

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คณะวิจัยได้สำรวจระบบการบริหารแรงงาน และสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรแรงงาน จากอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 41 กิจการ และธุรกิจบริการ จำนวน 41 กิจการ โดยผู้ที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เป็นเจ้าของกิจการ และเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง มีผลสรุปได้เป็นประเด็นต่าง 6 ส่วน ได้แก่ ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ สภาพการทำงาน การทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผล ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่

ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ที่คณะผู้วิจัยได้ค้นพบจากการสัมภาษณ์นั้น คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวทางการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะหน้าที่งานทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือกบุคลากร (Selection) การประเมินผลงาน (Evaluation) และ การฝึกอบรมและพัฒนา (Training) ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

คณะผู้วิจัยพบว่า ทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้ฝ่ายนายจ้างขาดข้อมูลในการพิจารณาคัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรสำคัญของกิจการได้ และข้อมส่งผลทำให้ต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรสูญเสียไป

5.1.2 การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

กิจการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการตามที่คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลพบได้ว่า นโยบายการสรรหาบุคลากรของทั้งสองกิจการนั้น ใช้ทั้งแนวทางการสรรหาตามนโยบายแบบเปิด (Open-Door Policy) ซึ่งเป็นการเปิดรับพนักงานตลอดเวลา และนโยบายปิด (Closed-Door Policy) เปิดรับเมื่อมีตำแหน่งที่ว่าง (กุลธนะ ธนาพงศ์, 2540: 440-441) นายจ้างเลือกใช้ทั้งสองนโยบายนี้ทำให้กิจการสามารถสรรหาแรงงานไทใหญ่ที่ต้องการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้โดยสะดวก

ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาพบว่า ส่วนใหญ่จะดำเนินการสรรหาบุคลากรเมื่อมีตำแหน่งว่าง เป็นผลมาจากการที่ผู้ประกอบการขาดการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น ทำให้เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ผู้บริหารฝ่ายงานบุคคลของกิจการต้องเร่งสรรหาบุคลากรมาทดแทนให้ทันเวลา โอกาสในการได้พนักงานมามากพอที่จะสามารถทำการคัดบุคลากรที่มีความเหมาะสมจึงน้อย ส่วนใหญ่บุคลากรภายใน (แรงงานไทใหญ่ที่เคยทำงานอยู่กับองค์กรอยู่เดิมแล้ว) จะชักชวนกลุ่มคนที่ตนรู้จักให้ลองมาสมัคร และแน่นอนว่าหากกลุ่มแรงงานไทใหญ่ที่ทำงานอยู่ในกิจการนั้น ต้องการให้บรรดาเพื่อน หรือคนรู้จักที่เป็นแรงงานไทใหญ่ด้วยกันเข้ามาทำงานอยู่ในกิจการ ก็จะเป็นโอกาสให้กลุ่มบุคลากรภายในกลุ่มนี้แจ้งไปยังเพื่อนเพื่อให้มาทำงาน ซึ่งนายจ้างก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะจำเป็นต้องรับแรงงานทดแทนแรงงานที่ว่างลง ทำให้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานไทใหญ่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ยกตัวอย่างเช่นในกิจการอุตสาหกรรมก่อสร้างบางราย ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า “ในอุตสาหกรรมก่อสร้างพร้อมจะเปิด โอกาสรับพนักงานได้ตลอดเวลา เมื่อมีบุคคลเข้ามาสมัครก็จะรับเข้าทำงานทันที เพื่อให้กระบวนการก่อสร้างเสร็จเร็ว ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลา ประหยัดต้นทุนในการก่อสร้างได้มากขึ้น”

แต่นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะให้ข้อมูลว่า กลุ่มแรงงานไทใหญ่ที่เพิ่มขึ้นนี้ ไม่ได้เป็นผลให้ต้นทุนของกิจการสูงขึ้น เพราะต้องการแรงงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงอยู่แล้ว แต่ผู้ประกอบการหลายคนระบุว่าต้นทุนของการดูแลสุขภาพและการเข้ามาใช้สาธารณประโยชน์จะตก

อยู่กับหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนด้านการรักษาพยาบาล การใช้สาธารณูปโภคอื่น ๆ เป็นต้น

5.1.3 การคัดเลือก (Selection)

จากข้อมูลที่คณะผู้วิจัยค้นพบนั้น กิจกรรมทั้งสองกลุ่มไม่นิยมใช้ใบสมัคร ไม่ใช้คำยืนยันจากผู้เชื่อถือ และไม่นิยมใช้การสอบข้อเขียน อาจเป็นเพราะในกระบวนการคัดเลือกนี้ ผู้ประกอบการมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องรับพนักงานเพื่อทดแทนแรงงานที่ว่างลง หรือเป็นเพราะแรงงานไทใหญ่มีอุปสรรคในการใช้ภาษาไทยกรอกใบสมัครเข้าทำงาน หากกิจกรรมมีระเบียบให้พนักงานต้องกรอกใบสมัคร หรือสอบข้อเขียนเป็นภาษาไทย กิจกรรมอาจต้องใช้เจ้าหน้าที่พิเศษช่วยกรอกข้อมูลในใบสมัคร เป็นการเพิ่มขึ้นขั้นตอนในการคัดเลือก เมื่อไม่มีการใช้ใบสมัครย่อมส่งผลกระทบต่อระบบฐานข้อมูลพนักงานของกิจการไม่สมบูรณ์ กิจการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจึงจำกัดลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานไทใหญ่อยู่เฉพาะงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะ หรือความรู้ในการอ่านออกเขียนได้เท่าใดนัก และไม่นิยมใช้ระบบฐานข้อมูลพนักงานเพื่อการพัฒนาหรือตรวจสอบการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้ว่า หากกิจการหรือหน่วยงานของรัฐต้องการทราบข้อมูลพื้นฐานของแรงงานไทใหญ่กลุ่มนี้ ผู้ประกอบการจะไม่สามารถรายงานได้ทันเวลาที่ เพราะจากระบบที่สนับสนุนข้อมูลด้านบุคลากรดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้กระบวนการตรวจสอบสุขภาพ และการสัมภาษณ์ สอบประวัติทั้งประวัติส่วนตัว และประวัติการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากระบวนการนี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนจากในหลายขั้นตอนของการรวบรวมเอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียนทำงานของแรงงานต่างด้าว (แรงงานไทใหญ่) ส่วนในขั้นตอนอื่น ๆ ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรจะมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแตกต่างกัน ไปตามแต่ความเหมาะสมดังได้กล่าวไว้แล้ว

ภาระในการรวบรวมฐานข้อมูลด้านแรงงานไทใหญ่จึงเป็นภาระของหน่วยงานของรัฐที่จะต้องทำระบบให้เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้นั่นเอง

5.1.4 การประเมินผลงาน (Evaluation)

กิจการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่กำหนดกรอบการประเมินผลงานพนักงานแรงงานไทใหญ่เป็นรายวัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือผลของการประเมินที่จะนำไปใช้งานในเรื่องนั้น ๆ

ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่นั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ประกอบการจะนำมาประกอบการประเมินผลเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะนำผลการประเมินมาสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนา ให้เกิดความก้าวหน้าในงานแต่อย่างใด เป็นการชี้ให้เห็นได้ว่า แรงงานกลุ่มนี้เป็นฐานกำลังในการผลิตและงานบริการได้ แต่ยังไม่สามารถพัฒนาเป็นทรัพยากรหลักในการกำหนดแนวทางการบริหารของกิจการได้ การบริหารจัดการของอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการยังคงอยู่กับผู้ประกอบการชาวไทยในช่วงเวลาหนึ่ง

5.1.5 การพัฒนาฝึกอบรม (Training)

กิจการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้จ้างแรงงานไทใหญ่ กำหนดให้แรงงานกลุ่มนี้ทำหน้าที่เป็นแรงงานสำคัญในกระบวนการผลิตเป็นส่วนใหญ่ นโยบายด้านการฝึกอบรม (Training) แทบไม่เน้น ไม่มีการส่งไปอบรมปฏิบัติงาน และไม่มีการอบรมภาษาไทยให้กับพนักงานแรงงานไทใหญ่ อาจเป็นได้ว่า นายจ้างยังเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มนี้น้อยมาก ประกอบกับลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานที่อาศัยทักษะไม่มากนัก หัวหน้างานสามารถสอนงาน และประเมินผลงานได้จากการปฏิบัติ ณ ขณะทำงานได้ตลอดเวลา และเพื่อควบคุมให้คุณภาพของงานดีขึ้น ส่วนใหญ่จึงจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยสอนงาน

5.2 สภาพการทำงาน

ในงานวิจัยเรื่องระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ฉบับนี้ค้นพบสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ จำแนกออกเป็น 2 ประเด็นหลักคือ สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Maintenance Factor or Hygiene Factor) และ สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม (Motivation Factor) ตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Two-Factor Theory) โดยสรุปผลได้ดังนี้

5.2.1 สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Maintenance Factor or Hygiene Factor)

แรงงานไทใหญ่ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ต่างได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามเกณฑ์แรงงานขั้นต่ำเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้าหากพนักงานกลุ่มใดที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้ประกอบการจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์ตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำได้ และอัตราผลตอบแทนนี้ยังแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้พนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน ตามลักษณะการว่าจ้างแบบรายวัน ยกเว้นในกรณีที่แรงงานนั้น ได้มีโอกาสทำงานในธุรกิจบริการที่ได้ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายเดือน กลุ่มแรงงานเหล่านั้นจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน

ส่วนเรื่องสวัสดิการที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการในเชียงใหม่ มีนโยบายกำหนดให้สวัสดิการแก่แรงงานไทใหญ่ไม่แตกต่างและเท่าเทียมกันกับกลุ่มแรงงานต่างชาติของชาติอื่นและแรงงานชาวไทย โดยจัดสวัสดิการในด้านที่พัก อาหาร และรถรับส่งเป็นส่วนใหญ่ ส่วนสวัสดิการในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการต่ออายุงาน และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลนั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะผลัดภาระเหล่านั้นให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มแรงงานไทใหญ่ที่จะต้องรับผิดชอบเอง

5.2.2 สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม (Motivation Factor)

ในด้านของนโยบายการทำงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการกำหนดให้ นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานไทใหญ่ มีแนวทางที่ไม่แตกต่างไปจากนโยบายการบริหารแรงงานชาวไทยและชาวต่างชาติกลุ่มอื่น ยกเว้นว่าแรงงานไทใหญ่อาจมีโอกาสในการก้าวหน้าในงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น สืบเนื่องมาจากกลุ่มผู้ประกอบการต้องการให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวได้ทำงานในงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อย แต่หากพนักงานแรงงานไทใหญ่คนใดมีความชำนาญเป็นพิเศษสามารถเลื่อนขั้นไปทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญได้

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการว่าจ้างแรงงานไทใหญ่

กรณีปัญหาและอุปสรรคที่คณะผู้วิจัยได้ค้นพบจากการสอบถามสำรวจและอภิปรายจากบรรดาผู้ประกอบการ ผู้บริหารหน่วยงาน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทใหญ่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น แนวปัญหาในการว่าจ้างแรงงานไทใหญ่มีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นปัญหาของการที่แรงงานไทใหญ่มักเลือกเปลี่ยนงานเข้า-ออกอยู่ตลอดเวลา และรองลงมาคือปัญหาเกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องสัมพันธ์กับกระบวนการและหลักการตามหน่วยงานของรัฐที่ยังไม่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะการกำหนดโควตาแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานจริง จึงเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการจ้างงานโดยผิดกฎหมาย

5.4 การทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยฉบับนี้คณะผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการในส่วนของระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ และสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ โดยจากข้อมูลที่ค้นพบจึงวิเคราะห์ได้ดังนี้

5.4.1 ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ใน 2 อุตสาหกรรมทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น มีแนวทางบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ส่วนใหญ่จะเน้นบริหารงานตามหลักเกณฑ์การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวและการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก ผู้ประกอบการจะไม่เน้นกระบวนการวิเคราะห์งาน การสรรหาเป็นการสรรหาจากคนภายใน โดยแรงงานเดิมที่ทำงานอยู่ในวิธีการบอกต่อกันเพื่อเชิญชวนให้มาสมัครเข้าทำงาน จึงทำให้การคัดเลือกมีกระบวนการที่ไม่แน่ชัด โดยใช้วิธีการตรวจสอบเอกสารให้สอดคล้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงาน ขาดการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่เป็นระบบ ทำให้การประเมินผลงานต้องอาศัยวิธีการพิจารณาจากผลงานเป็นรายวันหรือรายชิ้น การจ้างงานมีโอกาสดูต่อเนื่องน้อยเนื่องจากแรงงานมักนิยมเปลี่ยนงานเข้า-ออกบ่อย ทำให้โอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความจำกัด นายจ้างจึงเลือกกำหนดให้แรงงานไทใหญ่ทำงานได้ในงานที่ไม่ต้องอาศัยฝีมือหรือทักษะใดๆ มากนัก

5.4.2 สภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยทั้งในส่วนสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรมและสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม จากข้อค้นพบทำให้สังเกตเห็นได้ว่าสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่มีความเป็นธรรมทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานไทใหญ่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่แตกต่างจากแรงงานชาวไทยหรือแรงงานต่างชาติกลุ่มอื่นที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกัน และในส่วนของสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรมนั้น ทางผู้ประกอบการและนายจ้างต่างให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายการบริหารงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แม้ว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานของแรงงานไทใหญ่จะมีน้อยเนื่องจากการขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบฐานข้อมูลทางด้านแรงงาน ดังที่ได้กล่าวมา

5.5 อภิปรายผล

ข้อสรุปจากงานวิจัยในครั้งนี้ เมื่อได้เปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ คณะผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้หลากหลายประเด็น ดังนี้

5.5.1 สาเหตุที่ทำให้นายจ้างยังเลือกรับแรงงานไทใหญ่

งานวิจัยที่อ้างถึงเหตุผลสำคัญที่ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้ตัดสินใจว่าจ้างแรงงานต่างชาติชาวพม่ามีผลสรุปสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันถึงการขาดแคลนแรงงานชาวไทย และการลดต้นทุนในการผลิต (ฉลองขวัญ อุดทะยอ, 2542; สุจิตรา รอดสมบูรณ์ และคณะ, 2550) ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เลือกว่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลข้อมูลที่ทางคณะวิจัยได้สำรวจพบว่าผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบลักษณะความจำเป็นในการต้องว่าจ้างแรงงานไทใหญ่มากด้วยสถานะการณ์เดียวกัน ดังจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการกลุ่มนี้ได้ทำการประกาศรับสมัครพนักงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป อันเนื่องมาจากว่าแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และบริการที่ว่าจ้างออกมามีการโยกย้ายเข้า-ออกอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่การดำเนินงานของอุตสาหกรรมมีความต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงาน แรงงานกลุ่มที่ได้จึงมักเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในระยะสั้น

5.5.2 ระบบการบริหารแรงงาน

ในงานวิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานของธุรกิจก่อสร้าง จังหวัดลำพูน” ที่ได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้าง ในเขตจังหวัดลำพูน จำนวน 38 ราย ศึกษาโดย เกริก ศรีวัฒนะ (2543) พบว่าผู้ประกอบการกลุ่มดังกล่าวมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน และทำการวิเคราะห์งานเมื่อเริ่มต้น โครงการก่อสร้างในโครงการใหม่ ทำให้ได้แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับงาน ในขณะที่คณะผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น พบว่าการวิเคราะห์งานยังขาดระบบที่เหมาะสม ทำให้ผู้ประกอบการกลุ่มนี้ไม่สามารถวางแผนกำลังคนได้ตามกำลังการผลิต ส่งผลต่อการบริหารแรงงานที่ต้องอาศัยช่วงจังหวะของการรับแรงงานตลอดเวลาเพื่อเสริมแรงงานที่ขาดหายไปทันถ่วงที เพื่อลดความเสี่ยงในกระบวนการผลิตด้วยเหตุนี้จึงทำให้การกำหนดคุณสมบัติของแรงงานยังไม่ชัดเจน

ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้างของจังหวัดลำพูน เน้นคุณสมบัติของแรงงานต้องสามารถค้างแรมนอกพื้นที่ได้ อาจเป็นเพราะการรับงานก่อสร้างของผู้ประกอบการในจังหวัดลำพูน อาจเกี่ยวข้องกับอาณาบริเวณที่นอกพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ประสบการณ์จากการวิเคราะห์ลักษณะงานนั้นแล้ว ผู้ประกอบการจังหวัดลำพูนจึงกำหนดเป็นคุณสมบัติได้ดังกล่าว ในขณะที่ผู้ประกอบการก่อสร้างของจังหวัดเชียงใหม่ ระบุคุณสมบัติของแรงงานเน้นว่าจ้างแรงงานชายมากกว่า เพราะด้วยลักษณะงานที่ต้องทำงานหนัก อยู่กลางแจ้ง ส่วนธุรกิจบริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่กำหนดคุณสมบัติของแรงงานโดยให้ความเท่าเทียมกันทั้งสองเพศ และไม่มีส่วนกำหนดว่าจะต้องสามารถค้างแรมนอกพื้นที่ได้ อาจเป็นเพราะลักษณะกิจกรรมการทำงานอยู่ภายในอาณาบริเวณจังหวัดเชียงใหม่ และผู้ประกอบการได้จัดสวัสดิการเรื่องที่พัก และอาหารให้กับแรงงานเหล่านี้เป็นอย่างดี จึงไม่จำเป็นต้องระบุในคุณสมบัติของการรับสมัครแรงงานกลุ่มดังกล่าว

5.5.3 ระบบการสรรหาแรงงานไทใหญ่

งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงผลให้ทราบได้ถึงลักษณะของวิธีการสรรหาบุคลากรแรงงานต่างต่างจากการประกาศรับสมัคร โดยผ่านนายหน้า และมีค่าใช้จ่ายในการประสานงานตามแต่เล็กน้อย (มะลิวัลย์ เครือมณี, 2546) ซึ่งเป็น ไปในทิศทางเดียวกันกับที่คณะผู้วิจัยค้นพบจากการสอบถามนักวิชาการและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสรรหาแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการแจ้งให้

แรงงานไทใหญ่ที่กำลังทำงานอยู่ได้ทราบเพื่อที่จะกระจายข่าวการรับสมัครแรงงานไปยังบุคคลที่เป็นเครือญาติและคนที่รู้จักของตนให้ทดลองมาสมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการ ในจังหวัดเชียงใหม่ จึงส่งผลให้ปริมาณแรงงานไทใหญ่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้มีงานวิจัยที่แสดงผลให้ทราบถึงการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรแรงงานต่างชาติชาวพม่า และการไหลออกของเงินตราที่ได้รับจากการจ้างแรงงานกลุ่มดังกล่าวด้วย (สมเพชร เตชะ, 2546; วัฒนา วิชนพรัตน์, 2551)

5.5.4 การให้ความสำคัญกับแรงงานที่พูดภาษาไทยได้

งานวิจัยฉบับนี้ได้พบประเด็นว่าผู้ประกอบการ ให้ความสำคัญกับความสามารถของแรงงานไทใหญ่ในการสื่อสารเป็นภาษาไทยน้อย อีกทั้งยังพบว่าส่วนใหญ่ขาดกระบวนการฝึกอบรมให้ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารภายในหน่วยงาน อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการไม่มีปัญหาเรื่องการสื่อสารระหว่างแรงงานไทใหญ่ที่เข้ามาทำงานในทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการในจังหวัดเชียงใหม่ การปรับตัวของแรงงานไทใหญ่ที่พบเห็นสามารถทำได้เป็นอย่างดี แต่หากพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่ไปทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแล้ว ผู้ประกอบการหรือนายจ้างกลุ่มดังกล่าวจะเน้นให้ความสำคัญเป็นพิเศษในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาไทย หรือมีทักษะที่ดี และหากสามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นอีกด้วย (มะลิวัลย์ เครือมณี, 2546)

5.5.5 การรวมตัวกันของกลุ่มแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ

จากการสำรวจผลงานวิจัย และเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติได้รวมตัวกันเป็นชนชั้นทางสังคมพบว่า กลุ่มแรงงานต่างชาติในเชียงใหม่มีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสนิทสนม และความอบอุ่น เป็นเครือข่ายช่วยเหลือกันในเรื่องการปรับตัวและการรับสมัครงาน รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยยังไม่พบการรวมตัวกัน เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์อันเป็นผลเสียต่อสังคมเมืองเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐภรณ์ ไชยแก้ว (2547) ที่เน้นศึกษาการรวมกลุ่มกันของแรงงานพม่าในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวอาศัยอยู่ในบริเวณที่ห่างไกลจากข่าวสารและการศึกษา จึงมีความสนใจทางการเมืองไม่มากนัก มีความรู้ทักษะเรื่องกฎหมายจำกัด และมีความพึงพอใจต่อการเป็นอยู่ในสังคมของจังหวัดเชียงใหม่ค่อนข้างดีมาก จึงไม่พบอุปสรรคเรียกร้องประเด็นใด ๆ

5.5.6 ประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ

ผู้ประกอบการในกลุ่มที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ได้สะท้อนปัญหาของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังมีระบบการบริหารจัดการที่ไม่สะดวก มีค่าใช้จ่าย (เกริก ศรีวิวัฒน์, 2543) และการกำหนดโควตาของแรงงานต่อสัดส่วนการจ้างงานยังไม่เหมาะสมเช่นเดียวกันในทุกงานวิจัย รวมถึงจากผลการวิจัยในครั้งนี้ด้วย ที่นายจ้างในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการของจังหวัดเชียงใหม่ได้พบปัญหาและอุปสรรคที่สอดคล้องกัน จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนกันประเด็นที่ทำให้เกิดการว่าจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายด้วยส่วนหนึ่ง ดังนั้นหากระบบการขึ้นทะเบียนแรงงาน และการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานเป็นระบบที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามสภาพการว่าจ้างแล้ว ประเด็นปัญหาเหล่านี้อาจเบาบางลงได้

5.6 ข้อเสนอแนะ

ระบบการบริหารจัดการแรงงานไทใหญ่ในกิจการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการของผู้ประกอบการ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เน้นการบริหารงานที่ให้ความสำคัญเท่าเทียมและเสมอภาคกันระหว่างพนักงานที่เป็นแรงงานไทใหญ่และพนักงานทั่วไป อันหมายถึงพนักงานที่เป็นชาวไทยและชาวต่างด้าวสัญชาติอื่น จากการค้นพบของคณะผู้วิจัยที่ได้ทำการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลจากกิจการธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่ได้ว่าจ้างแรงงานไทใหญ่นั้น นอกจากจะค้นพบระบบการบริหารจัดการแรงงานไทใหญ่ที่เน้นย้ำการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแล้ว ยังพบว่าประเด็นการบริหารจัดการแรงงานที่ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่อาศัยทักษะในการทำงานน้อย โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานมีน้อย สืบเนื่องมาจากการขาดระบบการบริหารจัดการแรงงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การกำหนดรายละเอียดของงาน (Job Description) และการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าทำงาน (Job Specification) ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ส่งผลให้มีข้อจำกัดในกระบวนการสรรหา (Recruitment) และการคัดเลือก (Selection) ผู้ประกอบการจึงทำได้เฉพาะการสรรหาบุคลากรเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ขาดการเตรียมกำลังคนไว้ล่วงหน้า เป็นการเร่งกระบวนการสรรหาเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดไป จึงทำให้โอกาสที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถได้น้อย ประกอบกับข้อจำกัดในเรื่องทักษะการเขียนและการใช้ภาษา การคัดเลือกแรงงานไทใหญ่ จึงเน้นย้ำให้ครบกระบวนการตามเอกสารการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พนักงานกลุ่มดังกล่าว จึงมีข้อจำกัดใน

ด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานบางกิจกรรม ผู้ประกอบการจึงมอบหมายงานให้
ทำเฉพาะงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะความรู้มากนัก ประกอบกับวัฒนธรรมที่ให้การสนับสนุน
โอกาสการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานมีน้อย แรงงานไทใหญ่กลุ่มนี้จึงได้กำหนดให้ทำงาน
เฉพาะด้านเท่านั้น ทั้งนี้กฎหมายเปิดช่องทางให้แรงงานไทใหญ่สามารถทำงานได้ในทุกระดับ

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยค้นพบว่า นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของแรงงาน
กลุ่มนี้ไม่แตกต่างจากแรงงานชาวไทยหรือแรงงานต่างด้าวอื่นแต่อย่างใด ซึ่งทำให้เป็นข้อพิจารณา
ได้ว่าเป็นไปได้ที่แรงงานกลุ่มนี้เป็นภาระอันสำคัญของหน่วยงานของรัฐ เมื่อต้องรับการบริการด้าน
สุขภาพและหรือสาธารณสุขไปโลก แม้ว่างานวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยยังไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่รวบรวม
ข้อมูลและวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้บริการจากหน่วยงานของรัฐที่ถูกใช้โดยกลุ่มแรงงาน
ไทใหญ่ แต่มีแนวโน้มได้ว่ากลุ่มแรงงานไทใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องพึ่งพาการดูแลจากภาครัฐใน
เรื่องดังกล่าว

5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.งานวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยยังไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับการใช้บริการจากหน่วยงานของรัฐที่ถูกใช้โดยกลุ่มแรงงานไทใหญ่ แต่ผู้ประกอบการ
หลายคนระบุว่าต้นทุนของการดูแลสุขภาพและการเข้ามาใช้สาธารณสุขประโยชน์จะตกอยู่กับ
หน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนด้านการรักษาพยาบาล การใช้สาธารณสุขไปโลกอื่น ๆ เป็นต้น จึง
มีข้อเสนอแนะให้มีการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากระบวนการบริหารแรงงานไทใหญ่ของอุตสาหกรรมใน
จังหวัดเชียงใหม่มีกระบวนการในประเด็นเรื่องการสรรหาคัดเลือก สภาพการทำงาน การ
ประเมินผลงาน และการพัฒนาแรงงานสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมี
ข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ที่ไม่ใช่เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3.งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารแรงงาน และสภาพการทำงานของแรงงาน
ไทใหญ่ โดยศึกษาจากข้อมูลกิจการที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น จึงมี
ข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาแรงงานไทใหญ่นอกระบบหรือไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องด้วย