

การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัด อุบลราชธานี

Recruitment and Selection of Immigrant Workers of Public and Private Organizations in Ubon Ratchathani

วิรินดา สุทธิพรม¹
วลัยพร สุขปลั่ง²
และอดุลยเดช ต้นแก้ว³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดกลุ่มประชากรจากผู้ประกอบการหรือผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี แยกเป็นภาครัฐจำนวน 13 แห่ง และภาคเอกชนจำนวน 8 แห่ง รวมเป็น 21 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานภาครัฐที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา โดย เริ่มจากการศึกษาระเบียบข้อบังคับ กฎหมายด้านการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ทำการตรวจสอบนโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน ตรวจสอบงบประมาณ ทั้งนี้การดำเนินการสรรหาส่วนใหญ่ใช้วิธีการให้คนกลางหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ และมีหน่วยงานบางหน่วยงานใช้วิธีลงประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ป้ายประกาศหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน คำแนะนำของบุคคลอื่น โดยอาศัยเครื่องมือในการคัดเลือก ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารอ้างอิง การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม หลังจากนั้นจึงจัดทำสัญญาจ้างตามงบประมาณและระเบียบข้อบังคับ โดยหน่วยงานภาคเอกชนที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา โดยเริ่มจากการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างเพื่อทำการสรรหาคัดเลือก ต่อมาทำการกำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง กำหนดงบประมาณในการสรรหา และกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น การใช้บริการบริษัทจัดหาแรงงาน การแนะนำจากแรงงานที่มีอยู่เดิมการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ การหาพบตามเครือข่าย การเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานที่มีอยู่แล้ว หลังจากนั้นจะอาศัยเครื่องมือในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากการสัมภาษณ์ขึ้นต้นด้วยตนเองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร การทดสอบสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน และตรวจสอบแหล่งอ้างอิงและประวัติ แล้วจึงตัดสินใจว่าจ้าง และบรรจุเข้าทำงาน

คำสำคัญ: การสรรหา การคัดเลือก แรงงานต่างด้าว

Abstract

The research aims to study recruitment process of immigrant workers of both public and private organizations in Ubon Ratchathani. The Demographic research was identified by including

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี virinda877@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี walaipornn@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี adunyadet@hotmail.com

13 firms from the government sector and 8 firms from the private sector which was selected by using sampling methods specific research. Depth interview was used as a tool for collecting data which had been analyzed as a statistical data such as percentile, mean and standard deviation.

The result shows that: Government sector has a recruit process as follow; First, they study labor law and other related regulations, then check the organization's policy of new recruitment. Second, they check that the financial plan is following process. By the way, most of recruitment will be proceeded by a third party to seek qualified manpower that meets organization's requirement. Moreover, some organizations used advertising as a channel to recruit new labor for example, poster ad, website and recommendation from third persons. Tools which are applied for recruiting process can be documentation check, exam test, interview, criminal record check. Contract and conditions of employment will be prepared once, the right person has been selected. For the private sector, the first process is to check vacant position then, specify salary rate for each vacant position, the budget for recruiting and qualification of the job position will be set as the next step. Even though new recruitment can be done through recruiting agency, job advertising, third persons' recommendation and job promoting. Then profile check an interview and skill and performance test will be used as a tool for selection. Signing contract is the last process.

Keywords: Recruitment, Selection, Immigrant Worker

บทนำ

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศ กล่าวคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองใหญ่ เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้แรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะงานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเพราะเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรกและรายได้น้อย จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับว่ามีประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามประเภทของการส่งเสริมการลงทุน และประเภทชั่วคราวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว โดยมีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 20,000 คน ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมา โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 11,651 คนเป็น 22,101 ในปี 2546 และคนต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายนี้ กล่าวได้ว่าสามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน (กรมการปกครอง, 2549 : 1)

แรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันและแนวโน้มในช่วงต่อไป เมื่อย้อนไปในปี 2557 ประเทศไทยมีจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประมาณ 38.4 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59 ของจำนวนประชากรไทยทั้งหมด ซึ่งในช่วงสิบปีที่ผ่านมา (นับจากปี 2547) กำลังแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 7.64 ทั้งนี้ ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราผู้มีงานทำหรือสัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในปี 2547 มีสัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงานคิดเป็นอัตราร้อยละ 97.23 และได้เพิ่มขึ้นเป็นอัตราร้อยละ 98.35 ในปี 2557 ขณะเดียวกัน ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราการว่างงานหรือสัดส่วนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงาน ก็ได้ปรับตัวลดลงจากอัตราร้อยละ 2.07 เป็นร้อยละ 0.95 สะท้อนให้เห็นว่า ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา ตลาดแรงงานของไทยปรับตัวดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในปัจจุบันพบว่า ตลาดแรงงานไทยในปี 2557 ได้เริ่มประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 28.17 เมื่อเทียบกับปี 2556 ขณะเดียวกันก็มีจำนวนผู้มีงานทำลดลงร้อยละ 2.18 เมื่อเทียบกับปี 2556 และจากสภาพเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันที่มีการขยายตัวทำให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น (กรมการปกครอง, 2549 : 3)

สำหรับในภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวมมองว่าประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วมีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น เนื่องจากการจ้างงานแรงงานต่างชาติภายในประเทศเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงโครงสร้างและค่านิยมการศึกษาของไทยที่ไม่ตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากคนไทยนิยมเรียนสูงขึ้น หากพิจารณาจำนวนผู้ว่างงานแบ่งตามระดับการศึกษา ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา กําลังแรงงานไทยนิยมเรียนสูงขึ้นในระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่กลับมีสัดส่วนการว่างงานเพิ่มขึ้นมาก ขณะที่กําลังแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส. มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ อีกปัจจัยที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม เป็นเพราะว่าค่าจ้างภาคบริการดึงดูดแรงงานมากกว่า ซึ่งในปี 2556 ภาคบริการมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 17,623 บาท/เดือน ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 10,968 บาท/เดือน อีกทั้งประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) และในปี 2573 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) (กรมการปกครอง, 2549 : 5)

รัฐบาลกำหนดให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีคณะกรรมการจำนวน 29 คน ภารกิจหน้าที่ คือ เสนอแนะมาตรการในการกำหนดนโยบาย แผนงานระบบบริหาร พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขที่มีทั้งข้อตกลง การเจรจา แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ สร้างเครือข่ายและประสานงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อมิให้กระทบต่อโครงสร้างความมั่นคงของการประกอบอาชีพของแรงงานไทยตลอดจนปรับปรุงพัฒนา กฎหมาย ระเบียบให้กับกลไกของรัฐให้มีประสิทธิภาพในการบริการและทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประโยชน์ที่จะได้รับจากนโยบายที่วางก็คือหลักประกันในการดำเนินชีวิตและอาชีพของคนไทยและแรงงานไทยที่ไม่ถูกแทรกแซง หรือละเมิดกฎหมายจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่เหนือการควบคุมจากกลวิธีของกฎหมาย เปิดโอกาสให้ความเสมอภาคในสังคม และได้รับการพัฒนาสร้างสรรค์จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในที่สุด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554 : 10)

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางการค้า การเงิน การลงทุน อุตสาหกรรม การศึกษา รวมถึงเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย ส่งผลให้เศรษฐกิจเกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจก่อสร้างที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย จากสถิติจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีผู้ประกอบการที่จดทะเบียนทั้งสิ้น 18 คน ด้วยทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 26 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 7 คน ทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 11 คน ทุนจดทะเบียน 16 ล้านบาท ซึ่งจากจำนวนผู้ประกอบการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ธุรกิจประเภทก่อสร้างมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จังหวัดอุบลราชธานีจึงเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดอุบลราชธานี, 2558 : 1)

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลและกำหนดแนวทางในการแก้ไขให้มาตรการการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายและมีทิศทางที่ทำให้ผู้ดำเนินธุรกิจมีความชัดเจนต่ออนาคตในการทำธุรกิจของตนเองต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานีประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาที่ทำการศึกษา คือ มีขั้นตอนในการทำวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขั้นตอนในการทำวิจัย

ขั้นตอน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
กำหนดความเป็นมาของการวิจัย	→										
กำหนดวิธีการวิจัย		→									
กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย			→								
เก็บข้อมูล				→							
วิเคราะห์ข้อมูล					→			→			
นำเสนอผลการวิจัย									→		→

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูลทั่วไป แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 การบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวในประเทศไทย รวมถึงบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์กรภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี โดยแยกเป็นภาครัฐจำนวน 13 แห่ง และภาคเอกชนจำนวน 8 แห่ง รวมเป็น 21 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลส่วนนี้การรวบรวมจากเอกสารวิชาการวารสารวิชาการวิทยานิพนธ์ รายงานการค้นคว้าวิจัย โดยเก็บรวบรวมจากสำนักหอสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ และทางระบบอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยตรง โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน โดยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ และผู้ที่มีส่วนในการทำงานกับแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในระหว่างเดือน เมษายน ถึง กรกฎาคม 2559 ใน 9 คำถาม ต่อไปนี้

1. หน่วยงานของท่านเคยว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมารทำงานในหน่วยงานหรือไม่
2. เหตุใดท่านจึงว่าจ้างแรงงานต่างด้าวแทนที่จะว่าจ้างแรงงานไทย
3. ใครคือผู้กำหนดว่าเมื่อใดจึงควรมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว
4. ท่านมีกระบวนการหรือวิธีการใดในการสรรหาแรงงานต่างด้าวอย่างไร ให้อธิบาย
5. ท่านมีกระบวนการหรือวิธีการใดในคัดเลือกแรงงานต่างด้าวอย่างไร ให้อธิบาย
6. ท่านต้องอาศัยบุคคลภายนอกหรือคนกลางในการสรรหาหรือคัดเลือกแรงงานต่างด้าวหรือไม่

อธิบาย

7. ช่องทางในการสรรหาหรือคัดเลือกที่ท่านใช้เป็นประจำคือช่องทางใด และท่านคิดว่าช่องทางเหล่านั้นเหมาะกับหน่วยงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
8. ท่านคาดหวังเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวไว้อย่างไร
9. ท่านเคยเจอปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับสรรหาหรือคัดเลือกแรงงานต่างด้าวหรือไม่ และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานต่างๆ ที่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 43 คน จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงาน เจ้าของกิจการ หัวหน้ากิจการ ผู้ที่เคยอยู่ในกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกแรงงานต่างด้าว เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เจ้าหน้าที่สรรหาและหัวหน้างาน พบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว จะมีทั้งหน่วยงานที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมามาก่อนแล้ว และมีทั้งหน่วยงานที่มีว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นครั้งแรก โดยมีเหตุผลในการว่าจ้างเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านภาษา มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียน รวมทั้งมีความอดทนอดกลั้นต่องานและสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ ความแข็งแรงของร่างกาย ความคุ้มค่าด้านค่าตอบแทน กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องหน่วยงานจะมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเมื่อมีอัตรางานว่างลงหรือลูกจ้างแรงงานต่างด้าวลาออกจากงาน มีความต้องการกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นหรือสิ้นสุดการจ้างงานตามกำหนดระยะเวลาว่าจ้าง

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวของภาครัฐและเอกชน มีความเหมือนกัน ได้แก่ 1) ความคุ้มค่าด้านค่าตอบแทน 2) ช่องทางในการสรรหา 3) เครื่องมือในการคัดเลือก 4) การตรวจสอบภูมิหลัง ส่วนความต่าง ได้แก่ 1) เป้าหมายของหน่วยงาน 2) งบประมาณในการสรรหาและคัดเลือก 3) กระบวนการสัมภาษณ์ 4) เกณฑ์ในการประเมินผู้สมัครงานและการทดสอบสมรรถนะแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาระเบียบข้อบังคับ กฎหมายด้านการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว
2. ตรวจสอบนโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน
3. ตรวจสอบงบประมาณ

4. ดำเนินการสรรหาโดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการให้คนกลางหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินงานในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ และมีหน่วยงานบางหน่วยงานใช้วิธีลงประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ป้ายประกาศหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน คำแนะนำของบุคคลอื่น

กระบวนการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารอ้างอิง

2. สอบข้อเขียน
3. สัมภาษณ์
4. ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม
5. จัดทำสัญญาจ้างตามงบประมาณและระเบียบข้อบังคับ

กิจการภาคเอกชนที่มีความประสงค์จะว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นกิจการเจ้าของคนเดียวหรือกิจการที่เป็นนิติบุคคล สามารถสรุปข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

กระบวนการสรรหาแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างเพื่อทำการสรรหาคัดเลือก
2. กำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง
3. กำหนดงบประมาณในการสรรหา
4. กำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง
5. ดำเนินการสรรหา ในช่องทางต่างๆ เช่น การใช้บริการบริษัทจัดหางาน การแนะนำจากแรงงาน

ที่มีอยู่เดิม การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ การทาบทามเครือข่าย การเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานที่มีอยู่แล้ว

กระบวนการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. สัมภาษณ์ขั้นต้นด้วยตนเองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบประวัติผู้สมัคร
3. ทดสอบสมรรถนะในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน
4. ตรวจสอบแหล่งอ้างอิงและประวัติ
5. ตัดสินใจว่าจ้าง
6. บรรจุเข้าทำงาน

จะเห็นได้ว่า ทั้งกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างมีกระบวนการคล้ายคลึงกัน และแม้จะมีบางกระบวนการที่มีความแตกต่างกันแต่ก็ไม่ได้แตกต่างกันอย่างชัดเจน ยังคงมีวิธีการใกล้เคียงกัน แต่จะยังคงคำนึงถึงลักษณะของหน่วยงาน รวมทั้งคำนึงถึงลักษณะและกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

สรุปผลการวิจัย

สรุป

1. หน่วยงานภาครัฐที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา โดยเริ่มจากการศึกษาระเบียบข้อบังคับ กฎหมายด้านการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ทำการตรวจสอบนโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน ตรวจสอบงบประมาณ ทั้งนี้การดำเนินการสรรหาส่วนใหญ่ใช้วิธีการให้คนกลางหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินงานในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ และมีหน่วยงานบางหน่วยงานใช้วิธีลงประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ป้ายประกาศหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน คำแนะนำของบุคคลอื่น โดยอาศัยเครื่องมือในการคัดเลือก ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารอ้างอิง การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม หลังจากนั้นจึงจัดทำ สัญญาจ้างตามงบประมาณและระเบียบข้อบังคับ

2. หน่วยงานภาคเอกชนที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา โดยเริ่มจากการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างเพื่อทำการสรรหาคัดเลือก ต่อมาทำการกำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง กำหนดงบประมาณในการสรรหา และกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น การใช้บริการบริษัทจัดหางาน การแนะนำจากแรงงาน ที่มีอยู่เดิม การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ การทาบทามเครือข่าย การเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานที่มีอยู่แล้ว หลังจากนั้นจะอาศัยเครื่องมือในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว จากการสัมภาษณ์ขั้นต้นด้วยตนเองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้าง

แรงงานต่างด้าว การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร การทดสอบสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน และตรวจสอบแหล่งอ้างอิงและประวัติ แล้วจึงตัดสินใจจ้างและบรรจุเข้าทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวขององค์การภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการสรรหาแรงงานต่างด้าวขององค์การภาครัฐ ใช้วิธีการให้คนกลางหรือหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ ผลการวิจัย ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องอาศัย คนกลางในการสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานสายอาชีพที่มีความสามารถสูง ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวมีความขัดแย้งกับการศึกษาของ อภิญา พัฒนาภิเจริญชัย (2554 : ง) ที่ทำการศึกษาเรื่องการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง ที่พบว่า นายหน้าเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

2. ผลการศึกษาการสรรหาแรงงานต่างด้าวขององค์การภาคเอกชนที่ต้องการแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการสรรหา โดยเริ่มจากการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างเพื่อทำการสรรหาคัดเลือก ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของหน่วยงานภาคเอกชน ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุน เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อหวังผลกำไรเป็นหลัก แรงงานจึงเป็นต้นทุนที่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีแบบแผน และจะมีการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งตามความจำเป็นขององค์การ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สิ้น พันธุ์พินิจและคณะ (2553 : ง) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ประกอบการมีความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานซึ่งผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานอย่างมาก ซึ่งแรงงานไทยมีจำนวนที่ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. การสรรหาแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ มีผลการศึกษาพบว่า จำเป็นต้องอาศัยคนกลางในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องตั้งหน่วยงานกลางในการสรรหาบรรจุแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นในการบรรจุเข้ามาทำงานในภาครัฐ

2. การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ มีผลการศึกษาพบว่า จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการคัดเลือกจากการตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารอ้างอิง การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เป็นหลัก ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อลดปัญหาการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญของประเทศ จึงต้องมีการตรวจสอบข้อมูลสำคัญของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐว่าไม่มีส่วนที่จะเข้ามาสร้างความเดือดร้อนให้กับประเทศได้ ทั้งนี้หน่วยงานที่ทำหน้าที่สรรหาคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำเป็นต้องมีฐานข้อมูลและข้อมูลข่าวกรองประวัติของแรงงานต่างด้าวดังกล่าว เพื่อความรอบคอบและปลอดภัยมากที่สุดในการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาครัฐ

3. การสรรหาแรงงานต่างด้าวของภาคเอกชน มีผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาคเอกชนจะจ้างแรงงานต่างด้าวจากความจำเป็นในตำแหน่งงานว่าง ซึ่งตำแหน่งงานหลายตำแหน่ง มีแรงงานไทยมาสมัครจำนวนน้อย จึงต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำเนื่องจากค่าแรงของตำแหน่งงานในประเทศไทยมีฐานการจ่ายในมูลค่าที่สูงกว่าค่าแรงงานของตำแหน่งงานในประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นหน่วยงานภาคเอกชนควรอาศัยบริษัทจัดหางานที่นำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีแนวโน้มเติบโต เมื่อประเทศไทยเข้าสู่การตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นช่องทางในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายและทำให้องค์การภาคเอกชนสามารถคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรได้

4. การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวของภาคเอกชน มีผลการศึกษาพบว่า อาศัยเครื่องมือในการคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ขั้นต้นด้วยตนเองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร การทดสอบสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน และตรวจสอบแหล่งอ้างอิงและประวัติ แล้วจึงตัดสินใจว่าจ้างและบรรจุเข้าทำงาน ซึ่งจะได้ข้อมูลที่มีความมั่นใจว่า จะได้แรงงานตรงกับตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ ดังนั้นการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางภาษาเป็นสื่อกลางในการสัมภาษณ์ และตรวจสอบข้อมูลแหล่งอ้างอิงและประวัติของแรงงานต่างด้าวที่จะรับเข้ามาบรรจุเข้าทำงาน เพื่อให้ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวผู้สมัครมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่องค์การรับเข้ามาทำงานหากไม่ผ่านการทดลองงาน หรือถูกเลิกจ้างก่อนหมดสัญญา จะกลายเป็นภาระของประเทศในการจัดการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. วลัยพร สุขปลั่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ สนับสนุนให้กำลังใจด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพื่อให้การวิจัยนี้สมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้เพื่อบูชาคุณบิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางแก่ผู้วิจัยตลอดมาจนการสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- การปกครอง, กรม. (2549). **นโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานต่างด้าว**. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- บริหารแรงงานต่างด้าว, สำนัก. (2554). **ภารกิจหน้าที่**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- พัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดอุบลราชธานี, สำนักงาน. (2558). **จังหวัดอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี: สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดอุบลราชธานี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). **ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อภิญา พัฒนากิจเจริญชัย. (2554). **การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง ที่พบว่า นายหน้าเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าว**. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.