

การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทย Technology Transfer of Expatriate Skilled Labor to Thais

พลาพรรณ คำพรรณ*

Palapan Kampan, Ph.D.

บทคัดย่อ

ช่างฝีมือต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นผู้ที่มีสัญชาติญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาคือจีน ไต้หวัน อินเดีย อเมริกา ผู้ที่มีสัญชาติอเมริกามีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด(ราว 2 แสนบาท) ผู้มีสัญชาติพม่าและจีนมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด (ราว 25,000บาท) ช่างฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการมากที่สุด รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญ ผู้ควบคุมงาน ช่างชำนาญงาน วิศวกร ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตรงกับสายงานที่ทำ ประสบการณ์โดยเฉลี่ย 15 ปี

สถานประกอบการที่มีช่างฝีมือต่างชาติส่วนใหญ่ มีนโยบายให้คนไทยทำงานทดแทนต่างชาติ โดยเฉพาะในฝ่ายผลิต นักเคมี วิศวกร ผู้ควบคุมเครื่องจักร ตรวจสอบคุณภาพ ในทรรศนะของสถานประกอบการเห็นว่า การถ่ายทอดเทคโนโลยีของช่างฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยจนถึงขั้นทดแทนกันได้มีเพียงบางตำแหน่งเท่านั้น การใช้ช่างฝีมือต่างชาติมีข้อดีคือ มีประสิทธิภาพสูง ไม่มีปัญหาด้านภาษาที่ใช้ติดต่อลูกค้าและผู้บริหาร มีประสบการณ์สูง ส่วนข้อเสียคือต้นทุนสูง การสื่อสารกับคนไทยเป็นไปด้วยความลำบาก

ช่างฝีมือต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ถูกส่งมาตามคำสั่งของสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ ระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยจึงขึ้นอยู่กับการพิจารณาของสำนักงานใหญ่ ช่างฝีมือต่างชาติส่วนใหญ่มีโอกาสถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนไทย โดยการสอนหรือฝึกช่างคนไทยและนักศึกษาไทยที่เข้ามาฝึกงาน ซึ่งช่างฝีมือต่างชาติประเมินว่าส่วนใหญ่สถานประกอบการมีระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนไทยใน

* สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ระดับที่ดีและดีมาก ความสามารถของคนไทยที่รับการถ่ายทอดแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่สามารถทำงานทดแทนชาวต่างชาติได้

ในขณะที่ช่างฝีมือคนไทยประเมินว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากชาวต่างชาติไม่เป็นระดับปานกลาง เนื่องจากมีปัญหาด้านภาษา วัฒนธรรม และความรู้พื้นฐาน สำหรับสถาบันผลิตช่างฝีมือของไทยส่วนใหญ่มีนโยบายมุ่งเน้นให้ช่างที่ผลิตได้มีความสามารถทางภาษาที่ดี มีความรับผิดชอบสูง โดยหวังให้นักศึกษามีโอกาสได้ฝึกงานกับชาวต่างชาติ สถาบันผลิตช่างฝีมือกว่าครึ่งหนึ่งไม่ทราบทิศทางความต้องการของนักลงทุนจากต่างชาติ ทำให้การผลิตบุคลากรบางสาขาไม่ตรงตามความต้องการของนักลงทุน สาขาวิชาที่สถาบันผลิตช่างฝีมือของไทยยอมรับว่ายังมีคุณภาพสู้ต่างประเทศไม่ได้ ได้แก่ ช่างประเมินการก่อสร้าง ช่างกลโรงงานชั้นสูง ช่างเชื่อมขั้นสูง ช่างไฟฟ้าโรงงาน

Abstract

The largest number of foreign skilled labor who got permission from BOI is Japanese, followed by Taiwanese, Indian, and American nationals. The highest salary is about B 200,000 for Americans and the lowest salary is about B 25,000 for Burmese and Chinese. Foreign labor are mostly in the position of manager, followed by specialist, controller, engineer, and senior manager. Most of them hold a Bachelor's degree and have 15 years of direct experience.

Most manufactures have a policy to replace foreign labor by Thai labor in the position of production worker, chemist, engineer, machine controller, and quality assurance controller. Technology has been transferred through these foreign labor. Hiring foreign labor also provide the advantage and disadvantage. The advantages of hiring foreign labor in some positions include work efficiency, no language barrier, and more experience than Thai labor. The disadvantages include a high cost and difficulty in communication between Thai and foreign labor.

Most foreign labor who work in Thailand are sent by the mother company's headquarters abroad. Therefore, the length of stay will depend on the mother company's consideration. Most foreign labor have transferred technology to Thai labor through coaching, training, and internship. The result showed that there is a highly level of technology transfer. Then, the most Thai labor who get transferred technological knowledge can replace the foreign labor.

Some Thai labor say that technology transfer to Thai labor is not more was at than the moderate level because of language barrier, cultural conflicts and different backgrounds. The educational institutions, that produce Thai skilled labor should focus on producing graduates who are

fluent in a foreign language and are highly responsible. Thai students should have an opportunity to work with foreign labor in order to gain more experience. More than the half of the education institutions don't know the needs of the foreign investors. Therefore, they do not produce graduates to serve their needs fields. The shortage of Thai labor in the fields of construction, evaluation, mechanics, and electricity results.

ความเป็นมา

นโยบายส่งเสริมการลงทุนของประเทศไทย มีส่วนสำคัญอย่างมากในการชักจูงให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ได้มีการนำเข้สินค้าทุนอันหมายถึง เครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้กิจการเหล่านั้นนำเข้แรงงานฝีมือ ตามเงื่อนไขที่กำหนด แต่การนำเข้แรงงานจากต่างประเทศนี้เสมือนว่าทำให้โอกาสในการจ้างงานของคนไทยลดน้อยลง รวมถึงแนวโน้มในการนำเข้แรงงานเหล่านี้เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้น ถ้ามีการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติแก่คนไทยได้ อาจมีผลช่วยให้สามารถลดการนำเข้แรงงานฝีมือจากต่างชาติลงได้ อันจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้มีแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น

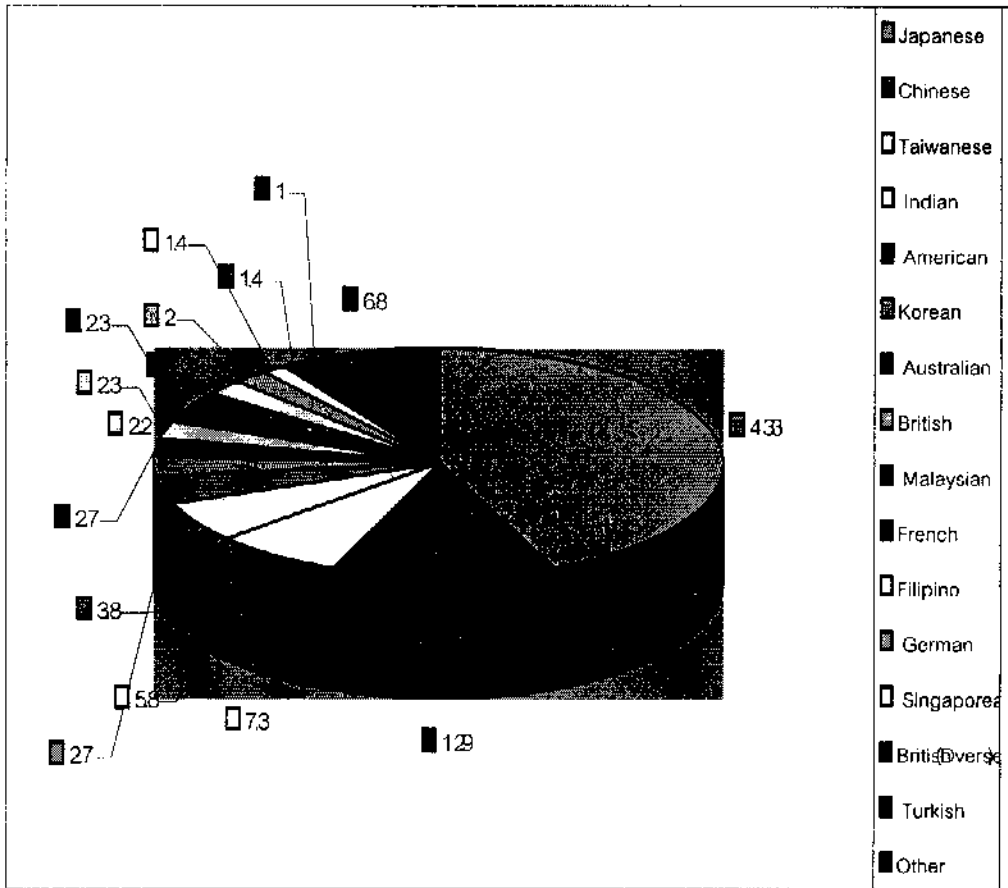
การวิจัยเรื่องการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการตรวจสอบสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้แรงงานฝีมือต่างชาติ แรงงานฝีมือต่างชาติ แรงงานฝีมือคนไทย และสถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทย ข้อสรุปจากการวิจัยสามารถลำดับได้ดังนี้

สัญชาติ

แรงงานฝีมือต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและยังทำงานอยู่ในประเทศไทยมีประมาณ 13,730 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2544) ตามแผนภาพที่ 1 ในจำนวนนี้เป็นชาวญี่ปุ่นกว่าร้อยละ 40 รองลงมาคือจีน (ร้อยละ 12.9) ไต้หวัน (ร้อยละ 7.3) อินเดีย (ร้อยละ 5.8) อเมริกา (ร้อยละ 3.8)

อัตราเงินเดือน

แรงงานฝีมือต่างชาติที่มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้มีสัญชาติอเมริกา (208,416 บาท) รองลงมาคือ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สวีเดน ออสเตรีย สิงคโปร์ ส่วนที่มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้มีสัญชาติพม่าและจีน (25,000 บาท) รองลงมาคือปากีสถาน ซิเรีย อิตาลี อินโดนีเซีย



แผนภาพที่ 1 แรงงานฝีมือต่างชาติจำแนกตามสัญชาติ (ร้อยละ)

ตารางที่ 1 อัตราเงินเดือนของแรงงานฝีมือต่างชาติจำแนกตามสัญชาติ (N = 1,207 คน)

สัญชาติปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย(บาท)	ร้อยละ ของแรงงานต่างชาติ	อัตราเงิน	
			ต่ำสุด	เดือน(บาท) สูงสุด
1. Japanese	85,863.55	43.3	15000	295000
2. Indian	46,322.91	5.8	7000	145000
3. Taiwanese	43,784.21	7.3	13000	250000
4. Chinese	25,055.69	12.9	10000	100000
5. American	208,416.83	3.8	20000	262500
6. Korean	60,174.29	2.7	15000	180000
7. British	92,313.71	2.3	20000	270000
8. French	69,976.85	2.2	20000	189998
9. Australian	151,734.38	2.7	13000	1000000
10. German	90,199.05	2.0	25000	200000
11. Filipino	44,847.72	2.2	12000	19500
12. Malaysian	80,263.93	2.3	15000	281800
13. Singaporean	107,194.44	1.4	12000	280000
14. Belgian	92,500.00	0.3	50000	200000
15. Swiss	75,340.50	0.8	40000	118000
16. Dutch	90,700.00	0.8	35000	239000
17. British (Oversea)	94,117.65	1.4	20000	300000
18. Finnish	86,800.00	0.5	54000	100000
19. Myanmar	25,000.00	0.4	20000	30000
20. Canadian	79,166.67	0.6	15000	150000
21. Swedish	113,214.29	0.6	45000	200000
22. Indonesian	36,562.50	0.6	15000	70000
23. Pakistani	32,333.33	0.6	12000	50000
24. Italian	35,000.00	0.1	35000	35000
25. New Zealander	174,583.33	0.2	100000	300000
26. South African	46,350.00	0.1	46350	46350
27. Norwegian	100,000.00	0.2	100000	100000
28. Austrian	108,583.33	0.2	55000	186500
29. Turkish	73,181.82	1.0	15000	160000
30. Syrian	33,000.00	0.2	30000	36000
31. Russian	40,000.00	0.1	40000	40000
32. Mexican	141,632.50	0.3	15000	261530
33. Hong Kong	78,333.33	0.2	50000	130000

ตำแหน่งงาน

แรงงานฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการมากที่สุด (ร้อยละ 36.4) รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 18.0) ผู้ควบคุมงาน (ร้อยละ 15.9) ช่างชำนาญงาน (ร้อยละ 8.5) วิศวกร (ร้อยละ 7.6) ผู้บริหารสูงสุด (ร้อยละ 6.8) ผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 5.4) ที่เหลือคืองานบริการและอื่น ๆ (ร้อยละ 1.4)

ระดับการศึกษา

แรงงานฝีมือต่างชาติเหล่านี้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 44.9) รองลงมาคือ ระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 32.2) ไม่เกินมัธยมปลาย (ร้อยละ 15.7) สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 7.2)

การสอนงานแก่แรงงานไทยและนักศึกษาไทย

ตารางที่ 2 การสอนงานของแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่แรงงานไทยและนักศึกษาไทยจำแนกตาม สัญชาติ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

แรงงานฝีมือต่างชาติ	เคยสอนงานแรงงานไทย (ร้อยละ)	เคยฝึกหัดงานนักศึกษาไทย (ร้อยละ)
สัญชาติ		
ญี่ปุ่น	85.2	67.9
จีน - เกาหลี	100.0	100.0
ประเทศในยุโรป	100.0	73.7
ประเทศในทวีปอเมริกา	100.0	100.0
ประเทศในอาเซียน	87.5	75.0
ประเทศในเอเชียใต้	100.0	100.0
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสูงสุด	100.0	25.0
ผู้บริหารระดับสูง	100.0	75.0
ผู้จัดการ	92.9	83.9
ผู้ควบคุมงาน	84.6	76.9
วิศวกร	100.0	100.0
ช่างผู้ชำนาญงาน	100.0	85.7
ผู้เชี่ยวชาญ	89.5	66.7
บริการและอื่นๆ	100.0	-
ระดับการศึกษา		
ไม่เกินมัธยมปลาย	91.7	87.5
อาชีวศึกษา	100.0	76.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	90.8	74.0

การสอนงานให้แก่คนไทยเป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีช่องทางหนึ่งที่แรงงานฝีมือต่างชาติได้ให้แก่คนไทย(ตารางที่2) แรงงานฝีมือต่างชาติผู้มีสัญชาติ จีน - เกาหลี ประเทศในยุโรป ประเทศในทวีปอเมริกาและประเทศในเอเชียได้ทุกคนต่างเคยสอนงานให้แก่คนไทย ส่วนผู้มีสัญชาติในประเทศอาเซียนและญี่ปุ่นส่วนใหญ่ได้สอนงานให้แก่คนไทย (ร้อยละ 87.6 และ 85.2 ตามลำดับ)

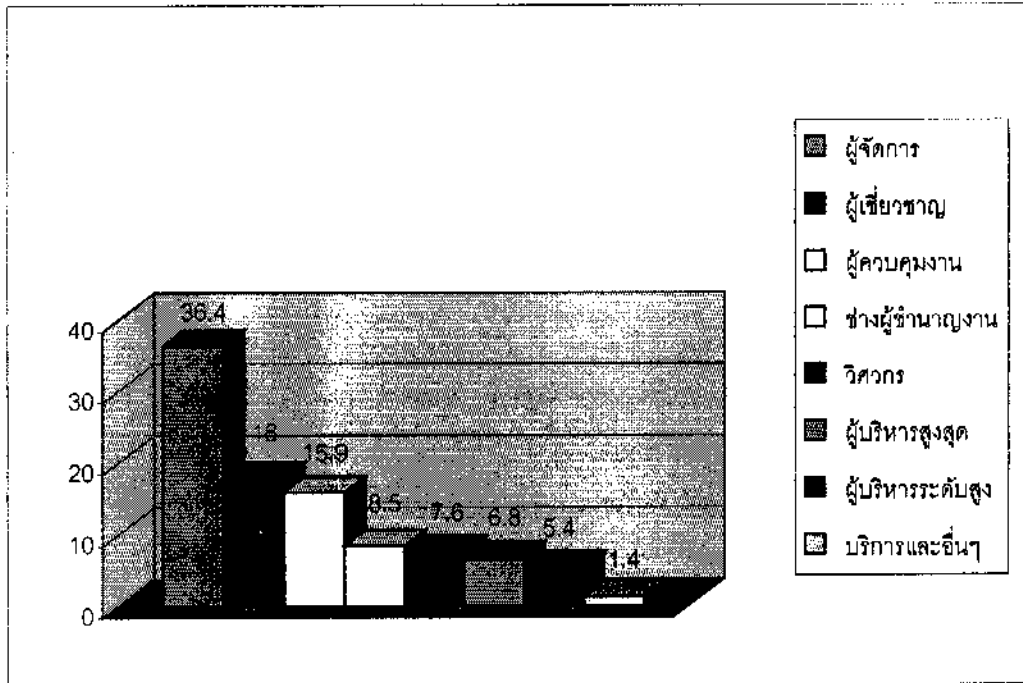
ตำแหน่งที่ให้การสอนงานแก่คนไทยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง วิศวกร ช่างผู้ชำนาญงาน ผู้ปฏิบัติงานบริการและอื่น ๆ ส่วนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ควบคุมงานเคยสอนงานให้แก่คนไทยเป็นอันดับรองลงมา (ร้อยละ 89.5 และ 84.6 ตามลำดับ)

ระดับการศึกษาของแรงงานฝีมือต่างชาติที่สอนงานแก่คนไทยมากที่สุดคือ ผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมปลาย และปริญญาตรีขึ้นไปตามลำดับ

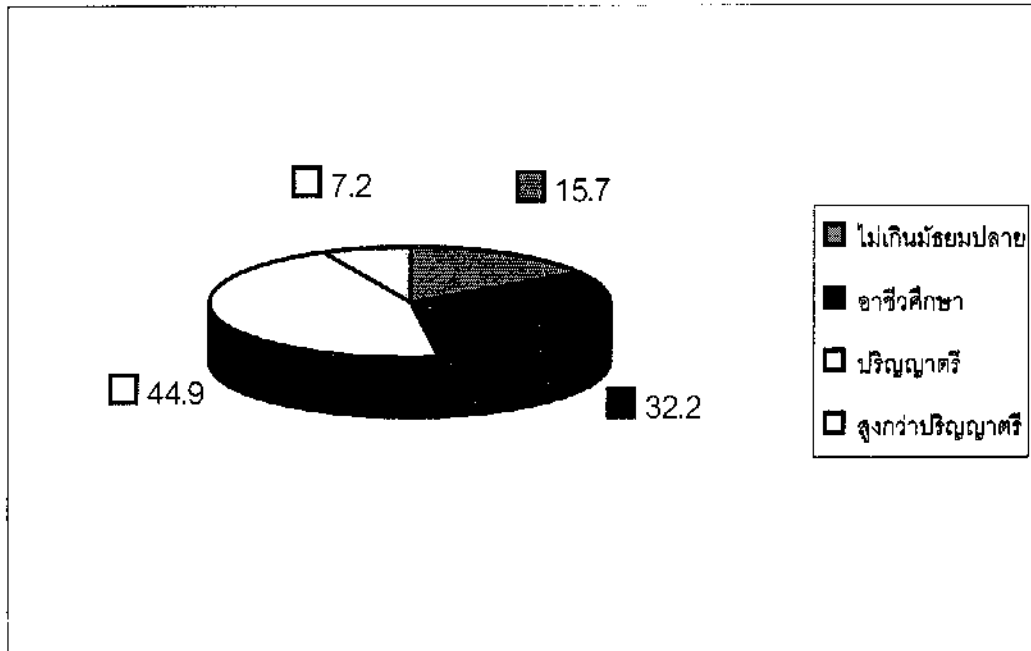
การเปิดโอกาสให้นักศึกษาไทยเข้าฝึกหัดงานในสถานประกอบการที่มีแรงงานฝีมือต่างชาติเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการรับเทคโนโลยีจากต่างชาติ แรงงานฝีมือสัญชาติจีน เกาหลี ประเทศในทวีปอเมริกาและประเทศในเอเชียได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาไทยได้เรียนรู้จากแรงงานฝีมือต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือแรงงานฝีมือสัญชาติในประเทศอาเซียน ประเทศในทวีปยุโรป และญี่ปุ่น

ตำแหน่งงานที่มีโอกาสให้นักศึกษาไทยมาฝึกหัดงานเรียนรู้มากที่สุดคือตำแหน่งวิศวกร รองลงมาคือช่างผู้ชำนาญงาน ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน ผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามาเรียนรู้ที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

แรงงานฝีมือต่างชาติที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมปลายเป็นกลุ่มผู้เปิดโอกาสให้นักศึกษามาเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และปริญญาตรีขึ้นไปตามลำดับ



แผนภาพที่ 2 แรงงานฝีมือต่างชาติจำแนกตามตำแหน่งงานที่ทำ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 3 แรงงานฝีมือต่างชาติจำแนกตามระดับการศึกษา (ร้อยละ)

ประสบการณ์

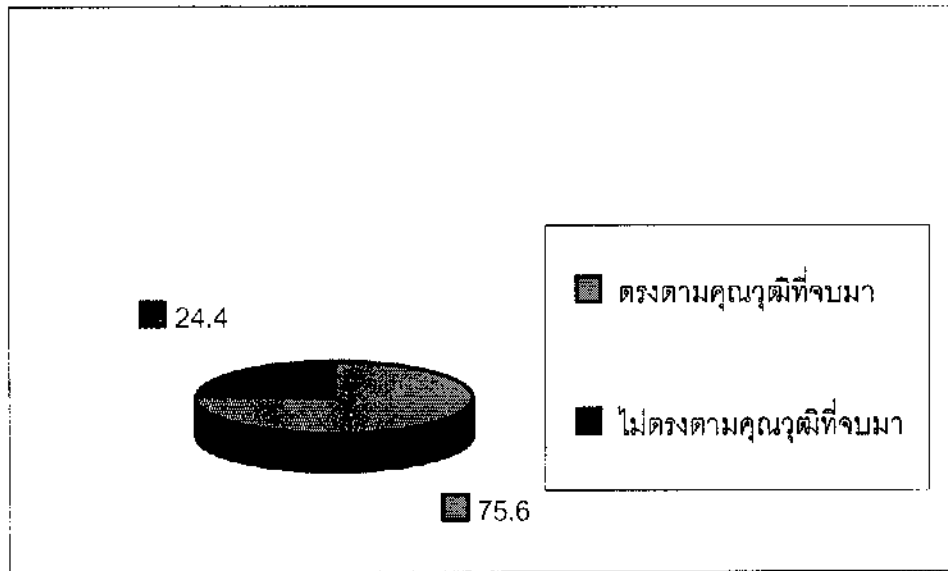
ประสบการณ์ของแรงงานฝีมือต่างชาติส่วนใหญ่ตรงกับลักษณะงานที่ทำอยู่ (ร้อยละ91.8) ประสบการณ์โดยเฉลี่ย 15 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว (ร้อยละ60.6) ในจำนวนแรงงานฝีมือต่างชาติที่แต่งงานแล้วพบว่ามีคู่สมรสเป็นคนไทยถึงร้อยละ 5.8

การทดแทนแรงงานต่างชาติด้านช่างฝีมือ

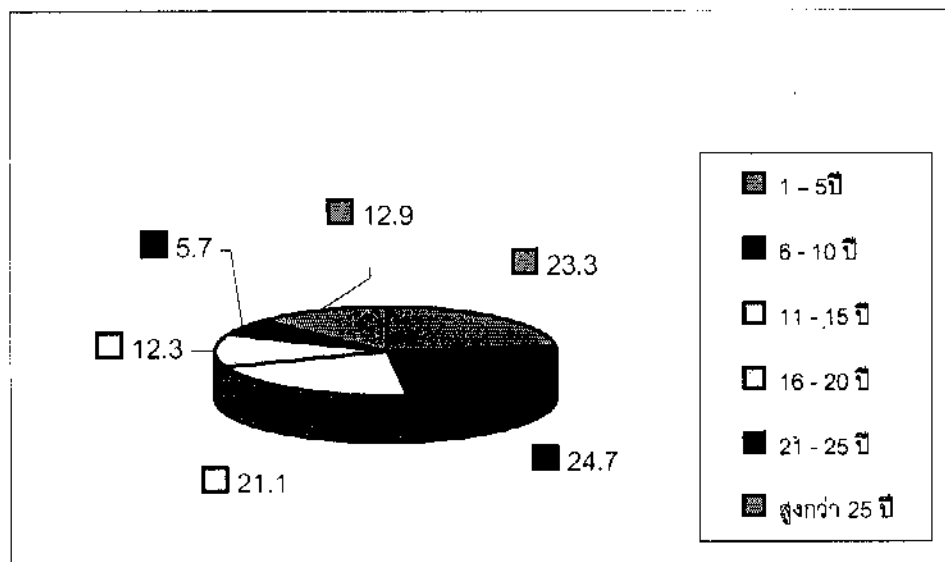
การสำรวจสถานประกอบการที่มีแรงงานฝีมือต่างชาติทำงานอยู่ พบว่าสถานประกอบการถึงหนึ่งในสามไม่เคยทำการสรรหาแรงงานไทยก่อนที่จะนำแรงงานช่างฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามากกว่าหนึ่งในสามของสถานประกอบการที่มีแรงงานฝีมือต่างชาติทำอยู่ ไม่มีการจ้างแรงงานฝีมือคนไทยในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันกับช่างต่างชาติเลย

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีนโยบายในการสรรหาแรงงานฝีมือคนไทยมาทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติ โดยอยากให้มีทดแทนในตำแหน่งที่เห็นว่าแรงงานฝีมือคนไทยน่าจะมีความสามารถได้แก่

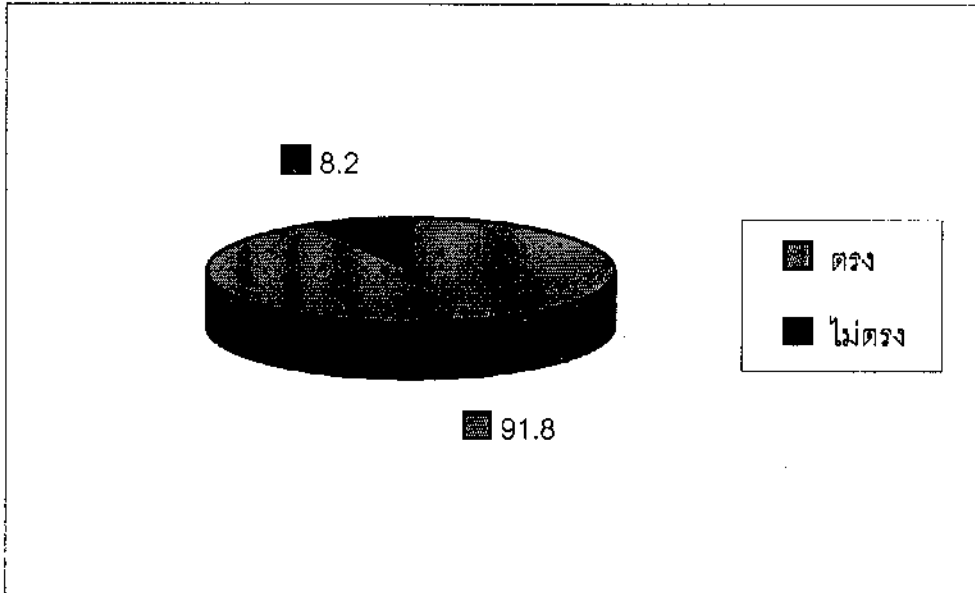
ฝ่ายผลิต	นักเคมี	วิศวกร
ควบคุมเครื่องจักรกล	ตรวจสอบคุณภาพ	ผู้บริหาร
นักวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์	CEO	ผู้จัดการทั่วไป
Service Center	ช่างเครื่องกลหนัก	วิศวกรอาวุโส
ผู้จัดการโครงการ	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมการผลิต
ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ	กรรมการผู้จัดการ	Supervisor
ช่างแม่พิมพ์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	วิศวกรรมการผลิต
ผู้จัดการโรงงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม
ผู้จัดการฝ่ายวางแผนการผลิต	ผู้เชี่ยวชาญด้านซอฟต์แวร์	ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง



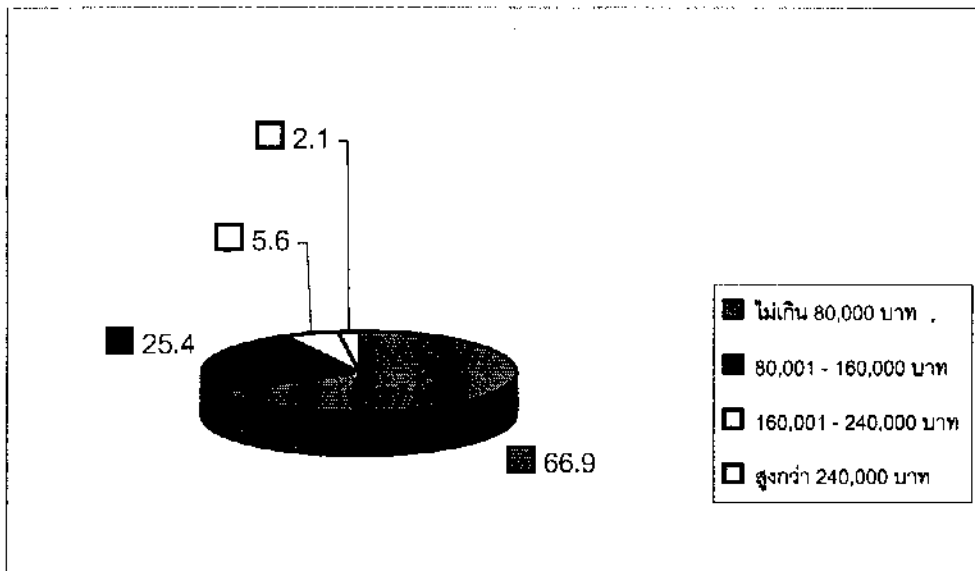
แผนภาพที่ 4 การทำงานของแรงงานฝีมือต่างชาติตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบ (ร้อยละ)



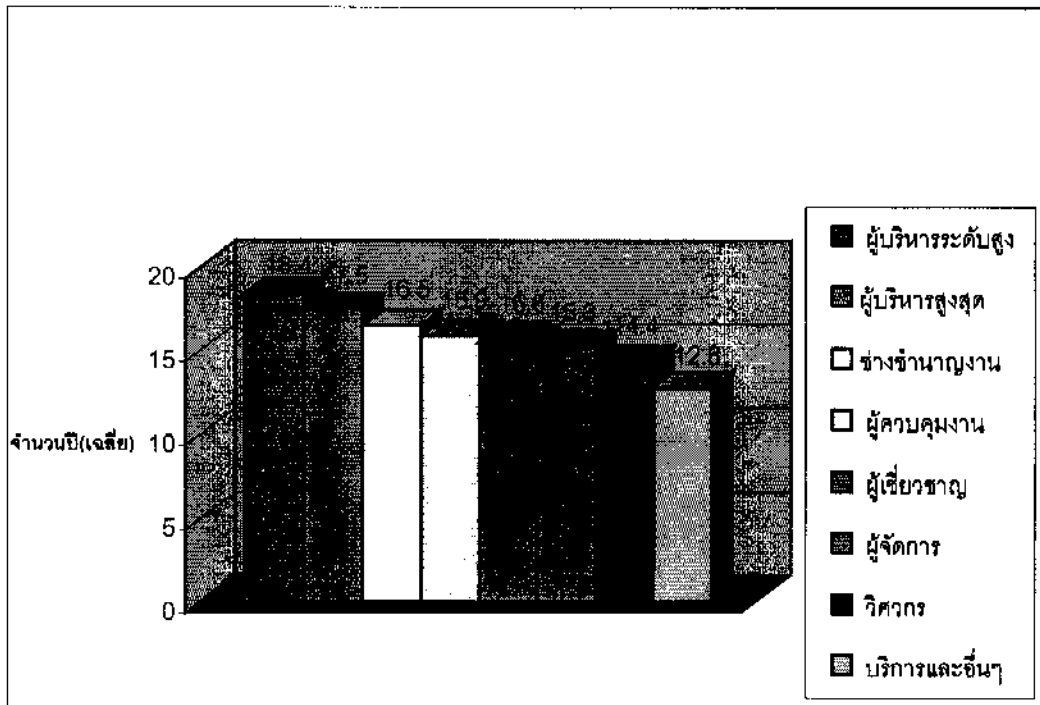
แผนภาพที่ 5 แรงงานฝีมือต่างชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 6 แรงงานฝีมือต่างชาติ ได้ทำงานตรงตามประสภการณ์ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 7 อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยของแรงงานฝีมือต่างชาติ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 8 ประสบการณ์การทำงานของแรงงานต่างชาติจำแนกตามตำแหน่ง

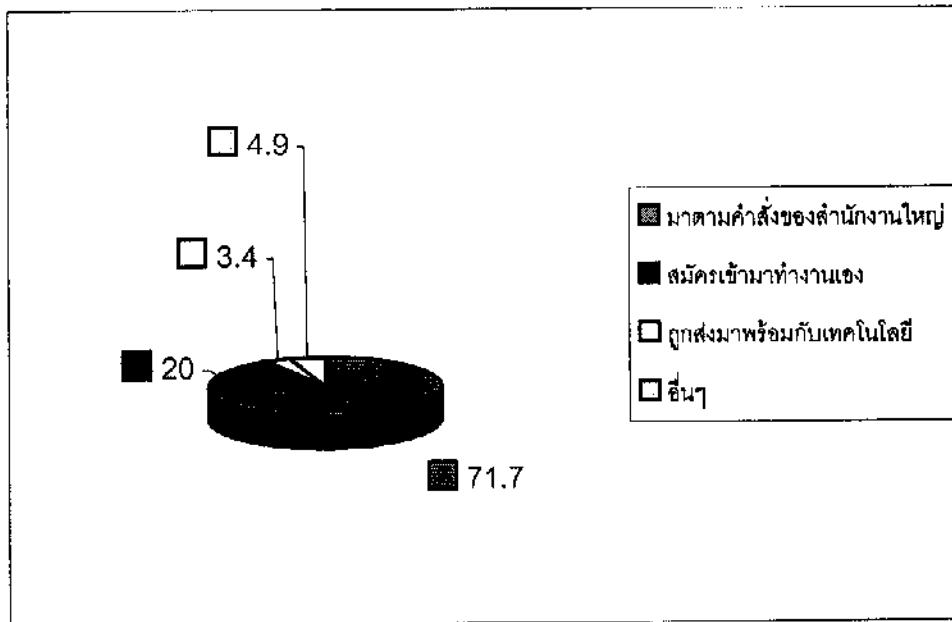
เทคโนโลยีที่แรงงานไทยขาดความชำนาญและการถ่ายทอด

เทคโนโลยีที่แรงงานฝีมือไทยยังขาดความชำนาญส่วนใหญ่ได้แก่ เทคโนโลยีด้านการใช้เครื่องมือ/เครื่องจักรสำหรับการผลิต เทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีการบริหารและการตลาด ส่วนวิธีการที่สถานประกอบการเลือกใช้ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานฝีมือคนไทยมากที่สุดได้แก่ การฝึกขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือการฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ การฝึกอบรมภายนอกสถานประกอบการ (ส่งไปต่างประเทศ) และฝึกอบรมภายในประเทศ

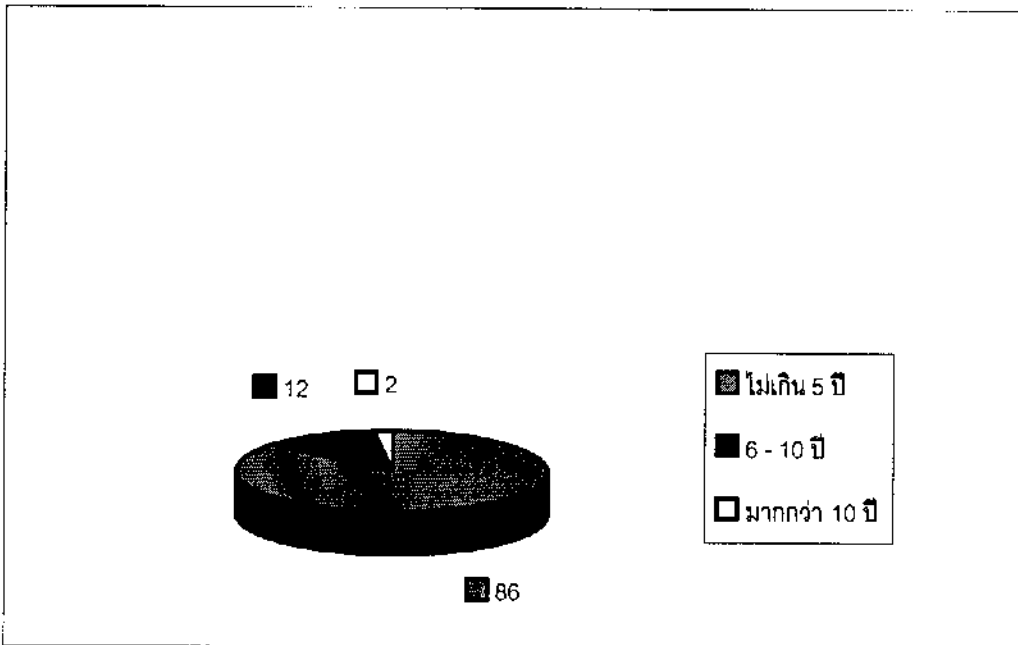
ในทัศนะของผู้ที่รับผิดชอบทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการเห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนไทย แต่การถ่ายทอดนั้นจะสมบูรณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติ ซึ่งส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) เห็นว่ามีการถ่ายทอดถึงขั้นสามารถทำงานทดแทนได้ มีเพียงบางตำแหน่งเท่านั้นที่ไม่สามารถทดแทนได้

ตำแหน่งงานที่แรงงานฝีมือคนไไทยน่าจะทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ ในทัศนะของผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการได้แก่

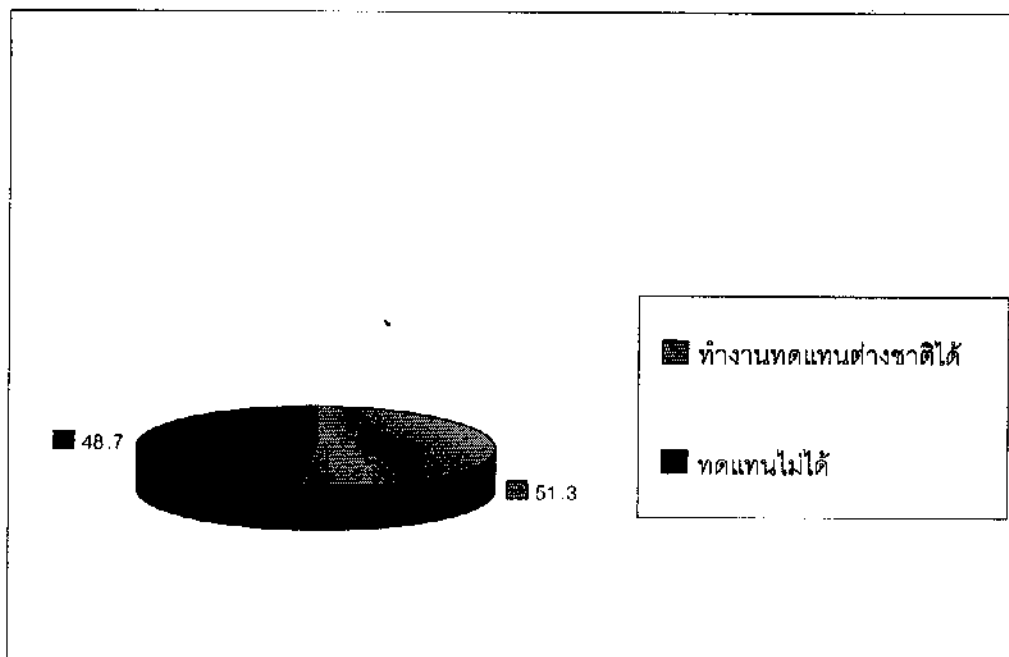
หัวหน้างาน	วิศวกรด้านเครื่องกล	วิศวกรรรมด้านไฟฟ้า
วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์	วิศวกรเคมี	ระบบการผลิต
ซ่อมบำรุง	รองผู้จัดการฝ่ายเทคนิค	รองผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ
รองผู้จัดการฝ่ายการเงิน	รองผู้จัดการฝ่ายบัญชี	บัญชี/การเงิน
นักเคมีการยาง	วิศวกรโรงงาน	ผู้อำนวยการการตลาด
ที่ปรึกษาฝ่ายเทคนิค	ที่ปรึกษาทางเคมี	วิศวกรทั่วไป
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ที่ปรึกษา	กรรมการผู้จัดการ
ช่างเทคนิคการผลิต	Mechanical Technical	ช่างไฟฟ้า
Shift Supervisor	วิศวกรการผลิต	ช่างเทคนิค
ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก	ควบคุมคุณภาพ
Senior Shift	Plant Manager	Commercial Manager
ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา	Raw Material Buyer	Development Software Expert
ฝ่ายดูแลรักษาควบคุม	Material Leader Shift	Sub-leader Shift
SPC Analysis	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการผลิต	



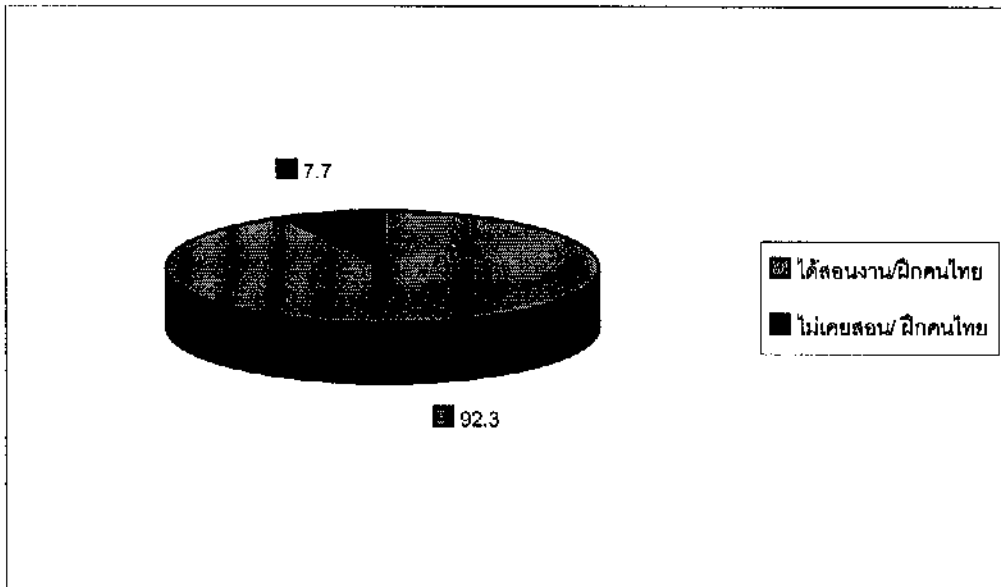
แผนภาพที่ 9 เหตุผลที่แรงงานฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย (ร้อยละ)



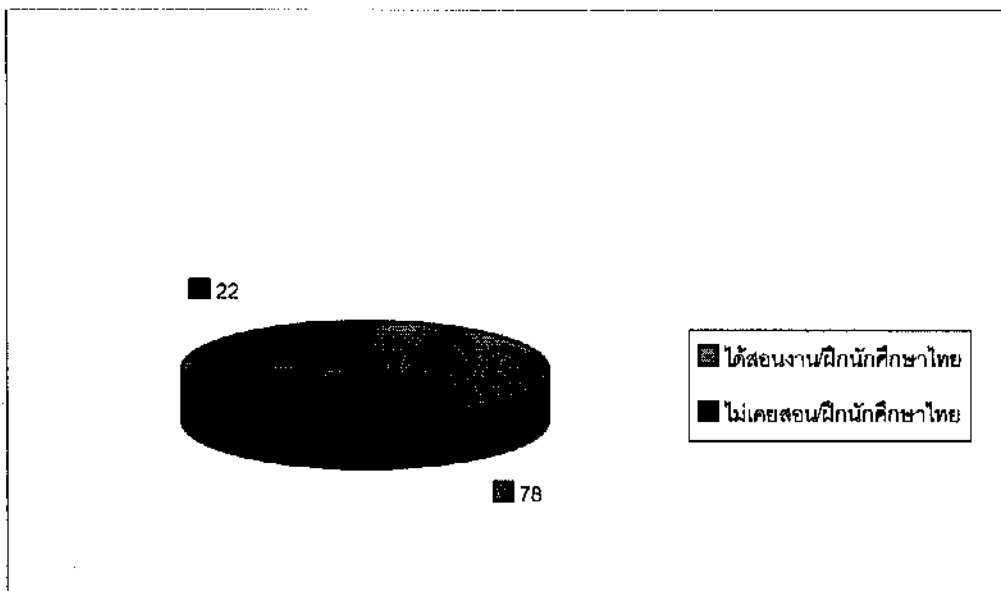
แผนภาพที่ 10 ช่วงระยะเวลาที่แรงงานฝีมือต่างชาติคิดว่าจะทำงานอยู่ในประเทศไทย (ร้อยละ)



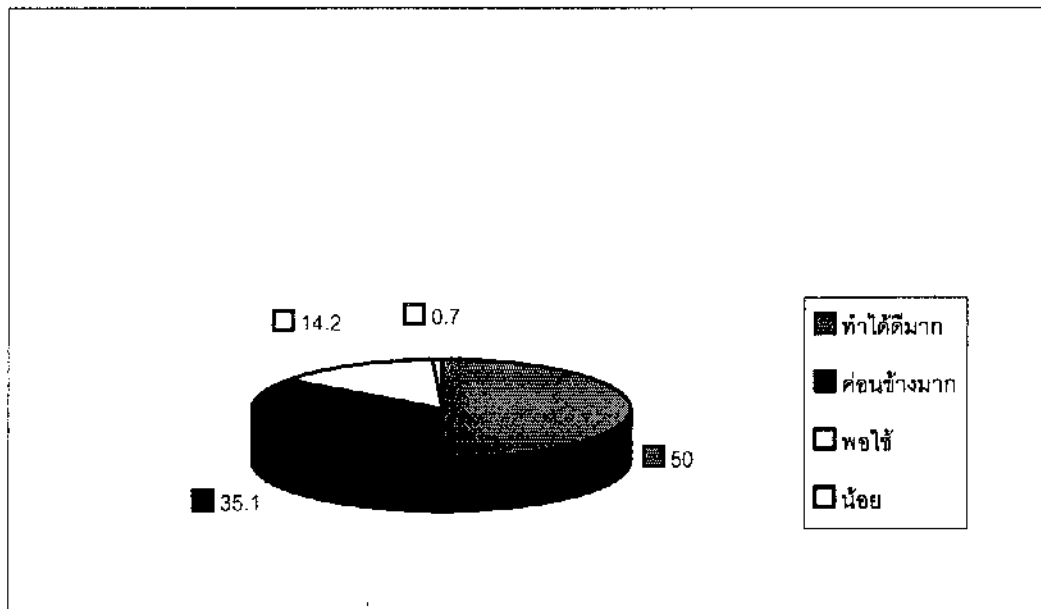
แผนภาพที่ 11 ความเห็นของแรงงานฝีมือต่างชาติเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของคนไทยทดแทนต่างชาติได้ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 12 ประสบการณ์ในการสอน/การฝึกคนไทยของแรงงานฝีมือต่างชาติ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 13 ประสบการณ์ในการสอนนักศึกษาไทยของแรงงานฝีมือต่างชาติ (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 14 ความเห็นของแรงงานฝีมือต่างชาติเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีของสถานประกอบการ (ร้อยละ)

ความต้องการแรงงานฝีมือต่างชาติ

สถานประกอบการที่คาดว่าจะมีความต้องการแรงงานฝีมือต่างชาติเพิ่มขึ้นในระยะ 3 ปีข้างหน้า มีเพียงร้อยละ 17.7 ส่วนที่เหลือเห็นว่าความต้องการแรงงานฝีมือต่างชาติในระยะ 3 ปีข้างหน้า น่าจะลดลงหรือไม่เพิ่มขึ้นจากเดิม ตำแหน่งแรงงานฝีมือต่างชาติที่ยังเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการใน 3 ปีข้างหน้าคือกลุ่มงานเหล่านี้

การตลาด การควบคุมเทคนิคการผลิต Polymer การตรวจสอบคุณภาพ เครื่องยนต์กลไก เครื่องจักรกล วิศวกรทั่วไป CEO วิศวกรรมยานยนต์ เทคโนโลยีวิศวกรรม Food Science Die Maker Textile Engineer ผู้จัดการทั่วไป ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า Auto motive ผู้บริหารระดับสูง วิศวกรรมอาหาร Auto cad วิศวกรรมเคมี Tooling Design

ในทรรศนะของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการเห็นพ้องต้องกันว่า ตลาดแรงงานของไทยในอีก 3 ปี ข้างหน้ายังคงขาดแคลนแรงงานฝีมือในกลุ่มเหล่านี้คือ

แรงงานฝีมือในห้องปฏิบัติการ	ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	เคมีการยาง
ช่างที่ใช้ทักษะสูง	การทำสี	ฝ่ายวิจัย
การบริหารการจัดการระดับสูง	ปิโตรเคมี	การตรวจสอบคุณภาพ
ฝ่ายการตลาด	ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องกล	ออกแบบผลิตภัณฑ์
วิศวกรรมเคมี	วิศวกรเครื่องจักรกลขั้นสูง	ชีวะอนามัย
สร้างต้นแบบรถยนต์	การผลิตแม่พิมพ์	ทรัพยากรมนุษย์
Pet food technology	วิศวกร	Die - maker
ประกันคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต	Software engineer
Tooling design	ผู้เชี่ยวชาญเส้นใยผ้า	วิศวกรรมสิ่งทอ
คอมพิวเตอร์ขั้นสูง	ช่างเทคนิค	ควบคุมและออกแบบการผลิต
งานไฟเบอร์ใยแก้ว	การออกแบบด้วยคอมพิวเตอร์	

ข้อดี-ข้อเสียในการใช้แรงงานฝีมือต่างชาติ

ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ข้อคิดในเรื่องข้อดีต่อสถานประกอบการเกี่ยวกับการใช้แรงงานฝีมือต่างชาติ ได้แก่ มีคุณภาพมีประสิทธิภาพมากกว่า รู้จักใช้เทคโนโลยีในการผลิต ความได้เปรียบด้านภาษาสำหรับสื่อสารกับลูกค้าต่างประเทศ ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการผลิต มีประสบการณ์มากกว่า สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้คนไทยได้ กระตุ้นให้ช่างไทยพัฒนาเพื่อให้ทัดเทียมต่างชาติ คนไทยได้เรียนรู้ภาษาจากการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือต่อสายตาของลูกค้ามีมากกว่า สามารถรายงานและแก้ไขปัญหาได้โดยตรงกับนักลงทุนต่างชาติ

ส่วนข้อเสียต่อสถานประกอบการในการใช้แรงงานฝีมือต่างชาติได้แก่ เงินเดือนแพงทำให้ต้นทุนสูง ขึ้นต่อนทางด้านเอกสารและการอนุมัติตามกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองมีมาก มีปัญหาด้านภาษาในการสื่อสารกับคนไทย ช่างต่างชาติไม่ถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ทั้งหมดเพราะกลัวไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ต่างชาติไม่เข้าใจวัฒนธรรมคนไทย และเป็นการทำให้ออกัสการมีงานทำของคนไทยน้อยลง

ปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการ

ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานฝีมือคนไทย ในความเห็นของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ การสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศทำให้ผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอดไม่สามารถเข้าใจกันได้มากเท่าที่ควร ไม่ถ่ายทอดความรู้ให้ทั้งหมดเพราะชาวต่างชาติกลัวตกงาน เอกสารเป็นภาษาต่างชาติทำให้คนไทยเรียนรู้ได้ช้ากว่า สถานประกอบการอยู่ห่างไกลทำให้คนไทยที่มีความรู้ไม่ยอมมาทำงาน พื้นฐานความรู้ของคนไทย ยังไม่พร้อมที่จะยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนงานในกลุ่มคนไทยสูงหลังจากชำนาญงานแล้ว เวลาที่ใช้ในการถ่ายทอดยาวนานจนเกิดความท้อถอย วัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาความเข้าใจระหว่างกัน คนไทยมีลักษณะความเกรงใจสูงไม่กล้าซักถามเท่าที่ควร

สิ่งที่สถานประกอบการขอให้รัฐบาลดำเนินการเพื่อช่วยให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติไปสู่แรงงานฝีมือคนไทยได้ดียิ่งขึ้นได้แก่ จัดอบรมแรงงานฝีมือแรงงานในสถาบันของรัฐ ส่งเสริมการศึกษาด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ให้แก่แรงงานไทย ขอให้กำหนดวีซ่าแรงงานฝีมือที่เป็นที่ปริกษานานกว่า 6 เดือน เพิ่มความรวดเร็วในการติดต่อกันและประสานงานกับราชการในการขออนุมัติแรงงานต่างชาติ ผลិតบุคคลากรให้มีความรู้ในสาขาที่นักลงทุนต่างชาติต้องการอย่างมีคุณภาพ เปิดสถาบันฝึกอาชีพเฉพาะทางเพิ่มขึ้นให้ครอบคลุมทุกสาขา ให้แรงงานฝีมือต่างชาติได้เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาไทยก่อนเข้าทำงาน ให้มีกฎหมายระบุให้แรงงานฝีมือต่างชาติที่เข้ามาทำงานต้องตอบแทนสังคมไทยในรูปแบบที่เหมาะสม กำหนดมาตรฐานให้สถานประกอบการกับสถานศึกษาร่วมมือกัน ในด้านการเรียนและการฝึกอบรม ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น กำหนดมาตรการให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแปลคู่มือการใช้เทคโนโลยีของต่างชาติ

แรงงานฝีมือต่างชาติที่เข้าทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ถูกส่งมาตามคำสั่งของสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ (กว่าร้อยละ 70) การทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาสั้นเท่าใดขึ้นอยู่กับพิจารณาของบริษัทแม่

แรงงานฝีมือต่างชาติเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้มีโอกาสถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนไทยโดยการสอนหรือฝึกช่างคนไทยและนักศึกษาไทยที่เข้ามาฝึกงาน จากการประเมินการถ่ายทอดเทคโนโลยีของสถานประกอบการนั้น แรงงานฝีมือต่างชาติส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 85) เห็นว่า สถานประกอบการมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีในระดับดีและดีมาก ในขณะที่กว่าครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่าแรงงานฝีมือคนไทยเมื่อได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีแล้วสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้อย่างแน่นอน

ตารางที่ 3 การถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่แรงงานฝีมือคนไทยจนถึงขั้นสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้จำแนกตามสัญชาติ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา

ตัวแปร	ทดแทนได้ร้อยละ
สัญชาติ	
ญี่ปุ่น	35.8
จีน - เกาหลี	100.0
ประเทศในยุโรป	77.8
ประเทศในทวีปอเมริกา	87.5
ประเทศในอาเซียน	50.0
ประเทศในเอเชียใต้	27.8
ตำแหน่ง	
ผู้บริหารสูงสุด	0.0
ผู้บริหารระดับสูง	10.0
ผู้จัดการ	64.3
ผู้ควบคุมงาน	16.7
วิศวกร	40.0
ช่างผู้ชำนาญงาน	71.4
ผู้เชี่ยวชาญ	30.0
บริการและอื่นๆ	51.3
ระดับการศึกษา	
ไม่เกินมัธยมปลาย	47.8
อาชีวศึกษา	33.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	57.9

ความสามารถในการทดแทนแรงงานต่างชาติ

การถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยและแรงงานฝีมือต่างชาติประเมินว่าถึงขั้นมีความสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ นั้น (ตารางที่ 3) พบว่าคนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดจนมีความสามารถทำงานแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้เป็นผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากแรงงานฝีมือชาวจีน - เกาหลี มากที่สุด (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือแรงงานฝีมือจากทวีปอเมริกา (ร้อยละ 87.5) แรงงานฝีมือจากทวีปยุโรป (ร้อยละ 77.8) แรงงานฝีมือจากอาเซียน (ร้อยละ 50.0) แรงงานฝีมือจากญี่ปุ่น (ร้อยละ 35.8) และแรงงานฝีมือจากเอเชียใต้น้อยที่สุด (ร้อยละ 27.8)

ตำแหน่งงานของแรงงานฝีมือต่างชาติที่ถ่ายทอดความรู้ให้คนไทยจนสามารถทำงานแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ในสัดส่วนสูงที่สุดคือ ตำแหน่งช่างผู้ชำนาญงาน (ร้อยละ 71.4) ผู้จัดการ (ร้อยละ 64.3) ผู้ทำงานบริการและอื่น ๆ (ร้อยละ 51.3) วิศวกร (ร้อยละ 40.0) ผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 30.0)

ผู้ควบคุมงาน (ร้อยละ 16.7) ผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ 10) ตำแหน่งที่คนไทยไม่สามารถทำงานทดแทนได้เลยคือตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

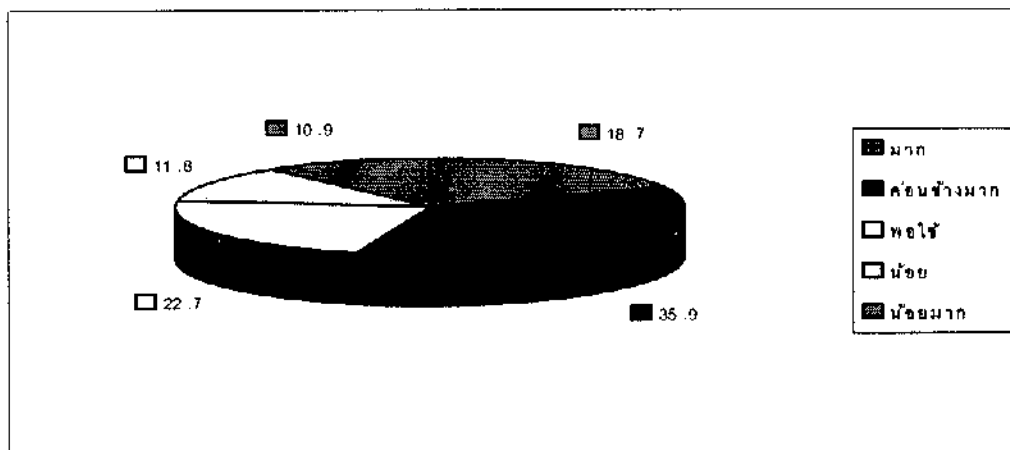
การประเมินความสามารถของแรงงานไทย (กลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี)

คนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดจนสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ในสัดส่วนที่สูงที่สุดได้รับการถ่ายทอดจากแรงงานฝีมือต่างชาติที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 57.9) รองลงมาคือแรงงานต่างชาติที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษา (ร้อยละ 47.8) และอาชีวศึกษา (ร้อยละ 33.3)

แรงงานฝีมือคนไทยที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงานฝีมือต่างชาติในสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับการสอนหรือฝึกอบรมภายในและภายนอกสถานประกอบการ แรงงานฝีมือคนไทยกว่าครึ่งหนึ่งประเมินระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่เกินระดับพอใช้ โดยมีความเห็นว่าแรงงานฝีมือต่างชาติไม่มีความสามารถในการถ่ายทอด มีปัญหาด้านภาษา วัฒนธรรมและความรู้พื้นฐานของตนเองไม่เพียงพอ

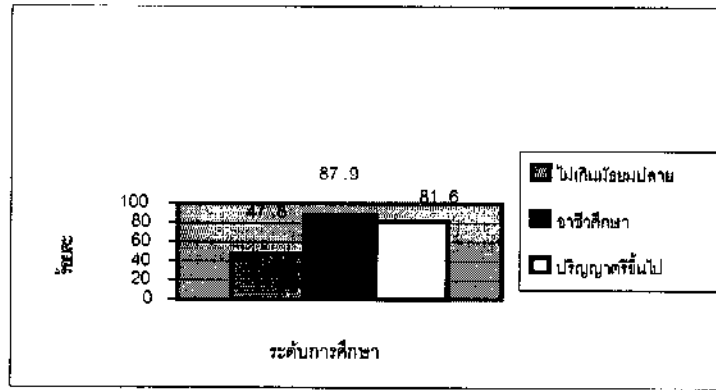
สถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทย

จากการสำรวจสถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทยพบว่าแต่ละสถาบันต่างมีนโยบายมุ่งเน้นให้แรงงานฝีมือที่ผลิตได้มีความสามารถทางภาษาที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในทางปฏิบัติ โดยหวังให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการที่มีแรงงานฝีมือต่างชาติ แต่สถาบันบางแห่งไม่สามารถติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการได้เพราะไม่อยู่ในเขตที่ตั้งของสถานประกอบการหรือนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ และมีบางส่วนไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงาน

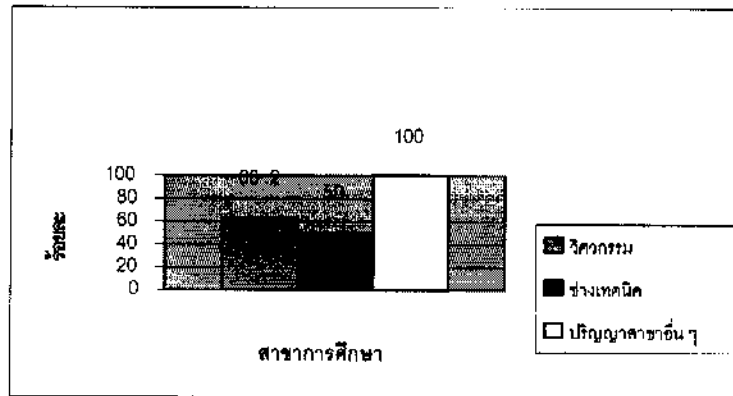


แผนภาพที่ 15 การประเมินการถ่ายทอดเทคโนโลยีของสถานประกอบการตามทรรศนะของแรงงานฝีมือคนไทย (ร้อยละ)

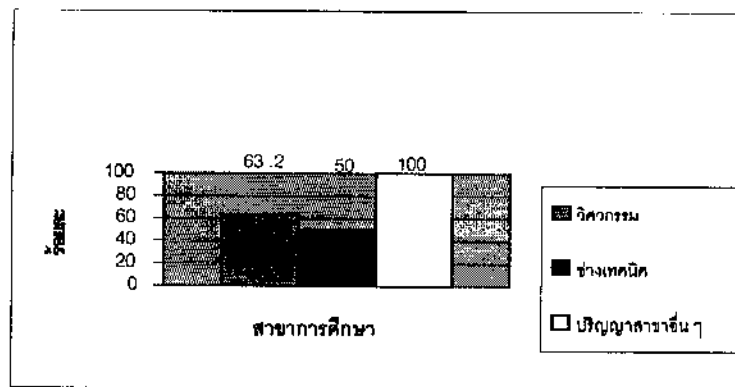
สถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทยมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ทราบถึงความต้องการของนักลงทุนจากต่างชาติ ทำให้การผลิตบุคลากรบางสาขาไม่ตรงตามที่นักลงทุนต่างชาติต้องการ ถึงแม้ว่าการผลิตบุคลากรบางสาขาจะมีคุณภาพในทรรศนะของสถาบันการศึกษานั้น สาขาที่สถาบันการศึกษานั้นใจว่ามีคุณภาพได้แก่ ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างเชื่อม ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ช่างเทคนิคการผลิต ช่างเขียนแบบเครื่องกล เคมีปฏิบัติการ ปีโตรเคมี ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เทคโนโลยีอาหาร พานิชยกรรม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์



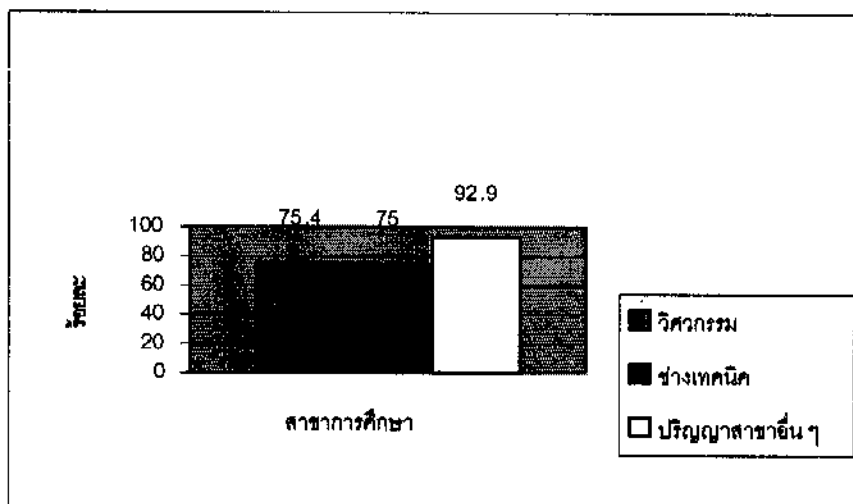
แผนภาพที่ 16 แรงงานฝีมือคนไทยที่ได้รับการอบรมภายในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 17 แรงงานฝีมือคนไทยที่ได้รับการอบรมภายนอกสถานประกอบการ จำแนกตามสาขาการศึกษา (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 18 แรงงานฝีมือคนไทยที่ได้รับการอบรมภายนอกสถานประกอบการ จำแนกตามสาขาการศึกษา (ร้อยละ)



แผนภาพที่ 19 แรงงานฝีมือคนไทยที่ได้รับการอบรมภายนอก
 สถานประกอบการจำแนกตามสาขาการศึกษา (ร้อยละ)

ส่วนในสาขาที่สถาบันการศึกษาของไทยยอมรับว่ามีคุณภาพสู้ต่างประเทศ
 ไม่ได้ ได้แก่

ช่างประเมิณการก่อสร้าง ช่างกลโรงงานชั้นสูง ช่างเชื่อมชั้นสูง ช่าง
 ไฟฟ้าโรงงาน ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ช่างต่อเรือโลหะขนาดใหญ่
 ช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์ ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม วิศวกรรมเครื่องกล
 การอ่านแบบ อุตสาหกรรมประมง ช่างชุดเจาะ

ปัญหาที่สถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่
 สถาบันการศึกษาขาดเอกภาพและมาตรฐานในด้านหลักสูตร ครู-อาจารย์ที่มี
 ความรู้ความเข้าใจลึกซึ้งในด้านเทคโนโลยีมีน้อย อาจารย์ผู้สอนขาดประสบการณ์
 เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอที่
 จะเสริมสร้างวิทยาการใหม่ ๆ ให้แก่นักศึกษา ข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือ
 แต่ละสาขาไม่ชัดเจน เวลาในการเรียนการสอนมีน้อย การส่งนักศึกษาเข้าไปฝึก
 ในสถานประกอบการไม่ได้รับความร่วมมือ สถานประกอบการรับนักศึกษาได้
 จำนวนน้อย ชาวต่างชาติไม่ถ่ายทอดความรู้ให้อย่างจริงจัง

ข้อสังเกตของสถานประกอบการที่มีต่อสถาบันการผลิตแรงงานฝีมือของไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สถาบันการผลิตแรงงานฝีมือผลิตออกมาสู่ตลาดแรงงานได้แก่

ผู้จบการศึกษามหาภาษาไม่ดี ผู้จบการศึกษามาไม่อดทนไม่สู้งาน ไม่ได้รับการยอมรับจากต่างประเทศ การเปลี่ยนงานบ่อยไม่รักงานทำให้ไม่กล้าลงทุนพัฒนาบุคลากรมาก เทคโนโลยีต่างชาติมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วจนสถาบันการศึกษาตามไม่ทัน มาตรฐานการศึกษายังสู้ต่างชาติไม่ได้ การศึกษาของไทยเน้นทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้ อุปกรณ์การเรียนการสอนในสถานศึกษาล้าสมัยต่างจากสถานประกอบการปัจจุบันมาก

การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยพอสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) รูปแบบและวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยมีลักษณะที่คล้าย ๆ กันในแต่ละสถานประกอบการ อันได้แก่ การฝึกขณะปฏิบัติงาน (on the job training) การฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ การฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ การฝึกอบรมในต่างประเทศ ตามลำดับ

2) แรงงานฝีมือต่างชาติที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนไทยกว่าครึ่งหนึ่งประเมินว่าระดับการถ่ายทอดน่าจะเพียงพอแก่การทำงานทดแทนตนเองได้ ในขณะที่แรงงานฝีมือคนไทยกว่าครึ่งหนึ่งประเมินว่าเทคโนโลยีที่ตนเองได้รับการถ่ายทอดมาอยู่ในระดับที่ไม่มากไปกว่าพอใช้เท่านั้น

3) การได้รับการถ่ายทอดความรู้จนมีความสามารถถึงขั้นทำงานทดแทนแรงงานต่างชาติได้ของคนไทยนั้นมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มสัญชาติ ตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษาของแรงงานฝีมือต่างชาติผู้ถ่ายทอด

4) สถาบันผลิตแรงงานฝีมือของไทยประเมินคุณภาพของตนเองว่ายังมีหลายสาขาวิชาที่ยังสู้ต่างชาติไม่ได้ นอกจากนี้ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงความต้องการแรงงานฝีมือของนักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยแต่ก็พร้อมจะร่วมมือกับสถานประกอบการในการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หลังจากได้ทราบถึงสภาพการณ์ของการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยแล้ว ในส่วนนี้จะเป็นการเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่แรงงานฝีมือคนไทยอย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งหมายถึงสถานประกอบการต่าง ๆ สามารถใช้การที่แรงงานฝีมือคนไทยทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติ ทำให้ความต้องการใช้แรงงานฝีมือต่างชาติลดจำนวนลง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนซึ่งทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติแรงงานฝีมือต่างชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญของการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้วยเช่นกัน โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการขอรับบัตรส่งเสริม ระบุให้มีแผนการฝึกอบรมคนไทยไว้ในเอกสารประกอบคำขอรับบัตรส่งเสริม ในส่วนนี้ควรที่จะมีการระบุให้ชัดเจนถึงวิธีการและขั้นตอนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติให้แก่คนไทยไปจนบรรลุเป้าหมายของการถ่ายทอดเทคโนโลยี คือการที่แรงงานฝีมือคนไทยมีความสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มงานที่คนไทยได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติและมีความสามารถในระดับที่ทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ ได้แก่ ตำแหน่งช่างผู้ชำนาญงาน ผู้จัดการ ผู้ทำงานบริการ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ควบคุมงานตามลำดับ ส่วนผู้บริหารระดับสูงระดับความสามารถของคนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีมา มีความสามารถทำงานทดแทนในตำแหน่งนี้ได้น้อยมาก ส่วนตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดนั้นไม่เคยปรากฏว่ามีการใช้แรงงานคนไทยทดแทนเลย

ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้ขอรับการส่งเสริมจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติจำแนกตามตำแหน่งงานแรงงานไทยตามความสามารถในการทดแทนแรงงานต่างชาติจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. ตำแหน่งช่างผู้ชำนาญงาน ผู้จัดการ งานบริการ ซึ่งคนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีมีความสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้มากกว่าร้อยละ 50 ตำแหน่งเหล่านี้ควรให้ผู้ขอรับการส่งเสริมจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยมีเป้าหมายที่การถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างสมบูรณ์คือ ต้องให้คนไทยมีความสามารถทำงานทดแทนแรงงานฝีมือต่างชาติได้ภายใน 5 ปี เมื่อครบกำหนด

5 ปี แล้ว สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต้องกำหนดจำนวนแรงงานฝีมือต่างชาติในตำแหน่งเหล่านี้ลดลงเหลือไม่เกินครึ่งหนึ่ง และเมื่อครบกำหนด 10 ปี กำหนดให้มีจำนวนแรงงานฝีมือต่างชาติในตำแหน่งเหล่านี้ไม่เกินหนึ่งในสี่ของจำนวนที่ได้รับอนุมัติตามสิทธิในครั้งแรก

2. ตำแหน่งวิศวกร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ควบคุมงานเป็นตำแหน่งที่คนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีแล้ว สามารถทดแทนแรงงานฝีมือได้น้อย อาจเนื่องมาจากความซับซ้อนของวิชาการในวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีแตกต่างจากกลุ่มแรก ผู้ขอรับการส่งเสริมต้องจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติโดยมีข้อกำหนดให้ภายใน 5 ปี แรงงานฝีมือต่างชาติในตำแหน่งเหล่านี้ต้องลดลงหนึ่งในห้าของจำนวนที่ได้รับอนุมัติในครั้งแรก และเมื่อครบกำหนด 10 ปี ให้เหลือแรงงานฝีมือต่างชาติในตำแหน่งเหล่านี้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของที่ได้รับอนุมัติตามสิทธิในครั้งแรก

3. ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสูงสุดเป็นตำแหน่งที่คนไทยมีโอกาสที่จะทำงานทดแทนได้น้อยมาก ดังนั้น ข้อกำหนดในเรื่องการจำกัดจำนวนของผู้อยู่ในตำแหน่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการลงทุนมากกว่าผลดี เนื่องจากการศึกษาพบว่าตำแหน่งเหล่านี้มีการสอนงาน/ฝึกหัดงานแก่คนไทยในสัดส่วนที่สูง แต่ความสามารถของคนไทยที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จนถึงขั้นทดแทนตำแหน่งเหล่านี้ได้มีน้อยมาก ในขณะที่ความรู้และประสบการณ์ของบุคคลในตำแหน่งเหล่านี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก จึงควรกำหนดให้บุคคลในตำแหน่งเหล่านี้ต้องมีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนไทยอันได้แก่ การสอนงาน/ฝึกหัดงานให้แก่พนักงานคนไทยหรือนักศึกษาฝึกงาน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเดือนละ 8 ชั่วโมง หรืออาจทดแทนด้วยการจัดอบรมให้แก่แรงงานฝีมือคนไทย ทั้งในและนอกสถานประกอบการในสัดส่วนเดียวกัน

หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับสถานประกอบการที่ขอขยายเวลาและผู้ขอแรงงานฝีมือต่างชาติรายใหม่ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือในแต่ละตำแหน่ง ให้มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากพื้นฐานความรู้และทักษะของคนไทยยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการพัฒนาสู่อุตสาหกรรม จึงต้องเลือกรับสิ่งที่คาดว่าจะรับได้ง่ายเสียก่อน จึงจำเป็นต้องต้องมีแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจาก

แรงงานฝีมือต่างชาติที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน ทั้ง ๆ ที่เป้าหมายสูงสุดของการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่แท้จริงคือความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีขึ้นเป็นของตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิจัยและพัฒนาอย่างยาวนาน

อย่างไรก็ตามก่อนการอนุมัติตำแหน่งแรงงานฝีมือต่างชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ควรกำหนดให้สถานประกอบการสรรหาแรงงานฝีมือไทยเสียก่อนในบางตำแหน่งอันได้แก่ วิศวกร ช่างผู้ชำนาญงาน ผู้ควบคุมงาน และกลุ่มงานบริการ ตำแหน่งเหล่านี้อาจสามารถหาได้ในประเทศไทย โดยสถานประกอบการสามารถใช้บริการสรรหาบุคลากรจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของกรมการจัดหางานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้สถาบันผลิตแรงงานฝีมือไทยได้ทราบถึงความต้องการของนักลงทุนอันจะส่งผลให้มีการเร่งผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามที่นักลงทุนต่างชาติต้องการ ซึ่งถ้าพ้นระยะเวลาที่กำหนดแล้วยังไม่ได้บุคคลในตำแหน่งที่ต้องการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงจะพิจารณาอนุมัติให้

เมื่อได้กำหนดให้ผู้ขอรับการส่งเสริมรวมทั้งผู้ขอขยายเวลาและผู้ขอรายใหม่จัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานฝีมือต่างชาติตามเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว ในแต่ละปีให้สถานประกอบการรายงานผลการดำเนินงานถ่ายทอดเทคโนโลยีตามที่ได้จัดทำแผนไว้เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต้องมีคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงานการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติในลักษณะการสำรวจเพื่อรายงานสถานการณ์การถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติแก่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

กรมมีคณะทำงานติดตามประเมินผลการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติจะส่งผลทางจิตวิทยาให้สถานประกอบการที่ได้เสนอแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีไว้ว่าต้องให้ความสำคัญแก่ภารกิจการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่คนไทย คณะทำงานติดตามประเมินผลนี้ควรประกอบด้วยหน่วยงานที่ทำหน้าที่อนุมัติแรงงานฝีมือ และหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการลงทุน โดยอาจขอความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมสร้างตัวแบบสำหรับใช้ในการติดตามประเมินผลการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานฝีมือต่างชาติให้เป็นมาตรฐานเพื่อ

ใช้ในภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งการสร้างมาตรการหรือกลไกสำหรับการทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ปลาพรรณ คำพรรณ. 2544. รายงานการศึกษา **การศึกษาการถ่ายทอดเทคโนโลยีของแรงงานช่างฝีมือต่างชาติเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- มิ่งสรรพ์ สันติกาญจน์. 2531. **วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีมายังประเทศด้อยพัฒนา**. ในรังสรรค์ ชนะพรพันธ์ และนิพนธ์ พัวพงศกร, (บรรณาธิการ) เศรษฐกิจไทย: บนเส้นทางแห่งสันติประชาธรรม. (หน้า 381 - 409). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน. 2528. **คู่มือการเจรจาและการทำข้อตกลงการถ่ายทอดเทคโนโลยี**. กรุงเทพมหานคร.
- สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ. 2538. **ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีต่อความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล**. บทความเสนอในการแถลงผลงานวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน. จัดขึ้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2538. โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute : TDRI).
- สุนัย ภรณ์วลัย. 2535. **ทฤษฎีบรรทัดข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย**. โครงการส่งเสริมการสร้างตำรา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2534. **อุปสรรคและกลยุทธ์ในการจัดหาเทคโนโลยี**. กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Brown, Murry. 1968. **On the Theory and Measurement of Technological Change**. Cambridge University Press.
- Dahlman, C.J. and Brimble, P. 1990. **Technology Strategy and Policy for Industrial Competitiveness: A case study of Thailand**. Bangkok: Industry Development Division, World Bank.
- ESCAP. 1984. **Technology for Development**. United Nations Fortieth Session of the Commission.
- ESCAP. 1986. **Training Manual on the Acquisition of Foreign Technologies and Negotiation and Execution**, ESCAP, Bangkok.
- Kanthachai, N., and Tanmavad, K. 1985. **Effective and Skills in Asean: A Country Paper of Thailand**. Asean Regional Studies Promotion Programme, A Research Report Submitted to the ASEAN Secretariat.
- Manfield, Edwin. 1968. **Economic of Technological Change**. W.W. Norton & Company, Inc., New York.
- Vongpanitlert, S. 1992. **The Development of Thailand's Technological Capability in Industry**. Bangkok: Thailand Development Research Institute (TDRI).
-