกรรม, ลักษณะการทำงาน , ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และสถานที่สำหรับการเรียนรู้ เป็นต้น</p> <p>เนื่องจากมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงปรับการอธิบายและกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนมากขึ้น</p>
	<p>3. กระบวนการ</p> <p>3.1 ชั้นเตรียมการ</p> <p>3.2 ชั้นดำเนินการ</p> <p>3.3 ชั้นประเมินผล</p>	<p>3. กระบวนการ</p> <p>3.1 เชิญชวนแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อเข้าร่วม</p> <p>3.2 ลงมือทำงานร่วมกัน</p> <p>3.3 เสนอกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม</p> <p>3.4 ดำเนินกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม</p> <p>3.5 ติดตามและประเมินผล</p>	<p>การปรับกระบวนการในร่างครั้งที่ 1 เนื่องจากจากเดิมผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือซึ่งมีความเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียน เป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยเห็นว่าการนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ในสถานประกอบการจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง</p>

ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 1	ร่างฯ ครั้งที่ 2	การพัฒนาระบบ
	<p>4. ผลลัพธ์</p> <p>4.1 แร่งงานภาคอุตสาหกรรมได้รับ (ด้านความรู้, ทักษะ,เจตคติ)</p> <p>4.2 สถานประกอบการได้รับ (ความสัมพันธ์ที่ดี, การทำงานร่วมกัน,)</p>	<p>4. ผลลัพธ์</p> <p>4.1 แร่งงานภาคอุตสาหกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติ, ทักษะการแลกเปลี่ยน, การปรับตัวอยู่ร่วมกันและเรียนรู้, การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ, ยึดมั่นแจ่มใส, ไม่แบ่งพวกพ้อง, มีจิตสำนึกที่ดี, มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน</p> <p>4.2 สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน, ลดความขัดแย้งภายในองค์กร, เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ</p>	<p>การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ จึงปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น</p> <p>ผู้วิจัยปรับรายละเอียดของผลลัพธ์จากเดิมเมื่อมาสู่ร่างที่ 2 ผู้วิจัยปรับ เพื่อให้เกิดขอบเขตการชี้วัดความสำเร็จในการประเมินผลมากขึ้น</p>

ตารางที่ 4.11 แสดงการพัฒนากระบวนกรจากร่างครั้งที่ 1 สู่ร่างครั้งที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 1	ร่างฯ ครั้งที่ 2	การพัฒนากระบวนกร
แผนภาพระบบการ เรียนรู้เพื่อการ ยอมรับความ หลากหลาย ทางวัฒนธรรม ของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม	กรอบด้านบริบท ซึ่งผู้ศร ไปที่ปัจจัยนำเข้า แล้วจึง นำไปสู่กระบวนกร	กรอบบริบท ร่วมกับ ปัจจัยนำเข้า แล้วจึง นำไปสู่กระบวนกร	การเปลี่ยนแปลงกรอบ กระบวนกร เนื่องจาก ผู้วิจัยมองว่าบริบทเป็น ตัวผลักดันปัจจัยนำเข้า และนำไปสู่กระบวนกร แต่เนื่องจากภายหลัง การวิเคราะห์ ผล การศึกษาพบว่าบริบท เป็นตัวสนับสนุนร่วมกับ ปัจจัยนำเข้า ผู้วิจัยจึง ปรับเปลี่ยนเพื่อให้ สอดคล้องกับ ผล การศึกษา
กรอบการ วิเคราะห์ กิจกรรม	มีกรอบการวิเคราะห์ กิจกรรม	ไม่มีกรอบการวิเคราะห์ กิจกรรม	เนื่องจากในร่างครั้งที่ 1 นำไปสู่การค้นหาความ ต้องการและสภาพ ปัญหา แต่ในร่างครั้งที่ 2 เป็นการสร้างประเด็น เพื่อนำไปสู่การสนทนา กลุ่มและการทดลองใช้ ระบบ จึงมีการประเมิน จากแรงงาน และ ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัย จึงตัดกรอบการ วิเคราะห์กิจกรรมออก

ขั้นตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้จัดทำแบบร่างครั้งที่ 2 และคัดเลือกข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการสร้างประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมเพื่อให้ความเห็นต่อแบบร่างในครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม ออกเป็น 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) บริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 2) ปัจจัยนำเข้า 3) กระบวนการ 4) ผลลัพธ์ 5) ประโยชน์ต่อสถานประกอบการจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทางด้านการจัดกิจกรรม 7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ผลการสนทนากลุ่มโดยแยกตามประเด็นได้ดังนี้



ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
1.บริบท ทางด้านสภาพ พื้นฐาน ลักษณะการ ดำรงชีวิตของ แรงงานภาค อุตสาหกรรม	ลักษณะการ ดำรงชีวิตของ แรงงานภาคอุตสาหกรรม	<p>“กลุ่มแรงงานเขาจะไม่พักอยู่ในสถานที่เดียวกัน และแต่ละเชื้อชาติมีก็ค่านิยมที่ต่างกัน ประเภทของโรงงานที่ทำงานก็ต่างกัน และในความเป็นจริงคือกลุ่มแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะไม่ทำงานร่วมกันอยู่แล้ว ซึ่งส่งผลต่อลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานด้วย ทำให้สัดส่วนของกลุ่มเชื้อชาติที่มีในแต่ละสถานประกอบการมีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันด้วย”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3</p> <p>“วัฒนธรรมทั้ง 4 สัญชาติมีความใกล้เคียงกัน แต่เป็นไปได้อย่างที่แรงงานทั้งไทยพม่าลาวและกัมพูชาจะอยู่ด้วยกันและการเลือกงานที่ทำของแต่ละชาตินั้นต่างกัน ถ้ามีโรงงานที่มี 4 สัญชาติอยู่ด้วยกันจะเห็นอะไรมากขึ้น เช่นแรงงานไทยเข้าใจพม่า ลาว และกัมพูชา” เป็นต้น</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7</p> <p>“สาเหตุของความขัดแย้งของแรงงานต่างด้าวคือ ภาษา ที่สื่อสารไม่เข้าใจกัน ส่งผลให้บรรยากาศในที่ทำงานยังไม่เกิดการยอมรับกัน ซึ่งหากเกิดความเข้าใจกันมากขึ้นแล้วย่อมทำให้ผลผลิตดีขึ้น และการดำเนินชีวิตประจำวันก็จะมีปัญหา”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4</p>
	ข้อเสนอแนะ	<p>“ควรเพิ่มเติมบริบทด้านวัฒนธรรม การสื่อสารและการปรับตัวให้มากขึ้นซึ่งมีความจำเป็นต่อการสร้างความเข้าใจ”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1</p>

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
		<p>“หากเป็นไปได้ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ควรเปิดพื้นที่เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ให้มีความเหมาะสมจึงจะเกิดการผสมผสานตามมาในภายหลัง”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2</p> <p>“ควรจำแนกบริบทในการทำงานออกเป็นแต่ละเชื้อชาติสร้างระบบย่อยโดยการจับคู่แต่ละเชื้อชาติให้คอยช่วยเหลือกัน เพราะว่าสถานประกอบการที่มีแรงงาน 4 กลุ่มเชื้อชาติที่เท่ากันนั้นหาได้ยาก และควรมีการพัฒนาวิจัยเชิงคุณภาพให้มากขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5</p> <p>“ควรเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการมากกว่าการเรียนรู้แบบเป็นทางการ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรมมันจะเหมาะสมกว่า เช่น การจัดงานบุญ งานวันเกิด ซึ่งเป็นเรื่องการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นไปตามวิถีชีวิตประจำวัน เป็นต้น”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8</p> <p>“คนไทยไปทำงานที่ประเทศเกาหลี จะมีการอบรมก่อนที่จะเดินทางเพื่อให้รับทราบต่อวัฒนธรรมและภาษาของประเทศเกาหลี แต่เนื่องจากแรงงาน 4 ชาติในการศึกษาครั้งนี้ ไม่มีการเตรียมการเรียนรู้ใด ๆ มา ทำให้แรงงานขาดความรู้ในการอยู่ร่วมกัน การนำมาเอาแรงงานมาให้ความรู้โดยวิธีการอบรมอย่างเดียวเป็นการเรียนรู้ไม่เป็นทางการมากเกินไป และไม่สามารถทะลุผ่านเข้าถึงธรรมชาติของแรงงานได้”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่10</p>

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
2. ปัจจัยนำเข้า	2.1 แร่งงาน ภาคอุตสาหกรรม	“ตัวแรงงานภาคอุตสาหกรรมเองโดยส่วนใหญ่ไม่สนใจสภาพแวดล้อม จะทำงานแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่7 “ควรนำความรู้ด้านสังคมวัฒนธรรมเข้าไปแทรกในการให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่8
	2.2 ลักษณะการทำงาน	“แรงงานที่ถูกกฎหมายจะมีความพร้อมที่จะปรับตัวมากกว่า โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
	2.3 แนวคิด	“การเห็นคุณค่าในตนเอง มีลักษณะเป็นแบบใด เนื่องจากผู้วิจัยต้องระวางว่าในการนำไปใช้ซึ่งหากแรงงานเห็นคุณค่าในตนเองมากเกินไป อาจจะแรงงานรู้สึกภาคภูมิใจในชาติตนเองมากจนไม่ยอมรับต่อชนชาติอื่นได้” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่6
	2.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	“ควรเพิ่มเติมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการเรียนรู้” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5 “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ควรใช้คำว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนะ ควรใช้คำว่าผู้บริหารระดับสูงไปเลย” ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
	ข้อเสนอแนะ	“แรงงานเหล่านี้มาจากหลายแหล่ง หลายเชื้อชาติที่ต่างกัน การใช้ชีวิตประจำวันอาจใช้ชีวิตก็แตกต่างกัน กิจกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมันก็ต้องแตกต่างกัน เขาอาจจะไม่ได้เห็นความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมอื่นหรือวัฒนธรรมของเจ้าบ้าน อย่างคนที่อยู่เมืองไทยแต่กลับฟังแต่เพลงพม่า หรือแม้แต่แรงงานเชื้อชาติพม่าอาจจะไม่ยอมเรียนรู้ภาษาชาติพันธุ์ของตัวเอง ดังนั้นในประเด็นนี้หาก

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
		<p>ผู้วิจัยสามารถเจาะลึกลงไป ค้นหาเหตุผลอื่นที่สามารถโน้มน้าว หรือจูงใจให้เกิดการรับวัฒนธรรมได้ แทนที่จะจำใจในการเรียนรู้หรือถูกบังคับให้ยอมรับ”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1</p> <p>“อยากให้ผู้วิจัยคำนึงถึงรูปแบบวิธีการ ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงงานภาคอุตสาหกรรม สังคมวัฒนธรรม การสื่อสาร”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่9</p> <p>“ข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยนำเข้าผู้วิจัยน่าจะนำแนวคิดทางสังคมวิทยาเข้ามาเพื่อลดความรุนแรงและการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี รวมถึงนำมาช่วยสนับสนุนเรื่องการใช้ชีวิตส่วนบุคคล ส่วนการคำนึงถึงความเฉพาะของชาติพันธุ์ จึงควรศึกษาแนวทางการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5</p> <p>“ถ้าเน้นการบูรณาการของแนวคิดและตัวแปรมากเกินไปจะกลายเป็นการยึดเหี่ยวความรู้ให้กับแรงงานมากเกินไป และทำให้ระบบรูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้น จะทำให้งงได้”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3</p> <p>“การเอากลุ่มอาสาไปจับเลยทำให้ไม่ค่อยสบายใจ ต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเข้าไปก่อน ให้เกิดการปฏิสังขารกันก่อน จึงจะเกิดความไว้วางใจกัน และหากสถานที่ไม่เอื้อต่อระบบจะทำให้ระบบเกิดได้ยาก และไม่ประสบความสำเร็จ”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5</p>

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
		<p>“ภาษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเรียนรู้ เป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้นภาษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำมาสื่อสารกัน”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่6</p> <p>“ภาษาเป็นปัจจัยสำคัญ คนที่ประสบความสำเร็จบางคนก็อาจจะไม่ได้รู้ภาษานั้น ๆ แต่เขาก็สื่อสารได้ดี เขาก็ประสบความสำเร็จได้เหมือนกัน โดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน เพราะภาษาเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือภาษาไม่ใช่อุปสรรคในการทำงานของคนที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่7</p>
3. กระบวนการ	การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ	<p>“น่าจะเป็นกระบวนการไม่เป็นทางการเข้าไปก่อนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ใช้ลานเสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ไม่ควรทำให้มันเป็นทางการมากเกินไป เช่นการสร้างกลุ่มมีหัวหน้า เป็นต้น”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5</p> <p>“แรงงานสนใจแค่ว่ามีอะไรให้เค้าทำได้บ้าง มีกิจกรรมทำร่วมกัน ทำให้เกิดการแทรกซึมที่เป็นกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นก่อน เพื่อให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่9</p>
4. ผลลัพธ์	การประเมินผล	<p>“เนื่องจากในกระบวนการที่จะทำให้เกิดการยอมรับต่อความหลากหลายได้มากนั้นคือกระบวนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ แต่จะส่งผลต่อความยากลำบากในการประเมินผล ดังนั้นจึงเสนอให้ผู้วิจัยมีกระบวนการประเมินผลด้วยการสังเกตร่วมด้วย”</p> <p style="text-align: right;">ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4</p>

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
5. ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	ประโยชน์จากหลากหลายเชื้อชาติ	<p>“การที่มีคนที่หลากหลายเข้ามาในสถานประกอบการใน ความแตกต่างนั้นก็ก็มีข้อดี เช่น Ikea มีพนักงานที่มาจาก หลากหลายเชื้อชาติ และถ้าหากสามารถจัดการกับความ หลากหลาย ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ผลประกอบการก็จะไป ได้ดีด้วย โดยเน้นไปที่ตัวบุคคลว่าแต่ละบุคคลมี ความสามารถอะไรที่ต่างกัันและนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้ เป็นต้น”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3</p>
6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทางด้านการจัดกิจกรรม	กิจกรรม	<p>“เน้นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ มีการจัดงานทางด้าน ประเพณีต่าง ๆ งานบุญ งานวันเกิด สามารถนำมาเป็น กิจกรรมที่เป็นสื่อกลางการเรียนรู้ได้ อย่างเช่นประเด็น ทางด้านศาสนาที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เคร่งครัด พิธีกรรมทางศาสนา เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถทำให้เกิดการ เรียนรู้ได้เป็นอย่างดี”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่8</p> <p>“กีฬา ใช้ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้แต่ต้องมี ผู้บริหารจัดการกีฬาเพื่อไม่ให้เกิดการรวมกลุ่มกันของเชื้อ ชาติตัวเอง และแบ่งแยกเชื้อชาติกับแรงงานชาติอื่น ซึ่งจะ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันมากขึ้นและยอมรับกันได้ยาก”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3</p> <p>“ควรให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้สนับสนุนหลักในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาร่วมกับแรงงาน เช่น การจัด บอร์ดกิจกรรมโดยการกำหนดให้มีการเรียนรู้ภาษา 10 คำ ต่อหนึ่งสัปดาห์ เป็นต้น ซึ่งหากทำเป็นประจำจะทำให้เกิด</p>

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
		<p>การเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้มากขึ้น รวมถึงอาจมีการนำสื่อ เช่น วิดีโอ ภาพยนตร์มีคำแปลด้านล่าง มาใช้เป็นสื่อกลางในเรื่องของการสื่อสาร เป็นต้น”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่8 “สถานประกอบการควรมีการสนับสนุนในการจัดพื้นที่ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน หากไม่สามารถให้พื้นที่ในสถานประกอบการได้ควรมีการจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมนอกโรงงานได้ ซึ่งการมีพื้นที่ร่วมกันนี้ เป็นการก่อให้เกิดโอกาสให้แรงงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนบรรยากาศการยอมรับกันในที่ทำงาน เช่น สนามกีฬา ห้องดูทีวี คาราโอเกะ มีการรวมตัวกันร้องรำทำเพลง เป็นต้น”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5 “ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้อย่างเป็นสากล เช่น การทำอาหารร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้น”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่9</p>
7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา	การพัฒนาระบบ	<p>“ควรมีบทสรุปผู้บริหารเขียนไว้ตอนต้นของระบบการเรียนรู้ เพื่อง่ายต่อการอ่านและทำความเข้าใจ”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่9 “ควรเพิ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบเพราะมีความสำคัญในแง่ของการขับเคลื่อนการทำงานและนำระบบไปใช้พัฒนาในองค์กร”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3 “ควรเพิ่มทางด้านสังคม วัฒนธรรม และการสื่อสาร”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่6 “ควรเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปปรับใช้ได้ทุกที่”</p> <p>ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3</p>

จากตารางที่ 4.12 สามารถสรุปผลการสนทนากลุ่ม แยกตามประเด็นได้ดังนี้

1. บริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม สรุปได้ว่าลักษณะของการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละเชื้อชาติ ทำให้การดำรงชีวิตแตกต่างกัน มีความชอบและเคยชินในการประพฤติปฏิบัติตนที่แตกต่างกันออกไปจึงทำให้ปัญหาความขัดแย้ง ความไม่ชอบพอกันยังคงอยู่ ข้อเสนอแนะคือหากผู้วิจัยมีการศึกษาถึงบริบทวัฒนธรรมเฉพาะแล้วย่อมทำให้เกิดการยอมรับได้มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตที่ดีขึ้นหากแรงงานมีความเข้าอกเข้าใจกันมากขึ้น

2. ปัจจัยนำเข้า ด้านแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานให้ความสนใจต่อค่าตอบแทนเป็นสำคัญ ดังนั้นหากสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านสังคม วัฒนธรรมและความเป็นอยู่ให้กับในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นจะทำให้แรงงานเกิดความสนใจในสิ่งอื่นมากกว่าที่จะเห็นค่าตอบแทนเป็นสำคัญอย่างเดียว ด้านลักษณะการทำงานของแรงงานพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับประเภทของอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกันไป ส่วนปัจจัยด้านแนวคิด นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมการศึกษาถึงแนวคิดด้านสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยนำเข้าคือ ผู้วิจัยควรมีการโน้มน้าว จูงใจ ปรับทัศนคติในด้านการยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย และควรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมเฉพาะของแต่ละเชื้อชาติอีกด้วย เพื่อให้การนำระบบไปใช้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบการเรียนรู้ในครั้งนี้นี้ควรเน้นการบูรณาการของแนวคิดอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการนำไปพัฒนาระบบได้จริงในปริมาณที่เหมาะสม เนื่องจากหากมีจำนวนมากเกินไปอาจทำให้ระบบมีความซับซ้อน และผู้ใช้ระบบจะรู้สึกต่อต้านต่อวิธีการที่ยึดเยียดให้เกิดการยอมรับมากเกินไป

3. กระบวนการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการเรียนรู้แบบเป็นทางการอาจไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาระบบครั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานความรู้ของแรงงานมีความรู้พื้นฐานในระดับอ่านออกเขียนได้และเป็นการยากถ้าหากการให้ความรู้มีความตึงตัวมากเกินไป การอบรมแบบในห้องเรียนจึงไม่เหมาะสมกับแรงงาน จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้กิจกรรมทางด้านพิธีกรรมด้านศาสนา ประเพณี กีฬา การจัดบอร์ดให้ความรู้ เป็นสื่อกลางและให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างการยอมรับต่อกันทั้งในและนอกสถานประกอบการ

4. ผลลัพธ์ ผู้วิจัยควรคำนึงถึงการประเมินที่สอดคล้องต่อกระบวนการพัฒนาระบบ เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ประเมินได้ยาก ดังนั้นผู้วิจัยควรเพิ่มการประเมินด้วยการสังเกตร่วมด้วย

5. ประโยชน์ที่สถานประกอบจะได้รับ จากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่าระบบการเรียนรู้นี้จะได้รับประโยชน์จากการมีคนหลากหลายเชื้อชาติทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน หากมีการยอมรับที่ดีสามารถนำไปสู่การมีภาพลักษณ์ที่ดีและผลผลิตที่ดีได้

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทางด้านการจัดกิจกรรม ได้เสนอแนะให้จัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกัน และทุกเชื้อชาติสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ อย่างไรก็ตามควรเริ่มจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการก่อนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยสนิทสนม นำไปสู่การเห็นคุณค่าของการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความอยากที่จะเรียนรู้

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าควรมีการนำเสนอระบบที่มีความสั้น กระชับ และให้ความสำคัญด้านสังคม ภาษา วัฒนธรรม และการสื่อสาร รวมถึงผู้ที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำระบบไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การนำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการ

หลังจากการจัดสนทนากลุ่มแล้วผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นผู้วิจัยได้นำ(ร่าง)ระบบไปดำเนินการทดลองใช้ในสถานประกอบการ และใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละชาติของแรงงานภาคอุตสาหกรรมจำนวน 30 คน ร่วมกับการประเมินโดยการสังเกตการณ์จากผู้เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลโดยแบ่งออกเป็น

5.1 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติและการประเมินการดำเนินงานเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม(สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

5.2 ผลการประเมินความเข้าใจและผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม(สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน)

5.3 ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม

ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติและการประเมินการดำเนินงานเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้นำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ได้มีการปรับปรุงจากผลการวิเคราะห์และตามข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปทดลองใช้ระบบกับกลุ่มแรงงาน โดยมีการประเมินผลความเข้าใจของผู้เข้าร่วมและการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ผลความเข้าใจและการประเมินความเหมาะสมในการดำเนินงานสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4.13 และ 4.14 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละชาติเพื่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเข้าใจ
ด้านภาษา			
เข้าใจคำพูดและคำศัพท์ของเพื่อนแรงงาน	3.77	1.05	มาก
เข้าใจสีหน้าท่าทางที่แสดงออก	4.00	0.81	มาก
รวม	3.88	0.94	มาก
ด้านอาหาร			
เข้าใจชื่อของอาหารแต่ละชาติ	4.38	0.71	มาก
เข้าใจลักษณะหน้าตาอาหารแต่ละชาติ	4.48	0.72	มาก
รวม	4.43	0.71	มาก
ด้านแต่งกาย			
เข้าใจลักษณะเสื้อผ้าของแต่ละชาติ	4.67	0.70	มากที่สุด
เข้าใจรูปแบบการสวมใส่	4.67	0.65	มากที่สุด
รวม	4.67	0.67	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติตน			
เข้าใจการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อนต่างชาติ	4.25	0.72	มาก
เข้าใจธรรมเนียมปฏิบัติต่อเพื่อนต่างชาติ	4.09	0.78	มาก
รวม	4.17	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมมีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน มีความเข้าใจในด้านการแต่งกายอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.67) โดยในด้านการแต่งกายมีความเข้าใจลักษณะเสื้อผ้าของแต่ละชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.70) และเข้าใจรูปแบบการสวมใส่ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.65) รองลงมา มีความเข้าใจในด้านอาหาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.71) โดยในด้านอาหาร มีความเข้าใจลักษณะหน้าตาอาหารแต่ละชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) และเข้าใจชื่อของอาหารแต่ละชาติ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ความเข้าใจในด้านการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75) ในด้านการปฏิบัติตนมีความเข้าใจการสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อนต่างชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.72) และเข้าใจธรรมเนียมปฏิบัติต่อเพื่อนต่างชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78)

ตามลำดับ โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในด้านภาษาน้อยที่สุด โดยมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.94) ซึ่งมีความเข้าใจคำพูดและคำศัพท์ของเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.05) รองลงมาคือมีความเข้าใจในสีหน้าท่าทางการแสดงออก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินการดำเนินงาน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
วิธีการจัดการเรียนรู้			
การให้ความเข้าใจทางด้านภาษา	3.54	0.99	มาก
การให้ความเข้าใจทางด้านอาหาร	4.32	0.74	มาก
การให้ความเข้าใจทางด้านเครื่องแต่งกาย	4.45	0.72	มาก
การให้ความเข้าใจทางการปฏิบัติตน	4.35	0.79	มาก
รวม	4.16	0.89	มาก
ระยะเวลาในการเรียนรู้			
ความเหมาะสมของระยะเวลา	3.96	0.79	มาก
รวม	3.96	0.79	มาก
สถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้			
ความเหมาะสมของสถานที่	4.12	0.76	มาก
ความเหมาะสมของสื่อ	4.19	0.70	มาก
รวม	4.16	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.14 รายงานได้ประเมินถึงความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยพบว่าด้านวิธีการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.89) ซึ่งประเมินว่าวิธีการให้ความเข้าใจทางด้านเครื่องแต่งกายมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ การให้ความเข้าใจทางการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) การให้ความเข้าใจทางด้านอาหาร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และรองลงมาคือด้านสถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) ในด้านสถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่าสื่อมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือความเหมาะสมของสถานที่

($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ โดยเห็นว่าระยะเวลาในการเรียนรู้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79)

5.2 ผลการประเมินความเข้าใจและผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบบันทึกการสังเกตการณ์ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นผู้บันทึกความเข้าใจและผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมจำนวน 5 คน โดยแบ่งการประเมินความเข้าใจออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาษา 2) ด้านอาหาร 3) ด้านแต่งกาย และ 4) ด้านการปฏิบัติตน และประเมินการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) วิธีการจัดการเรียนรู้ 2) ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ และ 3) สถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้ สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

5.2.1 ผลการประเมินความเข้าใจ

ด้านภาษา แรงงานมีความเข้าใจในคำพูด สีนหน้าท่าทาง โดยแรงงานสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบสนองกลับไปด้วยท่าทางและภาษาที่เหมาะสม บ่งบอกว่ามีความเข้าใจและรับรู้ได้ดีขึ้น รวมถึงมีความรู้ในด้านภาษาเกี่ยวกับตัวเลขมากขึ้น โดยมีปัจจัยสนับสนุนในเรื่องของรากของภาษาท้องถิ่นดั้งเดิมที่มีความใกล้เคียงกันทำให้เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น

ด้านอาหาร แรงงานมีความเข้าใจในลักษณะของอาหาร เข้าใจถึงเครื่องปรุง วัตถุดิบรสชาติและรวมถึงสามารถอธิบายลักษณะสำคัญของอาหาร ส่วนประกอบของอาหาร และสามารถแยกแยะอาหารประจำแต่ละชาติได้ โดยมีปัจจัยสนับสนุนในการทำความเข้าใจเรื่องอาหารคือความอร่อยของอาหาร ทำให้จดจำได้ง่ายขึ้น

ด้านการแต่งกาย แรงงานมีความเข้าใจเรื่องการแต่งกายอยู่ในระดับดี สามารถบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะของการแต่งกายแต่ละชาติได้ สามารถแยกแยะชุดประจำชาติออกได้ โดยมีปัจจัยสนับสนุนมาจากการมีรากฐานวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน

ด้านการปฏิบัติตน แรงงานมีการปฏิบัติตนดีมาก มีการแสดงออกถึงการยอมรับและเรียนรู้กันได้ดีมาก โดยเฉพาะมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างชาติมากขึ้น เช่น มีการทักทายเพิ่มขึ้น พบปะพูดคุยกันบ่อยขึ้น เป็นต้น ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติตนคือการมีเพื่อนร่วมงานเป็นชาวต่างชาติที่อยู่ร่วมกันมานาน จนเกิดความเข้าใจกันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างไม่มีปัญหา

5.2.2 ผลการประเมินการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้

วิธีการจัดการเรียนรู้

เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงให้แรงงานพยายามเรียนรู้ ทำความเข้าใจเพื่อนต่างชาติที่หลากหลายในมิติต่าง ๆ เป็นวิธีการที่เข้าใจได้ง่าย มีความสนุกสนาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือการนำเอาวิถีชีวิตจริงที่แรงงานต้องประสบมาเป็นเนื้อหาในการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการยอมรับเพื่อนต่างชาติ เช่น เนื้อหาเรื่องภาษา อาหาร การแต่งกาย เป็นต้น

ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้

ผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม และมีความกระชับและรวดเร็ว สามารถสร้างความเข้าใจในเพื่อนต่างชาติได้มากขึ้น

สถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้

ผู้ประเมินเห็นว่าสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นสถานประกอบการมีความเหมาะสมเนื่องจากมีพื้นที่กว้างขวาง และสามารถรองรับแรงงานได้เป็นจำนวนมาก จึงเป็นสถานที่ที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ส่วนด้านของสื่อในการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้

5.3 ข้อเสนอแนะจากแรงงาน

นอกจากนี้มีการประเมินถึงการจัดการเรียนรู้จากแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มโดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลผู้ให้ความสะดวกและแรงงาน 4 สัญชาติเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ข้อค้นพบผลดังนี้

ด้านกิจกรรม

ควรเพิ่มเติมเนื้อหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างกันโดยมุ่งหากิจกรรมที่มีความน่าสนใจ เช่น การพาไปเที่ยวทะเล เป็นต้น เนื่องจากที่ประเทศลาวไม่มีทะเลและคนพม่าไม่เคยไปเที่ยวทะเล เป็นต้น รวมถึงกิจกรรมที่ทำร่วมกันในสถานที่ทำงาน เช่น มีการติดบอร์ดความรู้ภายในโรงอาหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวที่เดินทางจากบ้านเมืองของตนเองมานั้นยังเกิดความคิดถึงบ้านอยู่มาก ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความอบอุ่น ลดการคิดถึงบ้าน ดังเช่นการละเล่นกีฬาพื้นเมือง ได้แก่ ฟุตบอล ตะกร้อ เปตอง แข่งลูกข่าง เป็นต้น

“อยากให้พี่ช่วยจัดกิจกรรมแบบนี้อีก สนุกดี”

“ทำกิจกรรมแล้วได้ความรู้”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติไทย

“อยากให้พาไปเที่ยวทะเล เพราะประเทศลาวไม่มีทะเล”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติลาว

“คนพม่าติดกับทะเลแต่ก็ไม่เคยไปเที่ยวทะเลเหมือนกัน”
“มีกิจกรรมให้ทำก็ไม่ค่อยคิดถึงบ้าน”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติพม่า

“อยากให้อัดกีฬาอย่างอื่นบ้าง เล่นฟุตบอลไม่เป็น เช่น เล่นลูกข่าง ตะกร้อ เปตอง เป็นต้น”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติกัมพูชา

ด้านเนื้อหา

ควรเน้นการสื่อสาร การสอนภาษาโดยเฉพาะเป็นศัพท์ที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียกชื่ออาหาร ยารักษาโรค การลาหยุด สถานที่ท่องเที่ยวในประเทศไทย เป็นต้น

“เวลาเขียนใบลา เขียนไม่เป็น อยากรู้ศัพท์เกี่ยวกับการลาหยุด”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติกัมพูชา

“เวลาปวดหัว ตัวร้อน อยากรู้ยา ไม่รู้ว่าจะเรียกว่าอะไร”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติลาว

“อยากรู้ที่เที่ยวในประเทศไทย จะได้ไปเที่ยวกับเพื่อน”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติพม่า

ด้านการสื่อสาร

ด้านการสื่อสารโดยปัญหาที่แรงงานต่างด้าวต้องประสบคือการที่คนไทยใช้ภาษาท้องถิ่น เช่น ภาษาใต้ ภาษาอีสาน ภาษาเหนือ ในการพูดคุยกัน เป็นต้น ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจถึง คำศัพท์ท้องถิ่นและไม่สามารถพูดตอบโต้ได้ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้คนไทยพูดภาษาไทยที่เป็นภาษากลางให้มากขึ้น โดยเฉพาะในที่ประชุมหรือในกระบวนการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาดในการทำงาน

“เวลาทำงานคนไทยชอบพูดภาษาพื้นเมือง ฟังไม่ออก เช่น คำว่า บ่ ไม่รู้ว่าแปลว่าอะไร”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติกัมพูชา

“อยากให้เวลาทำงานพูดแต่ภาษาไทยที่เป็นภาษากลาง”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติลาว

“อยากให้สถานประกอบการออกเป็นนโยบายว่าให้ใช้แต่ภาษาไทย(กลาง)ในการทำงานเท่านั้น”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติพม่า

ด้านสื่อ

ด้านสื่อมีความเหมาะสม โดยเฉพาะบอร์ดให้ความรู้ที่เชิญชวนอ่าน ซึ่งช่วยลดความกดดันในการออกเสียงผิด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางคนเขินอายและไม่กล้าออกเสียง ไม่กล้าแสดงออก เพราะกลัวออกเสียงผิด

“ชอบบอร์ดที่ทำมา มีเพื่อนมาสอนสนุกดี”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติกัมพูชา

“ได้ความรู้ดี บางคนไม่กล้าออกเสียง กลัวพูดภาษาไทยผิด ได้อ่านบอร์ดก็พอเข้าใจและฝึกฝนได้”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติลาว

“อยากให้มีบอร์ดที่ติดเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว คำศัพท์ที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน”

ความคิดเห็นจาก
แรงงานสัญชาติพม่า

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแบบร่างครั้งที่ 3

การสร้างแบบร่างครั้งที่ 3 นี้ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงระบบโดยนำผลการสนทนากลุ่มร่วมกับผลการนำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบร่างครั้งที่ 3 และสามารถนำเสนอ ดังนี้

(ร่างครั้งที่ 3)

แบบร่างที่ 3 (ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้พัฒนาจากผลการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเช่น เอกสาร บทความตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นต้น และได้นำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบการเรียนรู้ และส่งเสริมให้แรงงานได้เปิดใจยอมรับให้เกิดเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้แรงงานเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นความสำคัญของผู้อื่น เคารพซึ่งกันและกัน เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ได้รับประสบการณ์ความรู้ใหม่ มีเป้าหมายร่วมกัน จนเกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีแรงงานเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถขับเคลื่อนสถานประกอบการให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งได้กล่าวในบริบทต่อไป และได้นำผลการวิเคราะห์การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา โดยได้นำผลจากการศึกษาดังตารางที่ 4.10 โดยได้นำความต้องการ 12 หัวข้อที่ได้ มาจัดการการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทาง

วัฒนธรรมตามประเด็นและ/หรือพิจารณา จากความต้องการของแรงงานในระดับมากขึ้นไปมาเป็นประเด็นหลักและปัญหาในระดับปานกลางเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนกิจกรรม และสิ่งที่หาหรือกันเพิ่มเติม ซึ่งแรงงานมีความต้องการทางด้านการปรับตัวคือ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลังความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึงพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้สึกลังความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางด้านการเรียนรู้ 1)เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาทางด้านการปรับตัวคือ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาด้านการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ โดยได้กำหนดกิจกรรมเป็นอย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อ 1 ปี ซึ่งอยู่ในระหว่างปี พ.ศ. 2559-2560

ระบบการเรียนรู้ คือ องค์กรประกอบต่างๆของการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งประกอบไปด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นการเพิ่มศักยภาพทางด้านความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ทำให้เกิดการปรับตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไปในทางที่ดี

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุม ภาษา อาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตน

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. บริบท

แรงงานภาคอุตสาหกรรมประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเดียวกัน โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาไม่เกิน 7 ปี ได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายวัน โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 8,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมี

ความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุข

1.1 สภาพพื้นฐาน

จากการสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม สภาพพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี เป็นแรงงานที่รับค่าจ้างรายวัน โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเดือนละ 8,001-9,000 บาท แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานเพื่อหวังเงินค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและรองลงมาเป็นโสด เริ่มเข้าเรียนตอนอายุ 5-7 ปี ได้เรียนหนังสือ 4-7 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานที่ทำอยู่ต่ำกว่า 7 ปี มีเพื่อนต่างชาติต่ำกว่า 16 คน แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงาน และจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม(ชุดก) ได้ข้อมูลว่าสาเหตุที่แรงงานย้ายงานนั้นเกิดจากแรงงานไม่ชอบงานที่ทำและตามเพื่อน

1.2 ลักษณะการดำรงชีวิต

จากการสอบถามข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม(แบบ ข) ได้ข้อมูลดังนี้ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานมักอยู่อาศัยในบ้านเช่าหรือห้องเช่าที่จัดหาเองและหากสถานประกอบการมีที่พักให้อาศัยอยู่ที่พักที่สถานประกอบการจัดให้โดยอาจจะต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภคเอง กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำคือ เล่นกีฬา จับกลุ่มคุยกัน สนทนาออนไลน์ ดูหนัง ท่องเที่ยว ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกของแรงงานต่างด้าวอี้อัดใจในเรื่องของภาษา อาหารการกิน เพื่อนต่างถิ่น นอกจากนี้แรงงานภาคอุตสาหกรรมยังให้ข้อมูลว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ เปิดโอกาสให้ตนเองพูดคุย เป็นสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้

จากการสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อมูลว่าสาเหตุที่ไม่สามารถแนะนำความรู้พื้นฐานให้แรงงานเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้นั้นเกิดจากการขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษาและบุคคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เรียนรู้ความเป็นอยู่ได้คือกิจกรรมที่ทำร่วมกันเช่น

กีฬา ภาษา การให้ความรู้ทางด้านการใช้ชีวิตกับคนไทย เป็นต้น สิ่งที่จะช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้คือสร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร ส่วนเรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดคือภาษาและความไม่เป็นระเบียบ สาเหตุที่แรงงานไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้คือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ต่างกัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันคือการสื่อสาร และคิดว่าวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา วิธีที่ทำให้แรงงานใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันคือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกันคือความสะอาด การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดีคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลื่องงาน ผลเสียคือแรงงานต่างด้าวปกครองยาก สาเหตุที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวต้องการเรียนรู้ใช้ชีวิตร่วมกันคืออยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น ต้องการเข้าใจเพื่อนต่างชาติ ส่วนสาเหตุที่ไม่ต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันคือไม่ต้องการสูงส่งกับชาติอื่น ภาษาเป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันและความรู้ที่แรงงานต้องการ ทั้งนี้ความอยากรู้อยากเห็นสามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนรู้อย่างจริงจัง

2. ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ แรงงานภาคอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เป้าหมายในการเรียนรู้ สถานที่สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้

2.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

ผู้บริหารระดับสูงขององค์การนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้สนับสนุนโดยการให้แนวทาง ทุนสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือแหล่งทรัพยากรอื่นที่ก่อให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นต้องเป็นผู้ให้โอกาสสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หากผู้บริหารไม่ได้เป็นแรงขับเคลื่อนที่ดี ไม่มีการให้นโยบายที่สนับสนุนให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ สถานประกอบการนั้นๆไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อไปได้ ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงนั้นต้องคำนึงถึงและเข้าใจในวัฒนธรรมเดิมของแรงงาน นิสัยใจคอ วิถีชีวิตประจำวันของแรงงาน ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแรงงานเพราะการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นต้องเป็นความสมัครใจของตัวแรงงานเองจึงสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จ

2.2 แรงงานที่ใฝ่เรียนรู้

แรงงานที่ใฝ่เรียนรู้นั้น เป็นแรงงานที่มีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น ชอบมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนแรงงานต่างชาติที่มีสถานภาพที่ต่างกัน สามารถสื่อสารได้ไม่ว่าจะเป็นทางวัจนภาษา หรือ อวัจนภาษา มีความสมัครใจ

ที่เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารระดับสูงและแรงงานที่ใฝ่รู้ คอยแนะนำช่วยเหลือแรงงานในการนำเสนองาน ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ รู้จักเตรียมการวางแผน คัดสรรกิจกรรมจัดการปรับปรุง พัฒนางาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดีปรับตัวเก่งเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี มีความเข้าใจในพฤติกรรมของแรงงานในสถานประกอบการ สามารถอธิบายและชี้แจงกิจกรรมได้อย่างชัดเจน ให้ความช่วยเหลือแนะนำ สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน กระตุ้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและแรงงานให้เป็นแรงงานที่ใฝ่รู้ ติดตามกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี สังเกตการณ์เข้าร่วมของกิจกรรม ติดตามและประเมินผล

2.4 การสื่อสาร

การสื่อสารเป็นการเริ่มต้นของการสร้างมิตรสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวัจนภาษา หรือ อวัจนภาษา การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามธรรมชาติตามวิถีชีวิตที่ดำเนินไปในแต่ละวัน การสื่อสารจึงเป็นอีกหัวใจหนึ่งที่สำคัญในการสร้างการปฏิสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรี แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก สิ่งที่ต้องการ เกิดความเข้าใจและตอบสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม

2.5 สังคมและวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมนั้นเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ขาดไม่ได้เพราะแรงงานนั้นเป็นมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่มีความจำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน และมนุษย์ก็มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรม ดังนั้นแรงงานที่เข้ามาอยู่ร่วมกันนั้นจะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างชาติมาเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความเหมือนและความแตกต่างกันอันนำมาซึ่งการปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

2.6 ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม

แรงงานภาคอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการใช้เวลาหลังจากเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ของแรงงานในการเข้าร่วมกิจกรรม และควรมีระยะสม่ำเสมอพอสมควรเพื่อให้ความสัมพันธ์มีความต่อเนื่องอย่างน้อยที่สุดสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการมีช่วงเวลาในการพักผ่อนแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสะดวกของ

สถานประกอบการและตัวแรงงานเอง ซึ่งหากเป็นช่วงเวลาที่ไม้อ่อนอำนวยการกิจกรรม แรงงานจะเกิดการปฏิเสธในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแน่นอน

2.7 เป้าหมายในการเรียนรู้

เป้าหมายในการเรียนรู้ที่นั่นเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารระดับสูงหรือเกิดขึ้นจากตัวแรงงานภาคอุตสาหกรรมเองก็ได้ ซึ่งการเรียนรู้ที่นั่นอาจจะเป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปต่อยอดแสวงหาความรู้ใหม่ เรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ เรียนรู้เพื่อให้แรงงานได้เกิดการพัฒนาตนเอง หรือเรียนรู้เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนแรงงานต่างชาติได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป้าหมายในการเรียนรู้จะเป็นหลักการที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมต่อไป

2.8 สถานที่สำหรับการเรียนรู้

สถานที่สำหรับการเรียนรู้จะต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีผู้แนะนำแหล่งความรู้ให้แรงงานได้ ค้นหาหาข้อมูล ได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากเจ้าของสถานที่ในการจัดกิจกรรม สถานที่สำหรับการเรียนรู้ที่นั่นไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในสถานประกอบการ อาจจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่อยู่ภายนอกสถานประกอบการแต่เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับแรงงานในสถานประกอบการได้ที่มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

3. กระบวนการ มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

3.1 เชิญชวนแรงงานที่มีความใฝ่รู้และสมัครใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์การจะทำการติดประกาศเพื่อเชิญชวนให้แรงงานในสถานประกอบการที่สมัครใจและเสนอตนเองที่จะเข้าร่วมการจัดกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนแรงงานในสถานประกอบการให้ประสบความสำเร็จ

3.2 ลงมือทำงานร่วมกันในการพัฒนากิจกรรมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แรงงานที่ใฝ่รู้และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องร่วมกันพิจารณาลงมือทำงานพัฒนา นำเสนอกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานเพื่อการเรียนการยอมรับวัฒนธรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติของการดำรงชีวิตประจำวัน สนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีสุขภาพกายและใจที่ดีจะทำให้แรงงานพร้อมที่จะเรียนรู้และเปิดโลกทัศน์ชีวิตให้กว้างมากขึ้น ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และไปสู่การมีความหวังในชีวิตทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมของแรงงานซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามธรรมชาติของการดำรงชีวิตทั่วไป ก่อให้กระบวนการทำกิจกรรมสั่นไหวไปตามธรรมชาติได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อจัดกิจกรรมให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือ การ จัดกิจกรรมยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานที่ใฝ่รู้ในการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งกิจกรรมที่นำมาปฏิบัตินั้นมีรายละเอียดความต้องการที่แตกต่างกันไป

3.2.2 จัดทำประมาณการงบประมาณที่ใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม

แหล่งเงินทุนในการจัดกิจกรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการจัดกิจกรรม หากไม่มีผู้ให้การสนับสนุนโดยเฉพาะงบประมาณที่ได้จากผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ กิจกรรมจะดำเนินต่อไปได้ยากเนื่องจากตัวแรงงานเองไม่สามารถที่จะสนับสนุนตนเองทางด้านนี้ได้ ในการจัดทำงบประมาณควรจะมีการวางแผนในสิ่งที่จะต้องจ่ายโดยคิดการล่วงหน้าไว้เพื่อเป็น การควบคุมการใช้จ่ายของการจัดกิจกรรม เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนทางการเงิน งบประมาณ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

3.2.3 จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยแรงงานในการตรวจสอบสถานที่ที่ใช้ ในการจัดกิจกรรมโดยสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องมีความปลอดภัยต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม ซึ่งสถานที่ที่ใช้สำหรับการเรียนรู้นั้นอาจจะเป็นสถานที่ ที่อยู่นอกสถานประกอบการก็ได้ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับแรงงานที่ใฝ่รู้

3.2.4 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ ขอบความเห็นชอบ และขจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพให้ ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ควรเป็นผู้ประสานงานให้เนื่องจากแรงงานนั้น อาจจะมีปัญหาในการสื่อสารกับบุคคลภายนอกและขาดความรู้ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิด ข้อขัดแย้งและส่งผลต่อการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป

3.2.5 ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงาน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยในการตรวจสอบความเรียบร้อยของ แผนงานก่อนนำเสนอให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อขอจัดทำกิจกรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลตรวจสอบ กิจกรรมนั้นสามารถตอบสนองเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน หรือไม่ และในการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องสร้างความรู้ให้กับแรงงาน สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้จะต้อง มีความปลอดภัยต่อแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

3.2.6 ประชุมกันในกลุ่มแรงงานใฝ่รู้เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานที่เป็นแกนหลักสำคัญในการจัดกิจกรรมจะต้องช่วยกันหาข้อสรุปว่าจะดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ต้องการปรับเปลี่ยนสิ่งใดที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมก่อนนำเสนอผู้บริหารระดับสูงก่อนการดำเนินกิจกรรม

3.3 เสนอกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

หลังจากที่ได้ข้อสรุปแล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบและแรงงานที่เป็นแกนหลักสำคัญจะต้องรับทราบแผนการดำเนินงาน และขออนุมัติทำกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ ถ้าหากไม่ได้รับความเห็นชอบกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

3.4 ดำเนินกิจกรรมการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานที่ใฝ่รู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ระยะเวลา ขอบเขตของงาน ที่ได้ตกลงกันไว้ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของกลุ่มแรงงานที่ใฝ่รู้ จัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ จัดการกับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือให้ความกระจ่างให้ในกรณีที่แรงงานสงสัยและต้องการความช่วยเหลือ ตรวจสอบผลงานของแรงงานที่ใฝ่รู้ ช่วยเสริมความรู้ ช่วยคิดให้ครบตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดไว้และทำให้แรงงานมีทัศนคติในการทำงานที่ว่าจนประสบความสำเร็จ

3.5 ติดตามและประเมินผล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นผู้ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงาน of แรงงาน มีเกณฑ์การวัดผลงาน มีการมอบรางวัล หลังจากที่ทำกรประเมินผลเพื่อปรับเป้าหมายหรือกำหนดเป้าหมายใหม่อีกทั้งยังเป็นการรักษาและยกระดับการทำงานให้การทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป จนเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แรงงานเกิดการเรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาปรับใช้ จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินผลการเรียนรู้นั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานระหว่างการทำกิจกรรม

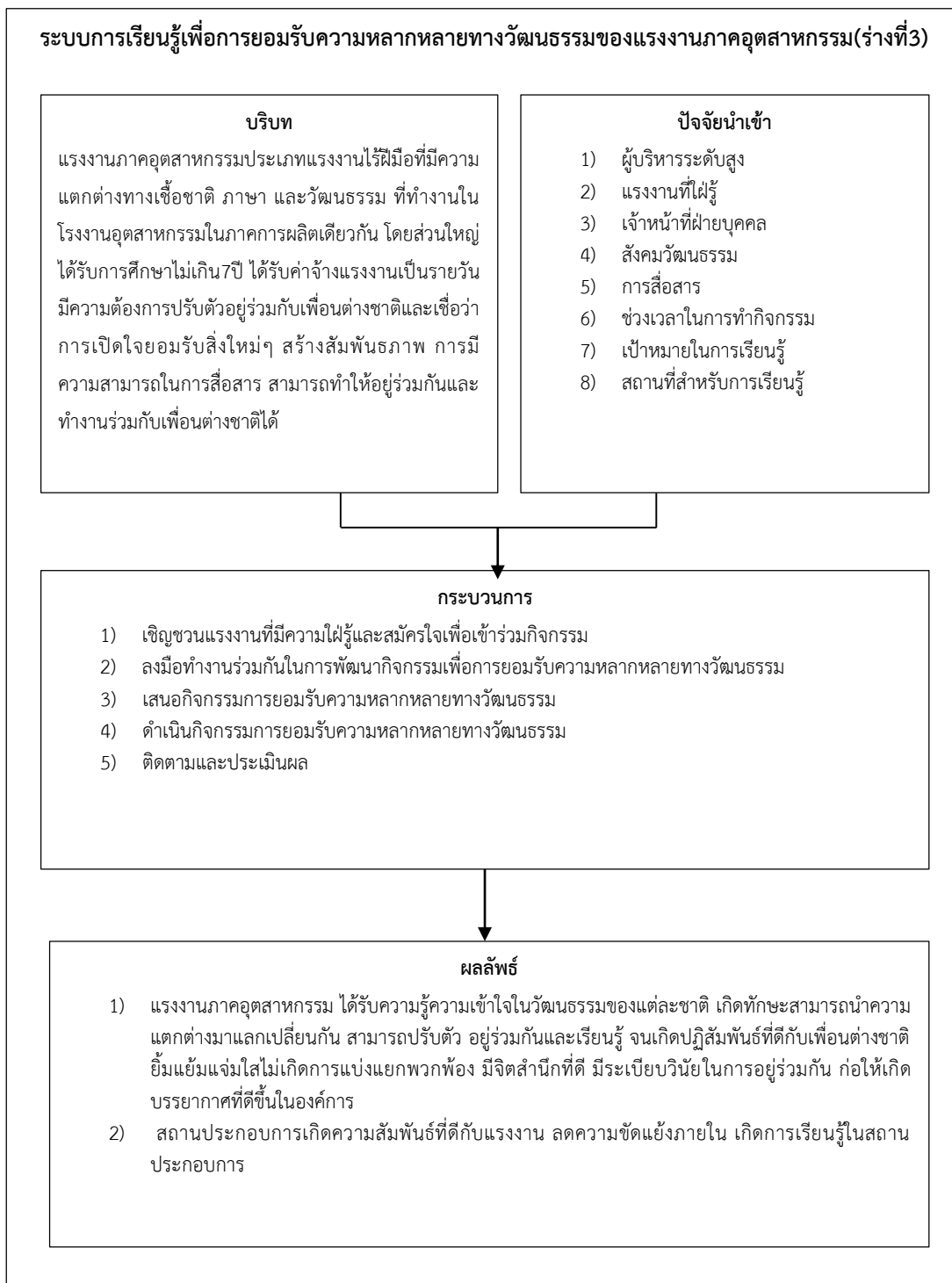
2. แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติครอบคลุมด้านภาษา อาหาร การแต่งกายและการปฏิบัติตน

4. ผลลัพธ์

4.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้รับความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติ เกิดทักษะสามารถนำความแตกต่างมาแลกเปลี่ยนกัน สามารถปรับตัว อยู่ร่วมกันและเรียนรู้ จนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ ยิ้มแย้มแจ่มใสไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง มีจิตสำนึกที่ดี มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในองค์การ

4.2 สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายใน เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ


แผนภาพที่ 4.3 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (ร่างครั้งที่ 3)



การเปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรมจากร่างครั้งที่ 2 สู่ร่างครั้งที่ 3

จากร่างครั้งที่ 3 ที่ได้นำเสนอไปข้างต้น ผู้วิจัยมีการปรับปรุงพัฒนาระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมมากขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการทดลองใช้ระบบในสถานประกอบการเป็นฐานในการพัฒนา ผลของการพัฒนาสามารถนำเสนอโดยการเปรียบเทียบการพัฒนาจากร่างครั้งที่ 2 ไปสู่ร่างครั้งที่ 3 ได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงการพัฒนากระบวนการจากร่างครั้งที่ 2 สู่ร่างครั้งที่ 3

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 2	ร่างฯ ครั้งที่ 3	การพัฒนากระบวนการ
1. ส่วนแรก 1.1 อธิบายถึงระบบ การเรียนรู้เพื่อการ ยอมรับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรม		เพิ่มผลจากการที่ได้ จากการทำสนทนา กลุ่ม และการวิเคราะห์ ข้อมูลจากปัญหาและ ความต้องการในการ ปรับตัว โดยพบความ ต้องการ 12 หัวข้อ และย้ายไปไว้ในส่วน แรกที่เป็นบทสรุป	ผู้วิจัยนำความต้องการ ที่แรงงานต้องการ 12 ประการและประโยชน์ ที่สำคัญใส่ไว้ในส่วน แรกของร่าง เพื่อความ สะดวกและรวดเร็วใน การอ่านและนำไปใช้
1.2 การนิยาม ความหมายของระบบ การเรียนรู้	มีการนิยามถึง ระบบการเรียนรู้, กลุ่มอาสาเพื่อการ เรียนรู้, ทักษะที่ดี ต่อกัน และการ ยอมรับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรม	ตัดนิยามคำว่า กลุ่ม อาสาเพื่อการเรียนรู้ และ ทักษะที่ดีต่อกัน ออก	เนื่องจากในร่างครั้งที่ 2 เป็นการปรับปรุงเพื่อ นำไปสู่การสร้าง ประเด็นในการทำ สนทนากลุ่มและการ ทดลองนำระบบไปใช้ เมื่อมาสู่ร่างที่ 3 จึงได้ ปรับเปลี่ยนนิยาม บางส่วนที่ไม่เกี่ยวข้อง ออก เพื่อปรับปรุงและ แก้ไขให้เกิดความ ชัดเจนมากขึ้น

ตารางที่ 4.15 แสดงการพัฒนาระบบจากร่างครั้งที่ 2 สู่ร่างครั้งที่ 3 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 2	ร่างฯ ครั้งที่ 3	การพัฒนาระบบ
1.3 องค์ประกอบสำคัญของระบบ	สภาพพื้นฐาน	<p>เพิ่มข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ถึงลักษณะของการทำงานที่หวังเงินค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน</p> <p>- ลักษณะห้องเช่าที่จัดหาเอง และจ่ายค่าสาธารณูปโภคเอง</p>	<p>หลังจากที่ทำสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ปรับปรุง โดยเพิ่มการนำเสนอผลการสนทนากลุ่มให้สอดคล้องกับสภาพพื้นฐานและลักษณะการดำรงชีวิตตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น</p>
	<p>ปัจจัยนำเข้า มีการศึกษาถึงปัจจัยด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>ปัจจัยนำเข้า เพิ่มองค์ประกอบด้านผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และ สังคมและวัฒนธรรม</p>	<p>ผู้วิจัยเปลี่ยนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เนื่องจากการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม โดยให้ความสำคัญถึงสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีความสำคัญอย่างมากต่อการยอมรับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับองค์ประกอบดังกล่าว</p>

ตารางที่ 4.15 แสดงการพัฒนากระบวนกรจากระวางครั้งที่ 2 สู่วางครั้งที่ 3 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 2	ร่างฯ ครั้งที่ 3	การพัฒนากระบวนกร
	ปัจจุบันนำเข้า มีองค์ประกอบแนวคิด	ไม่มีองค์ประกอบองค์ประกอบแนวคิด โดยผู้วิจัยเพิ่มการอธิบายเรื่องแนวคิดไว้ในส่วนของบทสรุปผู้บริหารแทน	จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะว่าแนวคิดที่นำมาใช้ไม่ควรเป็นปัจจุบันนำเข้า แต่ควรเป็นตัวเริ่มต้นแนวคิดของกระบวนการวิจัยและควรนำไปใส่ในส่วนของบทสรุปผู้บริหาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
1.3 กระบวนการจัดกิจกรรม		เพิ่มหัวข้อ 3.2.1) ส่วนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้เป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกและ	อธิบายเพิ่มเติมเนื่องจากแรงงานมีปัญหาด้านการใช้ภาษา ซึ่งควรมีผู้ช่วยในการประสานงาน สื่อสาร และเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ระบุกระบวนการโดยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 4.15 แสดงการพัฒนาจากระบบจากร่างครั้งที่ 2 สู่ร่างครั้งที่ 3 (ต่อ)

ประเด็น	ร่างฯ ครั้งที่ 2	ร่างฯ ครั้งที่ 3	การพัฒนาจากระบบ
		ปรับข้อ 3.3 เสนอ กิจกรรมการยอมรับ ความหลากหลายทาง วัฒนธรรม	เพื่อให้สอดคล้องตาม ความต้องการของ แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างสำคัญในการ ประยุกต์ระบบไปใช้ งาน
2. แผนภาพ ระบบการเรียนรู้เพื่อ การยอมรับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม	ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. แรงงานภาค อุตสาหกรรม 2. ลักษณะการ ทำงาน 3. แนวคิด 4. ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย 5. เจ้าหน้าที่ฝ่าย บุคคล 6. สถานที่สำหรับ การเรียนรู้	ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้บริหารระดับสูง 2. แรงงานที่ใฝ่รู้ 3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล 4. สังคมวัฒนธรรม 5. การสื่อสาร 6. ช่วงเวลาในการทำ กิจกรรม 7. เป้าหมายที่จะ เรียนรู้ 8. สถานที่สำหรับการ เรียนรู้	มีการเพิ่มเติมเรื่อง สังคมวัฒนธรรมและ การสื่อสาร เนื่องจาก ผู้ทรงคุณวุฒิได้ เสนอแนะว่าการสื่อสาร เกี่ยวข้องกับภาษาซึ่ง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด ความสำเร็จและเป็น จุดเริ่มต้นของการสร้าง ความสัมพันธ์และที่ ไปสู่การยอมรับสนิ ทกัน แก้ไขลักษณะ การทำงานเป็น ช่วงเวลาในการจัด กิจกรรม เป้าหมายที่จะ เรียนรู้และแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมเป็น แรงงานที่ใฝ่รู้

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่าในร่างฯ ครั้งที่ 2 ซึ่งเกิดจากการพัฒนา
โดยใช้ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจากระยะที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินสนทนา

กลุ่มตามประเด็นคำถาม 7 ประเด็นดังที่ได้กล่าวไปแล้ว และนำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงพัฒนาไปสู่ร่างครั้งที่ 3 โดยมีการปรับเปลี่ยน ดังนี้

ในส่วนแรกผู้วิจัยได้เพิ่มเติมการสรุปความต้องการและปัญหาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะเวลาที่ 1 รวมถึงการขยายความถึงประโยชน์ของการดำเนินการตามระบบ นอกจากนี้จากผลการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้บรรยายถึงการดำเนินการตามระบบอย่างกระชับในส่วนแรก เพื่อความสะดวกต่อการทำความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในส่วนของการอธิบายนิยามความหมาย ผู้วิจัยได้ตัดนิยามบางตัวที่ไม่เกี่ยวข้องออกและคงไว้เฉพาะนิยามที่จำเป็น เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจในการให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ในส่วนขององค์ประกอบที่สำคัญด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยมีการปรับปรุงตามผลการสนทนากลุ่มที่ได้ให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะ ผู้วิจัยจึงเพิ่มการอธิบายสภาพพื้นฐานให้สอดคล้องตามความเป็นจริงมากขึ้น พร้อมทั้งในด้านองค์ประกอบมีการปรับการอธิบายถึงองค์ประกอบด้านผู้บริหารระดับสูง เพิ่มการศึกษาด้านสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เป้าหมายที่จะเรียนรู้ และเปลี่ยนจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ใฝ่รู้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับผลการทดลองใช้ระบบและการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยได้นำร่างครั้งที่ 3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพิจารณาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 การให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอร่างครั้งที่ 3 ต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการสร้างประเด็นแบบเปิดกว้างเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นต่อร่างครั้งที่ 3 ในประเด็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ประโยชน์ของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อสถานประกอบการ 3) ข้อดีและข้อเสีย 4) วิธีที่ทำให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 5) ความเป็นไปได้ของการมีตัวแทนแรงงาน 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการให้ความเห็นตามประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ประเด็น	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
1) ความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	<p>ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์มีความเหมาะสม เนื่องจากมีการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด แต่สิ่งที่จำเป็นต้องปรับปรุงคือกระบวนการ และการประเมินผลโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เป็นผู้ประเมินความรู้ ทักษะ เจตคติที่เกิดการเปลี่ยนแปลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ควรประกอบด้วยกิจกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประมาณ ร่วมกับกิจกรรมประเมินผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ผู้ประกอบการจะได้รับหลังจากการดำเนินกิจกรรมร่วมด้วย เพื่อให้เกิดการผลักดันในระยะยาว</p>	<p>ตัวรับต้องมีการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงเสนอให้จัดทำประเมินที่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>- เป็นระบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเป็นต้นแบบของแรงงาน ไม่มีความแข็งตึงหรือเป็นทางการมากเกินไป</p> <p>- ตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานเพราะแรงงานเป็นผู้นำเสนอการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ควรคำนึงถึงบุคคลอื่น ๆ ที่สามารถเข้ามาให้ความรู้และส่งเสริมได้</p>	<p>- การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะภาษาที่เป็นอุปสรรคและนำมาสู่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นควรส่งเสริมให้เกิดการเข้าใจในธรรมชาติของกันและกัน เช่น การให้เกียรติเป็นธรรมเนียมที่ควรปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p>- ระบบยังไม่ส่งเสริมให้คนพัฒนาความรู้แบบค่อยเป็นค่อยไป</p> <p>- แนวคิดทางวัฒนธรรมถ้ามีการนำกีฬาที่เป็นพื้นเมือง เช่น สนามตะกร้อ ฟุตบอล เปตอง แบดมินตัน ออกมาให้ร่วมเล่น ย่อมทำให้เกิดประโยชน์จากสถานที่ที่ถือได้ว่าเป็นแหล่งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	มีความเหมาะสมดี

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ประเด็น	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
2) ประโยชน์ของระบบการวิจัยรู้เพื่อการยอมรับควา มหลากหลายทางวัฒนธรรมของ และ ำ ง ำ น ภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อสถานประกอบการ	ทำให้คนในองค์กรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการคบค้าสมาคมกับชาวต่างชาติ เป็นเพื่อนสนิท	มีประโยชน์ต่อสถานประกอบการ และยังมีส่วนอื่นถึงการใช้ตัวเรา แต่ยังไม่เท่าที่ควร ควรมีการสร้างโมเดลที่สามารถนำไปปรับใช้ให้กับคนในอาเซียน	- มีประโยชน์เพราะทำให้การทำงาน ของแรงงานมีประสิทธิภาพ แรงงานมีความสบายใจ ไม่เครียด ไม่มี ความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการส่งเสริมสภาพลักษณะของสถานประกอบการ สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลเปิด AEC และมีความเกี่ยวข้องกับการดูแลแรงงานให้อยู่อย่างปกติสุข มีสวัสดิการที่เป็นไปตามหลักสากล ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคง เนื่องจากแรงงานที่เข้ามาทำงานนั้น มิได้รักษาคุณภาพระเบียบ ไม่เคารพต่อกฎหมายไทย ซึ่งหากมีการสอดแทรกการยอมรับจะช่วยเหลือยกระดับการป้องกัน การที่คิดกฎหมายให้กับแรงงานและ ทำให้บ้านเมืองสงบสุขมากขึ้นและช่วยปรับปรุงเรื่องทัศนคติที่ดีของแรงงานไม่ทำให้เกิดความกดดันในภาระทางสังคม	เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในลักษณะของการ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของคนที่เป็นผู้นำที่ฝ่ายบุคคล เป็นผู้ อำนวยความสะดวก เนื่องจาก HR มีข้อมูลถึงเฉพาะของแรงงานในสถานประกอบการของตน เช่น สถิติการลาออกของแรงงาน ความชื่นชอบ/ชำนาย ในงานที่ทำ	-

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ประเด็น	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
3) ข้อดีและข้อเสียของระบบการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม	<p>ข้อดี</p> <p>มีการเริ่มต้นการศึกษาจากปัญหาของการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างชาติ และนำมาสู่การจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง นอกจากนี้กิจกรรมที่จัดขึ้นยังมีความสนุกสนาน ผ่อนคลายร่วมกัน</p>	<p>ข้อดี</p> <p>มีความน่าสนใจเนื่องจากมีกิจกรรมที่ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ทำให้เข้าใจกันได้มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีอุปสรรคด้านการสื่อสารแต่ละเห็นได้ว่ามีความพยายามที่จะสื่อสารกันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จนเกิดความเข้าใจซึ่งกัน</p>	<p>ข้อดี</p> <p>1) ด้านแรงงาน คือ สร้างความสัมพันธ์ของแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากยิ่งขึ้น ลดความขัดแย้ง, แรงงาน ได้รับความรู้จาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลาย ๆ กิจกรรม เช่น ด้านภาษาและการสื่อสาร อาหาร การกินอยู่ กิจกรรมบันเทิงนาการต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2) สถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการเกิดการดำเนินงานเป็นทีม, การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ, ผลผลิตจากการทำงานดีขึ้น, ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น</p> <p>3) ประเทศไทย มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในด้าน AEC, สิทธิของแรงงานต่างด้าว รวมถึงสามารถเป็นกลไกการแก้ปัญหา การทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสอดแทรกเข้าไปได้ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมกับแรงงานต่างด้าวได้ดีขึ้น</p>	<p>ข้อดี</p> <p>กิจกรรมมีความสนุกสนาน และสามารถผลักดันได้ด้วยผู้ดำเนินรายการ หากมีการนำเสนอได้อย่างน่าสนใจจะยิ่งทำให้มีคนสนใจกิจกรรมมากขึ้น</p>	<p>ข้อดี</p> <p>มีความเป็นโมเดล</p>

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็น	ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
	<p>ข้อเสีย</p> <p>การจัดกิจกรรมแข่งกันกีฬา ควรคำนึงถึงการแบ่งแยกเชื้อชาติออกทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น จึงควรปรับปรุงโดยการผสมผสานเชื้อชาติเข้าด้วยกันในทีมเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสื่อสารทั้งทางภาษากาย ภาษาลีลา นอกจากนั้นเจ้าของกิจการจะต้องให้การยอมรับ ให้ความสำคัญของการนำระบบไปใช้ก่อน ระบบจึงจะได้รับยอมรับจากฝ่ายบุคคล รวมทั้งหัวหน้างาน ผู้ใกล้ชิดกับแรงงาน หากมีคนใดคนหนึ่งไม่เห็นด้วย ย่อมเป็นสิ่งที่ยากในการนำระบบไปใช้</p>		<p>ข้อเสีย</p> <p>1) ไม่สามารถนำไปใช้หรือเข้าถึงได้อย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมดในสถานประกอบการได้ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้เป็นการทำกับกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียว จึงยังต้องเป็นสถานประกอบการที่สามารถยอมรับได้ในระดับหนึ่งและหากต้องการได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้นควรคำนึงถึงเงื่อนไขด้านความยั่งยืนของการค้าเป็นกิจกรรม ความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และหลากหลาย หากมีภัยคุกคามทำให้เกิดความล่าช้าและการให้ความร่วมมือและยอมรับของสถานประกอบการและแรงงานได้เป็นอย่างดี</p>	<p>ข้อเสีย</p> <p>ขาดการประเมินผลในระยะยาว และการวางแผนกิจกรรมเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานประกอบการยังไม่เห็นถึงการคงอยู่ถึงก้าว เร็ว รุ่ง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้น</p>	<p>ข้อเสีย</p> <p>ขาดข้อมูลย้อนกลับถึงการมีกิจกรรมไปใช้ และไม่มีการยืนยันว่าการเปลี่ยนแปลงไปของแรงงานเกิดจากกิจกรรมที่จัดขึ้น</p>
4) วิธีที่ทำให้เกิดการยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	<p>ใช้การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างกัน เช่น การจัดแสดงละคร เล่นประจักษ์ชาติ และอธิบายความหมายของการละเล่นนั้น ๆ มีการเล่าเรื่องอาหารประจำชาติ หรืออาจจัดให้มีการทำอาหารประจำชาติมาแบ่งให้</p>	<p>การยอมรับเป็นเรียนรู้ต้องเริ่มจากการเห็นคุณค่า ความจำเป็น สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่จะนำระบบไปใช้</p>	<p>ควรทำให้แรงงานตระหนักเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับหรือเชื่อว่าปัญหาที่ประสบอยู่นั้นจะได้รับแก้ไขได้ หากเขายอมรับความหลากหลายของเชื้อชาติ</p>	<p>1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการจัดตั้งสมาคม มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ช่วยประสานงานเมื่อแรงงานต้องการ</p> <p>2) สังคมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่</p>	

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ประเด็น	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
5) ความเป็นไปได้ของการมีตัวแทนแรงงาน	เพื่อนต่างชาติได้รับประทานอาหาร การแต่งกายประจำชาติ และอธิบายถึงประโยชน์ของการแต่งกายนั้น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนแบ่งปันภูมิปัญญาประจำชาติได้เช่นกันซึ่งจะส่งผลให้แรงงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	การมีตัวแทนเป็นปัจจัยเชื่อมระบบการเรียนรู้ที่สำคัญ เนื่องจากในแต่ละกลุ่มทางสังคมมักปฏิบัติกัน ผู้นำของกลุ่มเสมอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและสื่อสารได้ดี ควรตั้งคนนั้นมาร่วมทำงาน และให้การยกย่องเพื่อสนับสนุนให้เกิดความสมัครใจในการเป็นแกนนำ และสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืนของกิจกรรม	มีความเป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการเข้าร่วมและการยอมรับในการดำเนินกิจกรรมในเบื้องต้นว่ามีมากน้อยเพียงใด 2) การสรรหาและการพัฒนาตัวแทน ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรม และเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพกับกลุ่มอื่น	ติดตัวมา ต้องมีการสร้างกิจกรรมให้แรงงานต้องได้ทำร่วมกัน 3) ให้มีการสื่อสารกัน ไม่อาจจะเป็นคำพูดที่ทักทาย และการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถเป็นตัวอย่างกระตุ้นการสื่อสารให้ เป็น เกิดทั้งกระบวนการภายนอกและภายใน	

จากตารางด้านบนสามารถสรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกออกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่ามีเหมาะสมเนื่องจากเกิดจากความต้องการและสภาพปัญหาของแรงงานเอง รวมถึงระบบมีความยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการมากเกินไปจึงสามารถประยุกต์ใช้ได้ อย่างไรก็ตามในกระบวนการนำระบบไปใช้งานนั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ทักษะ และทักษะของแรงงานในการทำความเข้าใจต่อกระบวนการและการยอมรับความหลากหลาย รวมถึงในบริบทของการทำงานโรงงานนั้นซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงไปอีกในอนาคต รวมถึงการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นควรหาบุคคลอื่นหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือตัวแทนมาช่วย ที่เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในยกย่องในสังคมของแรงงานเพื่อเป็นแกนนำในการผลักดันให้ความรู้ทางด้านวิชาการและมีความสามารถในการสื่อสารได้ดีเข้ามาเป็นผู้ผลักดันให้เกิดกิจกรรม นอกจากนี้ในด้านบริบทควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ทางสังคมเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานได้พบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน แหล่งเรียนรู้ควรเกิดในทุกที่ของทำงาน

“เป็นระบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของแรงงาน ไม่มีความแข็งตัวเป็นทางการมากเกินไป ตอบสนองความต้องการของแรงงาน เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ที่บอกความต้องการของตนเองในการดำเนินกิจกรรม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“มนุษย์แต่ละคนมาจากสังคมที่แตกต่างกัน พม่า ลาว และกัมพูชา มีลักษณะนิสัยที่ต่างต่างกัน เช่น ลาวไม่พูดแต่เวลาทำไม่ปฏิเสธ ดังนั้นถ้าคนที่เป็ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างกิจกรรมได้มากจะสามารถผลักดันให้แรงงานสามารถเกิดการยอมรับความแตกต่างได้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2559

“คนที่เป็ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็คนที่มีความสำคัญ ควรเป็คนที่ได้รับการยอมรับในสังคมของแรงงานให้เป็แกนนำและสามารถเป็สื่อกลางได้ดี และควรจะเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นด้วย นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็ผู้ที่กระตุ้นให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ให้มาก”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2559

“ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์เหมาะสมดีแล้วค่ะ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2559

1. ประโยชน์ของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อสถานประกอบการ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสามารถเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ เนื่องจากระบบสามารถผลักดันการทำงานของแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าหากแรงงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่เกิดความเครียด ไม่เกิดความขัดแย้ง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้หากสถานประกอบการนำเอาระบบการเรียนรู้ไปใช้ยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับสถานประกอบการ เป็นการตอบสนองต่อนโยบายการเปิดการค้าเสรีอาเซียน และยังเป็นการลดความขัดแย้งภาวะกดดันของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยให้สามารถอยู่ในประเทศไทยได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับสถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของคนหลากหลายเชื้อชาติ

“ทำให้การทำงานของแรงงานมีประสิทธิภาพ ถ้าแรงงานสบายใจไม่มีความเครียด ไม่มีความขัดแย้ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่ดี ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ในเมื่อในสภาพปัจจุบันประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปมาก จากที่เราไม่เคยคิดว่าจะมีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เราต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานเพื่อเป็นการตอบสนองต่อสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น ซึ่งตัวระบบการเรียนรู้จะจุดประกายให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

2. ข้อดีและข้อเสียของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทาง วัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่าระบบมีข้อดีในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ด้านแรงงานคือแรงงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันมากขึ้น จึงเป็นการลด

ความขัดแย้งในการทำงาน แรงงานได้รับการพัฒนาความรู้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม จนเกิดการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน และทำให้เกิดความพยายามในการสื่อสารร่วมกัน

2. ด้านสถานประกอบการ มีแรงงานที่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ และสถานประกอบการถูกส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี มีผลผลิตที่ดีมากขึ้น

3. ด้านผลประโยชน์ของประเทศ เนื่องจากระบบสามารถตอบสนองต่อนโยบายการดูแลแรงงานต่างเชื้อชาติ จึงเป็นการลดความขัดแย้ง สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขไม่ก่อปัญหาทางสังคม

4. ด้านกระบวนการที่นำมาใช้ มีลักษณะเป็นขั้นตอน แต่ละกิจกรรมเริ่มจากปัญหาและความต้องการของแรงงานเองทำให้การประยุกต์ใช้ระบบสามารถทำได้ง่าย และระบบเปิดโอกาสให้สามารถสอดแทรกกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานได้จึงเป็นการจูงใจให้เกิดการยอมรับและแผ่ขยายไปได้กว้างมากขึ้น

“การศึกษาปัญหาและความต้องการของแรงงานต่างชาติทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้อง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“เกิดความเข้าใจและจูงใจให้เกิดความรู้สึกดีต่อกัน สร้างทัศนคติการทำงานที่ดีกับคนไทย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น วิถีชีวิต วัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน ภาษา และการสื่อสาร อาหารการกินการอยู่ กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เป็นต้น ทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีมีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและลดความขัดแย้งได้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“เกิดการดำเนินงานเป็นทีม การบังคับบัญชาง่ายขึ้นมีประสิทธิภาพ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ สามารถเป็นกลไกในการแก้ปัญหาในการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดแทรกเข้าไปได้ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของสังคมและป้องกันการเกิดปัญหาสังคมอันเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวได้ในระดับหนึ่ง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ในส่วนของคุณเสีย คือ ในการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการยังขึ้นอยู่กับการเห็นความสำคัญของผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของกิจการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล รวมถึงในกระบวนการประเมินผลยังขาดข้อมูลป้อนกลับ การเก็บผลในระยะยาว จึงไม่สามารถยืนยันประสิทธิภาพของระบบได้

“ไม่สามารถควบคุมประชากรแรงงานได้ทั้งสถานประกอบการ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ถ้าจะเอาระบบไปใช้ ต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แรงงานต้องได้รับการยอมรับ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมรับระบบการเรียนรู้จะดำเนินการต่อไปได้ยาก”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

3. วิธีที่ทำให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

กระบวนการสร้างการยอมรับควรเริ่มจากการสร้างคุณค่า และเห็นความจำเป็นต่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อน โดยชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไข และประโยชน์ที่จะได้รับหากมีการยอมรับในความแตกต่างต่อกัน ดังนั้นการทำให้เกิดการยอมรับควรเริ่มจากการใช้ภาษาช่วยลดอุปสรรคด้านการสื่อสารโดยผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันในที่สุด

“มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน ทำให้แรงงานได้เห็นถึงประโยชน์ที่ตัวเองจะได้รับ และเชื่อว่าปัญหาที่เค้ามืออยู่จะได้รับการแก้ไข”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“สร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความแตกต่าง เช่น มีการจัดตั้งชมรมที่เป็นสากล ที่ทำให้เขารู้สึกว่าสถานประกอบการดูแลเอาใจใส่เขา มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่สามารถสื่อสารปัญหาแก่เขาได้ มีปัญหาสามารถไปสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แรงงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับเขา หรืออาจจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เป็นคนของชาตินั้นๆ ไปเลยในการช่วยเหลือให้เขาสามารถเข้าถึงนายจ้างได้ เป็นต้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

4. ความเป็นไปได้ของการมีตัวแทนแรงงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า การมีตัวแทนแรงงานสามารถเป็นไปได้ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ตัวแทน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่าง ธรรมเนียมของแต่ละเชื้อชาติเป็นอย่างดี มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่มใหญ่
2. การมีส่วนร่วมของแรงงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจกรรมที่เรียนรู้เกี่ยวกับด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง
3. ตัวกิจกรรมมีความน่าสนใจและดึงดูดให้เข้าร่วมโดยการเปิดโอกาสให้แสดงออกได้อย่างอิสระ

“มีความเป็นไปได้ ขึ้นอยู่กับการเข้าร่วมในกิจกรรมในเบื้องต้นว่ามีอย่างน้อยเพียงใด และการคัดสรรตัวแทนที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นสื่อกลางในการดำเนินกิจกรรม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“การมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“สถานประกอบการอาจจะมีตัวแทนพาไปเที่ยวดูสถานที่สำคัญเป็นการแจกโบนัสปลายปีจะทำให้แรงงานรู้สึกที่บ้านเรามีอะไรน่าสนใจมากกว่ามิติของงาน เช่น พาไปพิพิธภัณฑ์ นิทรรศการ ศิลปะ ให้เห็นสภาพวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ถ้าระบบสังคมไทยเอื้อให้พัฒนาศักยภาพมากขึ้น เขาอาจจะอยากทำและไปไกลกว่าการเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เป็นต้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“การมีตัวแทนเป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องเป็นตัวแทนที่แรงงานกลุ่มนั้นยอมรับ ตัวแทนแรงงานจะต้องเป็นคนที่ไม่มีอคติทางเชื้อชาติ วัฒนธรรมของชาติต่างๆ รู้วิธีการสื่อสาร รู้ภาษากาย และสามารถใช้ความรู้ที่มีผสมผสานวัฒนธรรมให้แรงงานสามารถอยู่ร่วมกันได้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ขั้นตอนที่ 8 การสร้างระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

จากความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นชอบต่อร่างครั้งที่ 3 ผู้วิจัยจึงได้มีการปรับปรุงรายละเอียดบางส่วน เช่น คุณลักษณะสำคัญขององค์ประกอบในปัจจุบันนำเข้า การอธิบายกิจกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งสามารถนำเสนอระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้ดังนี้

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้พัฒนาจากผลการศึกษาจากการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารบทความตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นต้น และได้นำแนวคิดและหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบการเรียนรู้ และส่งเสริมให้แรงงานได้เปิดใจยอมรับที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานที่ขาดโอกาสทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วางแผนการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้แรงงานเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นความสำคัญของผู้อื่น เคารพซึ่งกันและกัน เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ได้รับประสบการณ์ความรู้ใหม่ มีเป้าหมายร่วมกัน จนเกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีแรงงานเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถขับเคลื่อนสถานประกอบการให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งได้กล่าวไว้ในบริบทต่อไป และได้นำผลการวิเคราะห์การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชาซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตารางที่ 4.10 และได้นำผลความต้องการ 12 หัวข้อที่ได้มาจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมตามประเด็นและ/หรือพิจารณา จากความต้องการของแรงงานในระดับมากขึ้นไปมาเป็นประเด็นหลักและปัญหาในระดับปานกลางเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนกิจกรรม และสิ่งที่หารือกันเพิ่มเติม แรงงานมีความต้องการทางด้านการปรับตัวคือ 1) ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2) สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3) แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4) มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5) เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกรังเกียจ ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1) อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน 2) มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3) ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4) ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางด้านการเรียนรู้ 1) เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2) เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาทางด้านการปรับตัวคือ 1) การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2) สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)

การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจ แสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาด้านการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ โดยกำหนดกิจกรรมเป็นอย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อ 1 ปี อยู่ในระหว่างปี พ.ศ. 2559-2560

ระบบการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบต่างๆของการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งประกอบไปด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ เพื่อช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการปรับตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไปในทางที่ดี

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุมทางด้านภาษา การทานอาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตนระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. บริบท

แรงงานภาคอุตสาหกรรมประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเดียวกัน โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐาน ได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายวัน มีความต้องการปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมีความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุข

1.1 สภาพพื้นฐาน

จากการสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม สภาพพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกัน ซึ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคน เป็นแรงงานที่รับค่าจ้างรายวัน แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานเพื่อหวังเงินค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและรองลงมาเป็นโสด เริ่มเข้าเรียนตอนอายุ 5-7 ปี ได้เรียนหนังสือในระดับพื้นฐาน มีเพื่อนต่างชาติ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงาน และจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน

ภาคอุตสาหกรรม ได้ข้อมูลว่าสาเหตุที่แรงงานย้ายงานนั้นเกิดจากแรงงานไม่ชอบงานที่ทำและตามเพื่อน

1.2 ลักษณะการดำรงชีวิต

จากการสอบถามข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ข้อมูลดังนี้ ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานมักอยู่อาศัยในบ้านเช่าหรือห้องเช่าที่จัดหาเองและหากสถานประกอบการมีที่พักให้จะอาศัยอยู่ที่พักที่สถานประกอบการจัดให้โดยอาจจะต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภคเอง กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำคือ เล่นกีฬา จับกลุ่มคุยกัน สนทนาออนไลน์ ดูหนัง ท่องเที่ยว ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกของแรงงานต่างด้าวจะอดัดใจในเรื่องของภาษา อาหารการกิน เพื่อนต่างถิ่น นอกจากนี้แรงงานภาคอุตสาหกรรมยังให้ข้อมูลว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ เปิดโอกาสให้ตนเองพูดคุย เป็นสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้

จากการสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อมูลว่าสาเหตุที่ไม่สามารถแนะนำความรู้พื้นฐานให้แรงงานเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้นั้นเกิดจากการขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษาและบุคคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เรียนรู้ความเป็นอยู่ได้คือกิจกรรมที่ทำร่วมกันเช่น กีฬา ภาษา การให้ความรู้ทางด้านการใช้ชีวิตกับคนไทย เป็นต้น สิ่ง чтоช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้คือสร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร ส่วนเรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดคือภาษาและความไม่เป็นระเบียบ สาเหตุที่แรงงานไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้คือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ต่างกัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันคือการสื่อสาร และคิดว่าวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา ปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกันคือความสะอาด การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดีคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลื่องงาน ผลเสียคือแรงงานต่างด้าวปกครองยาก สาเหตุที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวต้องการเรียนรู้ใช้ชีวิตร่วมกันคืออยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น ต้องการเข้าใจเพื่อนต่างชาติ ส่วนสาเหตุที่ไม่ต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันคือไม่ต้องการสูงส่งกับชาติอื่น ภาษาเป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันและความรู้ที่แรงงานต้องการ ทั้งนี้ความอยากรู้อยากเห็นสามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ของแรงงาน

1.3 นโยบายของสถานประกอบการ

จากการสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อมูลว่าวิธีที่จะทำให้แรงงานใช้ชีวิตและทำงานร่วมกัน คือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ดังนั้นการมีนโยบายที่ชัดเจนให้กับแรงงานในสถานประกอบการจะทำให้เป็นต้นแบบสนับสนุนกระตุ้นให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น อีกทั้งหากผู้ประกอบการระดับสูงได้ให้ความเอาใจใส่กับแรงงานทางด้านนี้จะเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของแรงงานและยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับองค์กรอีกด้วย

2. ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร แรงงานภาคอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เป้าหมายในการเรียนรู้ สถานที่สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้

2.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดจะสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้สนับสนุนโดยการให้นโยบาย ทุนสนับสนุนด้านงบประมาณ วิชาการ การพัฒนาบุคลากร หรือแหล่งทรัพยากรอื่นที่ก่อให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นจะต้องเป็นผู้ให้โอกาสสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ หากผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่ดี ไม่มีการให้นโยบายที่จะสนับสนุนให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ สถานประกอบการนั้นๆจะไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนงานได้ ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงนั้นจะต้องคำนึงถึงและเข้าใจในบริบทและวัฒนธรรมเดิมของแรงงาน นิสัยใจคอ วิถีชีวิตประจำวันของแรงงาน ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแรงงานเพราะการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นความสมัครใจของตัวแรงงานเองจึงจะสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จ

2.2 แรงงาน

แรงงานเป็นแรงงานที่มีความสนใจ ใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น มีความสมัครใจ ที่จะเข้าร่วมเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนที่มีสถานภาพเดียวกันหรือเพื่อนแรงงานต่างชาติที่มีสถานภาพที่ต่างกัน สามารถทำงานเป็นทีม ชอบที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับตนเองและเพื่อนแรงงานต่างชาติ เป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสามารถในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทาง วัจนภาษา หรือ อวัจนภาษา หรือ สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ขั้นพื้นฐานจะดีมาก โดยแรงงานกลุ่มนี้อาจจะสามารถหาตัวแทนแรงงานที่จะเข้าร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิด

ประโยชน์แก่ตัวแรงงานเองและองค์กร ตัวแรงงานจะเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพที่จะพัฒนาต่อไปได้

นอกจากนี้เพื่อนที่เป็นแรงงานด้วยกันเองจะสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะนำพาให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเข้าถึงตัวแรงงานเองทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะเข้าใจในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ นิสัยใจคอของแรงงานด้วยกัน ตัวแทนที่มาจากกลุ่มของแรงงานเองจะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับที่ดีที่สุด ทั้งนี้ตัวแทนที่ได้รับคัดเลือกนั้นจะต้องเป็นตัวแทนที่ดีไม่ทำให้สถานประกอบการเกิดผลเสียหาย

2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารระดับสูงและแรงงาน คอยแนะนำช่วยเหลือ สามารถอธิบายและชี้แจงได้อย่างชัดเจน ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน กระตุ้นการมีส่วนร่วมให้กับแรงงานในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและกระตุ้นในแรงงานเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ติดตามกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี สังเกตการณ์เข้าร่วมของกิจกรรม ติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ รู้จักเตรียมการวางแผน คัดสรรกิจกรรมจัดการ ปรับปรุง พัฒนางาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่จะเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดีปรับตัวเก่งเข้ากับแรงงานได้ดี มีความเข้าใจในพฤติกรรมของแรงงานในสถานประกอบการ หากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นสามารถสื่อสารภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ก็จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีอีกบุคคลหนึ่งที่สำคัญ เป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาให้กับแรงงานในกรณีที่แรงงานต้องการความช่วยเหลือโดยไม่รู้สึกลถึงความแตกต่าง ตัวแรงงานเองจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าไม่ได้รู้สึกว่าการประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญของแรงงานต่างด้าว

2.4 การสื่อสาร

การสื่อสารเป็นการเริ่มต้นของการสร้างมิตรสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวจนะภาษา หรืออวัจนภาษา การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามธรรมชาติตามวิถีชีวิตที่ดำเนินไปในแต่ละวัน การสื่อสารจึงเป็นอีกหัวใจหนึ่งที่สำคัญในการสร้างการปฏิสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรี แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก สิ่งที่ต้องการ เกิดความเข้าใจและตอบสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม

2.5 สังคมและวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมนั้นเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่ติดมากับตัวแรงงานซึ่งแรงงานแต่ละคนมาจากต่างถิ่นฐาน ต่างวัฒนธรรม และแรงงานนั้นเป็นมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่มีความจำเป็น

จะต้องอยู่ร่วมกัน และมนุษย์ก็มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรม ดังนั้นแรงงานที่เข้ามาอยู่ร่วมกันนั้นจะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างชาติมาเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความเหมือนและความแตกต่างกันอันนำมาซึ่งการปรับตัวเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

2.6 ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม

แรงงานภาคอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการจะใช้เวลาหลังจากเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ของแรงงานในการเข้าร่วมกิจกรรม และควรมีระยะสม่ำเสมอพอสมควรเพื่อความสัมพันธไมตรีความต่อเนื่องอย่างน้อยทุกสุดสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการจะมีช่วงเวลาในการพักผ่อนแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสะดวกของสถานประกอบการและตัวแรงงานเอง ซึ่งหากเป็นช่วงเวลาที่ไม้อ่อนอำนวยการกิจกรรม แรงงานจะเกิดการปฏิเสธที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแน่นอน

2.7 เป้าหมายในการเรียนรู้

เป้าหมายในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารระดับสูงหรือเกิดขึ้นจากตัวแรงงานภาคอุตสาหกรรมเองก็ได้ ซึ่งการเรียนรู้ที่นี้อาจจะเป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปต่อยอดแสวงหาความรู้ใหม่ เรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร เรียนรู้เพื่อให้แรงงานได้เกิดการพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้เพื่อให้แรงงานสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างชาติได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป้าหมายในการเรียนรู้จะเป็นหลักการที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมต่อไป

2.8 สถานที่สำหรับการเรียนรู้

สถานที่สำหรับการเรียนรู้จะต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีผู้แนะนำแหล่งความรู้ให้แรงงานได้ค้นคว้าหาข้อมูล ได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากเจ้าของสถานที่ในการจัดกิจกรรม สถานที่สำหรับการเรียนรู้ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในสถานประกอบการ อาจจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่อยู่ภายนอกสถานประกอบการแต่เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับแรงงานในสถานประกอบการได้ที่มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

3. กระบวนการ

ได้มีการแบ่งกระบวนการออกเป็น 2 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ทำให้เกิดการสนิทสนมคุ้นเคยเข้มข้นกันมากขึ้น ส่งเสริมให้แรงงานมีความต้องการและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ

3.1.1 เชิญชวนแรงงานที่สมัครใจ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์การจะทำการติดประกาศเพื่อเชิญชวนให้แรงงานในสถานประกอบการที่สมัครใจและเสนอตนเองที่จะเข้าร่วมเพื่อทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้แรงงานในสถานประกอบการเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จ

3.1.2 ลงมือทำงานร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้

แรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องร่วมกันพิจารณาถึงการทำงาน พัฒนา นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานเพื่อการเรียนการยอมรับวัฒนธรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติของการดำรงชีวิตประจำวัน สนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีสุขภาพกายและใจที่ดีจะทำให้แรงงานพร้อมที่จะเรียนรู้และเปิดโลกทัศน์ชีวิตให้กว้างมากขึ้น ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และไปสู่การมีความหวังในชีวิตทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นตามวัฒนธรรมของแรงงานซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามธรรมชาติของการดำรงชีวิตทั่วไป ก่อให้กระบวนการทำกิจกรรมสั้นไหลไปตามธรรมชาติได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วย กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์

เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งที่จะนำมาปฏิบัตินั้นจะมีรายละเอียดความต้องการที่แตกต่างกันไป

2. จัดทำประมาณการงบประมาณที่จะใช้จ่าย

แหล่งเงินทุนในการดำเนินงานตามแผนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการจัดกิจกรรม หากไม่มีผู้ให้การสนับสนุนโดยเฉพาะงบประมาณที่ได้จากผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ การจะดำเนินการจัดการเรียนรู้ดำเนินต่อไปได้ยากเนื่องจากตัวแรงงานเองไม่สามารถที่จะสนับสนุนตนเองทางด้านนี้ได้ ในการจัดทำงบประมาณควรมีการวางแผนในสิ่งที่คาดว่าจะต้องจ่ายโดยคิดการล่วงหน้าไว้เพื่อเป็นการควบคุมการใช้จ่ายของการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนทางการเงิน งบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

3. จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงาน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยแรงงานในการตรวจสอบสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานโดยสถานที่ที่ใช้นั้นจะต้องมีความปลอดภัยต่อผู้เข้าร่วม มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการดำเนินงาน ซึ่งสถานที่ที่ใช้สำหรับการเรียนรู้นั้นอาจจะเป็นสถานที่ที่อยู่นอกสถานประกอบการก็ได้ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับแรงงาน

4. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ ขอความเห็นชอบ และจัดซื้อจัดจ้างในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพให้ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ควรเป็นผู้ประสานงานให้เนื่องจากแรงงานนั้น อาจจะมีปัญหาในการสื่อสารกับบุคคลภายนอกและขาดความรู้ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อขัดแย้งและส่งผลต่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป

5. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงาน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยในการตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงานก่อนนำเสนอให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อขอจัดทำกิจกรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้นั้นสามารถตอบสนองเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันหรือไม่ และในการดำเนินงานนั้นจะต้องสร้างความรู้ให้กับแรงงาน สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้จะต้องมีความปลอดภัยต่อแรงงานที่เข้าร่วมงาน

6. ประชุมกันเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานที่เป็นแกนหลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้จะต้องช่วยกันหาข้อสรุปว่าจะดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ต้องการปรับเปลี่ยนสิ่งใดที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้อีกก่อนนำเสนอผู้บริหารระดับสูงก่อนการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เสนอแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

หลังจากที่ได้ข้อสรุปแล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบและแรงงานที่เป็นแกนหลักสำคัญจะต้องรับทราบแผนการดำเนินงาน และขออนุมัติกับผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ ถ้าหากไม่ได้รับความเห็นชอบจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

3.1.3 ดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานจะดำเนินงานตามแผนงาน ระยะเวลา ขอบเขตของงาน ที่ได้ตกลงกันไว้โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของกลุ่มแรงงาน จัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ จัดการกับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือให้ความกระจ่างให้ในกรณีที่แรงงานสงสัยและต้องการความช่วยเหลือ ตรวจสอบผลงานของแรงงาน ช่วยเสริมความรู้ ช่วยคิดให้ครบตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ร่วมกันกับแรงงานในการเรียนรู้ และทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดี เกิดความคิดที่เป็นบวกในการทำงาน

ที่ว่าจนประสบความสำเร็จ สร้างให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบและยังเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้โดยปริยาย

3.1.4 ติดตามและประเมินผล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงานของแรงงาน มีเกณฑ์การวัดผลงาน มีการมอบรางวัล หลังจากที่ทำกรประเมินผลจะทำการปรับเป้าหมายหรือกำหนดเป้าหมายใหม่เพื่อรักษาและยกระดับการทำงานให้การทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป จนเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แรงงานเกิดการเรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาปรับใช้ จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินผลการเรียนรู้นั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานระหว่างการทดลองระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยคำนึงถึงการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติครอบคลุม ภาษา อาหาร แต่งกาย และการปฏิบัติตน

3.2 กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน

กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันเป็นการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เกิดจากการพบปะสังสรรค์ผ่านพูดคุย การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะทักทายกันในชีวิตประจำวัน โดยกระบวนการเรียนรู้กันเองตามวิถีชีวิตของแรงงานนั้นแรงงานได้มีตัวแทนแรงงาน เพื่อนคู่หู หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้ข้อมูลเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจของแรงงานในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินชีวิต การปฏิบัติตามกรอบวัฒนธรรมขององค์การ การให้ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนแรงงานด้วยตนเอง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์การในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่แรงงานที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกัน ทั้งนี้ตัวแรงงานเองนั้นได้มีวิธีการเรียนรู้โดยมีกระบวนการการเรียนรู้กันเองตามวิถีชีวิตดังนี้

3.2.1 เกิดความสนใจและมีความต้องการที่จะเรียนรู้

แรงงานที่เกิดความสนใจจะมีความต้องการที่จะเรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมเช่น แรงงานที่มีความสนใจต้องการเรียนรู้ภาษาของเพื่อนต่างชาติหรือภาษาไทย แรงงานจะใช้วิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนกัน เรียนรู้จากการดูหนัง ดูละคร จนเกิดการซึมซับความรู้ไปตามวิถีชีวิตประจำวัน เป็นต้น

3.2.2 เกิดการเรียนรู้จากการสังเกตการณ์นำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์

แรงงานได้เรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตน วิธีการใช้ชีวิตของเพื่อนต่างชาติ ถ้าแรงงานเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามสำหรับตัวเองแรงงาน เกิดความชอบแรงงานจะนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติหรือเกิดการเลียนแบบพฤติกรรม เช่น แรงงานเห็นว่าการแต่งกายของเพื่อนสวยงามเหมาะสม มีรสนิยม ตามยุคสมัย แรงงานก็จะนำไปปฏิบัติตามบ้างเพื่อให้ตนเองสามารถเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้นๆได้ เป็นต้น

3.2.3 หาคำตอบให้กับตนเองในกรณีที่มีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม

ในกรณีที่เป็นแรงงานที่มีความสนใจเป็นอย่างมากยังเกิดความสงสัยในสิ่งนั้น ตัวแรงงานเองจะสอบถามจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ญาติพี่น้อง หัวหน้างานและนายจ้าง เช่น แรงงานได้รับประทานอาหารของเพื่อนต่างชาติ รู้สึกว่าอร่อย และอยากรู้ว่าอาหารสิ่งนั้นคืออะไร แรงงานจะสอบถามจากเพื่อนแรงงานที่เป็นเจ้าของภาษาถึงชื่อเรียกของอาหาร วัตถุดิบที่ใช้ในการปรุงอาหาร วิธีการปรุง เพื่อขจัดข้อสงสัยที่ตนเองมี เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานได้หาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่างๆเช่น สื่อออนไลน์ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆที่ตนเองสนใจเพื่อขจัดข้อสงสัย เป็นต้น

3.2.4 นำสิ่งที่ดีงามไปใช้ประโยชน์ตามสภาวะการณ์และโอกาสที่เกิดขึ้น

หลังจากที่แรงงานได้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้แล้ว แรงงานคิดว่าสิ่งที่แรงงานได้รู้มานั้นมันเป็นประโยชน์ เกิดความชื่นชมยินดีวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ประยุกต์ข้อดีๆของวัฒนธรรมมาใช้และนำมาปฏิบัติตามสภาวะการณ์เพื่อให้เหมาะสมกับโอกาสที่เกิดขึ้นที่แรงงานคิดว่าสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมนั้นได้อย่างปกติสุข โดยปราศจากอคติ เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม แต่หากแรงงานไม่เกิดความสนใจในสิ่งนั้น แรงงานจะไม่เกิดการค้นหาคำตอบเพิ่มเติม แต่จะใช้ความรู้ที่ตนได้รับมาตามโอกาสหรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในโอกาสครั้งต่อไป

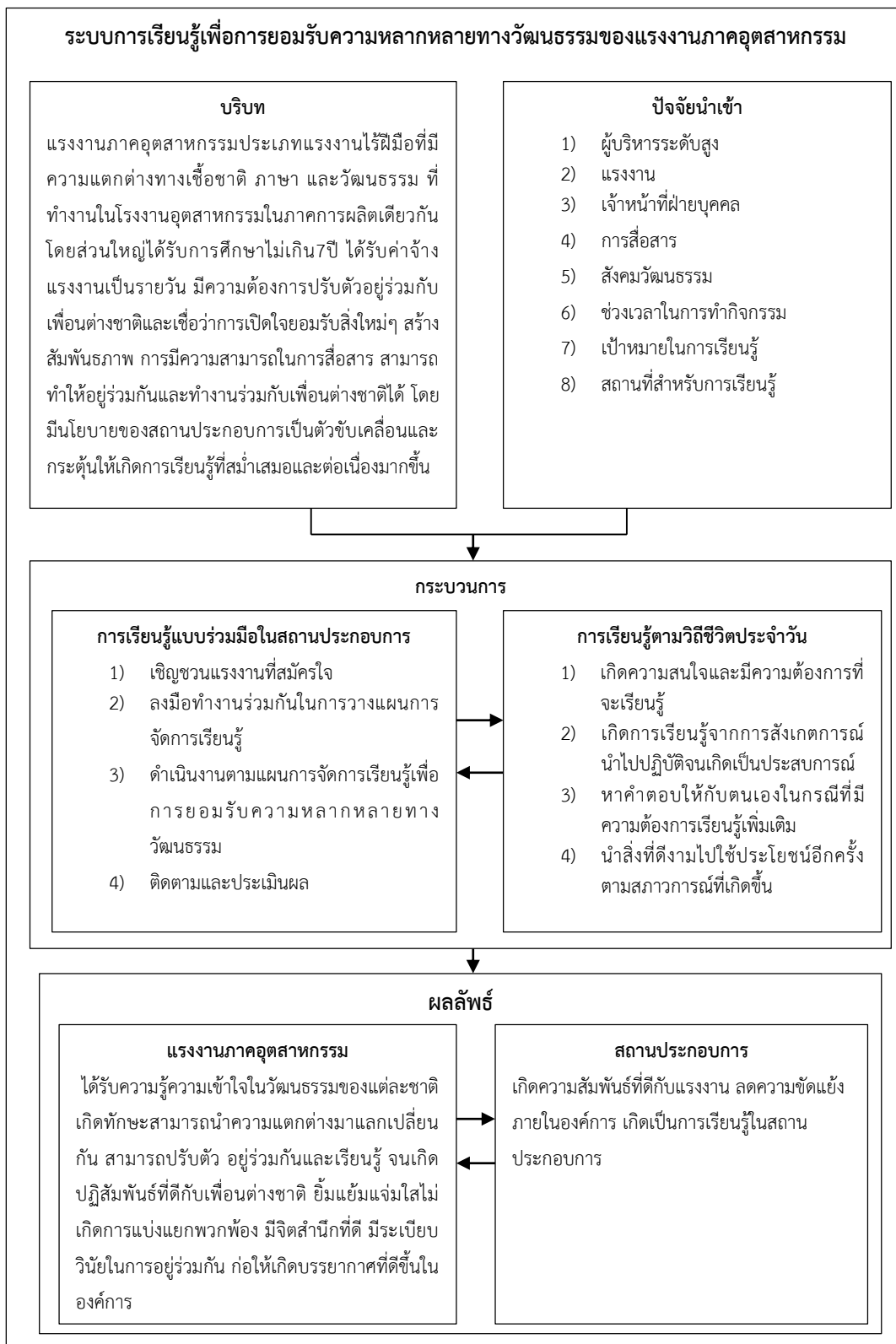
4. ผลลัพธ์

4.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้รับความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละชาติ เกิดทักษะสามารถนำความแตกต่างมาแลกเปลี่ยนกัน สามารถปรับตัว อยู่ร่วมกันและเรียนรู้ จนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ ยิ้มแย้มแจ่มใสไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง มีจิตสำนึกที่ดี มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในองค์กร

4.2 สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เกิดเป็นการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีขั้นตอนกระบวนการตามแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 4.4 แสดงระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม



การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนี้มีการปรับปรุงจากร่างครั้งที่ 3 โดยมีการเปลี่ยนแปลงด้านรายละเอียดและการขยายความด้านบริบท โดยเพิ่มในเรื่องของนโยบายของสถานประกอบการที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถผลักดันแรงงานให้เกิดระเบียบวินัยในการเรียนรู้ได้มากขึ้น คุณลักษณะสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยนำเข้า เช่น แรงงานมีการเพิ่มคุณสมบัติเรื่องความสามารถในการร่วมกันปฏิบัติงานแบบร่วมมือ ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น ด้านผู้บริหารระดับสูง ได้มีการเพิ่มความสำคัญในแง่ของการเป็นผู้เห็นนโยบายซึ่งนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงได้เห็นนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการผลักดันให้เกิดแผนงาน ด้านเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ได้เพิ่มการอธิบายคุณสมบัติที่พึงมี ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและอธิบายชี้แจงแก่แรงงานได้ เป็นผู้สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการจัดการแผนงานและดำเนินการตามแผนงาน ในส่วนของกระบวนการได้พบว่ากระบวนการเรียนรู้ได้มีการเรียนรู้ของแรงงานแบบคู่ขนานคือกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่สถานประกอบการจัดให้ และเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตของแรงงานเอง ซึ่งกระบวนการทั้งสองนี้ทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ในการนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ โดยได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	มาตรการ
1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	1.1 จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ 1.2 จัดให้มีการส่งเสริมการใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน 1.3 จัดให้มีชมรม เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.1 จัดให้มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับแรงงานให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ 2.2 จัดให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับแรงงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เป็นต้น และ การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น คำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น 2.3 จัดให้มีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมในสถานประกอบการทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสวัสดิการต่างๆ	3.1 จัดให้มีการจัดทำคู่มือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยร่วมกับคนไทย 3.2 จัดให้มีการประเมินผลแรงงาน หากเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีความประพฤติที่ดี จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่ขาดคุณภาพ 3.3 จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนให้สถานประกอบการเกิดความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

“ควรมีโครงการส่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชาติ มากๆ เพื่อให้เกิดการความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน เช่น จะต้องให้มีการ ทักทายกันในช่วงเช้าและหลังเลิกงานที่มาทำงาน พาไปสถานที่สำคัญต่างๆที่เป็นการเรียนรู้ วัฒนธรรม ทำให้เกิดการสมัครสมานกลมเกลียวเพื่อที่จะนำไปสู่การยอมรับโดยไม่รู้สึถึงความ แตกต่างได้ เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ เช่น การเล่นเกม กีฬาบ้านเขาและบ้านเรา บางอย่างมีความต่างกัน เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.1 จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานที่และนอกสถานที่

“สถานประกอบการควรมีการออกนโยบายที่จะนำระบบไปใช้โดยเริ่มจากการกระตุ้น สภาพแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น มีการสอนโดยการเลียนแบบสำเนียง การพูด สร้างสภาพแวดล้อมให้แรงงานรู้สึกว่าจะต้องใช้ภาษาไทยให้ได้ เป็นต้น และมีการจัดกิจกรรม ทางสังคมวัฒนธรรม เช่น ประเพณีสงกรานต์ บ้านเขาไม่มีพิธีการรดน้ำดำหัว แต่ของไทยเราจะมีการ ขอขมารดน้ำผู้อาวุโส มีการติดตั้งทีวีจอรวมให้แรงงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้ภาษา จัดรายการเสียงตาม สายเพื่อให้เกิดความสนใจในมิติทางด้านวัฒนธรรมมากขึ้น เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“การจัดการเรียนรู้ให้กับแรงงานนั้นควรให้แรงงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ควร มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรมกัน เช่น การจัดแสดงการละเล่นประจำชาติ การเล่าเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติตนเอง หรือแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีติดตัวของแต่ละคนมากัน เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

1.2 จัดให้มีการส่งเสริมการใช้เป็นภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

“ควรมีการกระตุ้นให้แรงงานใช้ภาษาไทยการสื่อสารในระหว่างการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมให้แรงงานรู้สึกว่าจะต้องใช้ภาษาไทยให้ได้”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“การใช้ภาษาไทยเป็นสื่อกลางในการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ถ้าหากในสถานประกอบการมีแรงงานหลากหลายเชื้อชาติที่ทำงานร่วมกัน”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

1.3 จัดให้มีชมรมเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างแรงงานด้วยกัน

“ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมกันมากขึ้น เช่น จัดให้มีชมรมซึ่งจะทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกว่าแรงงานได้รับการดูแลจากสถานประกอบการ มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์อันดี เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ควรจัดให้มีสถานที่เพื่อให้เกิดการพบปะ ปะทะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ ดำเนินกิจกรรมตามวิถีชีวิต เช่น มีคาราโอเกะ สาธิตการทำอาหาร นั่งกินข้าวร่วมกัน เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

“การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ต้องมีความสม่ำเสมอและในการดำเนินกิจกรรมต่างๆต้องมีต่อเนื่อง หากมีการจัดมากก็จะมีคามยั่งยืนและประสบความสำเร็จและเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ในที่สุด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสถานประกอบการและแรงงานด้วย”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

2.1 จัดให้มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นที่เลี้ยงให้กับแรงงานให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ

“การนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้นั้น ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้ประกอบการในการออกนโยบาย มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลโครงการรับผิดชอบติดตามผลลัพธ์ แก้ไขปัญหา

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ถ้ามีแรงงานในระดับเดียวกันเป็นตัวแทนที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้จะได้ประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากแรงงานด้วยกันเขาสามารถทะลุไปกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการของเพื่อนแรงงานได้ เพราะแรงงานบางคนซื่อๆไม่กล้าแสดงออก ถ้ามีเพื่อนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“การมีตัวแทนแรงงานที่เป็นคนที่เขายกย่องอยู่แล้วในสังคมของเขา แรงงานจะเกิดความเต็มใจที่จะให้เป็นแกนนำซึ่งจะเป็นบุคคลที่เป็นสื่อกลางได้เป็นอย่างดี”

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

2.2 จัดให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับแรงงาน

“ควรมีการให้ความรู้โดยเน้นให้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ของสถานประกอบการและสังคม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับแรงงานทั้งแรงงานไทยและต่างด้าวอย่างเสมอภาคให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน แรงงานนั้นจะกลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการ”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2559

“หากสถานประกอบการมีการจัดการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาในเรื่องของการเข้าและลาออกที่บ่อยครั้งของแรงงานได้ด้วยเช่นกัน”

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ควรมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันเช่นจัดแสดงการละเล่นประจำชาติ อธิบายความหมายของการละเล่นนั้น เล่าเรื่องอาหารประจำชาติ ทำอาหารมาแบ่งให้เพื่อนต่างชาติได้ทาน มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันภูมิปัญญาประจำชาติได้ ทำให้แรงงานรู้สึกว่าคุณค่า เป็นต้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

2.3 จัดให้มีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมในสถานประกอบการทั้งแบบในระบบ นอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

“สถานประกอบการควรส่งเสริมให้มีการศึกษาทั้งแบบในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าด้วยกันให้แรงงานเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น เรื่องการสอนภาษาทั้งไทย อังกฤษ และภาษาประจำชาติของแต่ละชาติ มีการเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละชาติ สิ่งที่ดีและไม่ควรทำ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันให้ได้ มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นต้น”

ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ถ้าแรงงานได้ภาษาจะนำไปสู่ประเด็นอื่นๆที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้มากขึ้น”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2559

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำเอาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการที่ส่งเสริมทางด้านสวัสดิการต่างๆ

“การที่สถานประกอบการมีสวัสดิการที่ดี มีการให้ความรู้โดยเน้นให้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ของสถานประกอบการและสังคม มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับแรงงานการให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิในการดำเนินชีวิตและพัฒนาได้ตามความเหมาะสม มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน แรงงานนั้นจะกลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการ เมื่อสถานประกอบการนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดี แรงงานจะรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตัวของสถานประกอบการ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

3.1 จัดให้มีการจัดทำคู่มือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยร่วมกับคนไทย

“การส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานต่างชาติต่างวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านการเปิดการค้าเสรีอาเซียน หากผู้ประกอบการของสถานประกอบการมีนโยบายที่จะสนับสนุนสอดแทรกความรู้ต่างๆ เช่น สอดแทรกการเพิ่มความรู้ในเรื่องภาษาและการสื่อสาร การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันในสังคม และความรู้ด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เขาไม่ทำผิดกฎหมายบ้านเมือง สามารถปรับตัว อยู่ร่วมกันได้ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดทัศนคติที่ดี ไม่มีภาวะกดดัน สามารถผูกมิตร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้ เกิดความสบายใจ ไม่เครียด ไม่มีความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ช่วยเหลือกัน เกื้อกูลกัน เกิดความเป็นที่พึ่งพึ่งไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง แรงงานจะไม่เกิดการคิดถึงบ้าน ไม่รู้สึกอึดอัด ก็จะส่งผลให้แรงงานที่เข้ามาทำงานนั้นสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจนเกิดผลผลิตที่ดี”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ควรมีการจัดทำคู่มือเพื่อเอาไปดำเนินการในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดทางความรู้ ดังนั้นสถานประกอบการต้องให้ความสำคัญกับนโยบายในเชิงปฏิบัติ มีการจัดทำคู่มือให้กับแรงงานในสถานประกอบการ”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่5
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

3.2 จัดให้มีการประเมินผลแรงงาน หากเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีความประพฤติที่ดี จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่ขาดคุณภาพ

“ควรมีการประเมินผลในระยะยาวหรือทุก ๆ เดือน เพื่อเป็นการแก้ปัญหา มีการวัดผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้ประกอบการได้เห็นผลจากการลงทุนลงแรง หากผลลัพธ์ออกมาดีจะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ และโครงการจะสามารถไปต่อได้อย่างยั่งยืน”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“ควรมีการกระตุ้นให้แรงงานใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในระหว่างการทำงาน เช่น แรงงานที่พูดภาษาไทยได้อาจได้ค่าจ้างมากขึ้น เป็นต้น เนื่องจากคนที่สามารถสื่อสารทางด้านภาษาได้ จะสามารถเรียนรู้วัฒนธรรม สามารถปฏิบัติตนได้ดีถูกต้องตามธรรมเนียมปฏิบัติในสังคมไทย จะสามารถอยู่และร่วมทำงานในสถานประกอบการไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงกว่าแรงงานที่ไม่สามารถสื่อสารได้อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างได้เป็นอย่างดี”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

3.3 จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนให้สถานประกอบการเกิดความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน

“สถานประกอบการควรมีการสนับสนุนและผลักดันให้รัฐ กระทรวงแรงงาน กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน เช่น อาจจะมีการเสนอแนะให้สถานประกอบการที่จัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้รับสิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี ถ้าหากรัฐบาลและกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสนับสนุนทางด้านงบประมาณ จะทำให้สถานประกอบการตื่นตัวและสนใจที่จะให้ความสำคัญกับแรงงานมากขึ้น เป็นต้น”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่2
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

“สถานประกอบการควรมีงบประมาณสนับสนุน กระตุ้นให้แรงงานเกิดความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง และควรมีการประเมินผลในระยะยาว และทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่ทำเพื่อสนุกสนานเท่านั้น การวัดผลต้องทำอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เห็นประโยชน์จากการสนับสนุนงบประมาณ”

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

จึงสรุปได้ว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการได้แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

ด้านที่1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งมีมาตรการดังนี้คือ

1. จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ได้แรงงานได้เรียนรู้ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมประเพณีที่สืบสานถ่ายทอดกันมา ให้แรงงานได้มีโอกาสในการเข้าร่วมพิธีการต่างๆที่ได้ปฏิบัติมา ได้ทราบถึงเรื่องราวความเชื่อ ประเพณีต่างๆ สิ่งไม่ควรและไม่ควรปฏิบัติกับเพื่อนต่างชาติที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากเรา และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้แรงงานเกิดความสนใจในวัฒนธรรมของเพื่อนบ้านมากขึ้นเช่นในเรื่องของอาหารการกิน สิ่งของเครื่องใช้การแต่งกาย วิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน ปฏิบัติตน ภาษา และสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. จัดให้มีการส่งเสริมการใช้เป็นภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากแรงงานที่มาจากหลากหลายแหล่งนั้น ส่วนใหญ่ได้พยายามที่จะเรียนรู้ภาษาไทยที่เป็นภาษากลางเพื่อใช้ในการสื่อสาร ดังนั้นหากแรงงานไทยใช้ภาษาพื้นบ้านในการสื่อสารจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างกันได้ ซึ่งอาจจะส่งผลเสียถึงขั้นเกิดการทะเลาะเบาะแว้งกันในความไม่เข้าใจทางด้านภาษา จึงควรจัดสภาพแวดล้อมด้วยการใช้ภาษาไทยเพื่อใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารระหว่างกัน

3. จัดให้มีชมรมเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างแรงงานด้วยกัน เมื่อแรงงานได้มีชมรมเกิดขึ้น แรงงานที่สนใจจะมีสถานที่ที่เป็นทางการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างกัน มีการนำเอาวัฒนธรรมอันดีงามของตนเองมาเผยแพร่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีงาม ผูกมิตร และได้ทำความรู้จักเพื่อนใหม่ๆผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดความสม่ำเสมอในการพบปะสังสรรค์กัน

ด้านที่2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งเสริมทางการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งมีมาตรการดังนี้คือ

1. จัดให้มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับแรงงานให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ระหว่างที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ หากแรงงานมีปัญหาความไม่เข้าใจแรงงานสามารถปรึกษากับตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อเป็นผู้ช่วยประสานงานต่างๆ

2. จัดให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับแรงงาน เช่น การร่วมกันกับแรงงานในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เป็นต้น และการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น คำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สถานที่ท่องเที่ยว วัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิตของแต่ละชาติ เป็นต้น เนื่องจากแรงงานบางคนอาจจะมีนิสัยส่วนตัวไม่กล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นต่างๆ การพูด สนทนา หรือสอบถามเมื่อเกิดปัญหาทางการสื่อสาร การมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เป็นการให้แรงงานได้เรียนรู้คำศัพท์ที่จำเป็นต่อการ

ดำรงชีวิต ทำให้แรงงานเกิดความรู้ได้ผ่านการอ่านผ่านตาทุกๆวันทำให้เกิดการซึมซับความรู้ไปโดยปริยาย อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3. จัดให้มีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมในสถานประกอบการทั้งแบบในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากในสถานประกอบการบางแห่งนั้นรับแรงงานที่มาจากถิ่นฐานแรงงานบางคนไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งการรู้ภาษานั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่จะเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ ดังนั้นการเรียนภาษาและวัฒนธรรมจึงเป็นการสิ่งที่สำคัญแก่แรงงานในการประกอบอาชีพ ใช้ชีวิตประจำวันและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน

ด้านที่3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านสวัสดิการต่างๆ ซึ่งมีมาตรการดังนี้

1. จัดให้มีการจัดทำคู่มือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยร่วมกับคนไทย หากแรงงานมีคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการอยู่อาศัยในประเทศไทย แรงงานจะได้ทราบว่าสิ่งใดที่สามารถทำได้หรือไม่ได้ และควรปฏิบัติตนอย่างไร หากมีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยและในสถานประกอบการที่มีแรงงานที่มีความแตกต่างหลากหลายกัน

2. จัดให้มีการประเมินผลแรงงาน หากเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีความประพฤติที่ดี จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่ขาดคุณภาพ เนื่องจากแรงงานที่มีความรู้ดี และสามารถสื่อสารได้นั้นจะเป็นแรงงานที่มีความสามารถ และแรงงานที่มีความรู้ยังสามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับแรงงานที่ขาดความรู้ความสามารถอีกด้วย ดังนั้นแรงงานที่มีความสามารถมากจึงควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ควรมีการประเมินผลแรงงานเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่แท้จริงของแรงงานด้วย

3. จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนให้สถานประกอบการเกิดความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน สถานประกอบการควรมีงบประมาณในการส่งเสริมให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้ หากผู้บริหารไม่ได้ผลักดันและมีงบประมาณในส่วนนี้ไว้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการจะเกิดได้ยาก แรงงานจะต่างกันต่างอยู่อาศัยโดยไม่มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ไม่ต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของคนชาติอื่น ไม่ต้องการสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติและจะจับกลุ่มกันเฉพาะในหมู่เหล่าของตนเอง หากสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอ แรงงานจะรู้จักการใช้เวลาว่างในการทำงานเพื่อส่วนรวม มีความต้องการจะเข้าร่วมกลุ่มกันมากขึ้น ลดความคิดถึงบ้าน อยากที่จะเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ไม่รู้สึกว่ตนขาดคุณค่า เรียนรู้ที่จะทำงานกันเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันเชิงบวกมากขึ้น รู้จักคิดและแสดงความคิดเห็น เพื่อให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

1.1 ศึกษาจากเอกสาร บทความ วารสาร สื่อวีดิทัศน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา การเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเห็นคุณค่าในตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือ

1.2 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยการสอบถามจากผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าแรงงาน และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

1.3 ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยการสอบถามจากแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในวัตถุประสงค์ระยะที่ 1 มา(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยผลที่ได้จากการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.2 (ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.3 ทำการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่านเพื่อร่วมออกความคิดเห็นในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.3 สรุป(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.4 ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเพื่อนำโครงการนี้ไปสู่การทดลองปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้เข้าติดต่อประสานงานผ่านทางเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารระดับสูงซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

2.5 ผู้วิจัยได้นำระบบที่ได้เข้าทำการทดลองใช้จริงซึ่งได้ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทางผู้วิจัยได้ร่างขึ้น

2.6 ประเมินผลที่ได้จากการทดลองระบบกับแรงงานในสถานประกอบการโดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นผู้สังเกตการณ์และตัวแรงงานเองได้ประเมินความเข้าใจของตนเอง

2.7 สรุประบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการจากการนำเอา ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไป ใช้

3.1 เมื่อได้(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมแล้ว ผู้วิจัย ได้เข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ออกความคิดเห็นในข้อเสนอเชิงนโยบายและ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.2 สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการระบบการเรียนรู้ เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปใช้และพัฒนาต่อไป

จากกระบวนการดำเนินการวิจัยดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น สามารถแบ่งการนำเสนอโดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 1 การสรุปผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำเสนอสรุปผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 การสรุปผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจใน วัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการ อยู่ร่วมกัน

จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความ เข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดย ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน และสรุปผลการวิเคราะห์การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาและความต้องการ ในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา ได้จำนวน 12 หัวข้อโดยคัดเลือกจาก ความต้องการของแรงงานในระดับมากขึ้นไปและระดับปานกลาง

ความต้องการที่แรงงานมีดังนี้ ความต้องการทางด้านการปรับตัวคือ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อน กับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลังความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ ร่วมกันคือ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึงพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงาน

ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4) ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางการเรียนรู้คือ 1) เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2) เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ

ปัญหาของแรงงานมีดังนี้ ปัญหาทางการปรับตัวคือ 1) การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2) สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3) การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4) การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5) ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางการอยู่ร่วมกันคือ 1) การพึ่งพาอาศัยกัน 2) การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3) การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4) ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5) การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาทางการเรียนรู้คือ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2) ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ

ผลการวิจัยจากการเพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

1. สภาพพื้นฐาน

สภาพพื้นฐานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยแรงงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี รองลงมาคือ 31 – 40 ปี และต่ำกว่า 20 ปี ตามลำดับ โดยที่แรงงานส่วนใหญ่มีสถานะแต่งงานแล้ว รองลงมาคือ โสด และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ด้านการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าเรียนอายุ 5 – 7 ปี รองลงมาคือไม่ระบุอายุ และ 8 – 10 ปี ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ในระบบการศึกษาเป็นเวลา 4 – 7 ปี รองลงมาคือ 8 – 11 ปี และไม่ระบุระยะเวลา ตามลำดับ

ด้านการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่า 7 ปี รองลงมาคือ 7 – 14 ปี และ 15 – 21 ปี ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงาน และมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 8,001 – 9,000 บาท รองลงมาคือ 7,001 – 8,000 บาท ตามลำดับ

2. ลักษณะการดำรงชีวิต

ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้ผลดังนี้

กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำมากที่สุดคือเล่นกีฬา รองลงมาคือจับกลุ่มคุยกัน และสนทนาออนไลน์ ตามลำดับ ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบรายวัน รองลงมารายเดือน

และสัญญาจ้างมีระยะเวลา ตามลำดับ สาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานมีการย้ายงานมากที่สุดคือไม่ชอบงาน รองลงมาคือตามเพื่อน และไม่ชอบเพื่อน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ลักษณะการดำรงชีวิตตามที่ได้เก็บข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้ผลดังนี้

ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานในเรื่องของที่พักส่วนใหญ่เป็นบ้านเช่า รองลงมาคือที่พักของสถานประกอบการ และบ้านของตนเอง ตามลำดับ กิจกรรมยามว่างส่วนใหญ่คือเล่นกีฬา รองลงมาคือดูหนัง ดูละคร และท่องเที่ยว ตามลำดับ และแรงงานโดยส่วนใหญ่คิดว่าเรื่องที่ทำให้ให้อึดใจในครั้งแรกเมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่คือภาษา รองลงมาคืออาหารการกิน และเพื่อนต่างถิ่น ตามลำดับ สำหรับสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเมื่ออยู่กับเพื่อนต่างชาติได้ ส่วนใหญ่คือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ รองลงมาคือสร้างสัมพันธ์ภาพ และพูดคุย ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลของปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.1 ข้อมูลจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

2.1.1 ด้านบุคลิกลักษณะ

บุคลิกลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม แรงงานมีบุคลิกลักษณะในด้านของความขยันโดยผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ จำมีความเห็นว่าแรงงานพม่ามีความขยันมากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา การไม่เลือกงานแรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา ความอดทนแรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา กินอยู่ง่ายแรงงานไทยมากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา ความซื่อสัตย์แรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุด คือแรงงานกัมพูชา รักนายจ้างแรงงานไทยมากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา ทำงานเรียบร้อยแรงงานไทยมากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา มีน้ำใจแรงงานไทยมากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา ก้าวร้าวใช้กำลังแรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานลาว โหดร้ายแรงงานพม่าและแรงงานกัมพูชามากที่สุด น้อยที่สุดคือลาว ตรงต่อเวลาแรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา รักพวกพ้องแรงงานไทยและแรงงานพม่ามากที่สุด น้อยที่สุดคือแรงงานกัมพูชา

2.1.2 ด้านการปรับตัว

การปรับตัวของของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีการแนะนำให้ความรู้พื้นฐาน เพื่อให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม สำหรับสาเหตุที่ไม่สามารถการแนะนำได้เนื่องจากขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา รองลงมาคือ บุคลากรในสถานประกอบการ ยังไม่มีความพร้อมขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ระหว่าง

แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ความเป็นอยู่ได้มากที่สุดคือ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น กีฬา เป็นต้น รองลงมาคือภาษา สำหรับสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้มากที่สุดคือ สร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร รองลงมาคือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ โดยในช่วงแรกของการปรับตัว เรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดคือ ภาษา รองลงมาคือ ความไม่เป็นระเบียบ

2.1.3 ด้านการอยู่ร่วมกัน

การอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยมีสาเหตุหลักมาจาก มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน รองลงมาคือ มีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสาร รองลงมาคือ แบ่งแยกพวกพ้อง วัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยมีสาเหตุหลักมาจากแรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา รองลงมาคือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน วิธีที่จะทำให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้มากที่สุดคือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ รองลงมาคือ จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในไทย ปัญหาที่พบมากที่สุดเมื่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกันคือ ความสะอาด รองลงมาคือ ระเบียบวินัย

การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดี ผลดีของการทำงานร่วมกันคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลิกงาน แต่มีผลเสียในการทำงานร่วมกัน ผลเสียของการทำงานร่วมกันคือ แรงงานต่างด้าวปกครองยาก

2.1.4 ด้านการเรียนรู้

สำหรับความต้องการในการใช้ชีวิตร่วมกันแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้ สาเหตุที่ต้องการเพราะอยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น ส่วนกลุ่มที่ไม่ต้องการสาเหตุที่ไม่ต้องการเพราะ ไม่ต้องการสูงส่งกับชาติอื่น หากมีโอกาสให้ความรู้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอยากให้ความรู้ด้านภาษามากที่สุด รองลงมาคือเรื่อง กฎ ระเบียบ และความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคือ ภาษา รองลงมาคือความคิดเห็นที่ต่างกัน และสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวคือ ความอยากรู้อยากเห็น รองลงมาคือ ความผิดพลาดในอดีต ทำให้อายากรู้เพิ่มเติมและความต้องการส่วนตัวที่อยากรู้เพิ่มเติม

2.2 ข้อมูลจากการสอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2.2.1 ด้านปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา

จากการเก็บข้อมูลพบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา มีปัญหาในด้านการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมดังนี้

ปัญหาทางด้านการปรับตัวมีดังนี้ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันมีดังนี้ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับ

ปัญหาทางการเรียนรู้มีดังนี้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

2.2.2 ด้านความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา

จากการเก็บข้อมูลพบว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชามีความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมดังนี้

ความต้องการทางด้านการปรับตัวมีดังนี้ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลังความแตกต่าง ตามลำดับ

ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันมีดังนี้ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้สึกลังความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ตามลำดับ

ความต้องการทางด้านการเรียนรู้มีดังนี้ 1)เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้ผลจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมดังนี้

จากผลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาเป็นประเด็นในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งประเด็นที่นำมาใช้ทางด้านปัญหาและความต้องการของแรงงานมีดังนี้คือ

1. ด้านการปรับตัว พบว่าแรงงานพบปัญหาในด้านการใช้คำพูดและการใช้ท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาสมากที่สุด รองลงมาคือ มีปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาในการสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ ต้องการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติได้ รองลงมาคือต้องการสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ และต้องการแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านการอยู่ร่วมกัน พบว่าแรงงานมีปัญหาในด้านการพึ่งพาอาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ และมีปัญหาด้านการช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ มีความต้องการอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึ่งพาอาศัยกัน รองลงมาคือ มีความต้องการมีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

3. ด้านการเรียนรู้ พบว่าแรงงานมีปัญหาในด้านความไม่เข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ มากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ และไม่รู้ว่าจะทำอะไรแล้วเพื่อนต่างชาติไม่ชอบ ตามลำดับ ส่วนความต้องการที่แรงงานต้องการมากที่สุด คือ มีความต้องการเรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ รองลงมาคือมีความต้องการเรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และ มีความต้องการเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบผลการศึกษาว่าปัจจัยด้านบริบทมีความสำคัญมาก เนื่องจากมีความเฉพาะของแต่ละสถานประกอบการ มีสภาพพื้นฐานและลักษณะการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน จึงได้ปรับเปลี่ยนกรอบในแบบจำลองโดยการนำเอาบริบทร่วมกับปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่กระบวนการต่าง ๆ ในระบบต่อไป

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาระบบใน 3 ประเด็น ได้แก่

1. การนิยามความหมาย ที่มีการเพิ่มการนิยามด้านบริบท เนื่องจากผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบริบทมีความสำคัญ และมีความเฉพาะเจาะจงจึงมีความจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องกำหนดขอบเขตของการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเพื่อนำไปสู่การสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มในขั้นตอนต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มการกำหนดนิยาม กลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้ และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้มีขอบเขตนิยามความหมายที่สอดคล้องกับสภาพบริบทและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการสนทนากลุ่มต่อไป

2. ปัจจัยนำเข้า จากเดิมกรอบของระบบเริ่มต้นกระบวนการด้วยบริบทและนำไปสู่ปัจจัยนำเข้า แต่เนื่องจากผลการวิเคราะห์ พบว่าบริบทเป็นสิ่งที่สนับสนุนร่วมกับปัจจัยนำเข้าเพื่อนำไปสู่กระบวนการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับกรอบโดยใช้บริบทร่วมกับปัจจัยนำเข้านำไปสู่ขั้นตอนกระบวนการซึ่งจะทำให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เฉพาะมากขึ้น

3. กระบวนการ โดยร่างครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการไว้ 3 ขั้นตอน แต่เมื่อได้สำรวจสภาพการทำงานสถานประกอบการแล้วพบว่ากระบวนการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบอ้อมๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการนำระบบไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการจริงมากขึ้น

เมื่อได้(ร่าง)ระบบในแบบร่างที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำไปจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปผลการสนทนากลุ่ม แยกตามประเด็นได้ดังนี้

1. บริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะของการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานของแต่ละเชื้อชาติ สัดส่วนของกลุ่มเชื้อชาติในสถานประกอบการเดียวกันที่มีสัดส่วนไม่เท่ากัน ทำให้ปัญหาความขัดแย้งยังคงอยู่ ข้อเสนอแนะคือผู้วิจัยควรศึกษาถึงบริบทวัฒนธรรมเฉพาะที่นำไปสู่การยอมรับผู้อื่น ควรมีการศึกษาถึงการปรับตัว การสร้างพื้นที่ร่วมที่เหมาะสมในการปฏิสังสรรค์ร่วมกัน เป็นต้น

2. ปัจจัยนำเข้า ผู้วิจัยควรคำนึงถึงการศึกษาเพิ่มเติมถึงด้านสังคมและวัฒนธรรม และการสื่อสาร สภาพแวดล้อมและขนาดของสถานประกอบการ ส่วนในด้านของแนวคิด ผู้เข้าร่วมเห็นว่าในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีระบบเป็นตัวหลัก นอกจากนี้ควรศึกษาเพิ่มทางด้านสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยนำเข้าคือ ควรมีการศึกษาในเรื่องของสภาพพื้นฐานของแรงงาน และสถานประกอบการ ช่วงเวลาที่แรงงานว่างในการจัดกิจกรรม เป้าหมายที่แรงงานต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการนำระบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบการเรียนรู้ครั้งนี้ควรเน้นการบูรณาการของแนวคิดในปริมาณที่เหมาะสม เนื่องจากหากมีจำนวนมากเกินไปอาจทำให้ระบบมีความซับซ้อน และผู้นำไปใช้รู้สึกต่อต้านต่อระบบที่ยืดเยื้อการยอมรับมากเกินไป

3. กระบวนการ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้กิจกรรมทางด้านประเพณี กีฬา การจัดบอร์ดให้ความรู้ เป็นสื่อกลางและให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างการยอมรับต่อกันทั้งในและนอกสถานประกอบการ

4. ผลลัพธ์ ผู้วิจัยควรคำนึงถึงการประเมินที่สอดคล้องต่อกระบวนการพัฒนาระบบ เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ประเมินได้ยาก ดังนั้นผู้วิจัยควรเพิ่มการประเมินด้วยการสังเกตร่วมด้วย

5. การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับความเฉพาะทางด้านบริบทของแต่ละสถานประกอบการ ความรู้พื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ และความแตกต่างของช่วงวัย เน้นการแก้ปัญหาด้านภาษา การสื่อสาร เพื่อลดอุปสรรคในการสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทางด้านการจัดกิจกรรม ได้เสนอแนะให้จัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกัน และทุกเชื้อชาติสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ อย่างไรก็ตามควรเริ่มจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการก่อนเพื่อนำไปสู่การเห็นคุณค่าของการยอมรับความหลากหลายและความอยากที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้เข้าร่วมได้เสนอให้เจาะจงการศึกษาเป็นกลุ่มเชื้อชาติและการยอมรับระหว่างเชื้อชาติ เพิ่มการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อนำมาวิเคราะห์และได้ตัวเลขเพื่อเป็นการยืนยันทางสถิติ รวมถึงใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนถึงปัญหาในการนำระบบไปปรับใช้ในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการควบคุมสัดส่วนของเชื้อชาติในโรงงาน ผู้วิจัยอาจมีการปรับเปลี่ยนการศึกษาโดยเริ่มจากการยอมรับของแรงงานไทยต่อแรงงานต่างชาติก่อน แล้วจึงนำไปสู่การศึกษาแรงงานต่างชาติที่ยอมรับผู้อื่น

หลังจากที่ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มและผู้วิจัยได้นำระบบไปทดลองผ่านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปผลการนำระบบไปทดลองใช้ในสถานประกอบการโดยแบ่งออกเป็น 1) การวิเคราะห์ความเข้าใจของผู้เข้าร่วม โดยผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในด้านการแต่งกายมากที่สุด รองลงมาคือความเข้าใจในด้านอาหาร และด้านการปฏิบัติตนตามลำดับ โดยพบว่ามีความเข้าใจในด้านภาษาน้อยที่สุด 2) การประเมินความเหมาะสมในการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมเห็นว่าวิธีการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือทำให้ความเข้าใจทางด้านการปฏิบัติงาน และด้านสถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยพบว่าระยะเวลาในการเรียนรู้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด 3) การประเมินความเข้าใจของแรงงาน โดยผู้เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยพบว่าแรงงานมีความเข้าใจในด้านภาษามากขึ้น สามารถโต้ตอบกลับได้อย่างเหมาะสม โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือการมีรากศัพท์ที่คล้ายกัน, ด้านการแต่งกายแรงงานสามารถบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะของวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้ โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือการมีรากฐานวัฒนธรรมเดิมที่ใกล้เคียงกัน, ด้านอาหารการกิน มีความเข้าใจและสามารถอธิบายถึงเครื่องปรุง และวัตถุดิบสำคัญได้ โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือความอร่อยของอาหารทำให้จดจำได้ง่าย และด้านการปฏิบัติตน ผู้เข้าร่วมมีการปฏิบัติตัวที่ดีต่อกันมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยมากขึ้น โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือระยะเวลาที่ทำงานร่วมกันนานทำให้เกิดการยอมรับกันมากขึ้น นอกจากนี้ผลการประเมินถึงความเหมาะสมในการดำเนินงานจากผู้เกี่ยวข้องกับแรงงาน เห็นว่าวิธีการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม มีความสนุกสนาน ก่อให้เกิดการพยายามและสามารถทำความเข้าใจผู้อื่นได้ โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ด้านระยะเวลามีความ

เหมาะสม สั้นและกระชับ ด้านสถานที่ มีความกว้างขวางและมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการอยู่ร่วมกันของหลากหลายเชื้อชาติ 4) ข้อเสนอแนะจากแรงงาน พบว่ามีการเสนอแนะ ด้านเนื้อหาที่ควรเน้นการสอนศัพท์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านการสื่อสารแนะนำว่าคนไทยควรใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารในที่ทำงาน ไม่ใช้ภาษาท้องถิ่น ภาษาประจำภาค ด้านสื่อการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยเฉพาะตัวบอร์ดที่ให้ความรู้กับพนักงาน เพราะแรงงานบางคนยังไม่กล้าพูดออกเสียงซึ่งบอร์ดให้ความรู้สามารถช่วยเหลือให้แรงงานสามารถหัดอ่านออกเสียงได้

จากนั้นผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงพัฒนาจากร่างครั้งที่ 2 ดังนี้ ส่วนแรกได้เพิ่มเติมการสรุปความต้องการและปัญหาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะเวลาที่ 1 รวมถึงการขยายความถึงประโยชน์ของการดำเนินตามระบบ นอกจากนี้จากผลการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมได้แนะนำให้บรรยายถึงการดำเนินการตามระบบอย่างกระชับในส่วนแรก เพื่อความสะดวกต่อการทำความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในส่วนของการอธิบายนิยามความหมาย ผู้วิจัยได้ตัดนิยามบางตัวที่ไม่เกี่ยวข้องออกและคงไว้เฉพาะนิยามที่จำเป็น เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจในการให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ในส่วนขององค์ประกอบที่สำคัญด้านต่าง ๆ มีการปรับปรุงตามผลการสนทนากลุ่มที่ได้ให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะ ผู้วิจัยจึงเพิ่มการอธิบายสภาพพื้นฐานให้สอดคล้องตามความเป็นจริงมากขึ้น พร้อมทั้งในด้านองค์ประกอบมีการปรับการอธิบาย ถึงองค์ประกอบด้านผู้บริหารระดับสูง เพิ่มการศึกษาด้านสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับผลการทดลองใช้ระบบและการเสนอแนะของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และสามารถสรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกออกเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่ามีเหมาะสมแต่ควรคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ทักษะ และทักษะของแรงงานที่แตกต่างกัน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทในอนาคต นอกจากนี้ยังเห็นว่าควรมีการนำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยผลักดันด้านวิชาการ และเปิดโอกาสให้สถานที่ทำงานเป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้ได้ในทุกสถานที่ 2) ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสามารถเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ เนื่องจากระบบสามารถผลักดันการทำงานของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะแรงงานทำงานด้วยความสุขใจสามารถเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับสถานประกอบการและเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการเปิดการค้าเสรีอาเซียน 3) ข้อดีและข้อเสีย ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่าระบบมีข้อดีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 3.1) ด้านแรงงาน นั่นคือแรงงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันมากขึ้น จึงเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงาน แรงงานได้รับการพัฒนาความรู้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม จนเกิดการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน และทำให้เกิดความพยายามในการสื่อสารร่วมกัน 3.2) ด้านสถานประกอบการ มีแรงงานที่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ และสถาน

ประกอบการถูกส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี มีผลผลิตที่ดีมากขึ้น 3.3) ด้านผลประโยชน์ของประเทศ เนื่องจากระบบสามารถตอบสนองต่อนโยบายการดูแลแรงงานต่างเชื้อชาติ จึงเป็นการลดความขัดแย้ง สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขไม่ก่อปัญหาทางสังคม และ 3.4) ด้านกระบวนการที่นำมาใช้ มีลักษณะเป็นขั้นตอน แต่ละกิจกรรมเริ่มจากปัญหาและความต้องการของแรงงานเองทำให้การประยุกต์ใช้ระบบสามารถทำได้ง่าย และระบบเปิดโอกาสให้สามารถสอดแทรกกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานได้จึงเป็นการจูงใจให้เกิดการยอมรับและแผ่ขยายไปได้กว้างมากขึ้น ในส่วนของข้อเสีย คือ มีการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยไม่ครอบคลุม โดยในส่วนของ การนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการ ยังขึ้นอยู่กับ การเห็นความสำคัญของเจ้าของกิจการและฝ่ายบุคคล การเก็บผลในระยะยาว 4) กระบวนการสร้างความยอมรับ กระบวนการสร้างการยอมรับควรเริ่มจากการสร้างคุณค่าและเห็นความจำเป็นต่อการยอมรับ และประโยชน์ที่จะได้รับจากนั้นจึงใช้กระบวนการสื่อสารมาช่วยลดอุปสรรคด้านภาษาผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยกิจกรรมเหล่านี้ต้องเกิดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้เกิดการเห็นคุณค่าและยอมรับได้ในที่สุด 5) ปัจจัยเชื่อมระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวเชื่อมระบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 5.1) ตัวแทน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่าง ได้รับการยอมรับ 5.2) การมีส่วนร่วมของแรงงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 5.3) ตัวกิจกรรมมีความน่าสนใจและดึงดูดให้เข้าร่วม นั่นคือการเปิดโอกาสให้แสดงออกได้อย่างอิสระ และ 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงการประยุกต์ใช้ระบบ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 6.1) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.2) กิจกรรม ควรมีกิจกรรมที่น่าสนใจ เน้นการมีส่วนร่วม และ 6.3) การปรับพื้นฐานก่อนการดำเนินการตามระบบ ด้านพื้นฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ

ในการการสร้างระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมสามารถสรุปผลการปรับปรุงพัฒนาระบบได้ดังนี้ ปรับเปลี่ยนรายละเอียดและการขยายความด้านคุณลักษณะสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจุบันนำเข้า เช่น แรงงานมีการเพิ่มคุณสมบัติเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร ด้านผู้บริหาร ได้เพิ่มความสำคัญในแง่ของการเป็นผู้ให้นโยบาย ผู้ผลักดันให้เกิดแผนงาน เป็นต้น ส่วนด้านฝ่ายบุคคล ได้เพิ่มการอธิบายคุณสมบัติที่พึงมี ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและอธิบายชี้แจงแก่แรงงานได้ เป็นผู้สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการจัดการแผนงาน และดำเนินการตามแผนงาน จึงนำมาสู่ผลของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

จากที่ผู้วิจัยได้อธิบายกระบวนการพัฒนาดังข้างต้น จึงสรุปได้ว่าระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

1. บริบท คือแรงงานภาคอุตสาหกรรมประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเดียวกัน โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐาน ได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายวัน มีความต้องการปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมีความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุข ที่ประกอบไปด้วยสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต และ นโยบายของสถานประกอบการ ซึ่งสภาพพื้นฐานและลักษณะการดำรงชีวิตนั้นเป็นผลที่ได้จากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นในการสรุปผลในหัวข้อสรุปผลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตพื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกัน ส่วนนโยบายของสถานประกอบการนั้นได้มีความสำคัญในบริบทที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากข้อค้นพบซึ่งผู้วิจัยพบว่ นโยบายของสถานประกอบการหรือการมีการกำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่ชัดเจนให้กับแรงงานในสถานประกอบการจะทำให้เป็นต้นแบบกระตุ้นให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น อีกทั้งหากผู้ประกอบการระดับสูงได้ให้ความเอาใจใส่กับแรงงานทางด้านนี้จะเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของแรงงานและยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับองค์กรอีกด้วย

2. ปัจจัยนำเข้าที่ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร แรงงานภาคอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สังคมและวัฒนธรรม การสื่อสาร ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เป้าหมายในการเรียนรู้ สถานที่สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้ 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดจะสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้สนับสนุนโดยการให้นโยบาย ทูสนับสนุนด้านงบประมาณ วิชาการ การพัฒนาบุคลากร หรือแหล่งทรัพยากรอื่นที่ก่อให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นจะต้องเป็นผู้ให้โอกาสสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ 2) แรงงานนั้นเป็นแรงงานที่มีความสนใจ ใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น มีความสมัครใจ ที่จะเข้าร่วมเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ซึ่งอาจจะ เป็นเพื่อนที่มีสถานภาพเดียวกันหรือเพื่อนแรงงานต่างชาติที่มีสถานภาพที่ 3) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารระดับสูงและแรงงาน คอยแนะนำช่วยเหลือ สามารถอธิบายและชี้แจงได้อย่างชัดเจน ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน กระตุ้นการมีส่วนร่วมให้กับแรงงานในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและกระตุ้นในแรงงานเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ติดตามกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี สังเกตการณ์เข้าร่วมของกิจกรรม ติดตามและประเมินผล 4) การสื่อสารนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างมิตรสัมพันธ์ไม่

ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวัฒนธรรม หรืออวัจนภาษา การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามธรรมชาติตามวิถีชีวิตที่ดำเนินไปในแต่ละวัน การสื่อสารจึงเป็นอีกหัวใจหนึ่งที่สำคัญในการสร้างการปฏิสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรี แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก สิ่งที่ต้องการ เกิดความเข้าใจและตอบสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม 5) สังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวมากับตัวแรงงาน ซึ่งแรงงานแต่ละคนมาจากต่างถิ่นฐาน ต่างวัฒนธรรม ดังนั้นแรงงานที่เข้ามาอยู่ร่วมกันนั้นจะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างชาติมาเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความเหมือนและความแตกต่างกันอันนำมาซึ่งการปรับตัวเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข 6) ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมมีความสำคัญ เนื่องจากจะต้องเป็นเวลาหลังจากเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ของแรงงานในการเข้าร่วมกิจกรรม และควรมีระยะเวลาเหมาะสมพอสมควรเพื่อความสัมพันธไมตรี ความต่อเนื่องอย่างน้อยที่สุดสัปดาห์ เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสำหรับการฝึกอบรม 7) เป้าหมายในการเรียนรู้ จะนำไปสู่ความสำเร็จหากตัวผู้บริหารระดับสูงและแรงงานภาคอุตสาหกรรมเองรู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ทางใดที่จะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและสถานประกอบการ 8) สถานที่สำหรับการเรียนรู้จะต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีผู้แนะนำแหล่งความรู้ให้แรงงานได้ค้นคว้าหาข้อมูล ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ที่จำเป็นจะต้องอยู่ในสถานประกอบการ อาจจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่อยู่ภายนอกสถานประกอบการแต่เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับแรงงานในสถานประกอบการได้ที่มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

3. กระบวนการนั้นได้มีการแบ่งกระบวนการออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่1 กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ ส่วนที่2 กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการนั้นได้ทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นคู่ขนานมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่1 กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่1 เชิญชวนแรงงานที่สมัครใจโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์การจะทำการติดประกาศเชิญชวนให้แรงงานในสถานประกอบการที่สมัครใจและเสนอตนเองที่จะเข้าร่วมเพื่อทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่2 ลงมือทำงานร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องร่วมกันพิจารณาลงมือทำงานพัฒนา นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่กระชับระหว่างแรงงานเพื่อการเรียนการยอมรับวัฒนธรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติของการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งการวางแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วย กำหนดวัตถุประสงค์

เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 2.1) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานในการดำเนินตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2.2) จัดทำประมาณการงบประมาณที่จะใช้จ่ายแหล่งเงินทุนในการดำเนินงานตามแผนโดยของประมาณสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ 2.3) จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยแรงงานในการตรวจสอบสภาพสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงาน 2.4) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ควรเป็นผู้ประสานงานให้เนื่องจากแรงงานนั้นอาจจะมีปัญหาในการสื่อสารกับบุคคลภายนอกและขาดความรู้ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อการทำงานในครั้งต่อไป 2.5) ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงานโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยในการตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงานก่อนนำเสนอให้กับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้นั้นต้องสามารถตอบสนองเป้าหมายวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 2.6) ประชุมกันเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานที่เป็นแกนหลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องช่วยกันหาข้อสรุปว่าจะดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่3 ดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงานจะดำเนินงานตามแผนงาน ระยะเวลา ขอบเขตของงาน ที่ได้ตกลงกันไว้โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของกลุ่มแรงงาน จัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ จัดการกับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือให้ความกระจ่างให้ในกรณีที่แรงงานสงสัยและต้องการความช่วยเหลือ ตรวจสอบผลงานของแรงงาน ร่วมกันกับแรงงานในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้โดยปริยาย

ขั้นตอนที่4 ติดตามและประเมินผล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องเป็นผู้ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงานของแรงงาน มีเกณฑ์การวัดผลงาน มีการมอบรางวัล หลังจากที่ทำ การประเมินผลจะทำการปรับเป้าหมายหรือกำหนดเป้าหมายใหม่เพื่อรักษาและยกระดับการทำงาน ให้การทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการประเมินผลการเรียนรู้นั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตพฤติกรรมของแรงงานระหว่างการทดลองระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยคำนึงถึงการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุม ภาษา อาหาร แต่งกายและการปฏิบัติตน

ส่วนที่2 กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันเป็นการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เกิดจากการพบปะสังสรรค์ผ่านพูดคุย การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะ ทักทายกันในชีวิตประจำวัน โดยกระบวนการเรียนรู้กันเองตามวิถีชีวิตของแรงงานนั้นแรงงานได้มี ตัวแทนแรงงาน เพื่อนคู่หู หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้ข้อมูล เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจของแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่1 เกิดความสนใจและมีความต้องการที่จะเรียนรู้ แรงงานที่เกิดความสนใจ จะมีความต้องการที่เรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคม

ขั้นตอนที่2 เกิดการเรียนรู้จากการสังเกตการณ์นำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์ แรงงานได้เรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตน วิถีการใช้ชีวิตของเพื่อนต่างชาติ ถ้าแรงงาน เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามสำหรับตัวเองแรงงาน เกิดความชอบแรงงานจะนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติหรือเกิดการ เลียนแบบพฤติกรรม เช่น แรงงานเห็นว่าการแต่งกายของเพื่อนสวยงาม เหมาะสม มีรสนิยม ตามยุค สมัย แรงงานก็จะนำไปปฏิบัติตามบ้างเพื่อให้ตนเองสามารถเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้นๆได้ เป็น ต้น

ขั้นตอนที่3 หากคำตอบให้กับตนเองในกรณีที่มีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจัด ข้อสงสัยที่ตนเองมี ซึ่งแรงงานอาจจะหาความรู้เพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆเช่น สื่อออนไลน์ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆที่ตนเองสนใจเพื่อจัดข้อสงสัย เป็นต้น

ขั้นตอนที่4 นำสิ่งที่ดีงามไปใช้ประโยชน์ตามสภาวะการณ์และโอกาสที่เกิดขึ้นหลังจาก ที่แรงงานได้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้แล้ว แรงงานคิดว่าสิ่งที่แรงงานได้รู้มานั้นมันเป็นประโยชน์ ก็จะมาประยุกต์ใช้เอาไปปฏิบัติตามสภาวะการณ์เพื่อให้เหมาะสมกับโอกาส แต่หากแรงงานไม่เกิด ความสนใจในสิ่งนั้น แรงงานจะไม่เกิดการค้นหาคำตอบเพิ่มเติม แต่จะใช้ความรู้ที่ตนได้รับมาตาม โอกาสหรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในโอกาสครั้งต่อไป

4. ผลลัพธ์ที่ได้มีดังต่อไปนี้คือ 1)แรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้รับความรู้ความเข้าใจใน วัฒนธรรมของแต่ละชาติ เกิดทักษะสามารถนำความแตกต่างมาแลกเปลี่ยนกัน สามารถปรับตัว อยู่ ร่วมกันและเรียนรู้ จนเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติ ยิ้มแย้มแจ่มใสไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง มีจิตสำนึกที่ดี มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในองค์กร และ2) สถาน ประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เกิดเป็นการเรียนรู้ใน สถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้แสดงความเห็นและเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปใช้ในสถานประกอบการจำนวน 5 ท่าน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้ดังนี้

1. มาตรการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

1.1 จัดโครงการส่งเสริมด้านจัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ เพื่อลดความคิดถึงบ้าน และไม่รู้สึกอึดอัดในการอยู่อาศัยในประเทศไทย มีการทักทายกันในตอนเช้าเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพความเป็นมิตรที่ดี เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดรายการเสียงตามสายที่เล่าถึงวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชาติ มีการละเล่นการแสดงประจำชาติ การเปิดเพลง สร้างสภาพแวดล้อมให้แรงงานรู้สึกมีความต้องการที่จะเรียนรู้ มีกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรม สร้างมิตรภาพกับคนไทย จัดให้มีการส่งเสริมการใช้เป็นภาษาไทยเป็นภาษากลางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานในสถานประกอบการสื่อสารกันในภาษาเดียวกัน และเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น เป็นต้น

1.2 จัดให้มีชมรมเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างแรงงานด้วยกัน เพื่อให้แรงงานมีสถานที่ที่มึคนที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกันมาเกิดการแลกเปลี่ยนรู้และรู้จักกันมากขึ้น

2. มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1 จัดให้มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยการความสะดวกที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับแรงงานให้คำปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆระหว่างที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการ

2.2 จัดให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับแรงงาน เช่น การร่วมกันกับแรงงานวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สถานที่ท่องเที่ยว วัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิตของแต่ละชาติ เป็นต้น

2.3 จัดให้มีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมในสถานประกอบการทั้งแบบในระบบ นอก ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. มาตรการส่งเสริมด้านสวัสดิการต่างๆ

3.1 จัดให้มีการจัดทำคู่มือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยร่วมกับคนไทย

3.2 จัดให้มีการประเมินผลแรงงาน หากเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีความประพฤติที่ดี จะได้รับ

ค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่ขาดคุณภาพ

3.3 จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนให้สถานประกอบการเกิดความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลระบบการเรียนรู้เพื่อยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ได้ค้นพบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญกับระบบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้แยกนำเสนอการอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การอภิปรายข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

2. การอภิปรายข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

3. การอภิปรายข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมแบบรวมส่วน

4. การอภิปรายข้อค้นพบจากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

5. การอภิปรายองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

1. การอภิปรายข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน ซึ่งเข้ามาประเทศไทยด้วยวัตถุประสงค์เพื่อทำงานรับจ้าง เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างมีค่าเฉลี่ยรายได้ในเกณฑ์เทียบเท่าค่าแรงงานขั้นต่ำ โดยส่วนใหญ่อยู่อาศัยในห้องเช่า สถานที่ที่ทำงานจัดทำให้ โดยมีกิจกรรมยามว่างคือการเล่นกีฬา พุดคุยสนทนา นอกจากนี้ยังพบว่าแต่ละเชื้อชาติจะอยู่ในแหล่งอาศัยที่แตกต่างกัน ทำให้ความขัดแย้งและไม่ยอมรับยังคงอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบ

การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมขึ้น โดยให้ความสำคัญกับบริบท โดยผู้วิจัยได้นำเอาผลการศึกษาดังกล่าวมาศึกษาถึงสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต สภาพปัญหาและความต้องการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาดา โนตา (2552) ซึ่งได้ศึกษาสภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทางด้านสภาพการอยู่อาศัย พฤติกรรม ความต้องการและปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาพบว่า เป็นแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี อาศัยในประเทศไทย 1-5 ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัญหาที่พบคือเรื่องสภาพการอยู่อาศัยที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งควรมีการให้ความรู้กับทั้งชาวไทยและแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสภาพการอยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะและการปรับตัวเพื่ออยู่อาศัยร่วมกัน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของผู้วิจัยทางด้านอายุของแรงงานที่เข้าทำงานในประเทศไทยนั้นมีอายุโดยประมาณ 21-30 ปี เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลเป็นโรงงานที่ต้องใช้ความละเอียดของงาน เช่น งานประเภทแผ่นเนื้อปลา ทำขนม เป็นต้น และผู้ประกอบการคิดว่าแรงงานหญิงสามารถปกครองได้ง่ายกว่าแรงงานชาย แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 8,000-9,001 บาท โดยแรงงานที่มีอายุระหว่างนี้เป็นวัยทำงานที่ต้องการเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้ส่งเงินกลับไปเลี้ยงครอบครัว

2. การอภิปรายข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

บริบท

จากการศึกษาพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้น ผู้วิจัยได้พบว่าบริบทนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบซึ่งเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ผู้วิจัยทราบว่าแรงงานมีสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต และพื้นฐานในความเข้าใจในตนเองและเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติมากน้อยเพียงไร ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ได้พบว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้นเป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาพื้นฐาน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน มีความต้องการปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมีความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับพรวิภา เหาตะวานิช (2554) ที่ว่าการปรับตัวใหม่นั้นต้องมีการปรับเจตคติและความคิดของตน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมใหม่จะทำให้แรงงานเกิดการคิดถึงบ้าน เหงา โดดเดี่ยว รู้สึกเหน็ดเหนื่อยและท้อแท้จากการทำงาน ถ้าหากสถานประกอบการที่จ้างแรงงานเหล่านี้ได้ศึกษาและเข้าใจถึงสภาพพื้นฐานของแรงงานจะทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด ดังนั้น

การออกนโยบายของสถานประกอบการที่ส่งเสริมให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้กับสถานประกอบการซึ่งการมีสวัสดิการให้เกิดการเรียนรู้ต่อนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งในระยะหลังได้มีการแข่งขันกันทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการเนื่องจากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน

ปัจจัยนำเข้า

ผู้วิจัยได้ยึดหลักตามผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต สภาพปัญหาและความต้องการตามสภาพความเป็นจริงของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้ครั้งนี้นำไปสู่การสร้างปัจจัยนำเข้าจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งพบว่ามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นผู้สนับสนุนต่อนโยบาย สนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากร จากผลการนำระบบไปทดลองใช้จะพบว่าหากสถานประกอบการที่มีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ให้โอกาสด้านการเรียนรู้กับแรงงานย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อธรรมชาติ นิสัยใจคอของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว หากผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจ ย่อมก่อให้เกิดการผลักดันการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลายไปใช้ในสถานประกอบการได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับ Davidson and Griffin (2003) ที่ว่า การบริหารความหลากหลายทางเหมาะสมทำให้เกิดความยืดหยุ่นที่เป็นระบบมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง Noe(2010) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีความหลากหลายที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถซื้อเสียงให้กับองค์กรได้ ทำให้มีคนประสงค์เข้ามาเป็นสมาชิกมากขึ้นและยังเป็นโอกาสในการเพิ่มช่องทางทางการตลาดอีกด้วย

2. แรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานตามเพื่อน หรือครอบครัว ซึ่งยังไม่เคยมีการเตรียมพร้อมมาก่อน เมื่อเข้ามาในประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตไปอย่างมากหากแรงงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างไม่รู้สึกอึดอัดในการที่จะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้แรงงานไม่ทำสิ่งที่ผิดกฎหมายบ้านเมือง ดังนั้นแรงงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นผู้ใช้ระบบการเรียนรู้ในครั้งนี้ โดยค้นพบว่าแม้ธรรมชาติของแรงงานต่างด้าวจะมีบริบทด้านสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่แรงงานเหล่านี้สามารถถูกผลักดันให้เกิดการสนใจใฝ่รู้ได้ ดังเช่นผลการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยพบว่าแม้จะจบกิจกรรมการทดลองใช้ระบบไปแล้ว แต่แรงงานในสถานประกอบการยังคงมีความใฝ่เรียนรู้และยังมีความต้องการและร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการดำเนินกิจกรรมจัดบอร์ด 4

ภาษาต่อไป ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากแรงงานมีการผลักดันตัวเอง เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามจะเรียนรู้ สังคมวัฒนธรรม พยายามจะสื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ อยากที่จะเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในระบบ หรือนอกระบบก็ตาม ดังนั้นผู้วิจัยได้พบว่าการพัฒนาระบบในครั้งนี้สามารถสร้างให้เกิดการยอมรับ ความหลากหลายได้อย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับเกียรติวรรณ อมาตยกุล (2527) ที่ว่าความสุขที่แท้จริง ในชีวิตเราเกิดจากความรู้สึกที่อยากให้คนมายอมรับ ยกย่อง เห็นคุณค่าและความดีในตัวเรา ไม่ควรรอ ให้คนอื่นมายกย่อง ยอมรับเห็นคุณค่าเรา และเห็นคุณค่าของคนอื่นให้มาก

3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ข้อค้นพบจากงานครั้งนี้ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นปัจจัย นำเข้าที่สำคัญทั้งในลักษณะการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่คือเป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวกให้กับแรงงาน แนะนำช่วยเหลือแรงงานได้ รวมถึงการมีบทบาทที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแรงงานต่างเชื้อชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขด้านคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคคลที่จะต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับ เป็นผู้มีความรู้ รู้จักการวางแผน คัดสรรกิจกรรม มีการ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของพนักงานซึ่งได้สอดคล้องกับพสนัน นิรมิตไชยนนท์ (2553) ในเรื่องแนวคิดการเรียนรู้ในสถาน ประกอบการที่มีวิธีการจัดการเรียนในสถานประกอบการโดยใช้วิธีการเป็นที่เลี้ยงให้กับแรงงาน

4. การสื่อสาร ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าการสื่อสารเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่นำไปสู่การ ทำให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังจะเห็นว่าในกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยน แรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมจะเริ่มมีการพูดคุยกันมากขึ้น พยายามสื่อสารเพื่อให้แข่งกีฬาได้ชนะ ซึ่ง ผู้วิจัยค้นพบว่าการสื่อสารเหล่านี้เป็นการช่วยลดความแปลกแยกระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) ที่ว่าทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้ภาษานั้น หากมีทักษะการสื่อสารและ ความสามารถในการใช้ภาษาที่ดีจะช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจกับเจ้าของภาษาได้ และยังเป็น การช่วยปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของเจ้าบ้านได้มากขึ้น

5. สังคมและวัฒนธรรม การศึกษาพบว่าแต่ละเชื้อชาติมีสังคมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ติดตัว มากับแรงงานต่างด้าวทุกคน และมีความแตกต่างกันแต่เมื่อได้มาอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการ เดียวกัน จำเป็นต้องมีการเรียนรู้การยอมรับต่อสังคมนั้น ๆ โดยพบว่าแรงงานที่มีการสื่อสารที่ดี เข้าใจ ถึงกติกาในการอยู่ร่วมสังคมไทยได้ดี จะไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทำงาน อย่างไม่มีความเครียด ซึ่งได้สอดคล้องกับสิ่งที่คริสโตเฟอร์ไรท์ (2549) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของวัฒนธรรม ที่ว่าคนเรามีเอกลักษณ์เฉพาะและไม่เหมือนกันเกิดจาก 3 ปัจจัยคือ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อุปนิสัย และบุคลิกส่วนตัว และประสบการณ์ชีวิต ซึ่งการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้นต้องเริ่มจากการทำ ความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมใหม่ที่เจอ เรียนรู้ให้เข้าใจว่าวัฒนธรรมเราคืออะไร วัฒนธรรมเขาคืออะไร เคารพและให้เกียรติในวัฒนธรรมอื่นโดยไม่ไปมองว่าวัฒนธรรมของเราดีกว่าแต่ให้มองว่ามีความ

แตกต่างกัน ทุกวัฒนธรรมมีข้อดีที่จะนำมาใช้ ประยุกต์ข้อดีของวัฒนธรรมของเรามาใช้ สามารถทำงานหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับคนวัฒนธรรมอื่นๆเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

6. ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม โดยผู้วิจัยพบว่าแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการแต่ละที่จะมีช่วงเวลาและโอกาสที่แตกต่างกัน มีเวลาว่าง เวลาพักผ่อนที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยต้องนำช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมมากำหนดเป็นปัจจัยนำเข้าไปเป็นอีกหนึ่งกลไกในการจัดกิจกรรมให้เกิดการพบปะสังสรรค์ร่วมกัน เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัยสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ(2552) ที่ว่าเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว ตามความสนใจ ศักยภาพและความพร้อม เป็นการเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ไม่มีการบังคับกะเกณฑ์ มีหลายรูปแบบ ไม่มีแบบแผนแน่นอน ไม่มีหลักสูตร เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ตามการอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงเวลาจะเป็นการเปิดโอกาสที่สำคัญในการเรียนรู้

7. เป้าหมายในการเรียนรู้ จากผลการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าเป้าหมายในการเรียนรู้สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจในการต่อยอดแสวงหาความรู้ใหม่ มีทิศทางและเป้าหมายในการเรียนรู้ ซึ่งคั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมายในเรื่องของความเข้าใจในองค์ประกอบของสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละเชื้อชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เรื่องอาหารการกิน การแต่งกาย ภาษา และการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นเป้าหมายที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานเอง โดยผู้วิจัยพบว่าแรงงานให้ความสนใจในการเรียนรู้ ทำกิจกรรมอย่างสนุกสนาน อีกทั้งยังเป็นการต่อยอดให้แรงงานแสวงหาความรู้ใหม่ โดยเน้นเป้าหมายคือที่จะนำไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาตนเองต่อไป

8. สถานที่สำหรับการเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่าการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวคือสถานที่ที่ไม่เป็นทางการ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้โดยไม่จำกัดว่าอยู่ในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเท่านั้น โดยมีเงื่อนไขการจัดสถานที่ให้เป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ เอื้อต่อการเรียนรู้โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การจัดโครงการทัศนศึกษานอกสถานที่ การเรียนรู้ผ่านการไปทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เน้นการปฏิบัติจริงและการนำไปใช้ และสอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่าทุกคนสามารถเลือกเรียนได้จากแหล่งต่างๆ ทั่วไป ตามเวลาที่ตนเองคิดว่าสะดวก มีความต้องการจะเรียนรู้ตามสถานที่ที่ผู้เรียนเชื่อได้ และไม่จำกัดสถานที่การเรียนรู้

กระบวนการ

ผู้วิจัยพบว่าระบบการเรียนรู้ที่นำมาพัฒนาการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมคั้งนี้มีจุดเด่นด้านกระบวนการได้แบ่งออกเป็น 2 กระบวนการคือ

1. กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ

แรงงานได้มีการเรียนรู้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการโดย การนำความรู้ที่อยู่ภายในตนเองมาถ่ายทอดให้เพื่อนแรงงานได้เกิดการเรียนรู้ พร้อมกับตนเองเกิดการ เรียนรู้จากผู้อื่น ดังเช่นการสร้างตัวแทนที่สอนการเรียกชื่ออาหาร ทำให้แรงงานรู้สึกเห็นคุณค่า มีความภาคภูมิใจ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้เรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน ใน กระบวนการนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่กล่าวโดยJohnson and Johnson(1991) ที่ว่าทุกคนจะมีหน้าที่และประสบความสำเร็จร่วมกันมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางบวก มี ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอธิบายความรู้ให้ เพื่อนฟัง มีความรับผิดชอบช่วยเหลือส่งเสริมกัน มีทักษะในการทำงานกับกลุ่มเช่นการสื่อสาร การ เป็นผู้นำ การตัดสินใจแก้ปัญหา และมีกระบวนการกลุ่มที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน วาง แผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ดำเนินงานตามแผนตลอดจนประเมินผลการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งใน กระบวนการนั้นมีขั้นตอนของกระบวนการโดยเริ่มจากการชักชวนแรงงานที่มีความสนใจและสมัครใจ ร่วมกิจกรรม ซึ่งแรงงานที่เข้าร่วมนั้นมักเป็นแรงงานที่มีความเพียรพยายามที่จะสร้างความสำเร็จ ให้กับตนเองเห็นว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสามารถประเมินตนเองว่าเป็นบุคคลที่สังคมให้การ ยอมรับ ยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เห็นคุณค่าในความสามารถของตนเองและผู้อื่น ซึ่งได้ สอดคล้องกับแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Maslow(1970)ที่ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็น ความรู้สึกที่ที่ต้องการให้ตนเองเป็นคนที่มีประโยชน์และมีคุณค่า โดยความต้องการนั้นได้ถูกจำแนก ออกเป็น 1)ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้ตนเองเป็นคนที่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง มีความเชี่ยวชาญ สามารถแก้ปัญหาและเผชิญกับปัญหาต่างๆได้ 2)ความต้องการให้ผู้อื่นเห็น คุณค่าของตนคือการเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้อื่น หลังจากได้แรงงานที่มีความประสงค์ที่จะเข้า ร่วมแล้ว แรงงานจะลงมือทำงานร่วมกันโดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำงบประมาณที่จะใช้จ่าย จัดเตรียม สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงาน ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความ เรียบร้อยของงาน ประชุมกันเพื่อหาข้อสรุป เสนอแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการตามแผนงาน ติดตามและประเมินผลงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวได้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ของอาซัญญา รัตนอุบล (2555) ที่ว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เกิดจากทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวคิด และความรู้อย่างมีความหมาย โดยร่วมกันแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกันด้วยการสร้างแผนการทำงาน และกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งเสริมให้ เกิดความตระหนักและนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้และมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกัน นอกจากนี้ในการรวมกลุ่มของแรงงานนั้นแรงงานยังได้ใช้ความรู้ที่ซ่อนเร้นที่ติดมากับตัวแรงงานมาใช้ ให้เกิดประโยชน์มีการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ความรู้ต่างๆซึ่ง Allee(1997) ได้กล่าวว่า ความรู้ส่วนใหญ่ในสถานประกอบการนั้นจะอยู่ในรูปแบบของความรู้ที่ซ่อนเร้นมากกว่าความรู้ที่

ปรากฏชัดแจ้งซึ่งต้องอาศัยการประมวลผลและแปลออกมาเพื่อเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นๆในองค์กรได้ และผู้วิจัยยังได้พบว่าการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงงานสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งได้สอดคล้องกับ พสชนัน นิรมิตไชยนนท์(2553)ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางต้องเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในสถานประกอบการมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ผลักดันและส่งเสริมผู้บริหารระดับกลางให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ กำหนดวิธีการประเมินผลเพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้จริง

2. กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน

แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน การกินอาหาร การอยู่อาศัย การทำงาน ร่วมกัน การสื่อสาร การเข้าสังคม พฤติกรรมและการแสดงออก ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นพบว่ากระบวนการเรียนรู้ของแรงงานนั้นได้เริ่มจากการที่แรงงานเกิดความสนใจมีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมในสิ่งที่แรงงานต้องการจะรู้ เกิดความสงสัยจนนำไปสู่การสอบถามเพื่อนแรงงาน ตัวแทนแรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรืออาจจะเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลกับแรงงานได้ เพื่อคลายข้อสงสัย ทั้งนี้แรงงานได้มีการเรียนรู้ผ่านการสังเกตการณ์พฤติกรรมของเพื่อนต่างชาติ คนในสังคมที่แรงงานต้องอยู่อาศัยร่วมด้วย จากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ต่างๆ อินเทอร์เน็ต หรือข้อมูลที่ได้ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ผ่านประสาทการรับรู้ทั้ง 5 การมอง การดมกลิ่น การสัมผัส การลิ้มรส การฟัง จากนั้นแรงงานจะประมวลผลทางความคิด ถ้าหากว่าคิดว่าสิ่งที่ตนเองได้รับมานั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม สามารถทำให้ตนเองเกิดการยอมรับจากคนในสังคมได้ แรงงานจะนำไปประพฤติปฏิบัติต่อไป จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของแรงงานเองจนสามารถแยกแยะและพัฒนาต่อไปได้ สามารถหาจุดเหมือนจุดต่างระหว่างวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ มีทัศนคติที่เป็นบวก แต่ถ้าหากแรงงานคิดว่าสิ่งที่ตนเองได้รับรู้มานั้น ไม่ได้เป็นประโยชน์กับตนเอง แรงงานจะละทิ้งสิ่งที่ตนเองเรียนรู้มาไป แต่ถ้าหากคิดว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดี ทำแล้วเกิดผลดีกับตนเอง เกิดเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม แรงงานจะนำเอาสิ่งที่ตนเองได้รู้มานั้นนำกลับมาใช้อีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่ามีผลสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของ Kolb (1985) ที่ได้จำแนกการเรียนรู้ของคนออกเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นลักษณะการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่แบ่งออกเป็น การเรียนรู้จากประสบการณ์รูปธรรม และการรับรู้จากการคิดเชิงนามธรรม ส่วนมิติที่ 2 คือ เป็นลักษณะการปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆซึ่งแบ่งออกเป็น การทดลองทำ และการสังเกตอย่างไต่ตรอง ซึ่งแรงงานนั้นต้องมีการปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันให้ได้เพื่อให้สามารถคุ้นเคยกับสถานที่ทำงานที่เพื่อนร่วมงาน และแรงงานเองมีความคิดว่าการที่แรงงานจะสามารถอยู่ร่วมกันกับเพื่อนต่างชาติได้นั้น แรงงานต้องเปิดใจกว้างยอมรับในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ซึ่งได้สอดคล้องกับจากผลงานวิจัยของพรวิภา เทาตะวานิช

(2554) ในเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ทำให้ต้องไปทำงานต่างประเทศคือรายได้ที่ดีเพื่อนำเงินมาสร้างครอบครัวฐานะความเป็นอยู่ เกิดความแตกต่างทางวัฒนธรรมเช่น สภาพอากาศ อาหาร ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาษา เป็นต้น และในสภาพแวดล้อมใหม่ ทำให้คิดถึงบ้าน มีความทุกข์จากการดำเนินชีวิต ท้อแท้จากการทำงาน และใช้วิธีการปรับตัวโดยการปรับเจตคติและความคิดของตนเอง รวมกลุ่มกับเพื่อนชาวไทย ให้รางวัลกับตนเอง ซึ่งผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นั้นใกล้เคียงกับงานวิจัยของพรวิภา เทหะวานิช ในเรื่องการปรับตัวที่ว่า แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษา อาหาร และ การดำเนินชีวิต ซึ่งคิดว่าการปรับตัวนั้นต้องเริ่มจากการปรับทัศนคติของตนเอง ทั้งนี้ในการปรับตัวของแรงงานนั้นแรงงานต้องเริ่มจากการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ซึ่งการเรียนรู้ของแรงงานที่ผู้วิจัยได้พบจากการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของอรุณ รักธรรม (2534) ที่ว่า การเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้โดยการจำพยายามกระทำซ้ำๆจนทำให้เกิดการเรียนรู้โดยอัตโนมัติ เกิดความเข้าใจสามารถนำความรู้เก่าไปเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ สามารถเรียนรู้ได้จากการเลียนแบบกระทำตามต้นแบบที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์กับตน การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เรียนรู้จากการลองผิดลองถูก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่ทราบว่าจะสิ่งใดจะสามารถแก้ปัญหาได้จริง และการเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติที่เป็นการวิเคราะห์แยกแยะสิ่งที่สามารถจะเป็นประโยชน์และมีคุณภาพกับตัวแรงงานเองได้

ผลลัพธ์

ผู้วิจัยพบว่าหลังจากที่แรงงานได้ใช้ระบบการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ถึงสังคมและวัฒนธรรมของเชื้อชาติที่หลากหลาย ซึ่งทำให้แรงงานเกิดความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และตัวแรงงานเองได้ให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยแสดงออกถึงความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม มีการจัดกิจกรรมด้วยตนเองหลังจากจบกระบวนการทดลองระบบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจัดบอร์ดให้ความรู้ การเล่นเกมกัน การรับประทานอาหารร่วมกัน ซึ่งให้เห็นว่าแรงงานเกิดความสนใจ ตื่นตัวที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ มีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการจัดบอร์ดเพื่อสอนภาษาที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จนนำไปสู่การมีบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงพบว่าผลลัพธ์ที่ได้เกิดขึ้นดังนี้คือ

1. แรงงานภาคอุตสาหกรรมเกิดความรู้ในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนต่างชาติในการอยู่ร่วมกัน
2. สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ดังนั้นจากศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมพบผลการศึกษาว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการนี้ มีอุปสรรคสำคัญคือด้านภาษาและสื่อสาร สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งประกอบไปด้วยบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ โดยผ่านการให้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนาโมเดลที่มีความเหมาะสม โดยมีพื้นฐานจากการพัฒนาทฤษฎีระบบซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แชมมณี (2534) ที่ระบบจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญคือองค์ประกอบสำคัญของระบบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของระบบนั้น เป้าหมายหรือจุดหมายของระบบนั้น ซึ่งวิธีการเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่ใช้ในการจัดสิ่งต่างๆให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่และการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นให้ส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบโดยระบบควรประกอบไปด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ ส่วนแรกคือตัวป้อน ที่เป็นองค์ประกอบต่างๆของระบบนั้น ซึ่งมักขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ ส่วนที่สองคือกระบวนการ คือ ความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่างๆของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบใดระบบหนึ่งอาจ มีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดความสัมพันธ์แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ และส่วนที่สามคือผลผลิต ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่าระบบนั้นมี ประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะ พิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น ซึ่งผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยนำเข้าโดยมีผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แรงงานเพื่อเป็นกลไกที่สำคัญในการจัดการ ด้านการสื่อสารทางด้านสังคมวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างของแรงงานและ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ตถวา บุญปรากร(2556) ที่ว่าการปรับตัวว่า แรงงานส่วนใหญ่คิดว่าภาษาและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปรับตัว และ ปัญญา วารปรีดี (2550) ที่ว่าการพัฒนาระบบให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหาร การ จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นจึงได้ ให้ความสำคัญกับผู้บริหารระดับสูงที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการกำหนดนโยบายให้กับ สถานประกอบเพื่อให้สถานประกอบได้เป็นสถานที่ที่สร้างความรู้ให้กับแรงงานที่ขาดโอกาสใน การศึกษาได้กลับมาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหาผู้ประกอบการให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่าง ต่อเนื่องนั้นจะสามารถทำให้สามารถเกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่มีแรงงานที่มีคุณภาพทั้ง ทางด้านสุขภาพจิต สุขภาพกายและสติปัญญา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็น

ประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้สถานประกอบการต่อไป

3. อภิปรายข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมแบบรวมส่วน

ผู้วิจัยได้พบว่าระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้นประกอบไปด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้จัดไว้ให้มีความสัมพันธ์ส่งเสริมกันเพื่อช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ซึ่งบริบทในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพพื้นฐานลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงาน พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาความต้องการในการปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่าสภาพพื้นฐานและการดำรงชีวิตของแรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน ได้เรียนหนังสือในระดับขั้นพื้นฐานที่สามารถอ่านออกเขียนได้ แรงงานส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว ได้รับค่าจ้างเป็นแบบค่าแรงรายวันหรือค่าแรงงานขั้นต่ำ แรงงานชอบใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา พูดคุยกับเพื่อนแรงงาน แรงงานคิดว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆสร้างสัมพันธ์ภาพ มีความสามารถในการสื่อสารทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ ทางด้านความต้องการและปัญหาเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นพบว่าความต้องการที่แรงงานต้องการด้านการปรับตัวคือ 1)ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2)สื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ 3)แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4)มีความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ 5)เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลึกลับถึงความแตกต่าง ความต้องการด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและพึงพาอาศัยกัน 2)มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 3)ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 4)ไม่รู้สึกลึกลับถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 5) อยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่เป็นอุปสรรคกับชีวิต ความต้องการทางด้านการเรียนรู้ 1)เรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ 2)เรียนรู้วิธีการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ และปัญหาทางด้านการปรับตัวคือ 1)การใช้คำพูดท่าทางให้เหมาะสมกับโอกาส 2)สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติ 3)การสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนต่างชาติ 4)การแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 5)ความมั่นใจแสดงความเป็นเพื่อนกับเพื่อนต่างชาติ ปัญหาทางด้านการอยู่ร่วมกันคือ 1)การพึ่งพาอาศัยกัน 2)การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ 3)การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4)ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5)การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ปัญหาทางด้านการเรียนรู้ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2)ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ ซึ่งความต้องการและปัญหาเหล่านี้ได้เป็นประเด็นสำคัญให้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้นได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาระบบซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางด้านบริบทของระบบการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบว่า

นโยบายของสถานประกอบเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีระเบียบแบบแผนมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบว่าปัจจัยนำเข้าที่มีส่วนสำคัญที่เป็นตัวเชื่อมโยงและผลักดันให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการได้นั้นประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับสูง แรงงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล การสื่อสาร สังคมวัฒนธรรม ช่วงเวลาในการจัดการเรียนรู้อุณหภูมิที่จะเรียนรู้ สถานที่สำหรับการเรียนรู้ซึ่งผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบนี้รวมถึงกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ และ กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแล้วในการอภิปรายข้อค้นพบจากการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผลได้จากการพัฒนาระบบนี้ได้สอดคล้องกับ(ร่าง)พระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ.2559 มาตรา4 ที่ว่าเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างระหว่าง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ทุกรูปแบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในระบบ มีความเชี่ยวชาญตามความถนัดตน มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและสามารถรู้เท่าทัน ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และ(ร่าง)รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2559 ได้กำหนดเรื่องการศึกษาไว้ในมาตรา50 วรรค2 ที่ว่าการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ซึ่งความสามารถในการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจของชีวิตบุคคล นอกจากนี้อาชัญญา รัตนอุบล (2554) ได้กล่าวว่าการศึกษตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของทุกคนและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถในการศึกษาเพราะการเรียนรู้เริ่มต้นจากความสนใจของผู้เรียนเองตามวิถีแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเองและสามารถเรียนรู้ได้ตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และสุมาลี สังข์ศรี (2544) ได้กล่าวว่าการศึกษตลอดชีวิตที่ว่าการศึกษาทั้งหมดของชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมุ่งพัฒนาให้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงโลกปัจจุบันและพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละคน เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ทุกชนิดทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย อีกทั้งเป็นการศึกษาตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเรียนรู้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมได้นั้นควรได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตเพื่อให้สามารถปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันได้และดำเนินชีวิตพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถเรียนรู้ที่จะร่วมมือทำสิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์กับสถานประกอบการและสังคมได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถของตนเองซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อไป

4. การอภิปรายข้อค้นพบจากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ

จากการศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการ จึงได้มาตรวจการที่จะนำไปใช้โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ซึ่งมีมาตรการดังนี้คือ การจัดทำให้มีโครงการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดรายการเสียงตามสายที่เล่าถึงวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละชาติ การจัดทำมีการบังคับใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน การจัดทำให้มีชมรม เป็นต้น ซึ่งได้สอดคล้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของเมตตา วิวัฒนานุกูล(2548)ที่ว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นต้องมีการปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่และเปลี่ยนบางส่วนของสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการ ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้และปรับตัวของแรงงานในสถานประกอบการ

ด้านที่สองคือด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีมาตรการคือการจัดให้มีตัวแทนแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เป็นที่เลี้ยงให้กับแรงงานให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ การจัดทำให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับแรงงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เป็นต้น และการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น คำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดทำมีการเรียนภาษาและวัฒนธรรมในสถานประกอบการทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น ซึ่งได้สอดคล้องกับเพ็ชรี ฐะปะวิเชตร(2554)ที่ว่า การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นจะต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ยอมรับในความแตกต่าง เรียนรู้วัฒนธรรมของตนเองและของเพื่อนต่างชาติ เรียนรู้โดยการศึกษจากเอกสาร การศึกษา การรับฟัง การสังเกตพฤติกรรม ธรรมเนียมประเพณีเพื่อการเข้าร่วมสังคมได้โดยไม่ตกใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ด้านสุดท้ายคือด้านสวัสดิการต่างๆซึ่งมีมาตรการคือการจัดให้มีการจัดทำคู่มือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศไทย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยร่วมกับคนไทย การจัดทำให้มีการประเมินผลแรงงาน หากเป็นแรงงานที่มีความรู้ มีความประพฤติที่ดี จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่ขาดคุณภาพ การจัดทำให้มีงบประมาณสนับสนุนให้สถานประกอบการเกิดความร่วมมือและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับ

Hett(1993) ที่กล่าวว่า การบริหารความหลากหลายได้อย่างเหมาะสมจะสามารถทำให้สามารถคัดสรรได้คนเก่งมาทำงานมากขึ้น ทำให้ผลประกอบการสูงขึ้น อัตราการลาออกและการขาดงานลดลง และทำให้ต้นทุนลดลงด้วย ดังนั้นหากสถานประกอบการมีสวัสดิการที่ดีให้กับแรงงานจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเกิดทักษะและความคิดเห็นที่หลากหลายอันนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์และเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์จากการนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปใช้ในสถานประกอบการนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอมาตรการโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านนั้น ผู้วิจัยได้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของโกเมศ สุพลภัก (2555) ที่ศึกษาถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ได้ศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยและสำรวจรูปแบบและแนวทางการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยจากมุมมองของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่รับรู้ มีทั้ง ลักษณะที่สามารถจัดการได้ และ ลักษณะที่ไม่สามารถจัดการได้ อีกทั้งยังพบว่าภาษาและการสื่อสารเป็นอุปสรรคสำคัญในการยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมที่ติดตัวมากับแรงงานต่างเชื้อชาตินั้น เป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก เป็นลักษณะที่ติดตัวมาไม่สามารถจัดการได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาของ โกเมศ สุพลภัก (2555) ยังได้เสนอแนวทางในการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม จำแนกออกเป็น 2 แนวทาง แนวทางแรกคือ แนวทางด้านการจัดการองค์การ โดยเน้นการสร้างความเท่าเทียม การรับสมัครและคัดเลือกการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดตั้งแผนก การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องของเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แรงงานรู้สึกว่ามีคุณค่า อยากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของคุณภาพแรงงานใหม่ ส่วนแนวทางที่สองคือแนวทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม คือการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมและทำงานกับความหลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมวัฒนธรรม การปฐมนิเทศ และการเรียนภาษา นอกจากนี้ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารภายในองค์การและการประชาสัมพันธ์ การสร้างทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ นั่นคือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในระบบที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างทีมที่เน้นความหลากหลายลดการแบ่งแยกของทีมทางเชื้อชาติ และการจัดการความรู้ เช่นกิจกรรมการให้ความรู้จากบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อลดปัญหาด้านการสื่อสารสำหรับแรงงานที่ยังไม่กล้าพูดภาษาไทย อ่านออกเสียง หรือปรับตัวรับวัฒนธรรม เป็นต้น

5. สรุปอภิปรายองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้พบว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีบริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต และพื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง และวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานที่มาจากที่ต่างถิ่นฐานต่างวัฒนธรรมที่หลากหลายแตกต่างกันไป แต่ด้วยความจำเป็นที่แรงงานเหล่านี้จะต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน ดังนั้นการปรับตัวเรียนรู้พฤติกรรมและการแสดงออกเพื่อให้สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมขึ้น ทั้งนี้ในการที่แรงงานจะสามารถเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นนั้น แรงงานจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ดังนั้นนโยบายของสถานประกอบการจึงมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้แรงงานเกิดการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละชาติได้อย่างไม่รู้สึกว่ามีอุปสรรคในการเรียนรู้นอกจากนี้ปัจจัยนำเข้าก็มีส่วนสำคัญในการเรียนรู้ซึ่งปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้ค้นพบนั้นประกอบไปด้วย 1)ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ให้โอกาสแก่แรงงานที่ขาดโอกาสได้ศึกษาเหล่านี้ให้มีโอกาสได้เรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2) แรงงานที่มีความสนใจใฝ่รู้ที่ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 3)เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับแรงงาน 4)การสื่อสาร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์สร้างเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างกัน 5)สังคมวัฒนธรรมที่ติดตัวมากับแรงงานซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ซึ่งเป็นที่แรงงานจะต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ 6)เวลาในการทำกิจกรรมจะต้องเป็นช่วงเวลาที่ทำให้ความสะดวกแก่แรงงานและสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้ 7)เป้าหมายที่จะเรียนรู้เป็นสิ่งที่ประเด็นที่ทำให้แรงงานต้องการที่จะเรียนรู้ 8) สถานที่สำหรับการเรียนรู้จะต้องมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มีสื่อการสอนหรือมีสิ่งที่สามารถให้ความรู้แก่แรงงานได้ ทั้งนี้กระบวนการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ผู้วิจัยได้พบว่ามีกระบวนการเกิดขึ้น 2 กระบวนการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในความแตกต่างที่หลากหลายได้ดังนี้คือ

กระบวนการที่1 คือกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในสถานประกอบการโดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการหรือหัวหน้างานเป็นที่พึ่งที่คอยให้คำตอบในสิ่งที่แรงงานต้องการทราบภายใต้นโยบายที่ผู้บริหารของสถานประกอบการกำหนดขึ้น ในกระบวนการนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความสมัครใจของตัวแรงงานเองที่เกิดจิตอาสายอมอุทิศตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้กับเพื่อนร่วมแรงงานและสถานประกอบการซึ่ง

จะต้องสละเวลาในช่วงเวลาพักหรือวันหยุดงานมาร่วมมือกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการโดยไม่ก่อความเดือดร้อนหรือขัดแย้งต่อนโยบายของสถานประกอบการ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการนั้นมี 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่1 เชิญชวนแรงงานที่สมัครใจ โดยเริ่มจากการติดประกาศเพื่อขอความร่วมมือจากแรงงานที่สมัครใจเข้าร่วมทำงานเพื่อทำประโยชน์ให้กับเพื่อนแรงงานด้วยกันและสถานประกอบการให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่2 ลงมือทำงานร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการจะร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่แรงงานจะได้แสดงความคิดเห็น นำความรู้ประสบการณ์ของตนเองมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน มีการร่วมกันออกความคิดเห็น ทำให้แรงงานเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของตนเองและกลุ่มตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้

ซึ่งในขั้นลงมือทำงานร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้นได้มีดำเนินการดังนี้คือ 1)กำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลาและเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินงาน 2)จัดทำงบประมาณที่จำเป็นจะต้องใช้จ่ายในการดำเนินงาน 3)จัดเตรียมสถานที่ที่จะใช้ในการดำเนินงาน 4)ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5)ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงาน 6)ประชุมเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน เมื่อได้แผนงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในขั้นตอนที่3 นั้นจะเป็นการดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะต้องมีหน้าที่ควบคุม กระตุ้นการทำงานของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือ เสริมความรู้ ช่วยคิดให้ครบตามเป้าหมาย ทำให้แรงงานเกิดการคิดที่เป็นบวกต่อสิ่งที่ทำ สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แรงงานได้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมที่ ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเข้าร่วมและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน

ท้ายสุด ขั้นตอนที่4 ติดตามและประเมินผล เป็นขั้นที่สำคัญที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับศักยภาพของแรงงานทั้งดิ่งขึ้นอีกด้วย

ซึ่งในขั้นตอนนี้ควรมีการให้รางวัล มีเกณฑ์การวัดผลที่มีความยุติธรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงงานให้เกิดความอยากที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปจนนำไปสู่เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จให้เป็นไปตามนโยบายที่สถานประกอบการคาดหวังไว้

ในกระบวนการนี้ได้สอดคล้องกับ Yum Kim (1994) ที่กล่าวถึงเรื่องการปรับตัวที่ว่าการสื่อสารเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถเรียนรู้ที่จะปรับตัวอยู่ร่วมกัน ซึ่งการสื่อสารของบุคคลทำให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นผ่านการมอง การฟัง กระบวนการคิด ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงในภาพลักษณ์ของตนเองและเกิดแรงจูงใจที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ซึ่งการสื่อสารในระดับนี้ได้เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานประกอบการที่มุ่งในแรงงานใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความรู้ที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม สร้างความเข้าใจในตนเองและวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างเชื้อชาติที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกันและสอดคล้องกับ

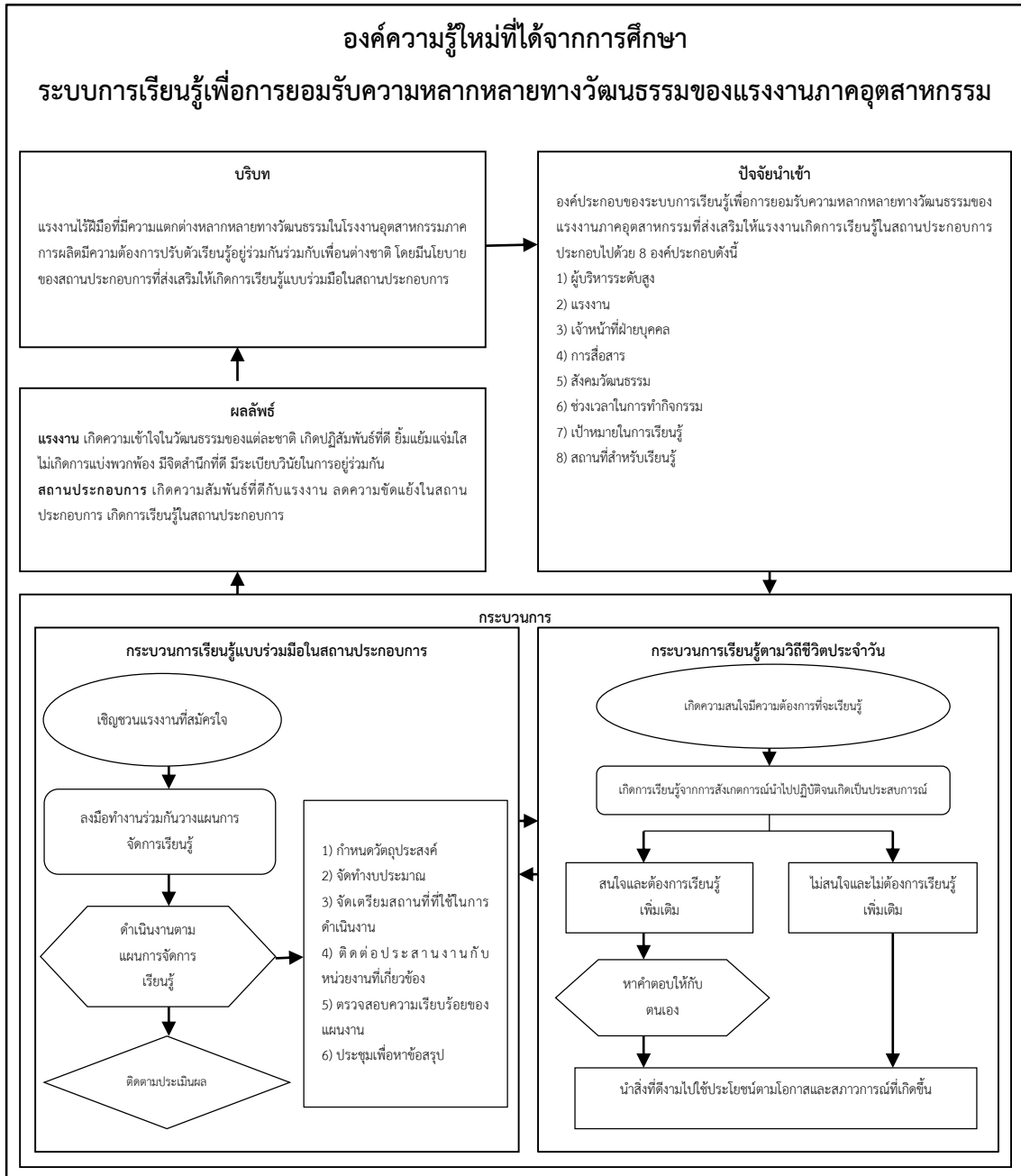
อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ที่กล่าวในเรื่องการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียนตามปกติ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะอ่อนตัว มีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธีจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวตนเองและสังคม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีได้อยู่ในระบบโรงเรียนปกติ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ฝึกฝนอาชีพ หรือการพัฒนาความรู้เฉพาะเรื่องตามที่สนใจ

กระบวนการที่2 กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน ที่เกิดการเรียนรู้จากการกินอาหาร การอยู่อาศัย การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การเข้าสังคม พฤติกรรมและการแสดงออกโดยเรียนรู้กันตามวิถีชีวิตประจำวันหรือมีการปฏิสังสรรค์กันผ่านเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจนเกิดความรู้และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้ตามโอกาสที่เกิดขึ้น ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่1 เกิดความสนใจและมีความต้องการที่จะเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตนั้นต้องเกิดจากความสนใจเฉพาะของตัวแรงงานที่เป็นตัวกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากที่จะเรียนรู้ เมื่อแรงงานเกิดความอยากที่จะเรียนรู้แล้ว ลำดับต่อไปแรงงานจะเกิดการสังเกตในสิ่งที่ตนเองสนใจซึ่ง ขั้นตอนที่2 คือเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตการณ์นำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์ ซึ่งเมื่อแรงงานเกิดความสนใจสังเกตการณ์ในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้แล้วแรงงานจะมีกระตือรือร้นที่จะใช้ความรู้ในโดยนำไปปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นประสบการณ์ ขั้นตอนที่3 เป็นขั้นหาคำตอบให้กับตนเอง ซึ่งหากแรงงานมีความสนใจเพิ่มเติมในสิ่งที่ตนเองเคยลองปฏิบัติแล้ว แรงงานจะหาความรู้เพิ่มเติมจากการถามไถ่ การหาความรู้จากสื่อต่างๆ เช่น แรงงานได้ลองชิมอาหารของเพื่อนต่างชาติ เกิดความชอบในอาหารและรสชาติที่ตนเองได้เคยทาน แรงงานจะเกิดความสนใจที่จะลองทำและหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของส่วนประกอบที่จะนำมาใช้ในการปรุงอาหาร เป็นต้น หรือในอีกกรณีหนึ่ง แรงงานมีความสนใจในภาษาของเพื่อนต่างชาติ มีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมแรงงานจึงเกิดความกระตือรือร้นที่จะถามถึงคำศัพท์ต่างๆที่ใช้เรียกสิ่งของหรือการทำทางที่เป็นพฤติกรรมที่จะนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป แต่หากแรงงานไม่สนใจที่เรียนรู้ต่อแรงงานจะไม่เกิดความต้องการที่จะหาความรู้เพิ่มเติม และเก็บความรู้ที่ได้รับผ่านประสบการณ์นั้นไปใช้ตามโอกาสหรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายคือขั้นนำสิ่งที่ดีงามไปใช้ประโยชน์ตามสภาวะการณ์หรือโอกาสที่เกิดขึ้น ซึ่งได้สอดคล้องกับ Young Yum Kim (1994) ที่กล่าวถึงการสื่อสารภายในสังคม เกิดจากการสื่อสารระหว่างบุคคลและสื่อมวลชนซึ่งการสื่อสารในระดับนี้ได้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันที่แรงงานได้ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคล พยายามที่จะสร้างสัมพันธ์มิตรระหว่างกันเพื่อเพิ่มระดับความสนิทสนมคุ้นเคยกัน และในการ

เรียนรู้ที่จะปรับตัวของแรงงาน แรงงานได้ใช้สื่อต่างๆเพื่อใช้ในการเรียนรู้ที่เป็นช่องทางที่ไม่สร้างความกดดัน สนุกสนาน และได้เรียนรู้สิ่งต่างๆตามอัธยาศัย เป็นอิสระและได้ความรู้ตามที่แรงงานมุ่งหมายหรือประสงค์ที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้น และสอดคล้องกับอมรา ปฐภิญโญบุรณ(2553) ที่กล่าวถึงเรื่องการศึกษาตามอัธยาศัยว่าเป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ผู้สนใจทุกเพศ วัย อย่างไรก็ตามไร้ขีดจำกัด โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นการเติมเต็มความต้องการและการพัฒนาศักยภาพหลังการจบการศึกษา ทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่น่าสนใจหลายประการทั้งแบบแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานประกอบการ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ที่เอื้อการเรียนรู้แบบไร้ขีดจำกัด เป็นการขยายรูปแบบในการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและเน้นความเป็นบุคคลมากขึ้น จากการศึกษาวิจัยได้พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้น บริษัทปัจจุบันนำเข้าและกระบวนการนั้นที่ได้ส่งผลลัพธ์ที่ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเกิดความรู้ในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ไม่เกิดการแบ่งแยกพวกพ้องเป็นมิตรและแรงงานสามารถเกิดการยอมรับวัฒนธรรมกันได้ เรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าในตนเอง อีกทั้งยังทำให้สถานประกอบการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับแรงงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และเกิดการเรียนรู้ขึ้นในสถานประกอบการ

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการนำเอากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปใช้ในสถานประกอบการเพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานที่ขาดโอกาสในการศึกษาได้มีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและแรงงาน เกิดความเข้าใจกัน เกิดบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้แรงงานเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันในสถานประกอบการที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการ ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ และเกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

1.2 ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการนำเอากระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือในสถานและกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันไปใช้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เปิดใจยอมรับในความคิดเห็นของแรงงานต่างเชื้อชาติ มีเป้าหมายร่วมกันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ เห็นคุณค่าในตนเองและยอมรับให้เกียรติผู้อื่น มีเกิดการคิดอย่างเป็นระบบมีระเบียบแผนการในการเรียนรู้วัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ เช่น เข้าร่วมเล่นกีฬาด้วยกัน จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์สอนคำศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เข้าร่วมการละเล่นทางประเพณีและพิธีกรรมทางศาสนา จับคู่พูดคุยเรียนภาษาให้กับเพื่อนต่างชาติเจ้าของภาษา เรียนภาษาจากเพลงที่กำลังนิยมของเพื่อนต่างชาติ ฝึกทำอาหารที่แรงงานสนใจ เป็นต้น

1.3 ควรมีการส่งเสริมสถานประกอบการมีให้มีนโยบายจัดตั้งตัวแทนแรงงานเพื่อให้เป็นที่เสียงแก่แรงงานในการแนะนำกฎระเบียบข้อบังคับในการอยู่ร่วมกันของแรงงาน และจัดตั้งชมรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อให้แรงงานได้มีพื้นที่ในการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตามวิถีชีวิตประจำวัน มีการนำเอาความรู้ทางวัฒนธรรมที่แฝงเร้นในตัวมาถ่ายทอดให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ตัวแรงงานเองในการปรับตัว เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน รับรู้และเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ควรมีการสนับสนุนให้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันมากขึ้น ไม่เกิดความเข้าใจผิดทางด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้แรงงานที่มาจากต่างถิ่นได้ฝึกฝนการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในประเทศได้อย่างมีความสุข

1.4 ควรมีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการสร้างสภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศที่เป็นมิตรให้แรงงานรู้สึกมีความปลอดภัย ไม่ได้มีความรู้สึกที่ตนเองมีความแตกต่างจากเพื่อน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างกัน มีการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน สามารถใช้ความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการ มีการวางแผนการเรียนรู้ให้กับแรงงานอย่างต่อเนื่อง และมีสวัสดิการที่ดีที่ชักจูงให้แรงงานได้เห็นถึงคุณค่าที่จะได้รับจากนโยบายที่สถานประกอบการจัดให้ เปิดโอกาสให้แรงงานได้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในเรื่องการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยซึ่งได้ข้อเสนอเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้นั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่บ้างแล้วในระดับหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรให้มีการนำระบบไปใช้ในสถานประกอบการอื่นที่อยู่ในภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของไทยซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่บริเวณชายแดนของประเทศไทย เนื่องจากแรงงานโดยส่วนใหญ่ที่ทำงานในเขตชายแดนบางส่วนเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานและกลับออกไปประเทศของตนเองแบบไปเข้าเย็นกลับซึ่งมีสภาพพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมที่เข้มข้นกว่าแรงงานที่อยู่อาศัยในประเทศไทยมานานแล้ว ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรนำระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไปทดลองใช้กับสถานประกอบการอื่นในเขตภาคอื่น ๆ ของไทยบ้าง ซึ่งจะทำให้เห็นการพัฒนาของระบบที่ชัดเจนขึ้นและสามารถพัฒนาให้สอดคล้องแรงงานในเขตจังหวัดนั้นๆจนสามารถนำระบบการเรียนรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางในอนาคต

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมประเภทการผลิตโดยไม่ได้ระบุเฉพาะเจาะจงว่าเป็นสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าประเภทใด ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการกำหนดประเภทของอุตสาหกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง เนื่องจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ต่างประเภทกันอาจมีสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ความต้องการและปัญหาของแรงงานที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อม ประเภทของอุตสาหกรรม และวัฒนธรรมองค์การของสถานประกอบการนั้นๆ

2.3 จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีพื้นฐานความเข้าใจและการเตรียมพร้อมต่อการปรับตัวน้อย ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานมีฝีมือเพื่อเป็นการสร้างความพร้อมให้กับแรงงานที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการต่อไป



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วนจสาระ. 2555. **ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย.**

นครปฐม : ประชากรและสังคม.

กฤตยา อาชวนิจกุล. 2547. **คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง มีจำนวนเท่าไร? ระบบฐานข้อมูล**

แบบไหนคือคำตอบ. เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

กฤตยา อาชวนิจกุล. 2555. **การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว.** นครปฐม :

ประชากรและสังคม ปีที่33 ฉบับที่1 ตุลาคม – พฤศจิกายน 2555

กันยา สุวรรณแสง. 2533. **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว.** กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. 2542. **การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนว**

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตาม อัยาศัย.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2551. **พลังแห่งความเชื่อมั่น Self Esteem.** กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์

จำกัด.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2553. **สร้างคนรุ่นใหม่ เพื่อไปสร้างชาติ Super change.** กรุงเทพมหานคร :ห้างหุ้นส่วน

ภาพพิมพ์ จำกัด.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2527. **Self Esteem และ ความรัก.** กรุงเทพมหานคร: สายส่งศึกษา.

โกเมศ สุพลภัก. 2555. **การรับรู้และการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ**

บริษัทข้ามชาติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานิติ

ศาสตร์ คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงาน. 2543. **ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอด**

ชีวิตในศตวรรษที่21. กรุงเทพมหานคร : องค์การการค้าของคุรุสภา.

ครูกศน. 2554. **เป้าหมาย รูปแบบ ระยะเวลา และแนวคิดสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต.**

(ออนไลน์) แหล่งที่มา : www.krukorsornor.com/knowledge-id75.html [2555,มีนาคม 26]

คริสโตเฟอร์ โรธ. 2549. **Cross Culture ฝรั่งไม่เข้าใจ คนไทยไม่เก็ท.** กรุงเทพมหานคร : เนชั่นบุ๊ค.

จินตนา สุจจันท์. 2554. **การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,

เจมส์ เบลล์ลันกา และ รอน แบริน. 2554. **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 : 21**

Century Skills Rethinking How Students Learn. แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง

และอชิป จิตตฤกษ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Openworlds.

เฉลียว บุรีภักดี. 2541. **การคิดเชิงระบบ.** เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

ชัต อินทะสี. **การประยุกต์แบบจำลองทางเศรษฐมิติสำหรับวางแผนกำลังแรงงานและการศึกษาของ**

ไทย.วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา21: 77-90

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2528. **หน่วยที่12 การจัดระบบการเรียนการสอน.** ในเอกสารการสอนชุดวิชาการ

สอนหน่วยที่8-15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ชูทิตย์ ปานปรีชา.2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. สุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี
- ทิตนา แชมมณี. 2551. **รูปแบบการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ทิตนา แชมมณี. 2559. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิสัทธี. 2554. **การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาของโลกยุคใหม่ที่มาแรง**. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ,สถาบัน ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษ
ที่21. 2555. (ออนไลน์) แหล่งที่มา: www.ptcn.ac.th/ebook/pdf/4318008/pdf.pdf
[2555, กุมภาพันธ์ 10]
- ธรรมจักร พรหมพวย.2556. **โลกที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://guru.sanook.com/pedia/topic/โลกที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม/>
[2556 มกราคม 6]
- ธนพรรณ จรรยาศิริ และศิวพร อังวัฒนา. 2551. **การทบทวนสถานการณ์และการพัฒนาฝั่งงานวิจัย
แรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว)**. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา. ปีที่6 ฉบับที่2.
- จิตติกร พูนภัทรชีวิน.2553. **การประเมินศักยภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**.(ออนไลน์) แหล่งที่มา:
[https://sites.google.com/site/gaiusjustthink/nidampa/pa781/part2/workplacelearningand
performancewlp](https://sites.google.com/site/gaiusjustthink/nidampa/pa781/part2/workplacelearningandperformancewlp) [2556กรกฎาคม22]
- นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ.2555.**องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต**.(ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://mediathedu.blogspot.com/2012/05/education-4.html> [2556 กรกฎาคม 23]
- แนวหน้า.2555.**แรงงานพม่าในไทยเมื่อเปิดประชาคมอาเซียน**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา: [http://www.thai-
aec.com/391](http://www.thai-aec.com/391) [2559 กรกฎาคม 28]
- บทความดีดีมีสาระ.2556. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม**.(ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://www.thaieditorial.com/ความหลากหลายของวัฒนธรรม/> [2556 มกราคม 6]
- บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน,สำนักงาน.2547. **การจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐาน**.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2547
- ปฐม นิคมานนท์.2543. **โครงสร้างระบบการศึกษาไทยในเอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาตลอดชีวิต
และการศึกษานอกระบบ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
ประสานงานสหกิจศึกษา,ศูนย์.2556. **บทบาทและหน้าที่ของสถานประกอบการ**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://www.telco.mut.ac.th/coop/a-role-of-theestablishment.html> [2556 มกราคม 6]
- ปัญญา วารปรีดี.2550. **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ผ่องฉวี มณีรัตนพันธุ์. 2555. **การเรียนรู้แบบร่วมมือ**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://www.gotoknow.org/posts/201289> [2556 มกราคม 5]
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.2530. **สุขภาพจิตเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ตำราอุดมศึกษา โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา

ทบวงมหาวิทยาลัย.

พสชนัน นิรมิตไชนนท์. 2553. **บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาในสถานประกอบการ : การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร(Workplace learning and development : delivering competitive advantage for your organization)** วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปี16 ฉบับที่2 กรกฎาคม 2553

พรวิภา เหาตะวานิช. 2554.**การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

พินิจ พันธุ์ชื่น.2559. การจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ.(ออนไลน์).แหล่งที่มา :

<http://www.oocities.org/thaibrains99/learnsys.htm> [2559 มิถุนายน 20]

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์.2554. **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ออฟเซ็ทครีเอชั่น จำกัด.

เพ็ญนี แนนธ. 2544. **การศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Education): การเรียนรู้ตลอดชีวิต.**วารสารศูนย์บริการวิชาการ

มงคลชัย วิริยะพินิจ.2554. **รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่องสยาม.

มติชนสุดสัปดาห์. **ข่าวและรัฐธรรมนูญร่างแรกเด่นด้อยการศึกษาไทย.** ฉบับวันที่12-18 กุมภาพันธ์ 2559.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544. **ชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เมนฤทธิ บุญเย็น. 2550. **บทความทางวิชาการเรื่องแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.oknation.net/blog/print.php?id=106803[2556, มกราคม 9]

เมตตา วิวัฒน์านุกูล.2548.**การสื่อสารต่างวัฒนธรรม Intercultural communication.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยูเนสโก. 2519. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรมรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะ.2555. การพัฒนาแรงงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา

[www.pd.cmu.ac.th/backup/elearning/pdf/128425/128425\(5\).pdf](http://www.pd.cmu.ac.th/backup/elearning/pdf/128425/128425(5).pdf) [2556 มกราคม 5]

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), สำนักงาน.2546. **พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.**กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ ทศนา ทองภักดี. 2543. **รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- เลขาธิการ สภาการศึกษา, สำนักงาน. 2547. **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวใหม่ในการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี่.
- เลอสรุ สุวรรณนคร. 2548. **การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : หอสมุดกลาง สถาบัน
วิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศนี ศิลตระกูล. 2548. **การศึกษาตามอัธยาศัย.** ม.ป.พ.. เอกสารอัดสำเนา
- วิภาดา โนนดา. 2552. **สภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในสมุทรสาคร: กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเคหการภาควิชาเคหการ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรัตน์ อภินันท์กุล. 2551. **แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ นาทะสิริ. 2557. **แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย(5) : เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศ
ไทย.**(ออนไลน์) แหล่งที่มา
<http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862> [2557,
กรกฎาคม 31]
- วิศนี ศิลตระกูล และอมรา ปฐภิญโญบุรณ. 2544. **การศึกษาตามอัธยาศัย : จากแนวคิดการเรียนรู้ตลอด
ชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : รังสีการพิมพ์.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาค
บังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
(ร.ส.พ.),
- ศึกษาธิการ, กระทรวง.2552. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2556).**
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2552. **คัมภีร์ กศน.** กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศน์
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ. ศึกษาธิการ,กระทรวง. 2551.**พระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย พ.ศ.2551.** กรุงเทพมหานคร : กลุ่มแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย.
- ศึกษานิเทศก์,หน่วย. 2552. **สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.เอกสาร
สาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงานกศน : คัมภีร์ กศน.**กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็นเอ รัตนะเทรตติ้ง.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,สำนักงาน. 2555. **กรอบนโยบายและ
ยุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.korsornor1.com [2555, กุมภาพันธ์ 10]
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,สำนักงาน.2552. **เอกสารประกอบการประชุม
เรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนทร สุนันท์ชัย. 2543. **ความรู้พื้นฐานการศึกษาตลอดชีวิตในเอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาตลอด**

- ชีวิตและการศึกษานอกระบบ(ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชัย วรรณกุลรักษ์.2545. **การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน.
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิตา ธัญวงศ์. 2558. **มาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ.** วารสารส่งเสริมการลงทุน
เดือนกรกฎาคม 2558. สำนักยุทธศาสตร์และนโยบายการลงทุน.
- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ.2552. **21วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนากระบวนการคิด.** กรุงเทพมหานคร:
ภาพพิมพ์.
- สุมาลี สังข์ศรี. 2539. **การศึกษานอกโรงเรียน:การขยายโอกาสทางการศึกษาโดยประยุกต์ใช้วิธีการศึกษา
ทางไกล.** นนทบุรี: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.
- สุมาลี สังข์ศรี.2544. **รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.**
กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี.
- สุมาลี สังข์ศรี. 2544. **รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.**
กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
- สุมาลี สังข์ศรี. 2545. **รายงานการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน. 2551. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยพ.ศ. 2551.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538975826&Ntype=19/>
[4 กันยายน 2555]
- สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม.]. 2554. **สำนักงานสถิติแห่งชาติเตรียมทำสำมะโนธุรกิจและ
อุตสาหกรรมเผยปี 54 มีผู้ประกอบการ 2.25 ล้านราย.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://www.thaipublica.org/2012/05/nso-preparep-census-business-industry/> [2556,
มกราคม 17]
- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เกียรติวาท บัญพราการ. 2556. **ลาวพลัดถิ่น:การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่
จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์, จรัมพร โห้ล่ายอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. 2554. **ชีวิตความเป็นอยู่ของ
แรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553.** นครปฐม. สถาบันวิจัย ประชากร
และสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล
- อมรา ปฐภิญโญบุรณ์. 2553. **เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบการศึกษาตามอัธยาศัย
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** สิงหาคม 2553.
- อมรา ปฐภิญโญบุรณ์.2554. **การศึกษาตามอัธยาศัย ที่ผ่านมาและเป็นไป:รวมบทความทางวิชาการ
เรื่องความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อมรา พงศาพิชญ์.2541. **วัฒนธรรม ศาสนาและชาติพันธุ์: วิเคราะห์สังคมไทยแนวมานุษยวิทยา.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2547. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม กระบวนการทัศน์และบทบาทในประชาสังคม.**
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุตสาหกรรม.กระทรวง.2558.**เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยและความต้องการ5 ปีข้างหน้า.** (ออนไลน์)
แหล่งที่มา http://www.industry.go.th/center_mng_gad/index.php/2013-11-25-19-26-26/2013-11-26-04-08-56/item/1162-5 [2558, กรกฎาคม16]
- อติพงษ์ สุจิรัตน์.2554. **แรงงานต่างด้าว(MigrantWorkers).** (ออนไลน์) แหล่งที่มา
www.envocc.org/html/modules.phpname=Downloads&d_op=getit..
[2554,สิงหาคม 11]
- อุณา นพคุณ. 2523. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- อุดม เขยกิจวงศ์.2544. **แนวทางการบริหารและจัดการ : การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- อดิสร เกิดมงคล, บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์. 2550. **ต่างด้าว ต่างด้าว เราไม่แตกต่างกัน.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา
www.thaigo.org/writer/view.php?id=598 [2556, กุมภาพันธ์ 11]
- อดิสร เกิดมงคล. 2551. **แรงงานข้ามชาติจากพม่ากับการใช้โทรศัพท์มือถือ : เครือข่ายทางสังคม อำนาจและการต่อรอง.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=350061>
[2555 มกราคม 28]
- อัญชลี ธรรมะวิสิฎฐ์. 2554. **การศึกษานอกระบบ.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา
<http://panchanlee.wordpress.com/2009/05/17/non-formaleducation/>
[2554 กันยายน 3]
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2540. **กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน.**
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2550. **การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2554. **ความเชื่อใจในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.** วารสาร กศน.
ปีที่4 ฉบับที่2 (กันยายน 2554): 29
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2555. **การเรียนรู้ในสถานประกอบการ.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา
www.edu.chula.ac.th/nfed/students/article.html#article1 [2556 กุมภาพันธ์11]
- อรุณ รักธรรม. 2534. **เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาบุคคล.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2548. **Competency Dictionary.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์เซ็นเตอร์ จำกัด
epsthailand. 2554. **ข้อควรปฏิบัติที่ต้องทำก่อนถูกกำหนดสถานประกอบการหลังเข้ามาเกาหลี**
(ออนไลน์) แหล่งที่มา www.epsthailand.wordpress.com/ข้อควรปฏิบัติที่สำคัญ
สำหรับแรงงานต่างด้าว [2554, สิงหาคม 12]

novabizz. 2554. **ความรู้คุณค่าในตนเอง.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา [www.novabizz.com/NovaAce/Self Esteem.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Self-Esteem.htm) [2556, กุมภาพันธ์ 12]

ภาษาอังกฤษ

- AbuSeileek, A. F. 2007. **Cooperative vs. individual learning of oral skills in a CALL environment.** Computer Assisted Language Learning, 20(5), 493-514.
- Allee, V. 1997. **The knowledge Evolution: Expanding Organization Intelligence.** Boston: Butterworth-Heineman.
- Banathy, B.H. 1968. **Instructional system.** Belmont, Calif: Fearon.
- Babladelis, G. 1984. **The study of Personality.** New York: Rinahart and Winston.
- Balkcom, A. 1992. **Cooperative learning.** Education Research Consumer Guide, Number 1.
- Beck, Michael. **Learning Organization – How to create them.** Industrial & Commercial training 21. (Spring 1992) : 21-28.
- Branden, N.1994. **Six pillar of self- esteem: the definitive work on self- esteem by the leading pioneer in the field.** New York: Bantam Books.
- Brookfield, S.D. 1986. **Understanding and Facilitating Adult Learning.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Bruno,F.J. 1983. **Adjustment and Personal Growth: Seven Pathway.** 2nd ed. NewYork: John Wiley and Sons.
- Carmen Guanipa. 1998. **Culture Shock.** URL : <http://edweb.sdsu.edu/people/cguanipa/cultshok.htm>
- Coombs , P.,and Ahmed, M. 1974. **Attacking rural poverty : How non-formal education can help.** Baltimore : The John Hopkins University Press.
- Coleman E. 1981. **The development stages of the coming out process.** Journal of Homosexuality.
- Coopersmith, S. 1981 **The Antecedent of Self-Esteem.** California : Consulting Psychologists.
- Dave. R.H. 1973. **Reflections on Lifelong Education and the school.** Humburg : UNESCO Institution for Education.
- David Johnson W. and Roger Johnson T. and Edythe Johnson Holubec. 1987. **Structuring Cooperative Learning: Lesson Plans for Teachers.** Edina, MN. : Interaction Book Company.
- Daniel, John. D. and Lee. H. Radebaugh. 2001. **International Business: Environments and Operations.** 9th edition. NY: Addison-Wesley.
- Desimone, L. R, Werner, Jon, M. and Harris, D. M. 2002. **Human Resource Development.** Fort Worth: Jarcourt.

- Delahaye, B.L. 2005. **Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management**. Milton: John Wiley and Sons Australia, Ltd
- Dolezalek, H. 2008. **The path to inclusion**. Training May.
- Faure E. et al. **Learning to Be**. The world of Education today and tomorrow, 1972.
- Gagne, R.M. and Briggs, L. 1974. **Principles of instructional design**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Gullahorn, J.T., and Gullahorn, J.E. 1963. **An extension of the U curve hypothesis**. Journal of social issues, 19(3), p.33-47
- Hansen, M.T.; Nohria, M.; and Tierney, T. 1999. **What is your strategy for managing knowledge?**. Harvard Business Review: 106-116
- Havighurst, R.J. 1953. **Human Development and Education**.
- Hang Vo, K. 2014. **Managing cultural diversity in human resource management**. Faculty of Business and Culture. Degree Programme in Tourism. Saimaa University of Applied Science, Imtra.
- Hett, E.J. 1993. **The development of an instrument to measure global-mindedness**. UMI Dissertation Service. University of San Diego.
- Holmgren, D. and Jonsson, A. 2013. **Cultural diversity in organizations: A study on the view and management on cultural diversity**. Umea school of business and Economic. UMEA Universitet.
- Jansson, H., Johanson, M., and Ramström, J. 2007. Institutions and networks: Business networks in the Chinese Russian and West-European institutional contexts. **Journal of Industrial Marketing Management**, 36(7), pp.955-967
- Johnson, D., and Johnson, R. 1975. **Learning together and alone**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Johnson, D.W. and Johnson, R.T. 1994. **Learning Together and Alone. Cooperative, Competitive, and Individualistic Learning**. Fourth Edition. Edina, Minn.: Interaction Book Company
- Kitao, K. 1989. **Intercultural communication: Between Japan and the United State**. Tokyo: Eichosha Shinsha co, ltd.
- Knowles, Malcolm S. 1980. **The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy**. Chicago: Association Press, Follett Publishing.
- Kolb, D.A. 1985. **Learning style inventory**. Boston: The McBer.
- Lustig, M.W. and Koester, J. 1993. **Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures**. Harper Collins College Publishers.
- Maslow. 1962. **Toward a Psychology of Being**. New York: Van Nostrand.
- Maslow. 1976. **Religions, Values and Peak Experiences**. New York: Penguin Books.

- Matthews, J., Meggison, D., and Suetees, M. 2003. **Human Resource Development. (3rd.ed)**. London: Kogan Page.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. 1995. **The Knowledge-Creation Company**. New York: Oxford University.
- Noe,R.A. 2010. **Employee Training and Development. (4th ed)**. New York: McGraw-Hill.
- Olsen, R. E. W. –B., and Kagan, S. 1992. **About cooperative learning**. In C. Kessler (Ed.), *Cooperative language learning: A teacher's resource book* (pp.1-30). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Peterson. RE. 1972. **Lifelong learning in America**. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Philip H. Coombs. 1973. **Non – Formal Educational for Rural Development Strengthening Learning opportunities for Children and Youth**. Interim report prepared by the International Council for Educational Development.
- Prahalad, C.K., and Hamel, G. 1990. **The Core Competences of the corporation**. Harvard Business Review: 79-91
- Reynolds, A., Sambrook, S., and Stewart, J. 1993. **Dictionary of HRD**. Hampshire: GOWER Publishing.
- Rogers, B. 1972. **Human personality: Towards a unified theory**.
- Rogers, E.M. 1983. **Diffusion of innovations**. Third Edition, The Free Press, New York.
- Roy and Andrews. 1999. **The Roy's adaptation model**. Stamford: Appleton and Lange
- Ruben, B.D., and Stewart, L.P. 1998. **Communication and human behaviour**. Fourth edition. Allyn and Bacon. USA.
- Sasse, C.R. 1978. **Person to Person**. Peoria, Illinois: Benefit Publishing.
- Schein, Edgar.1993. On dialogue, Outline and Organizational Learning. **Organizational Dynamics**, Autumn, pp. 40-51
- Searles,J. 1967. **A system for instruction**. Pennsylvania: International Textbook Company.
- Slavin, R. 1990. **Cooperative Learning: Theory research and practice**. Engelwood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Slavin, R. 1996. **Education for all**. Exton, PA: Swets and Zeitlinger Publishers.
- Spaulding, S. 1974. **Life Long Education: A modest model for planning and research**. Comparative Education.
- Stenhouse. 1994. **Confident children: Developing your child's Self-esteem**. Auckland; Melbourne: Oxford University Press.
- Taft,B.L. 1985. **Self- esteem in later life: A nursing perspective**. Advances in Nursing Science.

- Van der Krogt, F.J., and Warmerdam, J.H.M. 1993. **Project learning in organization**. Nijmegen.
- Weick, K.E. 1995. **Sensemaking in Organization**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Williamson, E.G.1950. **The Trait**. Factor story.
- Winter, S. 1987. **Knowledge and competence as strategic assets. The competitive challenge: Strategies for industrial innovation and renewal**, Teece, D. Cambridge, Mass: Ballinger Pub. Co.
- Yorks,L. 2005. **Strategic Human Resource Development**. South-Western: Thomson Corporation.
- Yun Kim, Y. 1994. **Beyond Cultural Identity**. Intercultural Communication Studies IV: University of Oklahoma.





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์
และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
 ชื่อผู้วิจัย นางสาวณัฐวิณี ยิ้มเศรษฐี นิสิตครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
 โรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา
 อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรฉัตร สุปัญญา
 อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร. ดิศกุล เกษมสวัสดิ์
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงาน กศน.จังหวัดสมุทรสาคร
4. ดร. คมกฤษ จันทร์ขจร
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กศน. เขตราชบุรีบูรณะ สำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร
 สำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.ไพบุลย์ โพธิ์หวังประสิทธิ์
 อาจารย์ประจำหมวดวิชาสังคมศาสตร์ สำนักวิชาพื้นฐาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรจังหวัดชุมพร



ภาคผนวก ข
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบก

แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและ
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
(สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)
เรื่อง
การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
Development of a learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงาน
ภาคอุตสาหกรรมไทย และแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว และกัมพูชา ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
ภาคอุตสาหกรรม

ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ
แรงงานภาคอุตสาหกรรม

แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ตอนที่1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่2 สภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต การปรับตัว การอยู่อาศัยร่วมกัน และการเรียนรู้
ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นางสาวณัฐวิณี ยิ้มเศรษฐี (ผู้วิจัย)

สาขาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่านิยมศัพท์

สภาพพื้นฐาน หมายถึง สภาวะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและยอมรับวัฒนธรรมในชาติอื่นของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุมถึง ภาษา อาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตน

แรงงานภาคอุตสาหกรรม หมายถึง บุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีค่าตอบแทน ประกอบด้วยแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (พม่าหรือลาวหรือกัมพูชา) ที่ทำงานร่วมกันในโรงงานอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยบุคคลเหล่านี้มีความสามารถ ใช้กำลังกาย ความคิด สติปัญญาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ยังเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการนั้นและต่อประเทศชาติอีกด้วย

ลักษณะการดำรงชีวิต หมายถึง วิถีความเป็นอยู่พฤติกรรมในการเข้าสังคม การทำงาน การบริหารการเงิน การใช้ เวลาว่าง การพักผ่อน การแต่งตัว การบริโภคอาหาร ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ การนับถือศาสนา พฤติกรรมที่ทำอยู่เป็นประจำจนเป็นภาพพจน์หรือเป็นลักษณะนิสัยของคนชาตินั้นๆ

การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นให้เข้ากับผู้อื่นได้ สามารถอยู่ร่วมกันได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้งจนถึงต้องแตกกลุ่ม แยกความสามัคคี ในความแตกต่างของบุคคล มีนิสัยใจคอ ความเป็นอยู่ ที่ต่างกัน

การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีวิถีชีวิตบางโอกาสในการทำงาน การพักอาศัย ใกล้ชิดกัน ไม่แบ่งแยก เคารพนับถือกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจต่อกัน ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน คิดหรือ ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันด้วยความรัก โดยปราศจากสิ่งตอบแทน

การเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลความรู้ ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ก่อให้เกิดความก้าวหน้า หรือเกิดการพัฒนาตนเอง

ตอนที่2สภาพพื้นฐานทั่วไป การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่ท่านเลือกหรือกรอกข้อความตามสภาพความเป็นจริง แต่ละข้อ
 เลือกตอบคำถามเพียงข้อเดียว (ยกเว้นข้อ 2)

ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐานทั่วไป ลักษณะการดำรงชีวิต

1. แรงแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ท่านรู้จักโดยส่วนใหญ่จะทำงานในสถานประกอบการนานเท่าไร

<input type="checkbox"/> 1-3 เดือน	<input type="checkbox"/> 4-6 เดือน
<input type="checkbox"/> 7 เดือน - 1 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 1ปี - 2 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ปี ขึ้นไป
2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ที่มีบุคลิกลักษณะตรงกับแรงงานชาตินั้นๆ(แต่ละชาติตอบได้หลายลักษณะ)

ลักษณะ	พม่า	ลาว	กัมพูชา	ไทย
ขยัน				
ไม่เลิกงาน				
อดทน				
กินอยู่ง่าย				
ซื่อสัตย์				
รักนายจ้าง				
ทำงานเรียบร้อย				
มีน้ำใจ				
ก้าวร้าวใช้กำลัง				
โหดร้าย				
ตรงต่อเวลา				
รักพวกพ้อง				
อื่นๆ โปรดระบุ				

3. กิจกรรมที่แรงงานภาคอุตสาหกรรมชอบทำในเวลาว่างมากที่สุดคือข้อใด

<input type="checkbox"/> เล่นกีฬา	<input type="checkbox"/> ท่องเที่ยว
<input type="checkbox"/> จับกลุ่มคุยกัน	<input type="checkbox"/> ดูหนัง ดูละคร
<input type="checkbox"/> พูดคุยออนไลน์/แชท(Chat)ผ่านโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	

4. หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมแบบใดมากที่สุด
- ตามสัญญาการจ้างงาน มีระยะเวลา
 - แบบรายวัน
 - แบบรายเดือน
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. สาเหตุที่ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมย้ายแหล่งที่อยู่และย้ายงานบ่อยมากที่สุดคืออะไร
- ไม่ชอบนายจ้าง
 - ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน
 - ย้ายตามพวกพ้อง
 - ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 การปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

6. โรงงานอุตสาหกรรมของท่านมีความสามารถในการให้ความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจในสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตในวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวในการเผยแพร่ให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของท่านหรือไม่
- มีความสามารถในการแนะนำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยวิธีใดมากที่สุด
 - มีการจัดอบรมก่อนปฏิบัติงาน
 - ให้ความรู้แบบตัวต่อตัว
 - ฝากประชาสัมพันธ์โดยหัวหน้างาน
 - เอกสารเผยแพร่
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
 - ไม่มีความสามารถในการแนะนำให้กับแรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากข้อใดมากที่สุด
 - ขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา
 - บุคคลากรยังไม่มีความพร้อม ขาดความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย
 - เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่ม
 - บุคคลากรไม่มีเวลาในการให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม
 - เกรงว่าแรงงานเหล่านี้ จะไม่เปิดรับความรู้ใหม่
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของกันและกันมากที่สุดคืออะไร

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ภาษา | <input type="checkbox"/> มีกิจกรรมให้ทำร่วมกัน เช่น กีฬา |
| <input type="checkbox"/> พิธีกรรมทางศาสนา | <input type="checkbox"/> ให้ความรู้ทางการใช้ชีวิตกับคนไทย |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

8. สิ่งที่จะช่วยให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าหากันได้มากที่สุด คืออะไร การเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ลดการดูถูกดูแคลน |
| <input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ์/ผูกมิตร |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

9. ในช่วงแรกของการปรับตัวเข้าหากันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดกับเรื่องใดต่อไปนี้

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> การใช้ภาษา | <input type="checkbox"/> การแต่งกาย |
| <input type="checkbox"/> การกินอาหาร | <input type="checkbox"/> การเอาเปรียบคนที่อ่อนแอกว่า |
| <input type="checkbox"/> ความไม่มีระเบียบ | <input type="checkbox"/> การดูถูกดูแคลน |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

ส่วนที่ 3 การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

10. ท่านคิดว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขหรือไม่ เพราะอะไร (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ได้ เพราะอะไร |
| ○ แรงงานไทยมีใจเปิดกว้างและเข้าใจการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว |
| ○ แรงงานต่างด้าวมีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับแรงงานไทย |
| ○ อื่นๆ โปรดระบุ..... |
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้ เพราะอะไร |
| ○ ต่างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน |
| ○ มีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน |
| ○ นิสัยใจคอที่ต่างกัน |
| ○ อื่นๆ โปรดระบุ..... |

11. สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดต่อการอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวคืออะไร (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- การสื่อสาร เช่น.....
- ลักษณะนิสัย เช่น.....
- อาหารการกิน เช่น.....
- แบ่งแยกพวกพ้อง เช่น.....
- ขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น.....
- สุขอนามัย เช่น.....
- การแต่งกาย เช่น.....
- ระเบียบวินัย เช่น.....
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. วัฒนธรรมที่แตกต่างเป็นปัญหามากที่สุดในการอยู่ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวหรือไม่ เพราะอะไร

- เป็น เพราะอะไร
 - แรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา
 - แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน
 - แรงงานต่างด้าวมักหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีกรรม ทำให้ยากต่อการทำงานร่วมกัน
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ไม่เป็น เพราะอะไร
 - ส่วนใหญ่นับถือพุทธเหมือนกัน
 - แรงงานภาคอุตสาหกรรมมักจะประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

13. วิธีที่จะทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว ใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมากที่สุดคืออะไร

- กำหนดระเบียบ กฎข้อบังคับ
- ใช้วิธีการบอกต่อ
- จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยและสถานประกอบการ
- จัดกิจกรรมที่ให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

14. สาเหตุที่ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว ประสบปัญหาอยู่เป็นประจำเวลาอยู่ร่วมกัน มากที่สุดคืออะไร

- ลัทธิขโมย
- ความสะอาด
- การโยนความผิดให้แรงงานต่างด้าว
- พฤติกรรมที่รุนแรงยากต่อการควบคุม
- ยาเสพติด
- ความไม่น่าไว้วางใจของแรงงานต่างด้าว
- หนี้สิน
- ภูริตไถ
- ระเบียบวินัย
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

15. การจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดีหรือผลเสียอย่างไร เพราะอะไร (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- มีผลดี เพราะอะไร
 - o แรงงานต่างด้าวไม่เลิกงาน
 - o แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้
 - o แรงงานต่างด้าวช่วยให้เศรษฐกิจไทยดีขึ้น
 - o อื่นๆ โปรดระบุ.....
- มีผลเสีย เพราะอะไร
 - o แรงงานต่างด้าวปกครองยาก
 - o แรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่ง
 - o แรงงานต่างด้าวเกิดปัญหาระหว่างกัน
 - o แรงงานต่างด้าวเป็นพาหนะนำโรค
 - o แรงงานต่างด้ามักจะสร้างเครือข่ายที่ก่อปัญหาทางสังคม
 - o อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 4 การเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

16. แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันหรือไม่ อย่างไร

(เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

ต้องการ เพราะอะไร

- อยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น
- ต้องการความเข้าใจจากเพื่อนต่างชาติ
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

ไม่ต้องการ เพราะอะไร

- ปกติอยู่กันเป็นกลุ่มก้อน ไม่อยากสูงส่งกับเพื่อนต่างชาติ
- คิดว่าไม่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

17. หากท่านมีโอกาสที่จะให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวของท่านที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ท่านอยากจะทำให้ความรู้ทางด้านใดมากที่สุด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ภาษา | <input type="checkbox"/> สุขอนามัย |
| <input type="checkbox"/> กฎระเบียบและความปลอดภัยในการทำงาน | <input type="checkbox"/> กริยา มารยาท การเข้าสังคม |
| <input type="checkbox"/> ประวัติศาสตร์ | <input type="checkbox"/> วัฒนธรรม ประเพณี |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

18. สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคืออะไร

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ภาษา | <input type="checkbox"/> การยอมรับความแตกต่าง |
| <input type="checkbox"/> พฤติกรรม | <input type="checkbox"/> ความคิดเห็นที่ต่างกัน |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

19. สิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคืออะไร

- ความอยากรู้อยากเห็น
- ความผิดพลาดในอดีต ทำให้อยากเรียนรู้เพิ่มเติม
- ความต้องการส่วนตัวที่อยากเรียนรู้เพิ่มเติม
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

แบบ ข

แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้

เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

(สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

เรื่อง

การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

Development of a learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นางสาวณัฐวิณี อิ่มเศรษฐี (ผู้วิจัย)

สาขาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนิยามศัพท์

ปัญหา หมายถึง ความยากลำบากในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการยอมรับในวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ และอยากแก้ไขความขัดแย้งให้ดีขึ้น

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ เพื่อให้สามารถปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ ซึ่งเป็นประโยชน์กับตนเองและคนอื่น

เพื่อนต่างชาติ หมายถึง คนที่มีเชื้อชาติ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เป็นคนรู้จัก อยู่อาศัย หรือ ทำงานร่วมกัน

การปรับตัว หมายถึง การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับเพื่อนต่างชาติ ให้สามารถอยู่ร่วมกัน หรือ ทำงานร่วมกัน โดยไม่ทะเลาะกัน

การอยู่ร่วมกัน หมายถึง การใช้ชีวิตโดยไม่แบ่งแยกพวกพ้อง พึงพาอาศัย มีน้ำใจต่อกัน ไม่ทะเลาะกัน ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทน

การเรียนรู้ หมายถึง การที่เราได้รับความรู้ ความคิดเห็น จากสิ่งที่เราไม่รู้มาก่อน และสามารถเอาความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ให้เกิดความก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้น

การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง การเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบคลุมภาษา อาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตน

11. คุณการมีย้ายงานบ่อยหรือไม่

ไม่บ่อย เพราะ.....

บ่อย เพราะเหตุใด (เลือกที่มากที่สุดเพียง 1 ข้อ)

- ไม่ชอบนายจ้าง
- ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำ
- ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน
- ย้ายตามพวกพ้อง
- ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. รายได้ต่อเดือน.....บาท

13. คุณพักอาศัยอยู่อย่างไร

- ที่พักของสถานประกอบการ
- บ้านเช่า/ห้องเช่า
- บ้านของตนเอง
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

14. ในเวลาว่างคุณมักจะทำกิจกรรมประเภทใดมากที่สุด

- เล่นกีฬา
- ท่องเที่ยว
- จับกลุ่มคุยกัน
- ดูหนังดูละคร
- พูดคุยออนไลน์/แชท(Chat)ผ่านโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

15. ในช่วงแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย คุณรู้สึกอึดอัดและปรับตัวไม่ได้กับเรื่องใดมากที่สุด
- เพื่อนต่างถิ่น
 - ภาษา
 - อาหารการกิน
 - ที่พัก
 - ที่ทำงาน
 - การแต่งกาย
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

16. เรื่องใดที่มีส่วนช่วยให้คุณสามารภ ปรับตัว อยู่ร่วมกัน และเรียนรู้ เพื่อนต่างชาติของคุณมากที่สุด

- การเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ
- สร้างสัมพันธ์/ผูกมิตร
- พุดคุย
- คบเพื่อนที่สนใจเรื่องเดียวกัน
- เปิดโอกาสให้ตนเอง
- ไม่วิจารณ์คนอื่น
- ไม่สร้างความขัดแย้ง
- หาข้อมูล/ ถามบ่อยๆ
- สังเกตคนอื่นและปรับตัวตาม เช่น การแต่งกาย มารยาท ท่าทาง เป็นต้น
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่2 ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้เป็นการถามความคิดเห็นของคุณเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา

2.แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบที่มี 5 ระดับ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การตอบดังนี้

เกณฑ์การตอบ	หมายถึง		สัญลักษณ์
	ปัญหา	ความต้องการ	
มากที่สุด	มีปัญหา การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และ การเรียนรู้ มากที่สุด	มีความต้องการ การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ มากที่สุด	5
มาก	มีปัญหา การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และ การเรียนรู้ มาก	มีความต้องการ การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ มาก	4
ปานกลาง	มีปัญหา การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และ การเรียนรู้ ปานกลาง	มีความต้องการ การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ ปานกลาง	3
น้อย	มีปัญหา การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และ การเรียนรู้ น้อย	มีความต้องการ การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ น้อย	2
น้อยที่สุด	มีปัญหา การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และ การเรียนรู้ น้อยที่สุด	มีความต้องการ การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ น้อยที่สุด	1

အုပ်စု (ခ)

အသိပညာနှင့်ပြဿနာများပြန်လည်ပြုပြင်ရန်အတွက်သီးသန့်စာမျက်နှာများကိုသေချာစွာလေ့လာပြီး
 လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်
 ၎င်းအချက်အလက်များကိုဖတ်ရှုသိရှိခြင်းဖြင့်ဝန်ခံမှုသိရှိနားလည်လာခြင်း
 (အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာ)
 အချက်အလက်
 ၎င်းအချက်အလက်များနှင့်အတူအသိပညာအတတ်ပညာနှင့်ဗဟုသုတများကိုစေ့စပ်ရန်ဖြစ်သည်

မေးမြေခေါင်းစဉ် အတူတူနေထိုင်ရာတွင် ပြဿနာများပိုင်းကူညီဖြေရှင်းပြီးအတူတူလက်တွဲကာကွယ်ဆိုင်ခြင်း အတူတူကိုင်ဆိုင်ရင်းဝန်ခံချက်များချပြုခြင်းအတူတူဆက်သွားရန်ဖြစ်သည်

ပုံစံနံရံကိုရွေးချယ်ရန်မေးခွန်း ၂ ခုရှိသည်

ပုံစံနံပါတ် ၁ မေးခွန်းများကိုအစဉ်တကျပြုလုပ်ပေးခြင်း

ပုံစံနံပါတ် ၂ ပြဿနာနှင့်လိုအပ်ချက်များအသိပညာနှင့်အတတ်ပညာနှင့်အတူကိုင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရင်းနှင့်အလုပ်သမားရေးရာ သီးခြားထုတ်ပြန်ချက်များဖြစ်သည်

၈၄၄-အချက်အလက်များကိုအတူပြုလုပ်ရင်းအတူကိုင်ဆိုင်ခြင်းဖြင့်အဖြေရခြင်းစ

မနတ်ထေဝီ ယမ်း(မ်)စေထီ(ကူညီရေး)
 တသက်လုံးအတွက်ပြင်ဆင်ထားသည်
 တက်ကသိုလ်ပါမောစချုပ်

စာမျက်နှာ ၁

အုပ်စုခ အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

မေးခွန်းများရှင်းတမ်း

ပြသနာဆိုသည်မှာအခက်ခဲရှိသောအရာများကိုဝန်းကျင်ဖြင့်ရှင်းရှင်းအသိပညာနှင့်အတတ်ပညာများကိုစေပြီးနိုင်ငံခြားသားများအတွက်ကောင်းသောအလားလားတရဖြစ်သည်

လိုအပ်ချက် ဆိုသည်မှာလိုခြင်သောအရာကိုပြန်လည်ဖြုတ်ရှင်းအတူတူနေထိုင်ရာတွင်သင်ကြားခြင်းမှမိမိကိုယ်တိုင်နှင့်အခြားသောသူများအတွက်ဖြစ်သည်

နိုင်ငံခြားသား ဆိုသည်မှာနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားထိုင်းနှင့်မြန်မာ လောင် ကန်ဘိုချာတို့ပင်ဖြစ်သည်

ဖြုတ်ပြောင်းလဲခြင်း ဆိုသည်မှာကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဖြုတ်ရှင်းနှင့်နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအချင်းချင်းနှစ်ဖက်ဖြစ်ကြရန်ဖြစ်သည်

အတူတူနေထိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ ဘဝကိုအသုံးမပြုဘဲ အတူတူညီဖေးမခြင်းနှင့်နှစ်ဖက်ဖြစ် ခြင်းများကို သေချာစွာလေ့လာလိုက်နာကျင့်သုံးရမည်

အသိပညာပေးခြင်းဆိုသည်မှာ ဘာကိုဘာသိသိမြင်မြင် မှတ်သားခြင်းတွေ့ ရှာကြားမှုမှတ်ယူလေ့လာလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်သည်

ဝန်ခံခြင်းနှင့်ရင်ဆိုင်ခြင်းအကြောင်းရင်းဆိုသည်မှာ မြင်သမျှသည်ပညာအလုပ်လုပ်ရာတွင်စဉ်းစားပြီးအတူတူလိုက်နာပြီးရင်ဆိုင်ရင်းဖြင့်ပျော်ရွှင်စရာကောင်းသောအချိန်များကိုခံစားရပါလိမ့်မည်

စာမျက်နှာ ၂

အုပ်စုခ အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

မေးခွန်းနံပါတ် ၁ အကွေးချယ်စာလမ်းစဉ် မေးခွန်းများ
 ၎င်းမေးခွန်းများကိုသေချာစွာ မှတ်သားကုန်၍ ဂွေးချယ်လိုက်သော မေးခွန်းများ ကိုပြောင်းလဲခြင်းမပြုဘဲ
 ဂွေးချယ်ထားသော အရာသည် အမှန်ဖြစ်ရမည် မှန်ကန်စွာ ဖြင့်ဂွေးချယ်ပါ

- ၁ နာမည်
- ၂ အမျိုးစား ကျား မ
- ၃ အသက်နှစ်
- ၄ အိမ်ထောင်ရေး
 - လူပျို / အပျို လက်ထပ်ပြီးသား
 - ကွာရှင်းခြင်း စာချုပ်
 - အတူတူနေခြင်း
- ၅ လူမျိုးနိုင်းသား
 - ထိုင်း မြန်မာ
 - လောင် ကန်ဘိုချာ
- ၆ ကျောင်းအစနေသောအချိန်
- ၇ ဘယ်နှတန်းထိလဲ
- ၈ ဒီနေရာမှာအလုပ်လုပ်ခြင်း
- ၉ အလုပ်ကိုဘယ်အချိန်ထိလုပ်မလဲ
- ၁၀ နိုင်ငံခြားသားသူငယ်ချင်းဘယ်နှစ်ယောက်ရှိသလဲ
- ၁၁ သင်အလုပ်ပြောင်းရွှေ့မှုနည်းသလားများသလား
 - နည်းသည် ဘာဖြစ်လို့လဲ
 - ပြောင်းရွှေ့မှု များသည်မှာ အဘယ်ကြောင့်နည်း
 - သူဌေးကိုမကြိုက်လို့လား
 - အလုပ်ကိုသဘောမကျလို့လား
 - အများနှင့် ပေါင်းလုပ်ခြင်းကို မနှစ်သက်ခြင်း
 - ပြောင်းရွှေ့နေရာများ အတည်တကျမရှိခြင်း
 - အလုပ်ကို လက်ခံခြင်းမရှိခြင်း
 - တချို့တချို့သော အရာများ နှင့် မတိုက်ဆိုင်ခြင်း

စာမျက်နှာ ၃

အုပ်စုစု အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

၁၂ လုပ်အားခကျပ်

၁၃ သင်နားနေသော နေရာမှာဘယ်လိုနေသလဲ

- နေထိုင်မှုနေရာ အခြေအနေ
- အငှားအိမ်လား / အငှားခန်း
- ကိုယ့်အိမ်ပိုင်လား
- တချို့ တချို့သော အရာများ နှင့် တိုက်ဆိုင်ခြင်းရှိသလား

၁၄ အားလပ်သော အချိန်များတွင် သင်ဘယ်အလုပ်ကို အနှစ်သက်ဆုံးလုပ်ဖြစ်သလဲ

- အားကစား
- အလယ်သွားခြင်း
- လူအများနှင့်စကားပြောခြင်း
- တီဗွီကစားလမ်းများကြည့်ခြင်း
- အော်လင်းပေါ်မှာစကားပြောခြင်းကွန်ပျူတာ အင်တာနက် ဆက်သွယ်စကားပြောခြင်း
- တချို့ တချို့သော အရာများနှင့် မတိုက်ဆိုင်ခြင်း

၁၅ သင်ထိုင်းနိုင်သည့်ဝင်ရောက်အလုပ်လုပ်ခြင်းအစမှာဘယ်အကြောင်းအရာများတခုခုကိုပြုပြင်မရသောအရာတခုမှာ

- သူငယ်ချင်းနှင့်လိုက်ခြင်း
- ဘာသစကား
- အစားအစာများ
- နားနေသောနေရာ
- အလုပ်လုပ်သောနေရာ
- ဝတ်စားဆင်ယင်မှု
- တချို့ တချို့သော အရာများ နှင့် မတိုက်ဆိုင်ခြင်း

၁၆ ဘယ်သူကသင့်ကိုကူညီပြီး သင့်အတွက်ဗဟုသုတရစေသောအရာများကိုသင်ကြားပေးသူ

- ရင်ထဲမှာရှိသမျှအရာအားလုံး ခင်းချပြခြင်း
- အသစ်မှပြန်စရသောအရ။ ပြန်စမရသောအရာ
- စကားပြောသူငယ်ချင်း
- သူငယ်ချင်း စိတ်တူကိုယ်တူ
- ကိုယ့်ဘဝကို ကိုယ်ပြင်ဆင်ခြင်း
- တခြားသူနှင့်မသက်ဆိုင်ခြင်း
- တားမြစ်ခြင်းများ မလိုလားမှု
- မေးခွန်းများကွာဖွယ်ခြင်း ။ အမြဲလုပ်နေကျ
- တခြားသူများကိုလေ့လာပြီး လိုက်လုပ်ခြင်းကိုယ့်စိတ်ကိုယ့်သဘောနှင့်လေ့လာပြီးပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း
- တချို့ တချို့သော အရာများ နှင့် မတိုက်ဆိုင်ခြင်း

စာမျက်နှာ ၄

အုပ်စုခ အလုပ်သမားများက ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်တိုချာအတွက်သာ

နံပါတ်၂ ၎င်းအချက်အလက် များသည် လူတိုင်းအတွက် ဗဟုသုတ များစွာနှင့် အသိပညာများအတက်ပညာများ စွာရစေပြီးနိုင်ငံသား မည်သူမဆို အားလုံးအတွက် ကောင်းစားစေရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းများမှ စုပေါင်း ကာအစီစဉ်ဆွဲထားခြင်း (ထိုင်းအလုပ်သမား နိုင်ငံခြားသားမြန်မာလောင် ကန်ဘိုချာ) မေးခွန်းများမှာ

၁. ၎င်းမေးခွန်းများသည် သင့်ဘဝကိုကောင်းစားစေရန်နှင့်ကိုယ်ပိုင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် ဖုပေါင်းနေထိုင်မှုသင်ကြားပေးသောဗဟုသုတများ ကိုရစေရန်အတွက်နှင့် ထိုင်းမှထုတ်ပြန်သော မြန်မာ လောင် ကန်ဘိုချာ

၂. အောက်ပါမေးခွန်းများမှာတွေ့့ရသောအရာများ ၅ ခုသာရှိသည် တွေ့့ရသောအကွက်ကို ✓ အမှတ်သာပြုလုပ်ရမည် သင့်ဘဝနှင့်သက်ဆိုင်မှု အနီးစပ်ဆုံးအရာကိုသာဖြေပါ

အဖြေတခုဆီ	မေးခွန်းသက်ရောက်မှု		အမှတ်သားများ
	ပြဿနာ	လိုအပ်သောအရာများ	
အများဆုံးအားဖြင့်	ပြုပြင်ကုသပေးခြင်းအားဖြင့် အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	လိုအပ်ဆုံးက ပြန်လည်ပြုပြင်ရေး အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	၅
အများ	ပြုပြင်ကုသပေးခြင်းအားဖြင့် အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	လိုအပ်ဆုံးက ပြန်လည်ပြုပြင်ရေး အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	၄
အလည်အလတ်	ပြုပြင်ကုသပေးခြင်းအားဖြင့် အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	လိုအပ်ဆုံးက ပြန်လည်ပြုပြင်ရေး အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	၃
အနည်း	ပြုပြင်ကုသပေးခြင်းအားဖြင့် အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	လိုအပ်ဆုံးက ပြန်လည်ပြုပြင်ရေး အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	၂
အနည်းဆုံး	ပြုပြင်ကုသပေးခြင်းအားဖြင့် အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	လိုအပ်ဆုံးက ပြန်လည်ပြုပြင်ရေး အများနှင့်အတူနေပြီးအသိပညာများ	၁

စာမျက်နှာ ၅

အုပ်စုခ အလုပ်သမားကျေးဇူးတင်အလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

ပုံစံနှင့်အတူအဖြေ

နေ့	မေးခွန်းများပြုလုပ်	ပြဿနာ					လိုအပ်ချက်များ			
		အများဆုံး အားဖြင့်	အများ	အလည် အလတ်	အနည်း	အနည်း ဆုံး	အများဆုံး အားဖြင့်	အများ	အလည် အလတ်	အနည်း ဆုံး
		၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၁
၁	ပြန်လည်ပြုပြင် ပြင်ဆင်ခြင်း ထိုင်းသာသာစကားနှင့် ဆွေးနွေးနိုင်သည်	✓					✓			

စာမျက်နှာ ၆

အုပ်စုခ အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

နေရာ	မေးခွန်းများ	ပြဿနာ					လိုအပ်ချက်များ				
		အများဆုံး အားဖြင့်	အများ အလတ်	အလည်း အလတ်	အနည်း ဆုံး	အနည်း ဆုံး	အများဆုံး အားဖြင့်	အများ အလတ်	အလည်း အလတ်	အနည်း ဆုံး	အနည်း ဆုံး
		၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
	ဘယ်လိုပြုပြင်ရန်										
၁	နိုင်ငံခြားသား သူငယ်ချင်းများနှင့်ဆွေးနွေးလိုရသည်										
၂	ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် ကိုယ့်စကားနှင့်အတူပြင်ဆင်ရသည်										
၃	ကျွန်တော်တော်စားဆင်၍ထားလျှင်မှန်ကန်စွာကြည့်ကောင်										
၄	နိုင်ငံခြားသားများကိုမှန်ကန်သောလမ်းစဉ်များဖြင့်										
၅	နိုင်ငံခြားအစားစာများစားရင်ဖြင့်နေထိုင်ခြင်း										
၆	နိုင်ငံခြားသားများနှင့်နေထိုင်ရာတွင်ဘာတခုမှ စိတ်ထဲတွင်မတင်မကျဖြစ်ခြင်း မရှိ										
၇	နိုင်ငံခြားသားများပုံစံအတိုင်းပြုပြင်ရသည်										
၈	နိုင်ငံခြားသားများ၏ပုံစံတိုင်းနေထိုင်ရသည်မှာ လွယ်ကူပါသည်										
၉	နိုင်ငံခြားသားသူငယ်ချင်းများယုံကြည်မှုအပြည့်နှင့်ပေါင်းသင်းခြင်း										
၁၀	နိုင်ငံခြားသားများနှင့်ဆက်ဆံရာတွင်ကောင်းသောဗဟုသုတရှိခြင်း										
	စုပေါင်းနေထိုင်ခြင်း										
၁	စုပေါင်းနေထိုင်ရာတွင်အသုံးအနှုန်းများနားလည်ခြင်း										
၂	နိုင်ငံခြားသားမည်သူဆိုအတူတူနေနိုင်သည်										
၃	အတူတူနေထိုင်ခြင်းသည်ကျွန်ုပ်အတွက်ကောင်းသောအာဂျ										
၄	နိုင်ငံခြားသားနှင့်အတူတူနေထိုင်ရာတွင်အနိမ့်အမြင့်မခွဲပါ										
၅	နိုင်ငံခြားသားများကိုကူညီခြင်းသည် ကျွန်ုပ်နှစ်သက်သည်										
၆	နိုင်ငံခြားအစားစာများကိုစားပြီးလုပ်ဆောင်တတ်သည်										
၇	ကျွန်တော်တော်စားဆင်ယင်ခြင်းသည်ဘယ်လူမျိုးမဆိုအတူနေနိုင်သည်										
၈	ကျွန်တော်လုပ်သမျှအရာအားလုံးသည်တခြားသူအတွက်အနှောင့်အယှက်မဖြစ်										
၉	နိုင်ငံခြားသားများနှင့်အတူတူ အလုပ်တွဲလုပ်နိုင်သည်										
၁၀	ကျွန်တော်နိုင်ငံခြားသားများနှင့်နေထိုင်ရာတွင် မည်သူ့ကိုမျှ မကောင်းကြံခြင်းမရှိပါ										

စာမျက်နှာ ၇

အုပ်စု အလုပ်သမားရေးရာ ထိုင်းအလုပ်သမား မြန်မာအလုပ်သမား လောင် ကန်ဘိုချာအတွက်သာ

နေရာ	မေးခွန်းများ	ပြဿနာ					လိုအပ်ချက်များ				
		အများဆုံး အားဖြင့်	အများ အလတ်	အလည် အလတ်	အနည်း ဆုံး	အနည်း ဆုံး	အများဆုံး အားဖြင့်	အများ အလတ်	အလည် အလတ်	အနည်း ဆုံး	အနည်း ဆုံး
		၅	၄	၃	၂	၁	၅	၄	၃	၂	၁
	ဗဟုသုတတူစေသော										
၁	ကျွန်တော်နိုင်ငံခြားသားများနှင့်နေထိုင်ရာတွင်ဘဝအတွက် သင်ခန်းစာများရှိသည်										
၂	နိုင်ငံခြားသားများနှင့်အတူတူနေထိုင်ရန်နှစ်သက်သည်										
၃	ဗဟုသုတများကိုနိုင်ငံခြားသားများဆီမှအများဆုံးရသည်										
၄	နိုင်ငံခြားသားများ၏ဝတ်စားဆင်ယင်မှုကိုကျွန်တော်သိသည်										
၅	ကျွန်တော်နိုင်ငံခြားဥပဒေစည်းကမ်းများကိုသေချာစွာ သိထားသည်										
၆	ကျွန်တော် နိုင်ငံခြားအစားစာများကိုနှစ်သက်သည်										
၇	နိုင်ငံခြားသားများမကြိုက်သောအရာများသိထားသည်										
၈	နိုင်ငံခြားသားများအကြောင်းအမြဲလေ့လာနေသူ										
၉	နိုင်ငံခြားအစားစာ များပြုလုပ်ခြင်းကိုနှစ်သက်သည်										
၁၀	ကျွန်တော်နိုင်ငံခြားသားများ၏အကျင့်စရိုက်ကိုသိထားသည်										

ຄູດ ຂ

**ແບບສອບຖາມບັນຫາແລະຄວາມຕ້ອງການໃນການບັບຕົວການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້
ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖຸນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳ
ສໍາຫລັບແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳໃຫຍ່ແລະແຮງງານຕ່າງດ້ວຍພະມ່າ ລາວ ກຳພູຊາ**

ເລື່ອງ

ການພັດທະນາລະບົບການຮຽນຮູ້ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖຸນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳ

ຄໍາຊີ້ແຈງ ແບບສອບຖາມນີ້ມີວັດຖຸປະສົງເພື່ອສຶກສາບັນຫາແລະຄວາມຕ້ອງການໃນການບັບຕົວການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້
ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖຸນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳ

ແບບສອບຖາມໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 2 ສ່ວນ ຄື

- ຕອນທີ່ 1 ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ
- ຕອນທີ່ 2 ບັນຫາແລະຄວາມຕ້ອງການໃນການບັບຕົວການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງ
ວັດຖຸນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳ

ຜູ້ວິໄຈຂໍອະນຸຍາດເປັນຍ່າງຍິ່ງທີ່ທ່ານໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນ

ນາງສາວນັດກະວີ ສິມເສດຖີ(ຜູ້ວິໄຈ)

ສາຂາການສຶກສາບອກລະບົບໂຮງຮຽນພາກວິຊາການສຶກສາຕະລອດຊີວິດ

ຈຸລາລົງກອນມາຫາວິທະຍາໄລ

ຄຳນິຍາມສັບ

ບັນຫາ ຫມາຍກຶງ ຄວາມຍາກລຳບາກໃນການບັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນ ແລະການຮຽນຮູ້ ເພື່ອໃຫ້ເກີດການຍອມລັບໃນວັດຖຸທະຫຳຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດແລະຍາກແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ້ງໃຫ້ດີຂຶ້ນ

ຄວາມຕ້ອງການ ຫມາຍກຶງ ຄວາມຍາກໄດ້ເພື່ອໃຫ້ສາມາດບັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ເພື່ອໃຫ້ເກີດການຍອມລັບວັດຖຸທະຫຳຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດຊຶ່ງເປັນປະໂຫຍດກັບຕົນເອງແລະກັບຄົນອື່ນ

ເພື່ອນຕ່າງຊາດ ຫມາຍກຶງ ຄົນທີ່ມີເຊື້ອຊາດໄທ ພະມ່າ ລາວ ແລະກຳພູຊາ ທີ່ເປັນຄົນຮູ້ຈັກ ຢູ່ອາໃສ ຫລືທຳກຽນຮ່ວມກັນ

ການບັບຕົວ ຫມາຍກຶງ ການບັບປຸງຕົວເອງໃຫ້ເຂົ້າກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໃຫ້ສາມາດຢູ່ຮ່ວມກັນແລະທຳກຽນຮ່ວມກັນໂດຍໄມ້ທະເລາະກັນ

ການຢູ່ຮ່ວມກັນ ຫມາຍກຶງການໃຊ້ຄືວິດໂດຍໄມ້ແບງແຍກພວກພ້ອງ ພຶ່ງພາອາໄສມືນ້ຳໃຈຕໍ່ກັນໄມ້ທະເລາະກັນ ທຳໃນສິ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດໂດຍໄມ້ຫວັງພົນຕອບແທນ

ການຮຽນຮູ້ ຫມາຍກຶງ ການທີ່ເຮົາໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ຄວາມຄິດເຫັນຈາກສິ່ງທີ່ເຮົາຮູ້ມາກ່ອນແລະສາມາດເອົາຄວາມຮູ້ນັ້ນມາໃຊ້ປະໂຫຍດໃຫ້ເກີດຄວາມກ້າວໜ້າ

ການຍອມລັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖຸທະຫຳ ຫມາຍກຶງ ການເຫັນດ້ວຍກັບຄວາມຮູ້ ການກະທຳຄວາມຄິດຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດສາມາດທຳຕາມ ເພື່ອທຳໃຫ້ສາມາດຢູ່ຮ່ວມກັນໂດຍກຽມມີຄວາມສຸກ

ຕອນທີ 1 ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ
ຄຳຊີ້ແຈງ ກະລຸນາທຳ ໃນຫົວຂໍ້ທີ່ທ່ານເລືອກແລະກອກຂໍ້ຄວາມຕາມສະພາບຄວາມເປັນຈິງແຕ່ລະຂໍ້ເລືອກ
 ຕອບພຽງຄຳກາມດຽວ

- 1 ຊື່ ນາມສະກຸນ
- 2 ເພດ ຊາຍ ຍິງ
- 3 ອາຍຸປີ
- 4 ສະຖານພາບ
 - ໂສດ ສົມລັດ / ຄູ່
 - ຍ່າຮ້າງ ຫມ້າຍ
 - ແອ່ກັບຄູ່
- 5 ສັນຊາດ ໄທ ພະມ່າ
- ລາວ ກຳພູຊາ
- 6 ເລີ່ມເຂົ້າຮຽນເມື່ອອາຍຸປີ
- 7 ໄດ້ຮຽນຫນັງສືປີ
- 8 ທ່າງານທີ່ນີ້ປີ
- 9 ລັກສະນະງານທີ່ທ່ານປີ
- 10 ເພື່ອນຕ່າງຊາດທີ່ທ່ານຮູ້ຈັກມີປະມານຄົນ
- 11 ຄຸນນິການຍ້າຍງານບ່ອນຫລິ້ນ
 - ໄມ່ບ່ອຍ ເພາະ
 - ບ່ອຍ ເພາະເຫດໃດ ເລືອກທີ່ນາກທີ່ສູດພຽງ 1 ຂໍ້
 - ໄມ່ຊອບນາຍຈ້າງ
 - ໄມ່ຊອບລັກສະນະງານທີ່ທ່ານ
 - ໄມ່ຊອບເພື່ອນຮວມງານ
 - ຍ້າຍຕາມພວກພອ້ງ
 - ໄມ່ໄດ້ຮັບຄວາມຢຸດຕິທຳ
 - ອື່ນໆ ໄປດລະບຸ.....
- 12 ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ ບາດ

ຫນ້າ 3

13 ຄຸນພັກອາໄສຢູ່ຢ່າງໃດ

- ທີ່ພັກຂອງສະຖານປະກອບການ
- ບ້ານເຊົາ/ຫ້ອງເຊົ່າ
- ບ້ານຂອງຕົນເອງ
- ອື່ນໆ ໄປດລະບຸ.....

14 ໃນເວລາວ່າງຄຸນນັກຈະທຳກິດຈະກຳປະເພດໃດມາກທີ່ສຸດ

- ເລ່ນກິລາ ທອງທ່ຽວ
- ຈັບກຸມຄຸອກັນ ດູຫນັງດູລະຄອນ
- ພູດຄຸອອນໄລ/ແຊດ (ຜ່ານໄຫລະສັບມີກີຸຫລືຄອນພິວເຕີ)
- ອື່ນໆ ໄປດລະບຸ.....

15 ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ເຂົາມາທຳງານໃນປະເທດໄທ ຄຸນຮູ້ສຶກອິດອັດແລະບັບຕົວໄມ້ໄດ້ກັບເລື່ອງໃດມາກທີ່ສຸດ

- ເພື່ອນຕ່າງກື່ນ ພາສາ
- ອາຫານກາບກິນ ທີ່ພັກ
- ທີ່ທຳງານ ການແຕ່ງກາຍ
- ອື່ນໆ ໄປດລະບຸ.....

16 ເລື່ອງໃດທີ່ມີສ່ວນຊ່ອຍໃຫ້ຄຸນສາມາດບັບຕົວຢູ່ຮ່ວມກັນ ແລະຮຽນຮູ້ເພື່ອນຕ່າງຊາດຂອງຄຸນມາກທີ່ສຸດ

- ການເປີດໃຈອອມຮັບສິ່ງໃໝ່ໆ
- ສ້າງສຳພັນ / ຜູກມິດ
- ພູດຄຸອ
- ຄົບເພື່ອນທີ່ສົນໃຈເລື່ອງດຽວກັນ
- ເປີດໂອກາດໃຫ້ຕົນເອງ
- ໄມ່ວິຈານຄົນອື່ນ
- ໄມ່ສ້າງຄວາມຂັດແຍ້ງ
- ຫາຂໍ້ມູນ / ການບອ່ຍໆ
- ສັງເກດຄົນອື່ນແລະບັບຕົວຕາມ ເຊ່ນ ການແຕ່ງກາຍ ມາລະຍາດ ທ່າທາງ ເປັນຕົ້ນ
- ອື່ນໆ ໄປດລະບຸ.....

ຕອນທີ 2 ສຶກສາບັນຫາແລະຄວາມຕ້ອງການໃນການປັບຕົວການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖະນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳ (ສຳຫລັບແຮງງານໄທແລະແຮງງານຕ່າງດ້ວຍພະມ່າລາວກຳພູຊາ) ຄຳຮື້ແຈງ

1. ແບບສອບຄາມນີ້ເປັນການຖາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄຸນກຽວກັບບັນຫາແລະຄວາມຕ້ອງການໃນການປັບຕົວການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ເພື່ອການຍອມຮັບຄວາມຫລາກຫລາຍທາງວັດຖະນະທຳຂອງແຮງງານພາກອຸດສາຫະກຳໄທແລະແຮງງານຕ່າງດ້ວຍພະມ່າລາວກຳພູຊາ

2. ແບບສອບຄາມນີ້ມີລັກສະນະເປັນແບບເລືອກຕອບທີ່ມີ 5 ລະດັບ

ກະລຸນາທຳເຄື່ອງໝາຍ ✓ ໃນຂໍ້ທີ່ຕິດກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄຸນນາກທີ່ສຸດໂດຍມີເກນການຕອບດັ່ງນີ້

ເກນການຕອບ	ໝາຍກຶງ		ສັນລັກສະນະ
	ບັນຫາ	ຄວາມຕ້ອງການ	
ນາກທີ່ສຸດ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນາກທີ່ສຸດ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນາກທີ່ສຸດ	5
ນາກ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນາກ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນາກ	4
ປານກາງ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ປານກາງ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ປານກາງ	3
ນ້ອຍ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນ້ອຍ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນ້ອຍ	2
ນ້ອຍທີ່ສຸດ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນ້ອຍທີ່ສຸດ	ມີບັນຫາການປັບຕົວ ການຢູ່ຮ່ວມກັນແລະການຮຽນຮູ້ ນ້ອຍທີ່ສຸດ	1

ຕົວຢ່າງການຕອບ

ທີ່	ລາຍການ	ປັນຫາ					ຄວາມຕ້ອງການ				
		ມາກ ທີ່ສຸດ	ມາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ	ມາກ ທີ່ສຸດ	ມາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ດ້ານການປັບຕົວ ສາມາດໃຊ້ພາສາໄທໃນການ ສື່ສານໄດ້	✓					✓				

ທີ່	ລາຍການ	ປັນຫາ					ຄວາມຕ້ອງການ						
		ນາກ ທີ່ສຸດ	ນາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ	ນ້ອຍ	ນາກ ທີ່ສຸດ	ນາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ	ນ້ອຍ		
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
	ດ້ານການປັບຕົວ												
1	ຊັບສາມາດສື່ສານກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໄດ້												
2	ຊັບສາມາດໃຊ້ຄຳພຸດທະທາງທີ່ເໝາະສົມກັບໂອກາດ												
3	ຊັບສາມາດແຕ່ງກາຍໄດ້ຢ່າງກຸກຕ້ອງເໝາະສົມ												
4	ຊັບສາມາດສ້າງຄວາມປະທັບໃຈໃຫ້ກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
5	ຊັບສາມາດກິນອາຫານປະຈຳຊາດຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
6	ຊັບສາມາດເປັນມິດກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໂດຍໄມ້ຮູ້ສຶກກຶ່ງຄວາມ ແຕກຕ່າງ												
7	ຊັບສາມາດປັບຕົວແລະທຳກິດຈະກຳກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໄດ້												
8	ຊັບສາມາດປັບຕົວແລະເຂົ້າໃຈການນັບຖືສາດສະໜາຂອງ ເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
9	ຊັບມີຄວາມມັ່ນໃຈແສດງຄວາມເປັນເພື່ອນຕ່າງຊາດໄດ້												
10	ຊັບຄິດວ່າການປັບຕົວມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຢູ່ກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
	ດ້ານການຢູ່ຮ່ວມກັນ												
1	ຊັບມີລະເບີຍບຸຣີໃນໃນການຢູ່ຮ່ວມກັນ												
2	ຊັບສາມາດຢູ່ອາໄສຮ່ວມກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໄດ້												
3	ຊັບຄິດວ່າການຢູ່ຮ່ວມກັນຕ້ອງພຶງພາອາໄສກັນ												
4	ຊັບໄມ້ເຄີຍຮູ້ສຶກກຶ່ງຄວາມແຕກຕ່າງເມື່ອຕ້ອງຢູ່ກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
5	ຊັບຊອບຊ່ວຍເຫລືອເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
6	ຊັບສາມາດກິນອາຫານແລະທຳອາຫານຮ່ວມກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
7	ຊັບສາມາດແຕ່ງກາຍທີ່ເໝາະສົມໃນການຢູ່ຮ່ວມກັນໄດ້												
8	ຊັບຄິດວ່າການທຳສິ່ງທີ່ໄມ້ເໝາະສົມເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ລົງເກງດ												
9	ຊັບສາມາດທຳງານຮ່ວມກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
10	ການຢູ່ອາໄສກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດໄມ້ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການໃຊ້ຊີວິດ ຂອງຊັບ												

ທີ່	ລາຍການ	ປັນຫາ					ຄວາມຕ້ອງການ						
		ມາກ ທີ່ສຸດ	ມາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ	ມາກ ທີ່ສຸດ	ມາກ	ປານ ກາງ	ນ້ອຍ	ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ		
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
	ດ້ານການຮຽນຮູ້												
1	ຊັບສາມາດຮຽນຮູ້ພື້ນຖານການດຳລົງຊີວິດຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
2	ຊັບສິນໃຈຄວາມກິດຈະກຳກັບຕ່າງຊາດ												
3	ຊັບຮຽນຮູ້ໃນການພູກມືດກັບເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
4	ຊັບສາມາດຮຽນຮູ້ການແຕ່ງກາຍຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
5	ຊັບສາມາດຮຽນຮູ້ກິນອາຫານລະບາດແລະການເຂົ້າສັງຄົມຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
6	ຊັບສິນໃຈອາຫານຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
7	ຊັບຮຽນຮູ້ວ່າການກະທຳແບບໃດທີ່ເພື່ອນຕ່າງຊາດໄມ່ຊອບ												
8	ຊັບສາມາດສື່ສານດ້ວຍພາສາຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດໄດ້												
9	ຊັບສິນໃຈຫນີ້ຮູ້ວິທີການທຳອາຫານຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												
10	ຊັບເຂົ້າໃຈນິໄສຂອງເພື່ອນຕ່າງຊາດ												

ឈ្មោះ

**កំរងសំណួរអំពីបញ្ហានិងការដោះស្រាយក្នុងការសម្របខ្លួន ការរស់នៅជាមួយគ្នា
និងការរៀនសូត្រដើម្បីទទួលបានយុត្តិធម៌ចម្រុះគ្នារបស់ពលករផ្នែកឧស្សាហកម្ម
(សំរាប់ពលករផ្នែកឧស្សាហកម្មជនជាតិខ្មែរ និង ពលករមេធាវីជនជាតិភូមា ឡាវ និង កម្ពុជា)
ប្រធានបទអំពី
ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធការរៀនសូត្រដើម្បីការទទួលបានយុត្តិធម៌ចម្រុះគ្នា
របស់ពលករផ្នែកឧស្សាហកម្ម
Development of a learning system for cultural diversity acceptance of industrial workers**

ការណែនាំ៖ កំរងសំណួរនេះមានវត្ថុបំណងដើម្បីសិក្សាបញ្ហានិងសេចក្តីត្រូវការក្នុងការសម្របខ្លួន
ការរស់នៅជាមួយគ្នា និងការរៀនសូត្រដើម្បីទទួលបានយុត្តិធម៌ចម្រុះគ្នារបស់ពលករផ្នែក
ឧស្សាហកម្ម ។

កំរងសំណួរនេះចែកជា ពីរផ្នែក គឺ៖

- ផ្នែកទី១ អំពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកឆ្លើយតប ។
- ផ្នែកទី២ អំពីបញ្ហានិងសេចក្តីត្រូវការក្នុងការសម្របខ្លួន ការរស់នៅជាមួយគ្នា និងការរៀនសូត្រ
ដើម្បីទទួលបានយុត្តិធម៌ចម្រុះគ្នារបស់ពលករផ្នែកឧស្សាហកម្ម ។

អ្នកស្រាវជ្រាវសូមផ្ញើនូវចំណុចណាមួយដែលប្រាកដថាពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របខ្លួន
ទិន្នន័យព័ត៌មានទាំងឡាយ ។
ដោយសេចក្តីគោរពរាប់អានអំពីនាងខ្ញុំ ។

កញ្ញា ណាត់ថឺ យីមសេថី
ផ្នែកការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ដេប៉ាតឺម៉ង់ការអប់រំពេញមួយជីវិត
សាកលវិទ្យាល័យជុំឡាឡងកន

ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ

បញ្ហា សំដៅដល់សេចក្តីលំបាកក្នុងការសំរបន្ត ការរស់នៅជាមួយគ្នា និងការរៀនសូត្រដើម្បីអោយកើតមានការទទួលយកបាននូវវប្បធម៌មិត្តបរទេស និងដោះស្រាយបញ្ហាឈ្លោះទាស់ទែងគ្នាអោយល្អប្រសើរឡើង ។

តម្រូវការ គឺការចង់បានអោយសំរបន្តបាន រស់នៅជាមួយគ្នាបាន និងរៀនសូត្រអោយអាចទទួលយកបាននូវវប្បធម៌មិត្តដែលជាជលបរទេសដើម្បីជាប្រយោជន៍សំរាប់ខ្លួនឯងនិងអ្នកដទៃផង ។

មិត្តបរទេស គឺអ្នកដែលមានសញ្ជាតិថៃ ភូមា ឡាវ និងខ្មែរ ហើយដែលជាអ្នកស្គាល់គ្នា ស្នាក់អាស្រ័យឬធ្វើការជាមួយគ្នា ។

ការសំរបន្ត គឺការរៀបចំខ្លួនអោយអាចរស់នៅជាមួយគ្នា ឬធ្វើការជាមួយគ្នាដោយមិនឈ្លោះប្រកែកគ្នា ។

ការរស់នៅជាមួយគ្នា មានន័យថាការប្រើជីវិតដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក អាចរើរក្រុមគ្នាបាន មានសន្តានចិត្តចំពោះគ្នា មិនឈ្លោះគ្នា ធ្វើតែអំពើល្អជាប្រយោជន៍អោយគ្នា និងដោយមិនរំពឹងផលតបស្នងឡើយ ។

ការរៀនសូត្រ គឺជាការដែលយើងបានទទួលនូវចំណេះដឹង គំនិតទស្សនៈពិស្វិទដែលយើងបានដឹងកន្លងមក និងអាចយកចំណេះដឹងនោះមកប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍ អោយមានភាពរីកចម្រើន និងអភិវឌ្ឍកាន់តែប្រសើរឡើង ។

ការទទួលយកបាននូវវប្បធម៌ចំរុះគ្នា គឺសំដៅដល់ការយល់ស្របតាមការយល់ដឹង ការប្រើប្រាស់ គំនិតរបស់មិត្តបរទេសអាចធ្វើតាមដើម្បីធ្វើអោយរស់នៅជាមួយគ្នាបានដោយមានក្តីសុខ ។

ផ្នែកទី១ អំពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកឆ្លើយតប

ការណែនាំ៖ សូមគូសសញ្ញាត្រឹមត្រូវ ក្នុងប្រអប់អំពីខ្លឹមសារដែលលោកអ្នកជ្រើសរើស
ដោយយកចំលើយបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ ។

1 ឈ្មោះ/នាម នាមត្រកូល

2 ភេទ ប្រុស ស្រី

3 អាយុ ឆ្នាំ

4 ស្ថានភាព៖

- នៅលើវិ រៀបការរួចហើយរស់នៅជាមួយគ្នា
- លះលែងគ្នា មេម៉ាយ/ពោះម៉ាយ
- រៀបការរួចហើយរស់នៅទីទៃពីគ្នា

5 សញ្ជាតិ ខ្មែរ ភូមា ខ្មែរ

6 ចាប់ផ្តើមចូលសិក្សារៀនសូត្រនៅអាយុ ឆ្នាំ

7 បានសិក្សារៀនសូត្ររយៈពេល ឆ្នាំ

8 បានធ្វើការនៅទីនេះរយៈពេល ឆ្នាំ

9 ប្រភេទ/លក្ខណៈការងារ

10 មិត្តបរទេសដែលអ្នកស្គាល់មានប្រហែល នាក់

11 តើអ្នកធ្លាប់ផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការញឹកញាប់ឬទេ?

- មិនញឹកញាប់ទេ ពីព្រោះ
- ញឹកញាប់ ពីព្រោះ (សូមជ្រើសរើសបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ)
 - មិនចូលចិត្តនៅទីនោះ/ទីនោះឡើយ
 - មិនចូលចិត្តប្រភេទ/លក្ខណៈការងារ
 - មិនចូលចិត្តមិត្តរួមការងារ
 - មិនផ្លាស់តាមមិត្តភក្តិ/ពួកម៉ាក
 - មិនដែលបានទទួលភាពយុត្តិធម៌
 - ផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់)

លេខ រៀង	រាយការណ៍	បញ្ហា					សេចក្តីត្រូវការតម្រូវការ				
		ច្រើន /ខ្លាំង បំផុត	ច្រើន	យុម	តិច តិច	តិច តិច បំផុត	ច្រើន/ ខ្លាំង បំផុត	ច្រើន	យុម	តិច តិច	តិច តិច បំផុត
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ផ្នែកការសំបន្ត										
1	ខ្ញុំអាចទំនាក់ទំនងជាមួយមិត្តបរទេស បាន ។										
2	ខ្ញុំអាចប្រើសិទ្ធិ ឬការសមរម្យនឹង ឱកាស/សមស្របតាមការទេស: ។										
3	ខ្ញុំអាចតុបតែងខ្លួនយ៉ាងត្រឹមត្រូវនឹង សមរម្យបាន ។										
4	ខ្ញុំអាចធ្វើអោយមិត្តបរទេសចាប់ អារម្មណ៍និងពេញចិត្តបាន ។										
5	ខ្ញុំអាចពិសា/ហូបម្ហូបអាហារប្រចាំ ជាតិរបស់មិត្តបរទេសបាន ។										
6	ខ្ញុំអាចធ្វើជាមិត្តជាមួយមិត្តបរទេស បានដោយមិនមានអារម្មណ៍ប្លែក ឡើយ ។										
7	ខ្ញុំអាចសំបន្តនិងធ្វើកិច្ចការរួមគ្នា ជាមួយមិត្តបរទេសបាន ។										
8	ខ្ញុំអាចសំបន្តនិងយល់ពីជំនឿ សាសនារបស់មិត្តបរទេសបាន ។										
9	ខ្ញុំមានទំនុកចិត្តក្នុងការសម្តែងចេញនូវ មិត្តភាពជាមួយមិត្តបរទេស ។										
10	ខ្ញុំគិតថាការសំបន្តមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការរស់នៅរួមគ្នាជាមួយ មិត្តបរទេស។										
	ផ្នែកការរស់នៅរួមគ្នា										
1	ខ្ញុំមានរបៀបរស់នៅក្នុងការរស់នៅរួម គ្នាជាមួយគ្នា ។										
2	ខ្ញុំអាចស្នាក់នៅជាមួយមិត្តបរទេស បាន ។										

លេខ រៀង	រាយខ្លឹមសារ	បញ្ហា	សេចក្តីត្រូវ ការតំ រូវការ	លេខ រៀង	រាយ ខ្លឹម សារ	បញ្ហា	សេចក្តីត្រូវ ការតំ រូវការ	លេខ រៀង	រាយ ខ្លឹម សារ	បញ្ហា	សេចក្តីត្រូវ ការតំ រូវការ
6	ខ្ញុំចាប់អារម្មណ៍អាការរបស់មិត្ត បរទេស ។										
7	ខ្ញុំរៀនសូត្រដឹងថាទង្វើសកម្មភាពណា ដែលមិត្តបរទេសមិនចូលចិត្ត ។										
8	ខ្ញុំអាចទំនាក់ទំនងគ្នាដោយនិយាយ ភាសាជាតិរបស់មិត្តបរទេសបាន ។										
9	ខ្ញុំចាប់អារម្មណ៍ឬចេះដឹងពីវិធីធ្វើ ម្ហូបអាហាររបស់មិត្តបរទេស ។										
10	ខ្ញុំយល់ពីនិស្ស័យរបស់មិត្តបរទេស ទាំងឡាយ ។										

ค่า Reliability ของแบบสอบถามแบบ ก.
(เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	66

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่น
(ควรอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง)
0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41- 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

เครื่องมือวิจัยชุดที่ 1

แบบสอบถามสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมตนเอง
และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้
			ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย			
ตอนที่ ข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	1	ชื่อ.....นามสกุล.....						
	2	ชื่อหน่วยงาน.....จังหวัด.....						แก้เป็นข้อ 4
	3	ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใดที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม						ปัจจุบันงานที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่ทำคือตำแหน่ง
	4	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง						แก้เป็นข้อ 2
	5	อายุ.....ปี						แก้เป็นข้อ3
	6	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก						<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา <input type="checkbox"/> อนุปริญญา
	7	ประสบการณ์การทำงานร่วมกับแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า2ปี <input type="checkbox"/> 3-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป						แก้เป็นการเติมคำตอบ
	8	ท่านมีโอกาสใกล้ชิดกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมชนชาติ ใดมากที่สุด <input type="checkbox"/> พม่า <input type="checkbox"/> ลาว <input type="checkbox"/> กัมพูชา <input type="checkbox"/> ไทย						
	9	แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ท่านดูแลมีจำนวนเท่าไร <input type="checkbox"/> 1-10 คน <input type="checkbox"/> 11-20 คน <input type="checkbox"/> 21-30 คน <input type="checkbox"/> 31-40 คน <input type="checkbox"/> 41-50 คน <input type="checkbox"/> 51คนขึ้นไป						แก้เป็นการเติม
	10	โครงการหรือแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแล อบรม จัดหางาน กับแรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่ท่านเคย ปฏิบัติหรือกำลังดำเนินการอยู่						ข้อนี้ตัดทิ้งข้อ

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้																																																																						
			ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย																																																																									
ตอนที่2 สภาพพื้นฐานทั่วไป การปรับตัว การอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ในควมหลากหลายทางวัฒนธรรม	1.	<p>กำชี้แจง</p> <p>กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่ท่านเลือกหรือกรอกข้อความตามสภาพความเป็นจริงเพียงข้อเดียว</p> <p>ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐานทั่วไป ลักษณะการดำรงชีวิต</p> <p>แรงงานภาคอุตสาหกรรมท่านรู้จักจะทำงานในสถานประกอบการนานเท่าไร</p> <p><input type="checkbox"/> 1-3 เดือน <input type="checkbox"/> 4-6 เดือน</p> <p><input type="checkbox"/> 7 เดือน - 1 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าปี - 2 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ปี</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	มากกว่า1ปี ถึง 2ปี มากกว่า2ปี ขึ้นไป																																																																						
	2	<p>กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ที่มีบุคลิกลักษณะตรงกับชาติพันธุ์</p>																																																																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>พม่า</th> <th>ลาว</th> <th>กัมพูชา</th> <th>ไทย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ชนชั้น</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ไม่เลือกงาน</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>อดทน</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>กินอยู่ง่าย</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ซื่อสัตย์</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>รักษาย้ำ</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ทำงานเรียบร้อย</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>เข้างานบ่อย</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ก้าวร้าวใช้กำลัง</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>โหดร้าย</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ตรงต่อเวลา</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>รักพวกพ้อง</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>อื่นๆ</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		พม่า	ลาว	กัมพูชา	ไทย	ชนชั้น					ไม่เลือกงาน					อดทน					กินอยู่ง่าย					ซื่อสัตย์					รักษาย้ำ					ทำงานเรียบร้อย					เข้างานบ่อย					ก้าวร้าวใช้กำลัง					โหดร้าย					ตรงต่อเวลา					รักพวกพ้อง					อื่นๆ						I	III	0.8	ใช้ได้	เพิ่ม (แต่ละชาติตอบได้หลายลักษณะ)
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	ไทย																																																																										
ชนชั้น																																																																														
ไม่เลือกงาน																																																																														
อดทน																																																																														
กินอยู่ง่าย																																																																														
ซื่อสัตย์																																																																														
รักษาย้ำ																																																																														
ทำงานเรียบร้อย																																																																														
เข้างานบ่อย																																																																														
ก้าวร้าวใช้กำลัง																																																																														
โหดร้าย																																																																														
ตรงต่อเวลา																																																																														
รักพวกพ้อง																																																																														
อื่นๆ																																																																														
	3	<p>กิจกรรมที่แรงงานภาคอุตสาหกรรมชอบทำในเวลาว่าง</p> <p>คือข้อใด <input type="checkbox"/> เล่นกีฬา <input type="checkbox"/> ท่องเที่ยว <input type="checkbox"/> จับกลุ่มคุยกัน</p> <p><input type="checkbox"/> ดูหนัง ดูละคร <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	เพิ่มตัวเลือก คุยออนไลน์ Chat ผ่านมือถือ คอมพิวเตอร์																																																																						
	4	<p>หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมแบบใด <input type="checkbox"/> ตามสัญญาการจ้างงาน มีระยะเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> แบบรายวัน</p> <p><input type="checkbox"/> แบบรายเดือน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	หน่วยงานของท่านมีการจ้างงานแบบใดมากที่สุด																																																																						

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้
			ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย			
	5	<p>สาเหตุที่ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมย้ายแหล่งที่อยู่และย้ายงานบ่อย คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ชอบนายจ้าง <input type="checkbox"/> ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำ <input type="checkbox"/> ย้ายตามพวกพ้อง</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	สาเหตุที่ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมย้ายแหล่งที่อยู่และย้ายงานบ่อยมากที่สุดคืออะไร
	6	<p>ส่วนที่ 2 การปรับตัวของแรงงานภาคอุตสาหกรรม</p> <p>โรงงานอุตสาหกรรมของท่านมีความสามารถในการให้ความรู้พื้นฐานความเข้าใจในสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตในวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวในการเผยแพร่ให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของท่านหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> มีความสามารถในการแนะนำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรม โดยวิธี</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดอบรมก่อนปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ให้ความรู้แบบตัวต่อตัว</p> <p><input type="checkbox"/> ฝากประชาสัมพันธ์โดยหัวหน้างาน</p> <p><input type="checkbox"/> เอกสารเผยแพร่</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีความสามารถในการแนะนำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจาก.....</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา</p> <p><input type="checkbox"/> บุคคลากรยังไม่มีความพร้อม ขาดความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย</p> <p><input type="checkbox"/> เกิดการแบ่งแยกพวกพ้อง ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> บุคคลกรไม่มีเวลาในการให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> เกรงว่าแรงงานเหล่านี้ จะไม่เปิดรับความรู้ใหม่</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	โดยวิธีใดมากที่สุด
								เนื่องจากข้อใดมากที่สุด

ประเด็นหลัก	ชื่อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้
			ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย			
	7	<p>สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของกันและกัน คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> ภาษา</p> <p><input type="checkbox"/> พิธีกรรมทางศาสนา</p> <p><input type="checkbox"/> มีกิจกรรมให้ทำร่วมกัน เช่น กีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> ให้ความรู้ทางการใช้ชีวิตกับคนไทย</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	ให้สามารถเรียนรู้ชีวิตความเป็นอยู่ของกันและกันมากที่สุดคืออะไร
	8	<p>สิ่งที่จะช่วยให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> การเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ์/ผูกมิตร</p> <p><input type="checkbox"/> ลดการดูถูกดูแคลน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	สามารถปรับตัวเข้าหากันมากที่สุดคืออะไร
	9	<p>ในช่วงแรกของการปรับตัวเข้าหากันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย และแรงงานต่างด้าว ปรับตัวเข้าหากันไม่ได้กับเรื่องใดมากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> การใช้ภาษา</p> <p><input type="checkbox"/> การแต่งกาย</p> <p><input type="checkbox"/> การกินอาหาร</p> <p><input type="checkbox"/> วัฒนธรรมการกินหมาก</p> <p><input type="checkbox"/> ความไม่มีระเบียบ</p> <p><input type="checkbox"/> การเอาเปรียบคนที่อ่อนแอกว่าการดูถูกดูแคลน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุดกับเรื่องใดต่อไปนี้

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้
			ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย			
	10	<p>ส่วนที่ 3 การอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ท่านคิดว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขหรือไม่ อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ได้ เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานไทยมีใจเปิดกว้างและเข้าใจการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวมีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ใกล้เคียงกับแรงงานไทย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ต่างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน</p> <p><input type="checkbox"/> นิสัยใจคอที่ต่างกัน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	ใช้คำว่า "เพราะอะไร" แทน "อย่างไร"
	11	<p>สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> การสื่อสาร เช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> ลักษณะนิสัย เช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> อาหารการกินเช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> แบ่งแยกพวกพ้องเช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> ขนบธรรมเนียมประเพณีเช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> สุขอนามัย เช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> การแต่งกาย เช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> ระเบียบวินัยเช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> วิธีการดำรงชีวิตเช่น.....</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	ตัดคำว่า "วิธีการดำรงชีวิต"
	12	<p>วัฒนธรรมที่แตกต่างเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ เพราะอะไร</p> <p><input type="checkbox"/> เป็น เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนา</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวมักหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีกรรม ทำให้ยากต่อการทำงานร่วมกัน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็น เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่นับถือพุทธเหมือนกัน</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานภาคอุตสาหกรรมมักจะประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	วัฒนธรรมที่แตกต่างที่เป็นปัญหามากที่สุดในการอยู่ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย และ ต่าง ด้าว หรือไม่เพราะอะไร

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้
			ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย			
	13	<p>วิธีที่จะทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดระเบียบ กฎข้อบังคับ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้วิธีการบอกต่อ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยและสถานประกอบการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดกิจกรรมที่ให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	
	14	<p>สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยและต่างด้าวประสบปัญหาอยู่เป็นประจำเวลาอยู่ร่วมกันคืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> ลัทธิโมโย</p> <p><input type="checkbox"/> หนี้สิน</p> <p><input type="checkbox"/> ความสะอาด</p> <p><input type="checkbox"/> ถูกจริตใจจากทางการ</p> <p><input type="checkbox"/> การโยนความผิดให้แรงงานต่างด้าว</p> <p><input type="checkbox"/> พฤติกรรมที่รุนแรงต่อการควบคุม</p> <p><input type="checkbox"/> ยาเสพติด</p> <p><input type="checkbox"/> ระเบียบวินัย</p> <p><input type="checkbox"/> ความไม่น่าไว้วางใจของแรงงานต่างด้าว</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	
	15	<p>ท่านคิดว่าจ้างแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกับแรงงานไทยเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นผลดี เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยได้</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวช่วยให้เศรษฐกิจไทยดีขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผลดี เพราะ.....</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวปกครองยาก</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวเกิดปัญหาหระหว่างกัน</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวเป็นพาหนะนำโรค</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวออกลูกออกหลาน</p> <p><input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้ามักจะสร้างเครือข่ายที่เกิปัญหาทางสังคม</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	ตัดหัวข้อ แรงงานต่างด้าว ออกลูกออกหลาน

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่แก้ไข
			ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย			
	16	<p>ส่วนที่ 4 การเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน หรือไม่อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องการ</p> <p><input type="checkbox"/> อยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่น</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องการความเข้าใจจากเพื่อนต่างชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ต้องการ</p> <p><input type="checkbox"/> ปกติอยู่กันเป็นกลุ่มก้อน ไม่อยากสูงส่งกับเพื่อนต่างชาติ</p> <p><input type="checkbox"/> คิดว่าไม่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	
	17	<p>หากท่านมีโอกาสที่จะให้ความรู้แก่แรงงานภาคอุตสาหกรรมของท่านที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ให้เข้ากับสังคมไทย ท่านอยากจะทำให้ความรู้ทางด้านใด</p> <p><input type="checkbox"/> ภาษา <input type="checkbox"/> สุขอนามัย</p> <p><input type="checkbox"/> กฎระเบียบและความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ประวัติศาสตร์</p> <p><input type="checkbox"/> กริยา มารยาท การเข้าสังคม</p> <p><input type="checkbox"/> วัฒนธรรม ประเพณี</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	เพิ่มคำว่า "มากที่สุด"
	18	<p>สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวคืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> ภาษา <input type="checkbox"/> การยอมรับความแตกต่าง</p> <p><input type="checkbox"/> พฤติกรรม <input type="checkbox"/> ความคิดเห็นที่ต่างกัน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		I	III	0.8	ใช้ได้	
	19	<p>สิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว คืออะไร</p> <p><input type="checkbox"/> ความอยากรู้อยากเห็น</p> <p><input type="checkbox"/> ความผิดพลาดในอดีต</p> <p><input type="checkbox"/> ความต้องการส่วนตัวที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>		II	III	0.6	ใช้ได้	ความผิดพลาดในอดีตทำให้อยากเรียนรู้เพิ่มเติม

ค่า Reliability ของแบบสอบถามชุด ข.
(เก็บข้อมูลจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	60

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่น (ควรอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง)

0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย

0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41- 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

เครื่องมือวิจัยชุดที่ 2

แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว ทม่า ลาว กัมพูชา
(สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่แก้ไข
			ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย			
	1	ชื่อ.....นามสกุล.....						แก้เป็นชื่อ
	2	อายุ.....ปี						แก้เป็นข้อ 3
	3	ลักษณะงานที่ทำ						แก้เป็นข้อ 9
	4	สัญชาติ O ไทย O ทม่า O ลาว O กัมพูชา						แก้เป็นข้อ 5
	5	เพศ O ชาย O หญิง						แก้เป็นข้อ 2
	6	สถานภาพ O โสด O สมรส O หย่าร้าง O แยกกันอยู่						แก้เป็น "สมรส/คู่" เพิ่ม "หม้าย"
	7	คุณเริ่มเข้าเรียนเมื่ออายุเท่าไร O ไม่ได้รับการศึกษาเลย O 3 - 4 ขวบ O 5-6 ขวบ O 7 ขวบ ขึ้นไป						แก้เป็นการเดิมคำตอบ เริ่มเข้าเรียนเมื่ออายุ..... ปี แก้เป็นข้อ 6
	8	คุณเข้าเรียนมากี่ปี O ต่ำกว่า 2 ปี O 2-5 ปี O 6-10 ปี O 11 ปีขึ้นไป						แก้เป็นการเดิมคำตอบ ได้เรียนหนังสือ.....ปี
	9	คุณทำงานในสถานประกอบการนี้นานเท่าไร O 1-3 เดือน O 4 -6 เดือน O 7 เดือน - 1 ปี O 2 ปีขึ้นไป						แก้เป็นการเดิมคำตอบ ทำงานที่นี่.....ปี
	10	เพื่อนต่างชาติที่คุณรู้จักมีประมาณกี่คน O 1-10 คน O 11-20 คน O 21-30 คน O 31-40 คน O 41-50 คน O 51 คนขึ้นไป						แก้เป็นการเดิมคำตอบ เพื่อนต่างชาติที่ท่านรู้จักมี ประมาณ....คน
หมายเหตุ ข้อ 1-10 เป็นข้อมูลพื้นฐาน								

เครื่องมือวิจัยชุดที่ 2

แบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา
(สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ปัญหา					ความต้องการ					ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้	
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย				
ศึกษา ปัญหา และ ความ ต้องการ ในการ ปรับตัว การอยู่ ร่วมกัน และ การ เรียนรู้ ให้เข้า กับ ความ หลาก หลาย ทาง วัฒนธรรม		ด้านการปรับตัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1							
	1	ฉันสามารถปรับตัวให้สื่อสารกับเพื่อนต่างชาติได้															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	2	ฉันสามารถปรับตัวโดยใช้คำพูด ท่าทาง ที่ เหมาะสมกับโอกาส															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	3	ฉันสามารถปรับตัวด้านแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	4	ฉันสามารถสร้างความประทับใจให้กับเพื่อน ต่างชาติ															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	5	ฉันสามารถปรับตัวกินอาหารประจำชาติของ เพื่อนต่างชาติได้															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	6	ฉันสามารถปรับตัวให้เป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติ ไม่รู้ลึกถึงความแตกต่าง															0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า ปรับตัว
	7	ฉันสามารถทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติได้															0.8	ใช้ได้	เพิ่มคำว่า" ปรับตัว
	8	ฉันสามารถเข้าใจในค่านิยมของเพื่อน ต่างชาติ															0.6	ใช้ได้	เพิ่มคำว่า" ปรับตัว
	9	ฉันมีความมั่นใจที่จะแสดงความเป็นเพื่อนกับ เพื่อนต่างชาติ															0.8	ใช้ได้	
		การอยู่ร่วมกัน																	
	1	ฉันมีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกันและทำงาน ร่วมกัน																	ตัด "ทำงาน ร่วมกัน"
	2	ฉันสามารถอยู่อาศัยร่วมกับเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้	เพิ่ม "ได้" ท้าย ประโยค	
	3	ฉันคิดว่าการอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน														0.8	ใช้ได้		
	4	ฉันไม่เคยรู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อต้องอยู่กับ เพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	5	ฉันขอความช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	6	ฉันสามารถกินอาหารและทำอาหารร่วมกับ เพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	7	ฉันสามารถแต่งกายที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน ได้														0.8	ใช้ได้		
	8	ฉันคิดว่าการทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมเป็นสิ่งที่น่า รังเกียจ														0.8	ใช้ได้		
	9	ฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	10	การอยู่อาศัยกับเพื่อนต่างชาติไม่เป็นอุปสรรค ต่อการใช้ชีวิต ของฉัน														0.8	ใช้ได้		

ประเด็นหลัก	ข้อ	รายการวิเคราะห์	ปัญหา					ความต้องการ					ผู้ทรงคุณวุฒิ			คำ IOC	ผลการตรวจสอบ	ข้อความที่ปรับแก้	
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
		ด้านการเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1							
	1	ฉันสามารถเรียนรู้พื้นฐานการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	2	ฉันสนใจร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	3	ฉันสามารถเรียนรู้ในการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า "สามารถ"	
	4	ฉันสามารถเรียนรู้การแต่งกายของคนในสังคม														0.6	ใช้ได้		
	5	ฉันสามารถเรียนรู้กิริยามารยาทและการเข้าสังคมของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	6	ฉันสนใจประเภทอาหารของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	7	ฉันเรียนรู้ว่าการกระทำแบบใดที่เพื่อนต่างชาติไม่ชอบ														0.8	ใช้ได้		
	8	ฉันสามารถเรียนรู้ภาษาของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้	เพิ่ม "ได้"ท้ายประโยค	
	9	ฉันสนใจวิธีการทำอาหารของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		
	10	ฉันเข้าใจนิสัยของเพื่อนต่างชาติ														0.8	ใช้ได้		

แบบสนทนากลุ่ม (focus group)

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

1. แบบตรวจระบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
2. แบบตรวจสอบแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่2 การตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์และ
สละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
3. สาขาวิชา.....
4. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. สังกัด/หน่วยงาน.....

ตอนที่2การตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบนี้เป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมตามความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่1 ความคิดเห็นที่มีต่อระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ส่วนที่2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ส่วนที่1 ความคิดเห็นที่มีต่อระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ
แรงงานภาคอุตสาหกรรม**

1. ท่านมีความเห็นต่อบริบททางด้านสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ และควรปรับปรุงในเรื่องใด โปรดอธิบาย
2. ท่านมีความเห็นต่อ **ปัจจัยนำเข้า** มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ และควรปรับปรุงในเรื่องใด โปรดอธิบาย ซึ่ง**ปัจจัยนำเข้านั้น**ประกอบไปด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้
 - 2.1 แรงงานภาคอุตสาหกรรม
 - 2.2 ลักษณะการทำงาน
 - 2.3 แนวคิด
 - 2.3.1 การเรียนรู้แบบร่วมมือ
 - 2.3.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 2.3.3 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ
 - 2.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
 - 2.6 สถานที่สำหรับการเรียนรู้
3. ท่านมีความคิดเห็นต่อ**กระบวนการ**ว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ และควรปรับปรุงในเรื่องใด โปรดอธิบาย ซึ่ง**กระบวนการ**มีรายละเอียดขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 3.1 เชิญชวนแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อเข้าร่วมทำงานเป็นกลุ่มอาสาเพื่อการเรียนรู้
 - 3.2 ลงมือทำงานร่วมกันในการพัฒนากิจกรรมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 3.3 เสนอกิจกรรมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 3.4 ดำเนินกิจกรรมเพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 3.5 ติดตามและประเมินผล

4. ท่านมีความคิดเห็นว่า**ผลลัพธ์**ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือไม่อย่างไร และควรปรับปรุงในเรื่องใด โปรดอธิบาย
5. ท่านมีความเห็นต่อ **การพัฒนา**ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม จะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการอย่างไร และสามารถพัฒนาจนเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่อย่างไร
6. ท่านมี**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**ทางการจัดการกิจกรรมประเภทใดที่คิดว่าสามารถนำไปสู่การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในสถานประกอบการ
7. ท่านมี**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**อย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบสังเกตการณ์การเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
(สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน)

คำชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบันทึกความเข้าใจและผลการเรียนรู้ระหว่างการจัดการเรียนรู้ของแรงงาน
 ภาคอุตสาหกรรม
 วันที่จัดแผนการเรียนรู้.....

ประเมินความเข้าใจ
ด้านภาษา (เข้าใจกันด้วยคำพูดและสีหน้าท่าทางที่แสดงออกมา)
ด้านอาหาร (เข้าใจถึงชื่อและหน้าตาของอาหารแต่ละสัญชาติ)
ด้านแต่งกาย (เข้าใจลักษณะเสื้อผ้าและรูปแบบการสวมใส่ของแต่ละชาติ)
ด้านการปฏิบัติตน (เข้าใจการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีและธรรมเนียมปฏิบัติต่อเพื่อนต่างชาติ)
ประเมินการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้
วิธีการจัดการเรียนรู้ (การใช้ความเข้าใจทางด้านภาษา อาหาร เครื่องแต่งกาย การปฏิบัติตน)
ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ (ความเหมาะสมของระยะเวลา)
สถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้ (ความเหมาะสมของสถานที่และสื่อ)

**แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมเพื่อ
การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ
แรงงานภาคอุตสาหกรรม
(สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรม)**

คำชี้แจง ให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมบันทึกความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ
โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มีความเข้าใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเข้าใจมาก
3	หมายถึง	มีความเข้าใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเข้าใจน้อย
1	หมายถึง	มีความเข้าใจน้อยที่สุด

ประเมินความเข้าใจ					
ด้านภาษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เข้าใจคำพูดและคำศัพท์ของเพื่อน แรงงาน					
เข้าใจสีหน้าท่าทางที่แสดงออก					
ด้านอาหาร					
เข้าใจชื่อของอาหารแต่ละชาติ					
เข้าใจลักษณะหน้าตาอาหารแต่ละ ชาติ					
ด้านแต่งกาย					
เข้าใจลักษณะเสื้อผ้าของแต่ละชาติ					
เข้าใจรูปแบบการสวมใส่					
ด้านการปฏิบัติตน					
เข้าใจการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีกับ เพื่อนต่างชาติ					
เข้าใจธรรมเนียมปฏิบัติต่อเพื่อน ต่างชาติ					

คำชี้แจง ให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมบันทึกประเมินการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ประเมินการดำเนินงาน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วิธีการจัดการเรียนรู้					
การให้ความเข้าใจทางด้านภาษา					
การให้ความเข้าใจทางด้านอาหาร					
การให้ความเข้าใจทางด้านเครื่องแต่งกาย					
การให้ความเข้าใจทางการปฏิบัติตน					
ระยะเวลาในการเรียนรู้					
ความเหมาะสมของระยะเวลา					
สถานที่และสื่อในการจัดการเรียนรู้					
ความเหมาะสมของสถานที่					
ความเหมาะสมของสื่อ					

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) ท่านคิดว่า(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้ท่านคิดว่า บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมอย่างไร
- 2) ท่านคิดว่า(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อสถานประกอบการอย่างไร สามารถนำไปใช้อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่า(ร่าง)ระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้ มีข้อดีและ ข้อเสีย จุดแข็งและจุดอ่อน อย่างไร หากนำไปใช้ในสถานประกอบการ
- 4) ท่านคิดว่าวิธีใดที่จะสามารถทำให้แรงงานในสถานประกอบการเกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเพื่อนแรงงานต่างเชื้อชาติ
- 5) ท่านคิดว่ากรณีที่สถานประกอบการมีตัวแทนแรงงานเพื่อเป็นผู้เชื่อมสัมพันธ์ให้นำไปสู่การยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะเป็นไปได้หรือไม่ และมีวิธีการในการชักนำอย่างไรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ
- 6) โปรดนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการนำระบบนี้ไปใช้ในสถานประกอบการต่อไป



ภาพสนทนากลุ่ม

วันที่ 10 พฤษภาคม 2559 ณ ห้องประชุม 817 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพสนทนากลุ่ม

วันที่ 10 พฤษภาคม 2559 ณ ห้องประชุม 817 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

หลักการและเหตุผล

แผนการจัดการเรียนรู้นี้จัดทำเพื่อใช้ในการทดลองในการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวต้องทำงานและอยู่อาศัยร่วมกัน ซึ่งแรงงานโดยส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการเตรียมความพร้อมหรือได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน ทำให้บางครั้งเกิดความขัดแย้งกัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันจนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในสถานประกอบการ ประกอบกับประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนแต่ยังขาดการเตรียมความพร้อม การให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลายให้กับแรงงานที่เข้ามาทำงานจึงต้องมีการผลักดันให้สถานประกอบการเกิดความตื่นตัวและพยายามสร้างสถานประกอบการให้เกิดเป็นสถานประกอบการที่สามารถให้ความรู้แก่แรงงานได้ เพื่อให้แรงงานอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่กระทำความผิดที่จะเกิดเป็นปัญหาแก่สถานประกอบการและสังคมได้

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองกับสถานประกอบการแห่งหนึ่งโดยใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานในอุตสาหกรรมภาคการผลิตในเขตกรุงเทพมหานครเข้าร่วมการทดลอง โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือของเจมส์ เบลล์กันกาและรอน แบรินด์ (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือที่ไม่เป็นทางการเป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายรวมในกลุ่มเฉพาะกิจที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวแต่ไม่กินาที่จนถึงหนึ่งคาบเรียน และจอห์นสันและจอห์นสัน (1991) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล การทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่ม ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการซึ่งโรเจอร์(1983)และวินเทอร์(1987)ได้แบ่งความรู้ในสถานประกอบการออกเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งและความรู้ที่ซ่อนเร้น ซึ่งผู้วิจัยได้พยายามให้แรงงานได้นำความรู้ทางด้านวัฒนธรรมที่ซ่อนเร้นที่ติดตัวมากับแรงงานมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ โดยต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ ณ สถานประกอบการ

ชื่อกิจกรรมการเรียนรู้วัฒนธรรมและเชื่อมสัมพันธ์มิตร 4 สัญชาติ

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธ์มิตรและเพื่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนแรงงานต่างชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมแต่ละชาติ ครอบครัว ภาษา อาหาร การแต่งกาย และการปฏิบัติตน

2. เพื่อเป็นการผูกมิตร สร้างสัมพันธภาพอันดีงาม และเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างชาติ และสามารถปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกลถึงความแตกต่าง

วิธีการ

1. เชิญชวนแรงงานที่มีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้
2. ตัวแทนแรงงานร่วมกันวางแผนการดำเนินงานและขออนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการ
3. จัดเตรียมสถานที่ที่จะใช้ในดำเนินงาน อาหารและเครื่องดื่ม
4. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมการเรียนรู้
5. กำหนดบทบาท หน้าที่ การทำงานของแรงงานที่เป็นตัวแทนในการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ เช่นตัว

นักกีฬา คนถือป้าย ผู้รับผิดชอบอำนวยความสะดวกทางด้านอุปกรณ์ต่างๆ เครื่องแต่งกาย อาหารการกิน ฯลฯ

6. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนงาน
7. สรุปแผนงานกับแรงงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

1. ตัวแทนแรงงานใส่ชุดประจำชาติถือป้ายทีมที่เป็นชื่อภาษาของชาติตนเอง
2. นักกีฬาเลือกทีมที่จะเข้าร่วมด้วยตนเองโดยการให้ดูจากชุดประจำชาติที่ตัวแทนถือป้ายใส่ แรงแรงงานจะเริ่มสังเกตชุดแต่งกายเห็นความแตกต่างและเรียนรู้ชุดแต่งกายประจำชาติขอประจำชาติแต่ละประเทศ ตัวแรงงานเองจะเกิดความภูมิใจที่ตนเองได้ใส่ชุดประจำชาติ เป็นตัวแทนนักกีฬาในสถานประกอบการ เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่ตนเองได้เป็นตัวแทนสำคัญในการจัดกิจกรรม

3. ให้แต่ละทีมเดินเข้าสนามเพื่อเป็นการเปิดสนาม เปิดการแข่งขันพร้อมประกาศชื่อทีมที่เป็นภาษาประจำชาติ

4. ในช่วงของการแข่งขันนักกีฬาก็จะได้เรียนรู้การใช้ความสามัคคี การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เพื่อให้ทีมของตนเองประสบความสำเร็จ

5. ระหว่างการแข่งขันกองเชียร์แต่ละทีมใช้เพลงที่เป็นเพลงภาษาชาติตนเอง มีการร้องรำทำเพลงเกิดการเรียนรู้ทางด้านภาษาผ่านเพลงที่ใช้

6. หลังจากเสร็จสิ้นการแข่งขันก็ให้มีการจัดให้รับประทานอาหารร่วมกันโดยให้ผู้ที่ใส่ชุดประจำชาติออกมาแนะนำอาหารของประเทศตนเองและให้บอกเพื่อนๆว่าเรียกว่าอะไร จากนั้นก็ให้ชิมกันในวงร่วมรับประทานอาหารก็จะเกิดการสนทนาสอบถามชื่อเรียกกันจนเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกันว่าอาหารชนิดใดที่มีเหมือนกันและต่างกัน

7. หลังจากรับประทานอาหารเสร็จได้ให้ตัวแทนกลุ่มมาสนทนากันเพื่อระดมความคิดว่า
 อยากจะเรียนรู้เรื่องอะไรต่อไป

เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ

1. สถานที่ในการจัดกิจกรรม (สนามฟุตบอล)
2. อุปกรณ์เครื่องเสียง แผ่นซีดีเพลง
3. ชุดนักกีฬา
4. ชุดเครื่องแต่งกายประจำชาติ
5. ปากกา กระดาษ ฟิวเจอร์บอร์ด

งบประมาณในการจัดกิจกรรม

1. ค่าเช่าสถานที่สนามกีฬา	3,200	บาท
2. ค่าเช่าชุดแต่งกายประจำชาติ	1,000	บาท
3. ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน กระดาษ ปากกา	300	บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนแรงงานต่างชาติครอบคลุมด้านภาษา อาหาร การแต่งกายและการปฏิบัติตน
2. เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสามารถสร้างคุณค่าให้กับตนเองได้
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดี แรงงานเกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและมีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพสนทนากลุ่มกับแรงงาน



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล นางสาวณัฐวิณี ยิ้มเศรษฐี

วุฒิการศึกษา พ.ศ.2543 Bachelor of Arts, Assumption University

พ.ศ.2547 Master of Business Administration:

Beijing Institute of Economic and Management

พ.ศ.2549 Master of Business Administration,

PRIFYSGOL CYMRU University of Wales

