

บทที่ 2

บทบาทวรรณกรรม

2.1 แนวคิดทฤษฎี

ภารกิจของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ตามแนวความคิดของระบบการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อให้ได้คนทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและได้คนงานที่มีทักษะตามที่จะทำให้คนงานนั้นมีความสามารถ ทำให้เกิดผลงานออกมาได้ดีนั้นมีกระบวนการทำงานเริ่มจากการวิเคราะห์งานวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก การพิจารณาค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมไปถึงการธำรงรักษาคนงานเหล่านั้นให้สามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ไปตลอด(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551; วิลาวรรณ รพีพิศาล,2547) ภาระหน้าที่งานการบริหารกำลังคนด้วยกระบวนการเหล่านั้น เป็นแนวทางให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการคนงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด โดยในขั้นตอนต่าง ๆ นั้นมีสาระสำคัญดังนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551)

การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการพิจารณาขอบข่ายของงานที่องค์กรต้องการให้แรงงานทำงาน โดยพิจารณาว่าลักษณะงานแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร คนที่จะมารับผิดชอบทำงานในส่วนนั้นต้องทำอะไร และเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถด้านใดจึงจะสามารถทำงานในส่วนเหล่านั้นได้ดี ภารกิจนี้ผู้ประกอบการควรตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อเป็นกรอบของการสรรหา คัดเลือกแรงงานที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแนวทางของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติ ภายหลังจากที่ทางหัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายได้คัดเลือก สรรหาบุคลากรมาทำงานในตำแหน่งต่างๆ และได้ทดสอบประเมินผลการทำงานแล้วพบว่าบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมทักษะในด้านใด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความชำนาญและก้าวหน้าขึ้นในสายงานของตนเอง นายจ้างหรือผู้ประกอบการควรจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือการทำงานให้เหมาะสมเป็นระยะ นอกจาก

จะเป็นการกระตุ้นความสนใจในการทำงานแล้ว ยังเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานได้มากขึ้น (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550)

กระบวนการสรรหาคัดเลือกนั้น เป็นภารกิจสำคัญที่ทำให้องค์กร นายจ้างและผู้ประกอบการได้คนงานที่เหมาะสม การสรรหาที่นิยมดำเนินการอยู่ในองค์กรทั่วไปสามารถแบ่งแนวทางการสรรหาได้จาก 2 แหล่ง (นพ ศรีบุญนาถ, 2546) คือ การสรรหาลงงานจากแหล่งภายนอก เช่น จากการรับสมัครโดยผ่านกรมแรงงาน สถานศึกษา สถานที่ตัวแทนการจัดหางาน หรือประกาศให้ผู้สนใจเดินทางมาสมัครเข้าทำงาน โดยประกาศลงหนังสือพิมพ์ สื่อต่างๆ เป็นต้น และการสรรหาลงงานจากแหล่งภายในองค์กร เช่น การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้ายคนงานภายในองค์กร หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคนงานเพื่อให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เป็นต้น โดยการสรรหาจากทั้ง 2 วิธีนี้ล้วนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรทั่วไปในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีผู้สนใจสมัครเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนหนึ่งแล้ว กระบวนการสรรหาคัดเลือกจึงต้องเน้นคัดสรรคนที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง องค์กรจึงควรมีขั้นตอนในการคัดเลือกด้วยกลวิธีต่าง ๆ อันได้แก่ การสัมภาษณ์ การทดสอบ การทดลองงาน เป็นต้น (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) กลวิธีในการคัดเลือกอาจจะถูกนำไปใช้ใน ช่วงจังหวะ ระยะเวลา และเหตุการณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ แต่โดยเป้าหมายของการคัดเลือกคนงานที่ได้มาสมัครเข้าทำงานคือการสรรหา บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด

เมื่อองค์กรรับพนักงานเข้ามาทำงานตามหน้าที่แล้ว นอกจากการที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องชี้แจงขั้นตอน กฎระเบียบ และวิธีการทำงานให้กับแรงงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ประกอบการยังต้องจัดเตรียมความพร้อมในด้านสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการทำงาน ค่าตอบแทนเมื่อคนงานปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนงาน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้คนงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขวัญและกำลังใจ เพราะสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้การทำงานของคนงานบรรลุตามเป้าหมาย (คณัย เทียนพุด, 2547) คนงานย่อมจะมีความสุขกายและสบายใจ อันส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรได้หาข้อสรุป เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานพึงพอใจในการทำงานจากสภาพการทำงาน (Herzberg's Two Factors Theory) ที่เหมาะสม

นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม และสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม (สมยศ นาวิกร, 2545)

สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Maintenance Factor or Hygiene Factor) หรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยสภาพการทำงานที่องค์กรต้องจัดสรรให้กับคนงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรตามเงื่อนไขขององค์กรที่ได้ตกลงกับคนงานก่อนเริ่มการจ้างงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถวัดเป็นปริมาณมากน้อยได้ จับต้องได้ (พิภพ วังเงิน, 2547) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เครื่องมืออุปกรณ์ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เป็นต้น

สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม (Motivation Factor) หรือปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยสภาพการทำงานที่องค์กรกำหนดให้เหมาะสมกับการที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ หากองค์กรกำหนดปัจจัยสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรมให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความประสงค์ของคนงานได้ (นพ ศรีบุญนาถ, 2546) เช่น นโยบายการก้าวหน้าในงาน วัฒนธรรมขององค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น เมื่อนายจ้าง หรือผู้ประกอบการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านสภาพการทำงานให้แก่คนงาน และได้มอบหมายภารกิจให้แก่คนงานแล้ว และหลังจากที่คนงานได้ปฏิบัติภารกิจไปเป็นระยะเวลาหนึ่ง กระบวนการขั้นตอนต่อไปของระบบการบริหารงาน คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดผลการทำงานที่ผ่านมาของคนงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้น โดยนายจ้างควรที่จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นไว้ก่อนแล้วจึงวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานจริงของคนงาน และนำผลนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

การวัดผลการปฏิบัติงานวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งให้มีการทบทวนปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ยังจะทำให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการทราบได้ว่าควรที่จะพัฒนาศักยภาพของคนงานไปในทิศทางใดจึงจะทำให้คนงาน เหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต่างๆ มักจะนำมาใช้นั้น แบ่งออกเป็น 3 วิธีคือ การประเมินผลโดยตรง เป็นการประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่

กำหนดไว้ การประเมินผลโดยอ้อม คือ การประเมินผลจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ช่วยให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบได้ว่าการปฏิบัติงานของคณงานนั้นมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เช่น วัดจากความสำเร็จของ โครงการที่ต้องทำงานร่วมกับทีมงานอื่น ๆ ผลการประหยัดอันเนื่องมาจากการที่ทีมงานได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น และการประเมินผลแบบผสม เป็นการประเมินผลโดยใช้ทั้งวิธีการประเมินโดยตรงของแต่ละบุคคล กับ การประเมินโดยอ้อมที่พิจารณาจากภาพรวมของการปฏิบัติงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งการประเมินนั้น อาจใช้เทคนิควิธีการได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การบันทึกปริมาณงาน การเปรียบเทียบผลงานระหว่างบุคคลกับบุคคล การประเมินแบบตรวจรายการ การให้คะแนน การประเมินผลโดยหัวหน้างาน การประเมินตนเอง หรือ การประเมินผลกลุ่มหรือกรรมการ เป็นต้น (อลงกรณ์ มีสุทธา, สมิต ๕๕๕๕, 2551)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณงาน นอกจากจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญเป็นตัวชี้วัดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เห็นถึงประสิทธิภาพของคณงานมากน้อยเพียงใดแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาคณงานเหล่านั้น ให้แปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ หากแต่เพียงนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาคณงานเหล่านั้นให้เหมาะสม (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551)

การพัฒนาคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญสำหรับระบบการบริหารคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากองค์กรต้องการให้คณงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด โดยนักวิชาการมีแนวความคิดว่า คณงานเป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นตามความสามารถของบุคคลและประสบการณ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมักจะประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 4 ประการคือ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และการสร้างการเรียนรู้ เป็นภารกิจส่วนหนึ่งของระบบการบริหารคนที่สำคัญ ในบางองค์กรมีแนวทางในการพัฒนาคณงานอย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน (สุจิตรา ธนานันท์, 2550) บางองค์กรถึงขั้นมีระบบการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้แก่บุคลากร แต่ในขณะที่การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ส่วนก่อให้เกิดต้นทุนในการบริหาร ดังนั้นผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ควรมีนโยบายและแนวทางที่เหมาะสมที่จะพิจารณาส่งเสริมหรือพัฒนาคณงานที่สมควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพของคณงานเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากกระบวนการบริหารแรงงานที่กล่าวมาตอนต้นนี้แล้ว กระบวนการดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลากหลายประการเช่น การวิเคราะห์งาน การสรรหาคัดเลือก การกำหนด

สภาพการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในด้านทักษะและองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงานนั้น อุตสาหกรรมไทยในจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันก็เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับผลจากการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มชาวไทยใหญ่ที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมบริการในจังหวัดเชียงใหม่ ตามตัวเลขที่สถิติของกรขึ้นทะเบียนแรงงานของชาวไทยใหญ่ทำให้เห็นได้ว่าปริมาณของแรงงานไทยใหญ่ได้เพิ่มมากขึ้น (วัฒนา วนิชนพรัตน์, 2551) ซึ่งการเพิ่มมากขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสรรหาคัดเลือก สภาพการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาแรงงาน และส่งผลกระทบต่อต้นทุนของการจ้างแรงงานเหล่านี้ด้วย ทั้งนี้หากอุตสาหกรรมดังกล่าวจำเป็นต้องหาวิธีการบริหารแรงงานไทยใหญ่ให้เหมาะสมหรือเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานไทยใหญ่ และทิศทางของการบริหารแรงงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับ อุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมบริการของจังหวัดเชียงใหม่ หรืออุตสาหกรรมอื่นของประเทศไทยได้ต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยใหญ่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา นักวิจัยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาปัญหาแรงงานของชนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือ มีงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่เน้นศึกษาในเรื่องแรงงานไทยใหญ่ โดยเฉพาะ ส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักการศึกษาไปที่แรงงานพม่า กัมพูชา และลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (เกริก ศรีวัฒนะ, 2543; คณาธิ์ญ์ เจริญศิริ, 2548; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ, 2550; สุจิตรา รอดสมบูรณ์ และคณะ, 2550;) อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้ค้นพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจ้างงาน ข้อดีข้อเสียของการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ความต้องการว่าจ้างแรงงานพม่าของบรรดาผู้ประกอบการไทย กระบวนการบริหารแรงงานต่างด้าว ทั้งเรื่องค่าตอบแทน อัตราค่าจ้างสวัสดิการ พฤติกรรมกรรวมกลุ่มของแรงงานพม่า และปัญหาในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับชนชาวพม่าในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการมีดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวพม่าหลายชิ้นงาน ได้มีข้อสรุปไปในทิศทางเดียวกันถึงประเด็นที่ผู้ประกอบการนิยมว่าจ้างแรงงานต่างชาติชาวพม่า เพื่อมาช่วยแก้ไขปัญหาคาราคาเขินแรงงาน และลดต้นทุนในการผลิต เพราะเนื่องจากผู้ประกอบการสามารถเสาะหาแรงงานกลุ่มนี้ได้ง่าย และส่วนใหญ่กำหนดอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย รวมถึง

สาเหตุอันเนื่องมาจากการที่แรงงานไทยมีปัญหาในการเลือกทำงาน โดยมองว่า งานที่ต้องรับจ้างเป็นงานที่มีความลำบากและมีผลตอบแทนที่ไม่พอใจ จึงทำให้ผู้ประกอบการหันมาว่าจ้างแรงงานชาวต่างชาติมากกว่า (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2542; ฉลองขวัญ อุททะยอด, 2542; เกริก ศรีวิริยะ, 2543; สุจิตรา รอดสมบุญ และคณะ, 2550) ทั้งนี้ยังมีผลงานวิจัยที่สนับสนุนอีกว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีส่วนที่ทำให้นายจ้างยังคงต้องการจ้างงานจากแรงงานกลุ่มนี้ด้วยสาเหตุที่ว่าเป็นแรงงานที่มีความขยันอดทน ง่ายต่อการปกครอง มีความซื่อสัตย์ และเหตุจากการที่นายจ้างเป็นผู้หลักมุนษยธรรมอันดี ที่เห็นถึงความจำเป็นเดือดร้อนของกลุ่มแรงงาน กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเมืองในประเทศของตนจึงได้ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้เลือกจ้างแรงงานพม่ากลุ่มดังกล่าว (พีรพงษ์ กุสินธุ์, 2543)

ในขณะที่งานวิจัยบางส่วนค้นพบประโยชน์จากกรว่าจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่ง และมีงานวิจัยบางส่วนที่ค้นพบถึงผลเสียของการว่าจ้างแรงงานพม่าที่เห็นเด่นชัดคือ การเพิ่มขึ้นของประชากรจากการอพยพย้ายถิ่นฐาน เกิดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมถึงทรัพยากรในท้องถิ่นถูกทำลายถูกรุก แรงงานคนไทยถูกแย่งงาน ทำให้กลไกค่าจ้างไม่เป็นไปตามกลไกราคาและเงินตราไหลออกนอกประเทศเป็นจำนวนมาก เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ (ฉลองขวัญ อุททะยอด, 2542; สมเพชร เตชะ, 2546, วัฒนา วณิชนพรัตน์, 2551)

สำหรับระบบการบริหารแรงงานต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดลำพูน ที่ได้ศึกษาวิจัยโดย เกริก ศรีวิริยะ (2543) ได้ผลข้อมูลสนับสนุนว่าผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างจังหวัดลำพูน ได้นำการวางแผนความต้องการแรงงาน หรือการวิเคราะห์งานมาช่วยพิจารณาจำนวนแรงงานที่ต้องการ โดยส่วนใหญ่จะทำการวิเคราะห์งานเมื่อเริ่มมีโครงการก่อสร้างใหม่ พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการไว้ด้วย จากผลการวิจัยชุดนั้นทำให้เห็นได้ว่าผู้ประกอบการก่อสร้างต้องการรับสมัครพนักงาน โดยไม่จำกัดเพศ ไม่จำกัดคุณวุฒิทางการศึกษาและภูมิลำเนา แต่ระบุไว้ในคุณสมบัติของการรับสมัครงานว่าจะต้องเป็นผู้ที่สามารถล้างแรมนอกพื้นที่ได้

ส่วนงานวิจัยของมะลิวัลย์ เจริญมณี (2546) ได้นำเสนออัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวในกรณีที่เป็นแรงงานที่อพยพไปทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงงานกลุ่มนี้มีการติดต่อเข้ารับการสมัครงานโดยผ่านนายหน้า และมีค่าใช้จ่ายในการประสานงานเพื่อให้ได้เข้าทำงานในอัตราที่มากขึ้นแล้วแต่กรณี เมื่อเข้ามาทำงานแล้ว กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องวัฒนธรรมความเป็นอยู่ การรับประทานอาหาร อุปกรณ์

เครื่องใช้ในครัวเรือน และการใช้ภาษา โดยจากผลการวิจัยครั้งนั้น พบว่านายจ้างจะกำหนดอัตราค่าตอบแทนเพิ่มให้เป็นกรณีพิเศษหากแรงงานนั้นสามารถพูดภาษาไทยได้ และเป็นผู้ที่มีทักษะที่ดี หากสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ด้วยจะเป็นคุณสมบัติพิเศษ ส่วนด้านสวัสดิการนั้นนายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพบางส่วน พนักงานกลุ่มแรงงานต่างชาติต้องเลือกใช้สวัสดิการของรัฐเป็นส่วนใหญ่

จำนวนแรงงานพม่าที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากหลายสาเหตุรวมถึงการใช้ชีวิตเข้ามาทำงาน ในกิจการต่างๆ แล้วกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มว่าจะไม่เลือกที่จะกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมของตน แต่กลับชักชวนญาติ พี่น้อง และบุคคลที่ตนรู้จักให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกด้วย ส่วนหนึ่งก็เพื่อการทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเพื่อความใกล้ชิดสนิทสนม โดยค้นพบได้ว่ามีงานวิจัยบางส่วนที่พบว่า กลุ่มแรงงานพม่า ได้รวมตัวกันจัดกิจกรรมทางศาสนาในโบสถ์เพื่อให้รู้สึกอบอุ่นและมีเครือข่ายชนชาติเดียวกันอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน (มะลิวัลย์ เครือมณี, 2546; ณัฐกรณ์ ไชยแก้ว, 2547; คณารักษ์ เจริญศิริ, 2548; เรืองเดช ณ ลำพูน, 2548)

การรวมกลุ่มกันของแรงงานพม่าในประเทศไทย ได้มีการศึกษาปริญญาโทโดยนักวิจัยในสาขาการเมืองและการปกครองแล้วว่ากลุ่มดังกล่าวมีเหตุจูงใจให้รวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึก และสร้างความอบอุ่น โดยไม่มีอิทธิพลใดๆ ในทางการเมือง และไม่ได้สร้างปัญหาต่อสังคมเมืองในพื้นที่แต่อย่างใด โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากความสงบในพื้นที่และได้อยู่อาศัยในแห่งที่ห่างไกลจากข่าวสารและการศึกษา จึงมีความสนใจทางการเมืองน้อย มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย การปกครองและการเมืองในระดับต่ำ จึงไม่ปรากฏว่ากลุ่มแรงงานกลุ่มนี้รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ ต่อเมืองเชียงใหม่ และสังคมไทย (ณัฐกรณ์ ไชยแก้ว, 2547)

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติโดยสรุปพบว่าสภาพการจ้างงานในกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ยังมีทักษะในการทำงานน้อย แต่ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงกว่าความสามารถที่แท้จริง อีกทั้งระดับฝีมือไม่เพียงพอ ขาดความรับผิดชอบต่องาน และพบปัญหาการขาดงาน (เกริก ศรีวัฒน์, 2543) ทั้งนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สะท้อนปัญหาของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาก่อนข้างจะมีระบบที่ยังไม่สะดวก มีค่าใช้จ่ายมาก การกำหนดโควต้ายังไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ทำให้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย พบว่ามีแรงงานลักลอบเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานเป็นพนักงาน

แรงงานระดับล่างที่กระทำต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิทธิมนุษยชนในบางพื้นที่ (เกริก ศรีวิวัฒน์, 2543; กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546; สมเพชร เตชะ, 2546; พิมล ดิกขาว, 2548; วันเพ็ญ กาบเกษร, 2548; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ, 2550)

แนวทางในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้มีผลงานวิจัยนำเสนอต่อสาธารณชนในปี พ.ศ. 2550 ได้นำเสนอหลักการที่ช่วยขจัดสถานะการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวไว้ ดังนี้คือ ผู้ประกอบการไม่ควรเลือกปฏิบัติ คือ ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ถูกจ้างเสมอภาคกันทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความกระฉับและโปร่งใสเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของแรงงานทุกคน เพิ่มเติมเรื่องทักษะความรู้และความชำนาญตามลักษณะสภาพการทำงาน ยืดแนวทางของความเป็นพลเมือง และต้องมีแนวทางในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน (สุจิตรา รอดสมบูรณ์ และคณะ, 2550)

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารระบบแรงงานไทใหญ่และสภาพที่เป็นอยู่” มีวัตถุประสงค์ที่แนบชัดตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งในชุดโครงการ “แรงงานไทใหญ่สัญชาติพม่า ในจังหวัดเชียงใหม่: บทบาททางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติและสร้างสรรค์” นี้ ได้เน้นศึกษาตามกรอบแนวคิดในประเด็นสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน 6 ด้าน คือ

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. สภาพการทำงาน ซึ่งได้แยกประเด็นพิจารณาเป็น 2 ปัจจัยคือ
 - 4.1 สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Maintenance Factor or Hygiene Factor)
 - 4.2 สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม (Motivation Factor)
5. การประเมินผลงาน (Evaluation)
6. การพัฒนาฝึกอบรม (Training)