

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเข้ามาใช้แรงงานของกลุ่มไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ นั้นอาจมาจากหลายสาเหตุ อาทิ เช่น ต้องการย้ายถิ่นฐานเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเมืองภายในประเทศ ปัจจัยทางด้านระบบเศรษฐกิจของประเทศพม่า ที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจการค้าเสรี (พิมล ดิกขาว, 2548) ผู้ประกอบการนายจ้างต่างให้โอกาสแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างจากการจ้างแรงงานไทย ดังจะเห็นได้จากสถิติแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มไทใหญ่ ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่รับจ้างทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจการเกษตร (วัฒนา วนิชนพรัตน์, 2551) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทย และจังหวัดเชียงใหม่

การบริหารจัดการโดยจ้างแรงงานไทใหญ่ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ ถึงแม้ว่านายจ้างจะให้ความเป็นธรรมในด้านการดูแลเรื่องสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งแรงงานไทยและแรงงานไทใหญ่ ในฐานะของนายจ้างต่างเห็นว่าแรงงานไทใหญ่เป็นแรงงานที่มีอัตราค่าแรงต่ำกว่าแรงงานเหล่านี้ยินดีทำงานหนักและเป็นงานที่เสี่ยงมากกว่าแรงงานไทย (พิมพัชฌน กุลยเลิศ, 2551) ซึ่งเป็นผลให้ต้นทุนการผลิตของกิจการต่ำลง และสามารถทำให้กิจการดำเนินอยู่ได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จึงส่งผลให้การจ้างงานแรงงานไทใหญ่เพิ่มปริมาณขึ้น และกระทบต่อการจ้างแรงงานไทยในที่สุด

ในขณะที่พลเมืองชาวไทใหญ่ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมีเพิ่มมากขึ้น ด้วยสาเหตุหลายประการทำให้ภาระของการจ้างงาน และความเสี่ยงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม วัฒนธรรม การเป็นอยู่ของแรงงานไทยและแรงงานไทใหญ่ ทำให้เกิดค่านิยมของวัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ประกอบการจึงต้องศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการการใช้แรงงานอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการตระหนักต่อปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตเกี่ยวกับประชากรชาวไทใหญ่ที่เพิ่มมากขึ้น เป็นฐานกำลังของอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ หากผู้ประกอบการ

ขาดการเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลถึงฐานการผลิตในอุตสาหกรรมเหล่านั้น และกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของสังคมได้ต่อไป

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากระบวนการบริหารแรงงาน และสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่
2. ศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานไทใหญ่

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ของอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีกระบวนการในประเด็นเรื่องการสรรหาคัดเลือก สภาพการทำงาน การประเมินผลงาน และการพัฒนาแรงงาน สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. แรงงานไทใหญ่ได้รับการดูแลในเรื่องสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งในสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง และสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม เช่น นโยบายการบริหารที่ได้รับความเท่าเทียมกันกับแรงงานกลุ่มอื่น การได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานอื่น เป็นต้น

### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการได้ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดกระบวนการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับศักยภาพได้อย่างเหมาะสม

2. ภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงสภาพการทำงานแรงงานไทใหญ่ แนวโน้มและผลกระทบที่จะตามมาในอนาคต

3. การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ส่วนหนึ่งในการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

### 1.5 นิยามศัพท์

ระบบการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้ประกอบการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการ

	<p>บริหารแรงงานของกลุ่มคนงานไทใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการสรรหาคัดเลือกแรงงานไทใหญ่ กระบวนการกำหนดสภาพการทำงาน การประเมินผล งาน และการพัฒนาแรงงาน ไทใหญ่</p>
การสรรหาคัดเลือก หมายถึง	<p>ขั้นตอนการเสาะหา กลั่นกรองและคัดเลือกแรงงานไท ใหญ่ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานและความจำเป็น ในการจ้างงานเพื่อให้แรงงานไทใหญ่ได้เข้ามา ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ผู้ประกอบการได้กำหนด ไว้</p>
สภาพการทำงาน หมายถึง	<p>ปัจจัยต่างๆ ที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดสรรให้แก่ แรงงานไทใหญ่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ/หรือเพื่อให้ แรงงานไทใหญ่มีขวัญและกำลังใจใน การทำงาน โดยแบ่งออกเป็น สภาพการทำงานที่เป็น รูปธรรม และสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม</p>
สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรมหมายถึง	<p>ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน ไทใหญ่ ในประเด็นที่สามารถวัดได้ จับต้องได้ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา โรค เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น</p>
สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม หมายถึง	<p>ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการจัดสรรให้แก่ แรงงานไทใหญ่ได้รับในสิ่งที่ไม่สามารถจับต้อง ได้ เช่น การกำหนดคน โยบายที่ทำให้เกิดความ เท่าเทียมกัน โอกาสความก้าวหน้าในงานหรือ อาชีพ ค่านิยม การยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น</p>
การประเมินผลงาน หมายถึง	<p>การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานแรงงาน ไทใหญ่ โดยการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานนั้นกับ</p>

เกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและ/หรือส่งเสริมให้แรงงานไทใหญ่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

การพัฒนาแรงงาน หมายถึง

กระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่แรงงาน ไทใหญ่ เพื่อให้แรงงานไทใหญ่สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตประชากร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวข้องกับ

1. ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. นักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
3. แรงงานไทใหญ่ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมบริการในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านพื้นที่

อุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ

1. การบริหารแรงงาน ในด้านการวิเคราะห์งาน วางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การพิจารณาค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรักษารักษาคณานงาน

2. สภาพการทำงาน ทั้งในด้านที่เป็นรูปธรรม และสภาพการทำงานในด้านที่เป็นนามธรรม