



แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ
ที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย*

THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
OF ORGANIZATIONS WITH MIGRANT WORKERS IN SOUTHERN THAILAND



สมชัย ปราบรัตน์

Somchai Prabrat

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สรัญญา โยะหมาด

Saranya Yohmad

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Prince of Songkla University

Corresponding Author E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย 2. ศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานรัฐและเครือข่ายภาคีผู้ประกอบการที่มีต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้างหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว สังกัดเขตภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 371 คน วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากจังหวัดกลุ่มตัวเขต คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติที่ใช้ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน ร้อยละ 57.10 รองลงมา การอำนวยความสะดวกแรงงานในการขึ้นหรือต่อทะเบียนการทำงาน ร้อยละ 49.30 และการปรับปรุงสวัสดิการรักษายาบาลโดยอำนวยความสะดวกแรงงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 48.50 2. สถานประกอบการมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐประเด็น ตำแหน่งงานที่อนุญาตให้มากขึ้น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้รวดเร็วและทั่วถึง การยืดหยุ่นการส่งเอกสาร การอบรมให้



ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว และ การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งเอกสาร
ข้อเสนอแนะต่อเครือข่ายภาคีผู้ประกอบการประเด็น สร้างร่วมมือช่วยเหลือกันให้มากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; แรงงานต่างด้าว

Abstract

This research aimed to study 1. the needs for the development of human resource management of establishments employing migrant workers in the south of Thailand and 2. the suggestions for the participation in the development of human resource management towards government agencies and entrepreneurial networks for their organizations. The sample of this qualitative research consisted of 371 employers or responsible people for human resource management of establishments employing migrant workers in 14 southern provinces but was selected by accidental sampling in three provinces: Nakhon Si Thammarat, Trang, and Songkhla. The data was collected by a set of questionnaires and statistically analyzed by the percentage and content analysis.

The research revealed that 1. most of the establishments needed to develop their 1. recruitment and selection system for migrant workers with a clearer process and standard at 57.10 percent, followed by 2. the facilitation to labor registration and work permit renewal at 49.30 percent and the improvement of medical benefits by facilitating workers in hospital at 48.50 percent. 2)The establishments offered their suggestions for the government agencies for more allowed positions, the rapid and thorough public relations, the flexibility in document submission, the training on the benefits of migrant workers, and the use of technology to submit documents. The suggestions for the entrepreneurial networks were to promote more cooperation and support at each other and develop a system for providing basic data on migrant workers.

Keywords: Development; Human Resource Management; Migrant Workers

บทนำ

ปัจจุบันหลายๆองค์การในประเทศไทยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญสำหรับองค์การ โดยถือได้ว่าเป็นทุนอย่างหนึ่งในทุนทางปัญญาขององค์การที่มีความสำคัญในฐานะ



เป็นผู้ขับเคลื่อนและนำพาไปซึ่งความสำเร็จขององค์กร ด้วยการผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้(Uliana et al., 2005) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์ใช้เครื่องจักรแต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร บุคคลย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554) โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องรู้จักวิธีการบริหารอย่างถูกวิธีควบคู่ไปกับการเข้าใจหลักจิตวิทยาอย่างลึกซึ้ง จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการจัดสรรดูแลพนักงานและขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งตัวพนักงานที่ได้รับการดูแลเองก็จะมีความสุขดีด้วย แต่การจะเป็นได้เช่นนี้ได้ นั้น องค์กรต้องส่งเสริมประสบการณ์เป็นระยะเวลาหนึ่งอีกทั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังต้องเปิดใจให้กว้างพอ (เทอดทูน ไทศรีวิชัย, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าจำเป็นที่จะเสนอแนะองค์กรให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะจะทำให้บุคลากรอยู่ได้และจะส่งผลให้องค์กรอยู่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าว นั้นคือ ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพไปที่ประเทศ ปลายทางหลังจากได้รับข้อมูลการทำงานจากเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขาได้อยู่ พวกเขาตัดสินใจเข้ามาทำงาน เมื่อคาดว่าจะมีนายจ้างที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ดี และมีรายได้ไปจนเจ็ครอบครวัของตนโดยมิได้คำนึงถึงภาระงานและความสามารถของตนเองมากนัก(กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์, 2558) แต่ด้วยงานจริงที่แรงงานต่างด้าวทำได้เป็นลักษณะงานที่คนไทยไม่นิยมทำเนื่องจากเป็นงานที่หนัก บางประเภทต้องทำในเวลากลางคืนมีเวลาพักผ่อนไม่แน่นอน(ฐากุณย์ ทองเกิด, 2557)จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สำหรับพื้นที่ศึกษา สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้รวบรวมข้อมูลนายจ้างทั่วประเทศที่จ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวนทั้งสิ้น 244,577 ราย เฉพาะภาคใต้มีจำนวนถึง 41,436 ราย เป็นอันดับสองรองจากภาคกลาง โดยปัจจุบันแรงงานต่างด้าวและนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นระดับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)

งานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาพบว่า สถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจไทยมีหลายด้าน(ธนาकरแห่งประเทศไทย, 2551) เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลื่องงาน และไม่คอยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ และทักษะในการทำงานจึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าว(อิพิงศ์ ทองแดง, 2552) ผลที่ตามมาคือการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง (พัชรินทร์ ชันคา, 2553) ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตมีต่อเปลี่ยน

งานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน การรับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการ โอกาสในการรับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข ความมั่นคงและการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนของแรงงานต่างด้าว(ไกรสร ศรีสุวรรณ, 2560) สำหรับแนวคิดการพัฒนาคือการยกระดับการทำงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระบวนการต้องครอบคลุม การวางแผน การพัฒนาแรงงาน และการธำรงรักษา

จากความเป็นมา สภาพปัญหาและข้อมูลงานวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย เพื่อนำเสนอผลจากการศึกษาไปใช้ประกอบการเรียนการสอน พร้อมทั้งสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ได้นำข้อมูลไปจัดทำแผนหรือปรับปรุงระบบการบริหารแรงงานต่างด้าวภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย
2. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม

2. ประชากร

ได้แก่ นายจ้างหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานผู้ควบคุมแรงงาน ของสถานประกอบการใน 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มจังหวัดที่เป็นตัวแทน 3 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มจังหวัดที่เป็นตัวแทน 3 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช ตรัง และสงขลา



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติที่ใช้สถิติค่าร้อยละ การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว

ความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน	214	57.10
2. การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับงานและการเติบโตของธุรกิจ	150	40.00
3. การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานและจำนวนที่รับแรงงานต่างด้าวให้หลากหลายขึ้น	169	45.10
4. การอำนวยความสะดวกแรงงานต่างด้าวในการขึ้นทะเบียนหรือต่อทะเบียนการทำงาน	185	49.30
5. การกำหนดตารางการอบรมล่วงหน้ารายปี เพื่อให้ส่วนงานได้วางแผนการดำเนินงาน	140	39.30
6. การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาแรงงานต่างด้าวของบุคลากรฝ่ายบุคคล เช่น ภาษาในการสื่อสารวัฒนธรรมของแรงงาน	152	40.50
7. การอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีความหลากหลายวิธี ใช้ทรัพยากรของธุรกิจให้คุ้มค่าและพึงพานหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องประกอบการอบรม	159	42.40
8. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	117	31.20
9. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แรงงานต่างด้าว	107	28.50
10. การพิจารณากระบวนการค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจแรงงานต่างด้าวที่มีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสม	147	39.20
11. การส่งเสริมความรู้กับแรงงานต่างด้าวเข้าใจขั้นตอนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมด้วยการดำเนินการด้วยตนเองต่อหน่วยงานที่ขอรับสิทธิ	145	38.70
12. การปรับปรุงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดยอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล	182	48.50
13. การจัดทำระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติแรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานของกฎระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานความปลอดภัย	140	37.30

ผู้วิจัยศึกษาความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามปลายปิดชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 371 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการด้านการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน ร้อยละ 57.10 รองลงมา ด้านการอำนวยความสะดวกแรงงานต่างด้าวในการขึ้นทะเบียนหรือต่อ

ทะเบียนการทำงาน ร้อยละ 49.30 และด้านการปรับปรุงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดย
อำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล
ร้อยละ 48.50

2. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานรัฐ
และเครือข่ายภาคีที่มีต่อองค์กรแบบสอบถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 371
คนที่ตอบมาในแบบสอบถามตอนนี้ จำนวน 35 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อเสนอแนะที่
มีต่อหน่วยงานรัฐ มีดังนี้ การกำหนดหน้าที่ของตำแหน่งงานที่อนุญาตให้ทำที่ชัดเจน ปรับปรุง
ตำแหน่งงานที่อนุญาตให้ทำได้มากตำแหน่งขึ้น การประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงาน
อยู่แล้วให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่มีต่อตัวแรงงาน การประชาสัมพันธ์
ข่าวสารให้มากกว่าเดิม ยืดหยุ่นกฎเกณฑ์ให้มากขึ้น ระยะเวลาที่ทำเอกสารไม่เหมาะสมกับ
ปริมาณต่างด้าวที่จะเข้าระบบทำงาน ขยายเวลาการต่ออายุหนังสือเดินทางในการทำงานให้ยาว
ขึ้น ลดขั้นตอนในการต่อวีซ่าให้รวดเร็วขึ้น การดำเนินเอกสารที่ล่าช้า การดำเนินการเอกสารล่า
ช้าควรให้เร็วกว่านี้ ขั้นตอนขออนุญาตล่าช้าควรปรับปรุงความโปร่งใสและห้ามการผูกขาดของ
นายหน้าในการทำเอกสาร ทำงานด้วยความถูกต้องและไม่ทุจริตในหน้าที่ ต้องการให้หน่วยงาน
ประกันสังคมอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวให้มากกว่านี้ การให้ความรู้
เรื่องกฎหมายแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจ ให้ภาครัฐให้ความรู้แก่นายจ้างในสิ่งจำเป็นที่องค์กร
จะต้องจัดทำให้แรงงาน การจัดสถานพยาบาลของรัฐให้แยกส่วนเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อที่
แรงงานนำเข้ามาจากประเทศต้นทาง การรักษาพยาบาลหน่วยงานรัฐที่ดูแลควรรักษาและ
ให้คำแนะนำพร้อมทั้งให้ยารักษาที่มีคุณภาพ กำหนดให้ใช้เลขประกันสังคมที่แรงงานต่างด้าว
ได้รับให้ใช้ยื่นต่อวีซ่าได้เลย การปรับปรุงข้อมูลให้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้มากขึ้น ใช้เทคโนโลยี
ลดการใช้เอกสารลดการทุจริตได้ เปิดให้แรงงานที่ขึ้นทะเบียนการทำงานได้ให้เฉพาะคนที่มาอยู่
ในประเทศอยู่แล้ว รับฟังปัญหาจากแรงงานต่างด้าวจริง ๆ แล้วแก้ไข การจัดทำระบบการสรรหา
แรงงานต่างด้าวขึ้นเพื่อช่วยลดต้นทุนให้กับสถานประกอบการเพราะต้นทุนสูงมากในการหา
แรงงาน ให้การคุ้มครองนายจ้างกรณีคนงานหนี หลบหนี สำหรับข้อเสนอแนะที่มีต่อเครือข่าย
ภาคีผู้ประกอบการ มีดังนี้ การร่วมมือช่วยเหลือกันไม่แย่งแรงงานกัน การร่วมกันแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กันในระหว่างผู้ประกอบการเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าว การช่วยเหลือคุ้มครองการ
บริหารต่างด้าวร่วมกัน การร่วมเสนอการจัดสวัสดิการที่ดีร่วมกันให้แก่แรงงาน และการร่วมกัน
สร้างระบบการให้ข้อมูลพื้นฐานแรงงานต่างด้าวบางคนประวัติไม่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มี
แรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ภาคใต้ในงานวิจัยนี้พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความ
ต้องการด้านการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวโดยกำหนดกระบวนการ



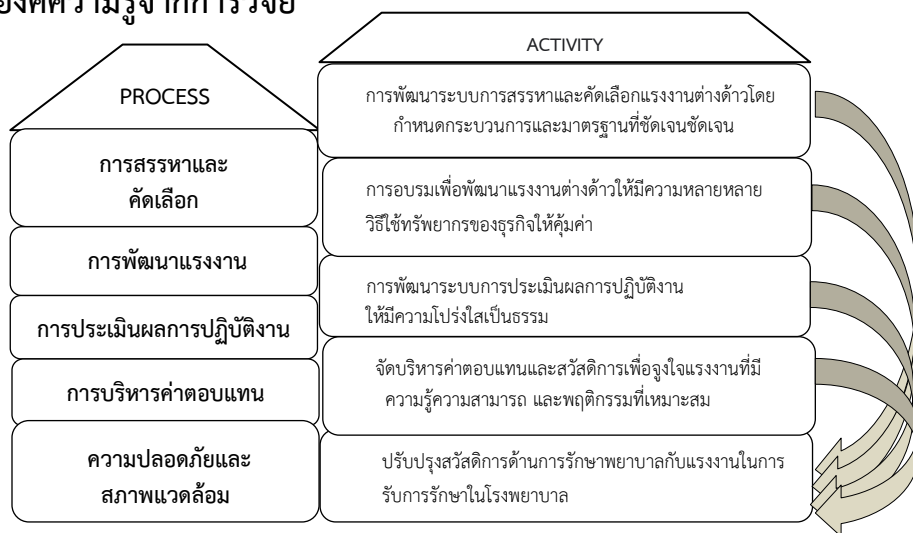
และมาตรฐานที่ชัดเจน ร้อยละ 57.10 รองลงมา ด้านการอำนวยความสะดวกแรงงานต่างด้าว ในการขึ้นทะเบียนหรือต่อทะเบียนการทำงาน ร้อยละ 49.30 และด้านการปรับปรุงสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาลโดยอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการรับการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาล ร้อยละ 48.50 จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเป็นลำดับแรก สามารถอธิบายได้ว่าการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวถึงแม้จะได้เปรียบเรื่องต้นทุนด้านค่าแรงที่ถูกกว่า แรงงานภายในประเทศก็ตามแต่ก็สถานประกอบการก็ต้องรับความเสี่ยงกับเรื่องของสวัสดิภาพ ความปลอดภัย รวมถึงคุณภาพของแรงงานหรือถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นควรมีระบบติดตามที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูล และระบบตรวจสอบติดตามที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือก่อน นอกจากนี้การมีระบบฐานข้อมูลที่ดี จะป้องกันปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมายได้สอดคล้องกับภัทรูธ เกอแอสละ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน พบว่า ปัญหาในการ ดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาในด้าน ต่าง ๆ คือ การดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากกระบวนการ ดำเนินงานมีระเบียบรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ การประชาสัมพันธ์การจด ทะเบียนมีความไม่ชัดเจนไม่จูงใจ เนื้อหาไม่ครอบคลุม สื่อความหมายไม่ถูกต้อง ดังนั้นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวต้องประกอบด้วย

1. การพัฒนาระบบ การดำเนินงานจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาบุคลากรและองค์การให้เข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมี จิตใจในการให้บริการด้วย ความโปร่งใส และ
3. การพัฒนาการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย และสอดคล้องกับผล การศึกษาของชาติรี มูลสถาน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาว ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 ผลการศึกษาการมองภาพอนาคตดีพบว่าประเทศไทยจะยังคง ใช้นโยบายการจ้างและนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ สะดวกรวดเร็วโดยขยายเวลาอนุญาตทำงาน คุ่มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายไทย ยกสถานะหน่วยงานที่รับผิดชอบ กระจายอำนาจมากขึ้น พัฒนาระบบข้อมูลแรงงาน
2. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานรัฐ และเครือข่ายภาคีที่มีต่อองค์กรในงานวิจัยนี้สรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญ พบว่าข้อเสนอแนะที่มี ต่อหน่วยงานรัฐ คือ
1. การกำหนดตำแหน่งงานที่อนุญาตให้ทำที่ชัดเจนและมากอาชีพขึ้น
2. ควรการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงานต่างด้าวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและ ทั่วถึง
3. เพิ่มยืดหยุ่นให้เหมาะสมระหว่างเวลาและงานที่ดำเนินการในแต่ละช่วง
4. การดำเนินงานของหน่วยงานต้องความโปร่งใสและห้ามการผูกขาดนายหน้าในการทำเอกสาร

5. ใหหน่วยงานรัฐเป็นเจ้าภาพอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว กฎหมายแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจ 6. การจัดสถานพยาบาลของรัฐให้พร้อมรับแรงงานต่างด้าวมากขึ้นและมีคุณภาพ และ 7. ให้เทคโนโลยีมาใช้ในการเอกสารระหว่างสถานประกอบการกับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะที่มีต่อเครือข่ายภาคีผู้ประกอบการสรุปได้ดังนี้

1. การร่วมมือช่วยเหลือกันให้มากขึ้น
2. การร่วมจัดสวัสดิการที่ตีร่วมกันให้แก่แรงงาน และ
3. การร่วมกันสร้างระบบการให้ข้อมูลพื้นฐานแรงงานต่างด้าว จากผลการวิจัยทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงนโยบายกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องการจัดองค์การบริหารจัดการ การดำเนินการเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวต่อไป สอดคล้องผลการศึกษากันยา ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแรงงานอพยพสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการไทยในจังหวัดสมุทรสาครผลการวิจัย พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการคนไทย การที่ภาครัฐไม่เปิดให้มีการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในทุกพื้นที่ ธุรกิจแต่ละประเภทก็ย่อมมีความต้องการแรงงานลักษณะที่แตกต่างกันไป แต่ต้องมีฝีมือหรือทักษะเฉพาะทาง ในขณะที่บางธุรกิจต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อมาช่วยด้านกำลังการผลิต หรือบางธุรกิจอาจไม่สามารถจ้างแรงงานไทยได้ทั้งหมด จำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยแต่ในทางปฏิบัติ และขั้นตอนทางกฎหมายในการนำแรงงานเหล่านี้ ยังมีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายในเรื่องของการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายที่กฎหมายกำหนด

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แรงงานต่างด้าว



จากภาพที่ 1 เป็นภาพจากการศึกษาการวิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้ที่สรุปกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแต่ละกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นระบบ
2. การพัฒนาแรงงานที่หลากหลาย
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
4. การจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
5. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมมีโรงพยาบาลดูแลอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรผลักดันให้ใช้นโยบายการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสื่อสารวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ดูแลระบบแรงงานภาครัฐต่อสถานประกอบการเข้าใจมากขึ้น
2. ควรผลักดันสนับสนุนให้หน่วยงานรัฐที่ดูแลแรงงานนำระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้นลดการใช้กระดาษ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวควรนำผลวิจัยเป็นโจทย์ในการเน้นการพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวอันดับแรก
2. สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวควรอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์แรงงานต่างด้าวให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. นักวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยความพึงพอใจและความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อการทำงานสถานประกอบการประเทศไทย
2. นักวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยและพัฒนาแบบสนับสนุนการบริหารแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กันยา ศรีสวัสดิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแรงงานอพยพสัญชาติพม่าของผู้ประกอบการไทยในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษา*, 2(2), 167-180.



- ไกรสร ศรีสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 2(3), 122-130.
- ชาติรี มูลสถาน. (2554). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563* (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ฐากุชก์ ทองเกิด. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร อำเภอคลองหาด อำเภออรัญประเทศ และอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 88-101.
- เทอดทูน ไทศรีวิชัย. (2560). *แนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2560, จาก <https://tigersoft.co.th/2017/02/14/>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2551). *สถานการณ์และผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- พัชรินทร์ ชันคา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรรุช เภอแผลละ. (2552). *แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศนกร.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ฉบับประจำเดือนตุลาคม*. สืบค้น 19 ธันวาคม 2560, จาก <https://shorturl.asia/dEHC2>
- อธิพงศ์ ทองแดง. (2552). *ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Uliana, E. et al. (2005). Towards reporting human capital. *Meditari Accountancy Research*, 2(13), 167-188.

