

แนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้
การผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว : ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูการผลิต

ประจำปี 2562/2563

**Labor Shortages' Solution in Sugarcane Crushing Season of Eastern Sugar
and Cane Public Company Limited of Watthana Nakhon Sugar
Manufacturing Group in Sa Kaeo Province**

วุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ,

ฉัตรเกษม ดาศรี และ สุพัตรา กอชิงเผือก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Chatkasam Dasri,

Vutthiwat Ananphutthimet and Supattar Koyangphung

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand

Corresponding Author, Email: vutthiwat@vru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้การผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาการสรรหาแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้การผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และ 3) เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้การผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง ประชากรที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารด้านการสรรหาพนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารด้านการสรรหาจำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้การผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 พบว่า กฎหมายและนโยบายภาครัฐทุกวันนี้ รัฐบาล เปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย บริษัทจะต้องทำการขึ้นทะเบียนและต่อ ใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว รัฐบาลได้ทำข้อตกลงระหว่างประเทศต่อการจัดหาแรงงานต่างด้าว โดยมี การกำหนดค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาต อย่างไรก็ตามปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังมี

สาเหตุมาจากกฎ BONSUCRO ในอดีตมีการรวมกลุ่มของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรในขั้นต้น อันมีเจตนารมณ์ในการลดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการผลิตอ้อย

2. การสรรหาแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 พบว่า ช่วงฤดูการผลิตหรือฤดูกาลเปิดหีบเป็นเวลาการเปิดรับซื้ออ้อยจากเกษตรกรชาวไร่อ้อยเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ซึ่งในปีที่ผ่านมาทางบริษัทแก้ไขปัญหาลดแรงงานด้วยการให้ตัวแทนหรือนายหน้า ช่วยเหลือเพื่อลดเวลาและต้นในการสรรหาแรงงานให้กับทางบริษัท ในลักษณะทำสัญญา Sub-Contract ในด้านการหากำลังแรงงาน จากสาเหตุที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานในข้อ 1. นั้น ทำให้ทางบริษัทหาทางแก้ไขทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. สรุปได้ว่าแนวทางของบริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทหรือสถานการณ์ในแต่ละปี และดูว่าวิธีไหนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ก็พยายามตัววิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดและพยายามหาวิธีการสรรหารูปแบบใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะใช้วิธีการแบบเดิมๆที่เคยทำมา แต่ถึงกระนั้นปีนี้มีปัญหาเรื่องกฎ Bonsucro ทางบริษัทต้องเข้ารับการตรวจเพื่อที่จะได้การรับรองคุณภาพอย่างไม่มีอาชญากรรมได้ ซึ่งกฎมาตรฐานนี้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บริษัทต้องตัดสินใจเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวและหันมาจ้างแรงงานไทย ทำให้เกิดวิกฤติขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน

คำสำคัญ: แรงงาน; แรงงานต่างด้าว; ช่วงฤดูการผลิต

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the labor shortage problem of Eastern Sugar and Cane Company in Wattana Nakorn Sugar Production Group, Sa Kaeo Province. 2) To study the labor recruitment of the Eastern Sugar and Cane Mills, Watthana Nakhon Sugar Production Group Sa Kaeo Province. and 3) to find a solution to the labor shortage problem of the Eastern Sugar and Cane Mills, Watthana Nakhon Sugar Production Group Sa Kaeo Province. This research was conducted using a semi-structured in-depth interview method. The research population included human resources executives and recruitment executives. A total of 9 people consisted of 1) 2 senior executives of the organization 2) 3 human resource executives and 3) 4 recruiting executives.

1. Labor shortage problem of Eastern Sugar and Cane Company, Watthana Nakhon Sugar Production Group Sa Kaeo Province During the 2019/2020 production season, laws and government policies today The government allows foreign workers to be hired but must comply with the law. The company must register and renew the work permit for foreign workers. The government has made an international agreement on the recruitment of foreign workers. There is a fee for registration and renewal of licenses. However, the labor shortage problem is also caused by the former BONSUCRO rule, which initially included non-profit grouping of stakeholders. with the intention to reduce social and environmental impacts from sugarcane production

2. Labor recruitment of Eastern Sugar and Cane Company, Watthana Nakhon Sugar Production Group Sa Kaeo Province During the 2019/2020 production season, it was found that the production season or the opening season was the time when a large number of sugarcane farmers were accepted to buy sugarcane. It is absolutely necessary that a lot of labor is required, especially migrant workers from Cambodia In the past year, the company solved the problem of labor shortage by providing agents or brokers. Help to reduce the time and cost of recruiting workers for the company. in the form of a Sub-Contact contract in the field of labor force As a result of the labor shortage in item 1, the company seeks both formal and informal solutions.

3. It can be concluded that the Company's approach has been adjusted according to the context or situation each year. and see which method is the best choice. I tried the least effective method and tried to find a new recruiting method. Most of which will use the same methods that have been done before. Still, this year there were issues with Bonsucro rules, and the company had to go through a series of inspections in order to inevitably get quality assurance. This standard rule is the main reason why companies have to decide to lay off foreign workers and turn to hire Thai workers. causing the current labor shortage crisis.

Keywords: Labor; Foreign Labor; Production Season

บทนำ

บริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออก จำกัด (มหาชน) (Eastern Sugar And Cane Public Company Limited : ESC) ซึ่งมีโครงสร้าง 6 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มการคลัง, กลุ่มสนับสนุนธุรกิจ, กลุ่มการค้า, กลุ่มจัดหาวัตถุดิบ, กลุ่มงานผลิตน้ำตาลวังสมบูรณ์และชีวมวล, และกลุ่มงานผลิตน้ำตาลวัฒนานครและไฟฟ้าชีวมวล บริษัทฯ ดำเนินการผลิตและจำหน่ายน้ำตาลทรายให้กับลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งอยู่ในเครือบริษัทฯใหญ่ดังกล่าว โรงงานจะดำเนินการผลิตและจำหน่ายน้ำตาลทรายโดยผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้แก่ น้ำตาลทรายดิบ (Raw Sugar) น้ำตาลทรายสีร่ำ หรือน้ำตาลทรายดิบไฮโพล (Very High Polarized Raw Sugar) น้ำตาลทรายขาว (White Sugar) และน้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ (Refined Sugar) และนอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของการผลิตไฟฟ้าชีวมวล โดยนำขานอ้อยมาใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้าและไอน้ำเพื่อใช้ในกระบวนการผลิตน้ำตาลทรายและเพื่อขายไฟฟ้าแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอีกด้วย

โรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มงานเกี่ยวข้องกับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาฝึกงานในส่วนกองวิชาสหกิจศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ (HPA406) ได้รับมอบหน้าที่ในการเข้าศึกษาเรียนรู้ในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Subdivision) ส่วนงานสรรหาบุคลากรและส่วนงานบริหารค่าตอบแทน เป็นหน้าที่หลัก ซึ่งโดยปกติกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น 4 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนงานสรรหาบุคลากร ส่วนงานบริหารค่าตอบแทน ส่วนงานฝึกอบรม และส่วนงานบริการและสวัสดิการ

ภาพรวมของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออก (Eastern Sugar and Cane Public Company Limited : ESC) ได้รับรางวัลมากมายอาทิเช่น ในปี 2560 ได้รับรางวัลดีเด่น Thailand Energy Award 2019 ด้านพลังงานทดแทน ประเภทโครงการผลิตไฟฟ้าและความร้อนร่วม (Cogeneration), รางวัลมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม CSR-DIW Continuous Awards 2019, รางวัล PMIA : The Prime Minister's Industry Award 2019 ประเภทการจัดการพลังงาน, รางวัลชนะเลิศ ASEAN Energy Award 2019 [Winner Cogeneration Category (Combined Heat and Power Generation in the Sugar Factory)], ในปี 2561 รางวัลโรงงานน้ำตาลทรายดีเด่น, และในปี ในปี 2562 รางวัลบริษัทน้ำตาลที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง, รางวัลบริษัทน้ำตาลที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ถึงแม้ว่า บริษัทจะได้รับรางวัลมากมายในช่วงต้น แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานช่วงฤดูการผลิตหรือช่วงฤดูกาลเปิดหีบประมาณช่วงเดือนพฤศจิกายน – ต้นปีกุมภาพันธ์ ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ แต่ปีนี้ดูเหมือนว่า บริษัทจะประสบปัญหามากกว่าปีก่อน ด้วยปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะช่วยหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาขาดแคลนแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 เพราะปัญหาดังกล่าวต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน มั่งคั่ง ให้กับบริษัทฯ ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาขาดแคลนแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาการสรรหาแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานของโรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารด้านการสรรหาพนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารด้านการสรรหาจำนวน 4 คน โดยการได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัย คือ ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูเปิดหีบ (พฤศจิกายน 2562 – กุมภาพันธ์ 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีแนวคำถามหลักแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: แนวคำถามเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่มการผลิตน้ำตาลการผลิตพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูเปิดหีบ (พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ 2563)

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและอนาคตต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่ม การผลิตน้ำตาลการผลิตพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูเปิดหีบ (พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ 2563)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

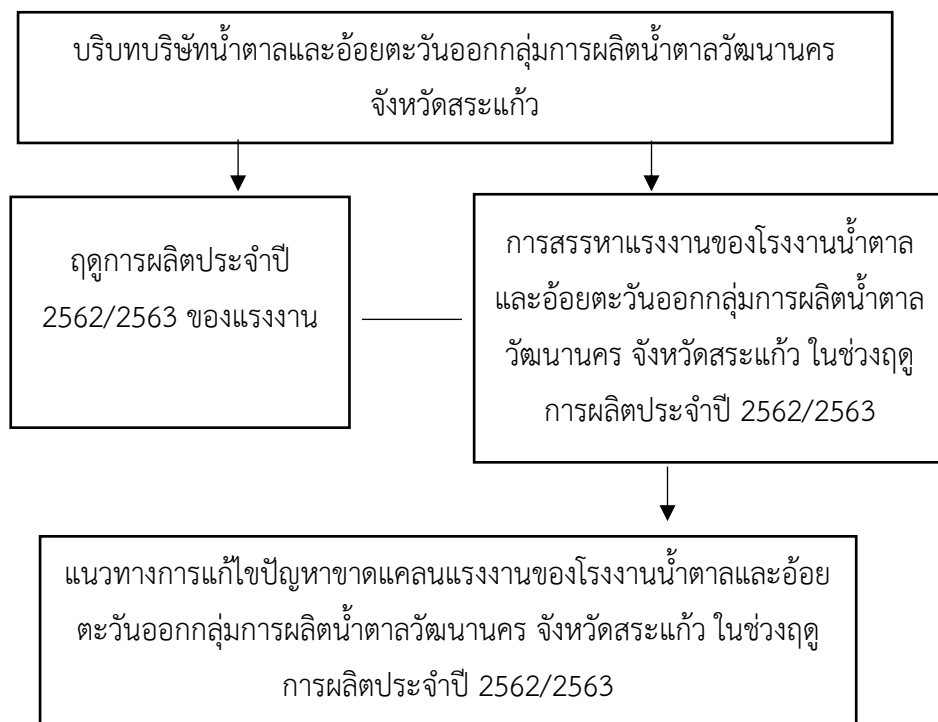
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นหลักเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่มการผลิตน้ำตาลการผลิตพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูเปิดหีบ (พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ 2563) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพตัวอย่างโดยวิธีกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่เป็นผู้กำหนดนโยบายและสามารถตัดสินใจในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสรรหาพนักงานช่วงฤดูเปิดหีบทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis) โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive) ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่มการผลิตน้ำตาล
วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว : ศึกษาเฉพาะช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร
ตำรา แนวคิดและทฤษฎีจากหลากหลายบทความ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้กลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 พบว่า กฎหมายและนโยบายภาครัฐทุกวันนี้ รัฐบาลเปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย บริษัทจะต้องทำการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว รัฐบาลได้ทำข้อตกลงระหว่างประเทศต่อการจัดหาแรงงานต่างด้าว โดยมีการกำหนดค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาต อย่างไรก็ตามปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังมีสาเหตุมาจากกฎ BONSUCRO ในอดีตมีการรวมกลุ่มของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรในขั้นต้น อันมีเจตนารมณ์ในการลดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการผลิตอ้อย

2. การสรรหาแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้ของกลุ่มการผลิตน้ำตาลพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563 พบว่า ช่วงฤดูการผลิตหรือฤดูกาลเปิดหีบเป็นเวลาการเปิดรับซื้ออ้อยจากเกษตรกรชาวไร่อ้อยเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชา ซึ่งในปีที่ผ่านมาทางบริษัทแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยการให้ตัวแทนหรือนายหน้า ช่วยเหลือเพื่อลดเวลาและต้นในการสรรหาแรงงานให้กับทางบริษัท ในลักษณะทำสัญญา Sub-Contact ในด้านการหาล้างแรงงาน จากสาเหตุที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานในข้อ 1. นั้น ทำให้ทางบริษัทหาทางแก้ไขทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.1 แบบไม่เป็นทางการ โดยปกติในการสรรหาแรงงานให้กับทางบริษัทจะใช้ในลักษณะทำสัญญา Sub-Contact ในด้านการหาล้างแรงงาน ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น แต่ด้วยกฎหมายแรงงานและมาตรฐานของบริษัททำให้บริษัทต้องหันมารับแรงงานโดยตรง

2.2 แบบเป็นทางการ สายงานของฝ่ายสรรหาในปัจจุบันมีเพียง 3 คน จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายอื่นๆ อาทิฝ่ายอบรมหรือฝ่ายสรรหาก็กพยายามเชิญชวนให้คนมาสมัครงาน แม้กระทั่งการลงพื้นที่ตามหมู่บ้านเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คนในหมู่บ้านที่ยังไม่มีงานให้มาสมัครงาน

3. สรุปได้ว่าแนวทางของบริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทหรือสถานการณ์ในแต่ละปี และดูว่าวิธีไหนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ก็พยายามตัววิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดและพยายามหาวิธีการสรรหารูปแบบใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะใช้วิธีการแบบเดิมๆที่เคยทำมา แต่ถึงกระนั้นปีนี้มีปัญหาเรื่องกฎ Bonsucro ทางบริษัทต้องเข้ารับการตรวจเพื่อที่จะได้การรับรองคุณภาพอย่างไม่มีอาชญากรรมได้ ซึ่งกฎหมายนี้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บริษัทต้องตัดสินใจเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวและหันมาจ้างแรงงานไทย ทำให้เกิดวิกฤติขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

ปัญหาขาดแคลนแรงงานของบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกเฉียงใต้ของกลุ่มการผลิตน้ำตาลพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในช่วงฤดูการผลิตประจำปี 2562/2563

(1) ด้านกฎหมายและนโยบาย

ถึงแม้ว่ากฎหมายและนโยบายภาครัฐทุกวันนี้ รัฐบาลเปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ต้องถูกกฎหมาย รัฐบาลมีขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวที่สะดวกรวดเร็ว รัฐบาลมีทำข้อตกลงระหว่างประเทศต่อการจัดหาแรงงานต่างด้าว มีการกำหนดค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาต ซึ่งทางบริษัทของเราก็ดูแลตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติยา สุวรรณโณ (2558 : 68) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายและนโยบาย

ภาครัฐ รัฐบาลมีการเปิดโอกาสให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย รองลงมา รัฐบาลมีขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวที่สะดวกรวดเร็ว รัฐบาลมีทำข้อตกลง MOU ระหว่างประเทศทำให้ง่ายต่อการจัดหาแรงงานต่างด้าวมาใช้ในธุรกิจก่อสร้างและรัฐบาลมีการกำหนดค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตอย่างเหมาะสม

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของบริษัทยังมีสาเหตุมาจากกฎมาตรฐานของ **Bonsucro** เป็นการรวมกลุ่มของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรในขั้นต้น ด้วยการร่วมมือกันระหว่างภาคธุรกิจการค้าการอ้อยและน้ำตาลในการปรับปรุงบรรทัดฐานของความยั่งยืน 3 ประการ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ในแนวทางมาตรฐานการผลิต **BONSUCRO** ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงานอีกด้วย ส่งผลให้บริษัทจำต้องเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชา เนื่องจากต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และหากต้องว่าจ้างแรงงานต่างด้าวต้องมาจากการสรรหาโดยตรง กล่าวคือ ไม่สามารถให้ตัวแทนหรือนายหน้า ในการสรรหาได้อย่างที่เคยทำมา ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวมิให้ถูกตัวแทนหรือนายหน้าเอาเปรียบได้ ซึ่งแนวทางมาตรฐานการผลิต **BONSUCRO** ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงาน โดยระบุไว้ว่าถึงความหมายของพนักงานไว้ว่า พนักงาน รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว แรงงานต่างด้าว และลูกจ้างแบบอื่นๆ ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายบังคับใช้ อย่างไรก็ตามได้กำหนดตัวชี้วัดหลักไว้ ดังนี้ (Nicolas Viart, 2014 : online)

(2) ด้านแรงงานต่างด้าว

แม้ตัดสินใจเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวและหันมาจ้างแรงงานไทย แต่ข้อจำกัดของแรงงานไทยก็ไม่สู้งาน หนักไม่เอาเบาไม่สู้เท่าแรงงานข้ามชาติได้ซึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตดา กิ่งทอง (2558 : 39) ได้ศึกษาเรื่อง การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความยั่งยืนในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลางโดยที่แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนักมากกว่าแรงงานไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาแรงงานต่างด้าวมีการเข้าและลาออกน้อยกว่าแรงงานไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่า แรงงานไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นแม้การสรรหาแรงงานจากภายในประเทศ จะเป็นการสรรหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุดและง่ายที่สุดในการเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับบริษัทฯ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตย อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ (2552 : 47) ได้ศึกษาเรื่องการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ พบว่า ค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างชาติ (Levy) ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมดังกล่าว แต่ยังไม่มีความชัดเจนในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น นายจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ขณะที่ แรงงานข้ามชาติมีลักษณะหมุนเวียนสูง เกณฑ์การบังคับใช้ในแรงงานข้ามชาติกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ แรงงานที่เข้ามา ทำงานไป-กลับ แรงงานชั่วคราวหรือแรงงานตาม ฤดูกาล ที่สำคัญคือความกังวลในระบบการบริหารจัดการเงินค่า ธรรมเนียม ที่ควรชัดเจนและโปร่งใส ใช้ในการบริหารจัดการงานด้านแรงงานต่างชาติเป็นหลัก และยังมีข้อเสนอให้ เปิดรับฟังความคิดเห็น สื่อสารทำความเข้าใจในระดับปฏิบัติกับผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

สายงานของฝ่ายสรรหาในปัจจุบันมีเพียง 3 คน จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายอื่นๆ อาทิ ฝ่ายอบรมมาช่วย ทางฝ่ายสรรหาก็กพยายามเชิญชวนให้คนมาสมัครงาน แม้กระทั่งการลงพื้นที่ตามหมู่บ้านเพื่อประชาสัมพันธ์ให้คนในหมู่บ้านที่ยังไม่มีงานให้มาสมัครงาน แต่เดิมนั้นการดำเนินการสรรหาในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา มีหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นเปิดรับพนักงานโดยการเดินทางไปหานักศึกษามาช่วยในช่วงปิดการศึกษา แต่ก็ไม่ได้ผลเพราะมหาวิทยาลัยมักจะเปิดภาคการศึกษาในระยะช่วงกลางฤดูกาลผลิตหรือช่วงฤดูเปิดหีบพอดี การใช้วิธีการสรรหาตามหมู่บ้านผ่านการใช้เสียงตามสายของหมู่บ้าน ประกาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงทั้งในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง แจกใบปลิวตามห้างร้านที่ใหญ่ๆ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการบอกปากต่อปากอีกด้วย โดยผ่านพนักงานประจำที่ทำงานกับบริษัทอยู่แล้ว ให้กระจายข่าวสารไปทางญาติพี่น้องคนใกล้ชิดที่รู้จักและอยากทำงานหรือกำลังหางานอยู่ และดูเหมือนจะได้ผลมากที่สุดจากวิธีทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การสรรหาพนักงานที่ผ่านมาของบริษัทมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559 : 79) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกของภาคราชการกับภาคเอกชน ที่พบว่าจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง จุดอ่อน คือสรรหาบุคคลเฉพาะกลุ่มทำให้สรรหาได้ยาก แต่ช่องทางการสรรหาของบริษัทยังตรงกับวิธีการของ นอกจากนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎานุช สิทธิถาวร (2561 : 66) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาช่องทางการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร :กรณีศึกษาธุรกิจคอนแทคเซ็นเตอร์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา ได้ค้นพบช่องทางในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรที่องค์กรใช้ คือ 1) การแนะนำจากพนักงานภายในองค์กร การจัดโครงการสำหรับพนักงาน โดยให้พนักงานแนะนำบุคคลภายนอกองค์กรเข้ามาสมัครงานกับบริษัท และมีการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่พนักงานในรูปแบบของที่ระลึกเมื่อพนักงานสามารถแนะนำบุคคลภายนอกที่ได้ทำสัญญาจ้างงานกับบริษัท 2) การสรรหาตามสถาบันการศึกษา จัดกิจกรรมให้ความรู้กับนักศึกษาที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษาตามสถาบันต่างๆ ภายใต้โครงการที่ชื่อว่า **Campus Recruitment** เป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์องค์กรให้นักศึกษาทราบถึงข้อมูลความเป็นมาขององค์กร ลักษณะงานที่องค์กรเปิดรับสมัคร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร เป็นโครงการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างอาชีพที่มั่นคงให้กับนักศึกษาจบใหม่ แต่ช่องทางดังกล่าวเป็นแหล่งที่มาของผู้สมัครได้เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ยังไม่สามารถเป็นช่องทางที่มีผู้สมัครได้ทั้งปี แต่ข้อดีอย่างหนึ่งก็คือการเป็นช่องทางที่ทำให้การสรรหาง่ายขึ้นจากการเลือกผู้สมัครที่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับ

ความต้องการกับลักษณะงานขององค์กร 3) การประกาศผ่านสถาบันการศึกษา ช่องทางนี้ใช้การประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครงานแก่นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาให้มาสมัครงานกับองค์กร เป็นการส่งเอกสารประชาสัมพันธ์รับสมัครทั้งในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์และไฟล์เอกสารให้แก่เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ผ่านกระดานข่าวของมหาวิทยาลัย และกลุ่มคนในสื่อสังคมออนไลน์ให้รับทราบ 4) การรับสมัครจากวันนัดพบแรงงาน เป็นช่องทางการเปิดรับสมัครงานนอกสถานที่ตามที่สำนักงานจัดหางานได้ทำการจัดงานวันนัดพบแรงงานขึ้นตามสถานที่ต่างๆ โดยการประสานงานผ่านสำนักงานจัดหางานของราชการในจังหวัดต่างๆ 5) การประกาศผ่านสำนักงานจัดหางานของราชการ ใช้ในการประชาสัมพันธ์ผ่านป้ายประกาศตำแหน่งงานว่างภายในประเทศ และประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าสื่อสังคมออนไลน์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่างๆ และ 6) การสรรหาจากบุคคลที่เข้ามาสมัครด้วยตนเอง (Walk-in) เป็นการเปิดรับสมัครงานขององค์กรตามวันทำการที่กำหนด โดยมีวันเวลาเปิดรับสมัครระบุอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของชฎานุช สิทธิถาวร ในช่วงต้นนั้น ทำให้เห็นว่าบริษัทน้ำตาลและอ้อยตะวันออกกลุ่มการผลิตน้ำตาลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ก็ยังขาดช่องที่ใช้ในการสรรหาอีกหลายช่องทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานควรจะนำมาปรับใช้กับบริษัทต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1) บริษัทควรจัดระบบจ้างแรงงานต่างด้าว การเก็บข้อมูล ให้มีการขึ้นบัญชี แรงงานทั้งหมด ควรเปิดให้สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวข้ามชาติได้ทั้งปี เพื่อเปิดช่องทางให้แรงงานเข้า ระบบได้ง่าย มีแรงงานให้หมุนเวียนใช้ทำงานได้ทั้งปี และสามารถตรวจจับดูแลได้ตรงกับสถานการณ์ความต้องการจริง

2) ควรเปิดให้จดทะเบียนแรงงานต่างทั้งในและนอกประเทศได้ปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย เพื่อให้ นายจ้างเอาแรงงานไปจดทะเบียนได้ถี่ขึ้นตามรอบที่เปิด หรือเปิดให้ต่ออายุตามวันที่มาจดครั้งแรก เพื่อความสะดวกยืดหยุ่นให้คนเข้าระบบ

3) ควรใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหาร จัดการระบบทะเบียนแรงงานต่างด้าว บันทึกเอกลักษณ์บุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้เป็น ระบบเครือข่ายออนไลน์ทั่วประเทศ และเป็นระบบกลางสำหรับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถตรวจสอบจำนวน และการเคลื่อนย้ายแรงงานในพื้นที่ต่างๆ อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์จริง สำหรับกระบวนการจัดหาแรงงาน ข้ามชาตินั้นก็ควรมีการประสานงานหรือตั้งหน่วยงานหาคนงานในประเทศต้นทาง เพื่อให้ได้คนงานที่มีคุณภาพ เข้ามาทำงานถูกต้อง และเป็นการติดต่อแบบรัฐต่อรัฐ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการหาประโยชน์จากกฎหมายแรงงาน

4) ควรการรับสมัครผ่านระบบเว็บไซต์ของบริษัท เป็นช่องทางการสื่อสารที่จัดทำไว้เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปรับทราบเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาขององค์กร โดยได้รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงาน

ที่เปิดรับสมัคร สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ รวมถึงการเป็นช่องทางการติดต่อประสานงาน โดยตรงเกี่ยวกับการรับสมัคร โดยผ่านทางเว็บไซต์ที่ให้ผู้สมัครได้เข้ามากรอกประวัติส่วนตัว และเลือกสมัครงานตามตำแหน่งต่างๆ ที่เปิดรับสมัคร

5) การประกาศรับสมัครงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เป็นช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ที่สามารถโต้ตอบกับผู้สมัครได้ทันทีผ่านช่องทาง Facebook Line และ Twitter ทั้งขององค์กรเอง และสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นที่นิยมในจังหวัดต่างๆ มีประโยชน์ในการเป็นรูปแบบของการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร แต่คุณสมบัติผู้สมัครที่เข้ามาสมัครก็ยังไม่ได้ออกแบบขององค์กร แต่เป็นเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม สำหรับผู้สมัครในยุคปัจจุบันส่งผลให้ Facebook เป็นช่องทางที่ได้รับความนิยมทั้งในด้านความสะดวกสบายและรวดเร็วเป็นช่องทางที่สามารถติดต่อกับฝ่ายบุคคลได้โดยตรงมากกว่าด้วย

6) การสรรหาผ่านระบบเว็บไซต์ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับการแสดงผลผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานที่มีจุดประสงค์เพื่อสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ที่ดีการใช้งานโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยทางองค์กรได้มีการออกแบบเว็บไซต์ที่เหมาะสมกับการใช้งานบนโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้เข้าถึงผู้สมัครมากขึ้นผ่านทางเว็บไซต์ ให้ผู้สมัครได้ทำการกรอกใบสมัครและลงทะเบียนจองคิวสัมภาษณ์งานผ่านระบบโต้ตอบแบบอัตโนมัติ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตย อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ. (2552). การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ. นครปฐม: สถาบัน 2551
- ชนัดดา กิ่งทอง. (2558). การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการใน จังหวัดปราจีนบุรี. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุขวิทยาลัย พาณิชยศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎานุช สิทธิถาวร. (2561). การศึกษาช่องทางการสรรหาคูคลองจากภายนอกองค์กร : กรณีศึกษารัฐกิจคอน แท็คเซ็นเตอร์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัด นครราชสีมา.
- ฉัตรวิภา เอื้อแท้. (2559). ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุก ระหว่างภาควิชาการกับภาคเอกชน. สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อาทิตยา สุวรรณโณ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะ บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Nicolas Viart. (2014). BONSUCRO PRODUCTION STANDARD (Including BONSUCRO EU Production Standard). *Online*. Retrieved February 20, 2020. from <https://www.bonsucro.com/wp-content/uploads/2017/01/Bonsucro-Production-Standard-v4-01-ENG-THA-rev-01>