

บทที่ 4
ผลการศึกษา

โครงการวิจัยเรื่อง “การบริหารระบบแรงงานไทใหญ่และสภาพที่เป็นอยู่” เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการ “แรงงานไทใหญ่สัญชาติพม่าในจังหวัดเชียงใหม่: บทบาททางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทาง วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างสันติและสร้างสรรค์” โดยเน้นศึกษา ระบบการบริหารแรงงาน และสภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ รวมถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานไทใหญ่ที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรแรงงาน จากอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 41 กิจการ และธุรกิจบริการ จำนวน 41 กิจการ ดังแสดงผลพร้อมทั้งอภิปรายผลการบริหารระบบแรงงานไทใหญ่ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน ลักษณะการประกอบกิจการ และจำนวนพนักงาน ดังต่อไปนี้

4.1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 และเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

เพศ	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	32	39.02	20	24.39	52	63.41
หญิง	9	10.98	21	25.61	30	36.59
รวม	41	50.00	41	50.00	82	100.00

4.1.2 ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าคนงาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 54.88 และเป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

ตำแหน่งงาน	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	30	36.59	7	8.53	37	45.12
ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	11	13.41	34	41.47	45	54.88
รวม	41	50.00	41	50.00	82	100.00

4.1.3 ลักษณะการประกอบกิจการ

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากการสัมภาษณ์กิจการต่าง ๆ จำนวน 82 กิจการแบ่งออกเป็น ธุรกิจบริการ เช่น อู่ซ่อมรถ ร้านอาหาร บริษัทรับทำความสะอาด ห้องเช่า ร้านซักอบรีด ธุรกิจบริการล้างอัดฉีดรถยนต์ เป็นต้น จำนวน 41 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และธุรกิจก่อสร้าง เช่น บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างทั่วไป โครงการพัฒนาบ้านจัดสรร เป็นต้น จำนวน 41 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามประเภทของกิจการ

ประเภทของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจบริการ	41	50.00
ธุรกิจก่อสร้าง	41	50.00
รวม	82	100.00

4.1.4 จำนวนพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่เป็นจำนวนตั้งแต่ 1-10 คน จำนวน 48 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 58.54

ทั้งนี้ กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ได้มีการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ ตั้งแต่ 11-50 คน จำนวน 27 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 65.85 ของกิจการประเภทธุรกิจก่อสร้าง

ส่วนกิจการประเภทธุรกิจบริการส่วนใหญ่ได้มีการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ อยู่ระหว่าง 1-10 คน จำนวน 38 กิจการคิดเป็นร้อยละ 92.68

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนพนักงานแรงงานไทใหญ่ระหว่างธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ แล้วพบได้ว่าในธุรกิจก่อสร้างมีจำนวนพนักงานที่เป็นแรงงานไทใหญ่มากกว่าธุรกิจบริการ ตามลักษณะการประกอบการและขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละจำนวนพนักงานแรงงานไทใหญ่ที่
ว่าจ้างอยู่ในปัจจุบัน (พ.ศ.2553) จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจ
บริการ

จำนวนพนักงานไทใหญ่ ที่จ้างอยู่ในปัจจุบัน	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตั้งแต่ 1-10 คน	10	24.39	38	92.68	48	58.54
ตั้งแต่ 11-50 คน	27	65.85	2	4.88	29	35.37
ตั้งแต่ 51-100 คน	3	7.32	0	0.00	3	3.66
ตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป	1	2.44	1	2.44	2	2.44
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2 การบริหารแรงงานไทใหญ่

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลการบริหารแรงงานไทใหญ่ตามกรอบแนวคิดโดยอาศัยหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การประเมินผลงาน (Evaluation) การพัฒนาฝึกอบรม (Training) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

ในกระบวนการวิเคราะห์งานนั้นตามหลักการแล้วจะเป็นภารกิจสำคัญ ที่ช่วยทำให้ผู้บริหารแรงงานได้รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและความรับผิดชอบของงาน เพื่อที่จะสามารถกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน และสามารถวิเคราะห์ปริมาณงานได้ แต่จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยพบว่า ทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 87.71 และ 68.29 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

การวิเคราะห์ปริมาณงาน หรือการกำหนดรายละเอียดของงาน)เป็นการแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ การรายงานความสัมพันธ์ สภาพการทำงานและการจัดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Dessler, 2000:83) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้ฝ่ายนายจ้างสามารถตัดสินใจได้ว่าจะกำหนดแผนการอบรมและพัฒนาพนักงานได้อย่างถูกต้องตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรจัดการอบรมและพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่พนักงาน หรือการกำหนดรายละเอียดของงาน ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแน่นอน และชัดเจน หรือการกำหนดรายละเอียดของงาน จะทำให้ทราบสภาพการทำงานขององค์กรว่ามีความเหมาะสมและปลอดภัยเพียงใด ทำให้สามารถป้องกันอันตรายได้ล่วงหน้า(วิระ อนุรักษ์มงคล, 2552:44)

ซึ่งจะส่งผลทำให้ฝ่ายนายจ้างไม่มีข้อมูล ในการพิจารณากำหนดการวางแผนด้านบุคลากร (Human Resources Planning) ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่องค์กรมีอยู่ และแผนการอบรมและ

พัฒนาพนักงานได้อย่างถูกต้อง ไม่สามารถกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแน่นอนและชัดเจน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกระบวนการวิเคราะห์งานจำแนกตาม
จำนวนของธุรกิจก่อสร้างและบริการ

กระบวนการ วิเคราะห์งาน	ไม่มีกระบวนการ		มีกระบวนการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กำหนด คุณสมบัติเป็น ลายลักษณ์อักษร	67	81.71	15	18.29	82	100.00
			ก่อสร้าง	5	12.20	
			บริการ	10	24.39	
วิเคราะห์ปริมาณ งาน	56	68.29	26	31.71	82	100.00
			ก่อสร้าง	17	41.46	
			บริการ	9	21.95	

4.2.2 การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและธุรกิจบริการที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลได้พบว่า ส่วนใหญ่จะดำเนินการสรรหาบุคลากรเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง และในอุตสาหกรรมก่อสร้างยังมีกิจการที่พร้อมจะเปิดโอกาสรับพนักงานได้ตลอดเวลาอยู่คิดเป็นร้อยละ 48.78 ของจำนวนอุตสาหกรรมก่อสร้างที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมสัมภาษณ์ทั้งหมด

ทั้งนี้แสดงให้เห็นได้ว่า กิจการทั้งสองใช้แนวทางการสรรหาตามนโยบายแบบเปิด (Open-Door Policy) เป็นการเปิดรับตลอดเวลา และนโยบายแบบปิด (Closed-Door Policy) เปิดรับเมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง (กุลธร ชนาพงศ์, 2540: 440-441) นายจ้างเลือกใช้ทั้งสองนโยบายนี้ทำให้กิจการสามารถสรรหาแรงงานไทยใหญ่ที่ต้องการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้โดยสะดวก

4.2.2.1 เพศของพนักงานแรงงานไทใหญ่ที่รับเข้าทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกรับพนักงานแรงงานไทใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 60 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 73.17 ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่ากิจการก่อสร้างไม่เลือกรับพนักงานแรงงานไทใหญ่ที่เป็นเพศหญิงในปีปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศที่รับพนักงานแรงงานไทใหญ่
จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

เพศที่รับแรงงานไทใหญ่	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ชาย	2	4.88	4	9.76	6	7.32
หญิง	0	0.00	16	39.02	16	19.51
ทั้งสองเพศ	39	95.12	21	51.22	60	73.17
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2.2.2 การสรรหา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำเนินการสรรหาพนักงานแรงงานไทใหญ่เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน 57 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 69.51

ทั้งนี้ กิจการก่อสร้างดำเนินการเปิดรับพนักงานแรงงานไทใหญ่ตลอดเวลา ในจำนวนที่ใกล้เคียงกับเมื่อกิจการมีตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน 20 และ 19 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 48.78 และ 46.34 ตามลำดับ

ส่วนกิจการบริการส่วนใหญ่ดำเนินการสรรหาเมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จำนวน 38 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 92.68 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของช่วงเวลาในการสรรหาตำแหน่งตามธุรกิจ
ก่อสร้างและธุรกิจบริการ

การสรรหา	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง	19	46.34	38	92.68	57	69.51
เปิดรับตลอดเวลา	20	48.78	2	4.88	22	26.83
ตามช่วงเวลาที่ยกหนด	0	0.00	1	2.44	1	1.22
อื่น ๆ	2	4.88	0	0.00	2	2.44
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2.2.3 วิธีการสรรหา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกวิธีการสรรหาผ่านพนักงานของกิจการและรับพนักงานที่มาสมัครด้วยตนเอง จำนวน 49 และ 46 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 59.76 และ 56.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตาราง 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของวิธีการสรรหาตำแหน่งตามธุรกิจก่อสร้างและ
ธุรกิจบริการ

วิธีการสรรหา	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
ผ่านทางสำนักงานจัดหางาน	5	12.20	0	0.00	5	6.10
ผ่านสื่อสาธารณะ	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ผ่านสื่อภายในกิจการ	1	2.44	1	2.44	2	2.44
ผ่านพนักงานของกิจการ	29	70.73	20	48.78	49	59.76
มาสมัครด้วยตนเอง	17	41.46	29	70.73	46	56.10
อื่นๆ(รับจากหลังคำเชิญ)	1	2.44	0	0.00	1	1.22

4.2.3 การคัดเลือก (Selection)

กระบวนการคัดเลือกที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติในแต่ละองค์การมีขั้นตอนที่แตกต่างไป ตามความเหมาะสมของระยะเวลา งบประมาณ และความพร้อมของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือก นอกจากนี้งานในหน้าที่ที่ต่างกันจะมีรายละเอียดและวิธีการคัดเลือกที่ผิดแผกกันไป โดยทั่วไป กระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะประกอบด้วย การเริ่มต้นการรับสมัคร การสัมภาษณ์ ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบและทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสอบคุณภาพ การคัดเลือกขั้นสุดท้ายก่อนการรับเข้าทำงาน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541: 103-107)

จากข้อมูลทีละผู้วิจัยค้นพบนั้น กลุ่มตัวอย่างไม่นิยมใช้กระบวนการข้อสอบข้อเขียนมากที่สุด จำนวน 77 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 96.90 รองลงมาคือ ไม่นิยมใช้ใบสมัคร และไม่ใช้คำยืนยันจากผู้เชื่อถือ จำนวน 67 กิจการ และ 64 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 81.71 และ 78.05 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพมากที่สุด จำนวน 76 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 92.68 รองลงมาคือ การสัมภาษณ์ จำนวน 59 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 71.95

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่มีการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 39 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 95.12 รองลงมาคือ มีกระบวนการสัมภาษณ์ และมีกระบวนการทดลองงาน จำนวน 33 กิจการ และ 30 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 80.49 และ 73.17 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่มีการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 รองลงมาคือ มีกระบวนการสัมภาษณ์ และมีกระบวนการตรวจสอบประวัติการทำงาน จำนวน 26 กิจการ และ 23 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 63.41 และ 56.10 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพมีกิจการที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการนี้ถึงจำนวน 76 กิจการ เพราะเป็นขั้นตอนหนึ่งในหลายขั้นตอนรวมถึงเอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียนทำงานของแรงงานต่างด้าว (แรงงานไทใหญ่) ส่วนในขั้นตอนอื่น ๆ ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การจะมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ความเหมาะสมคงได้กล่าวไว้แล้ว

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของกระบวนการคัดเลือกจำแนกตามธุรกิจ

ก่อสร้างและธุรกิจบริการ

การคัดเลือก	กิจการที่ใช้				กิจการที่ไม่ใช้		รวม	
	ก่อสร้าง		บริการ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
ใช้ใบสมัคร	7	17.07	8	19.51	67	81.75	82	100.00
ใช้คำยืนยันจากผู้ เชื่อถือ	7	17.07	11	26.83	64	78.05	82	100.00
มีกระบวนการ สัมภาษณ์	26	63.41	33	80.49	23	28.05	82	100.00
มีกระบวนการสอบ ข้อเขียน	1	2.44	4	9.76	77	93.90	82	100.00
มีการตรวจสอบ คุณภาพ	37	90.24	39	95.12	6	7.32	82	100.00
มีกระบวนการ ทดลองงาน	8	19.51	16	39.02	58	70.73	82	100.00
มีการตรวจสอบ ประวัติ	23	56.10	25	60.98	34	41.46	82	100.00

4.2.3.1 ลาออก

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่ามีพนักงานแรงงานไทใหญ่ที่ลาออกระหว่างปี จำนวน 63 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 76.83 และกิจการที่ไม่พบว่ามีพนักงานแรงงานไทใหญ่ที่ลาออกระหว่างปี จำนวน 19 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 23.17 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจการที่มีพนักงานแรงงานไทใหญ่
ลาออกระหว่างปีจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

แรงงานที่ลาออกระหว่างปี	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มี	7	17.07	12	29.27	19	23.17
มี	34	82.93	29	70.73	63	76.83
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2.3.2 การรับแรงงานเดิม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการรับพนักงานแรงงานไทใหญ่เดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว จำนวน 42 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 51.22 และมีกิจการที่รับพนักงานแรงงานไทใหญ่เดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว จำนวน 40 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 48.78

ทั้งนี้ กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ยังรับพนักงานแรงงานไทใหญ่เดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว จำนวน 24 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 58.54

ส่วนกิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่ไม่รับพนักงานแรงงานไทใหญ่เดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว จำนวน 25 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 60.98 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของการรับพนักงานแรงงานไทใหญ่เดิม
ที่ได้ลาออกไปแล้วจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

การรับแรงงานเดิม	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่มี	17	41.46	25	60.98	42	51.22
มี	24	58.54	16	39.02	40	48.78
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2.4 การประเมินผลงาน (Evaluation)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นกลไกที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลเพื่อให้สามารถประเมินผลงานได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ เพื่อทำการประเมินผลงาน จำนวน 71 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 86.59 รองลงมาคือไม่มีการกำหนดให้พนักงานประเมินตนเอง จำนวน 66 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 80.49 และไม่มีกรนำผลการประเมินมาส่งเสริมความก้าวหน้า จำนวน 54 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 65.85 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 78 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 95.12 ทั้งนี้กิจการส่วนใหญ่มีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 74 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และกิจการส่วนใหญ่กำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 68 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 82.93 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่ที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 38 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 92.68 กิจการธุรกิจบริการมีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 31 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 75.61 และกิจการธุรกิจบริการกำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 ตามลำดับ

ซึ่งตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นหัวหน้างานโดยตรง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการงานในส่วนของคนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจถึงนโยบายและวิธีการดำเนินงานในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม อาจกำหนดผู้ประเมินที่มากกว่าหัวหน้างานก็ได้เช่น ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นผู้ประเมิน เป็นต้น (ฉวีรุพันธ์ เจริญนันท์, 2541: 219)

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 40 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 97.56 กิจการ ธุรกิจก่อสร้างได้มีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และกิจการกำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 ตามลำดับ

การนำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน และการชี้แจงการประเมินผลนี้ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ของกิจการหรือองค์การเองว่าจะมีการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์การในด้านใดบ้าง เช่น นำไปใช้เพื่อพิจารณา ความดีความชอบ หรือการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำปี นำไปใช้เพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา นำไปใช้เพื่อการเลือกตำแหน่งหน้าที่การงาน นำไปใช้เพื่อการโยกย้ายในการปฏิบัติงาน นำไปใช้ เพื่อการลดตำแหน่ง นำไปใช้เพื่อการปลดออกจางานหรือการเลิกจ้าง หรืออาจเป็นไปได้ที่กิจการ ใช้ผลการประเมินไปชี้แจงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย (ฉวีรัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541: 232-233)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กำหนดรอบการประเมินผลพนักงานแรงงานไทใหญ่เป็นรายวัน จำนวน 54 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 65.85 รองลงมาคือไม่มีการประเมิน จำนวน 13 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 15.85 ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของรอบการประเมินผลพนักงานแรงงานไทใหญ่จำแนกตาม

ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

รอบการประเมินผล	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
รายวัน	26	63.41	28	68.29	54	65.85
รายเดือน	3	7.32	3	7.32	6	7.32
รายสัปดาห์	1	2.44	1	2.44	2	2.44
15 วันครั้ง	3	7.32	0	0.00	3	3.66
6 เดือน	2	4.88	0	0.00	2	2.44
ไม่มีการประเมิน	4	9.76	9	21.95	13	15.85
ประเมินตามระยะงาน	2	4.88	0	0.00	2	2.44
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.2.4.1 กระบวนการประเมิน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ เพื่อทำการประเมินผลงาน จำนวน 71 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 86.59 รองลงมาคือไม่มีการกำหนดให้พนักงานประเมินตนเอง จำนวน 66 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 80.49 และไม่มีการนำผลการประเมินมาส่งเสริมความก้าวหน้า จำนวน 54 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 65.85 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 78 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 95.12 ทั้งนี้กิจการส่วนใหญ่มีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 74 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และกิจการส่วนใหญ่กำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 68 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 82.93 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่ที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 38 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 92.68 กิจการธุรกิจบริการมีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 31 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 75.61 และกิจการธุรกิจบริการกำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ที่ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน จำนวน 40 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 97.56 กิจการธุรกิจก่อสร้างได้มีกระบวนการชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานแรงงานไทใหญ่ได้ทราบ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และกิจการกำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานแรงงานไทใหญ่จำนวนตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

กระบวนการประเมิน	ไม่มีกระบวนการประเมิน		มีกระบวนการประเมิน	
	จำนวน	ร้อยละ	มีจำนวน	ร้อยละ
มีการประเมินตามรอบเวลา	36	43.90	46	56.10
			ก่อสร้าง 28	68.29
			บริการ 18	43.90
มีการบันทึกผลการปฏิบัติงาน	71	86.59	11	13.41
			ก่อสร้าง 5	12.20
			บริการ 6	14.63
กำหนดให้หัวหน้าประเมิน	14	17.07	68	82.93
			ก่อสร้าง 37	90.24
			บริการ 31	75.61
กำหนดให้พนักงานประเมิน	66	80.49	16	19.51
			ก่อสร้าง 7	17.07
			บริการ 9	21.95
นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน	4	4.88	78	95.12
			ก่อสร้าง 40	97.56
			บริการ 38	92.68
นำผลการประเมินมาพัฒนาฝีมือ	50	60.98	32	39.02
			ก่อสร้าง 22	53.66
			บริการ 10	24.39
นำผลการประเมินส่งเสริมความก้าวหน้า	54	65.85	28	34.15
			ก่อสร้าง 21	51.22
			บริการ 7	17.07
ชี้แจงผลการประเมิน	8	9.76	74	90.24
			ก่อสร้าง 37	90.24
			บริการ 37	90.24

4.2.5 การพัฒนาฝึกอบรม (Training)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการอบรมภาษาไทยให้กับพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 67 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 81.71 รองลงมาคือไม่มีการส่งไปอบรมปฏิบัติงาน จำนวน 60 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 73.17 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กิจการทั้งสองประเภทส่วนใหญ่นิยมว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ในตำแหน่งสูงสุดคือพนักงาน จำนวน 74 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และมีจำนวน 6 กิจการ ที่ได้ว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ในตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ถึงแม้ว่าทางกฎหมายแรงงานเปิดช่องทางให้พนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสก้าวหน้าในงานได้อย่างสูงสุด คือสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารหรือเลือกที่จะเปิดกิจการเป็นส่วนตัวก็ย่อมได้ แต่จากข้อมูลพบว่านายจ้างยังให้การสนับสนุนแรงงานไทใหญ่ได้เป็นหัวหน้างานเฉพาะพนักงานที่เป็นช่างฝีมือหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเท่านั้น นายจ้างทั้งหลายยังมีวัฒนธรรมที่เลือกให้หัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นคนไทย

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาส่วนใหญ่มีที่เลี้ยงคอกสอนงาน จำนวน 53 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 64.63 รองลงมาคือมีการปฐมนิเทศพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 39 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 47.56 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาส่วนใหญ่มีที่เลี้ยงคอกสอนงาน จำนวน 25 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 60.58 รองลงมาคือมีการปฐมนิเทศ จำนวน 18 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 43.90 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจก่อสร้างที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาส่วนใหญ่มีที่เลี้ยงคอกสอนงาน จำนวน 28 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมาคือมีการปฐมนิเทศ จำนวน 20 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 48.78 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน และร้อยละของกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา
พนักงานแรงงานไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

การฝึกอบรมและ พัฒนา	ไม่มีกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา		มีกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา	
	จำนวน	ร้อยละ	มีจำนวน	ร้อยละ
มีการปฐมเทศ	42	51.22	39	47.56
			ก่อสร้าง 20	48.78
			บริการ 18	43.90
มีพี่เลี้ยงสอนงาน	29	35.37	53	64.63
			ก่อสร้าง 28	68.29
			บริการ 25	60.98
มีการส่งไปอบรม ปฏิบัติงาน	60	73.17	22	26.83
			ก่อสร้าง 15	36.59
			บริการ 7	17.07
มีอบรมภาษาไทย	67	81.71	15	18.29
			ก่อสร้าง 6	14.63
			บริการ 9	21.95

4.3 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ที่คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดของ
การศึกษาระบบการบริหารงานแรงงานไทใหญ่ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ โดยพิจารณาทางแนวคิดของปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจในการทำงานจากสภาพการทำงาน
(Herzberg's Two Factors Theory) แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม
และสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม ดังต่อไปนี้

4.3.1 สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Maintenance Factor or Hygiene Factor)

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลให้แรงงานพึงพอใจที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรมนั้น คณะผู้วิจัยได้รวบรวมจากประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับ การจ่ายค่าตอบแทน (Wage and Salary) รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (Paying) นโยบายด้านสวัสดิการ (Benefit Policy) และรูปแบบของสวัสดิการ (Incentive) ดังต่อไปนี้

4.3.1.1 การจ่ายค่าตอบแทน (Wage and Salary)

ค่าตอบแทนการทำงานถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ในการจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้การทำงานมีผลงานที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ก็ยังเป็นปัจจัยประการแรกที่ทำให้คนตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

โดยหลักการแล้วตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 89 กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดจำนวนค่าตอบแทนในการทำงานที่จะจ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนได้ตามที่นายจ้างจะเห็นว่าเหมาะสมแก่ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เหมาะสมแก่ตลาดแรงงานและเหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถในการจ่ายของลูกจ้าง แต่นายจ้างจะกำหนดค่าจ้างที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวงแรงงาน มิได้ (วิระ อนุรักษ์มงคล, 2552:146) เป็นการแสดงให้เห็นว่ากิจการได้มีการจ่ายค่าตอบแทนขั้นต่ำเป็นไปตามเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด และการที่กิจการจ่ายผลตอบแทนตามเกณฑ์ปัจจัยใดก็ตาม จะส่งผลต่อการดึงดูดพนักงานให้บุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งส่งผลต่อการบริหารต้นทุน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญไม่แพ้ค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ นอกจากนี้ยังจะส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานแรงงานไทใหญ่ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ และสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 24 และ 24 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ 27.27 รองลงมาคือจ่าย ตามผลงาน จำนวน 18 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 20.45 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานแรงงานไทใหญ่ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 14 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 34.15

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานแรงงานไทใหญ่ตามผลงาน จำนวน 15 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 36.59 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน
แรงงานไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

การจ่ายค่าตอบแทน	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	10	24.39	14	34.15	24	27.27
ตามผลงาน	15	36.59	3	7.32	18	20.45
ตามประสบการณ์	1	2.44	7	17.07	8	9.09
ตามลักษณะงาน	4	9.76	10	24.39	14	15.91
สูงกว่าขั้นต่ำ	12	29.27	11	26.83	24	27.27

4.3.1.2 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (Paying)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานเป็นรายวัน จำนวน 54 กิจการ คิดเป็น ร้อยละ 65.85 รองลงมาคือจ่ายเป็นรายเดือน จำนวน 23 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 28.05

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานแรงงานไทใหญ่เป็นรายเดือน จำนวน 21 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 51.22

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานแรงงานไทใหญ่เป็นรายวัน จำนวน 37 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานแรงงานไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

รูปแบบการจ่าย	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
รายวัน	37	90.24	17	41.46	54	65.85
รายสัปดาห์	2	4.88	2	4.88	4	4.88
รายเดือน	2	4.88	21	51.22	23	28.05
ทุก ๆ 15 วัน	0	0.00	1	2.44	1	1.22
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.3.1.3 นโยบายด้านสวัสดิการ (Benefit Policy)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานแรงงานไทใหญ่เหมือนนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานทั่วไป จำนวน 77 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 93.90 ทั้งกิจการธุรกิจบริการและธุรกิจก่อสร้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของนโยบายด้านสวัสดิการจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

นโยบายด้านสวัสดิการ	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เหมือนแรงงานทั่วไป	38	92.68	39	95.12	77	93.90
ไม่เหมือนแรงงานทั่วไป	3	7.32	2	4.88	5	6.10
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.3.1.4 รูปแบบของสวัสดิการ (Incentive)

ตามทฤษฎีค่าเปรียบเทียบกับงานถือว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” การที่นายจ้างจะกำหนดค่าตอบแทนจะต้องวิเคราะห์และประเมินค่างานว่ามีความยากหรือง่ายเพียงใด ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความพึงพอใจให้แก่แรงงาน จากข้อความตอนหนึ่งของ ฉันทูพันธ์ เขจรนันท์ (2541:261) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ที่มีความสามารถและคุณสมบัติใกล้เคียงกันในการปฏิบัติงานสมควรต้องเท่าเทียมกัน (แรงงานไทใหญ่กับแรงงานทั่วไป) เพื่อไม่ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งขึ้นในองค์กร

ด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานแรงงานไทใหญ่เหมือนนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานทั่วไป จำนวน 77 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 93.90 ทั้งกิจการธุรกิจบริการและธุรกิจก่อสร้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานแรงงานไทใหญ่ในด้านที่พัก จำนวน 59 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 71.95 รองลงมาคือจัดให้บริการด้านอาหาร และรถรับส่ง จำนวน 34 กิจการ และ จำนวน 29 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 41.46 และ 35.37 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานแรงงานไทใหญ่ในด้านอาหาร และที่พัก จำนวน 29 กิจการ และ จำนวน 24 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 70.73 และ 58.54 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานแรงงานไทใหญ่ในด้านที่พัก และรถรับส่ง จำนวน 35 กิจการ และ จำนวน 28 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 85.37 และ 28.29 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน และร้อยละของการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

แรงงานไทใหญ่จําแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

สวัสดิการที่จัดให้	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อาหาร	5	12.20	29	70.73	34	41.46
ที่พัก	35	85.37	24	58.54	59	71.95
ชุดทำงาน	9	21.95	9	21.95	18	21.95
รถรับส่ง	28	68.29	1	2.44	29	35.37
ค่าใช้จ่ายในการต่ออายุงาน	4	9.76	6	14.63	10	12.20
วันหยุด	1	2.44	0	0.00	1	1.22
ค่าล่วงเวลา	1	2.44	0	0.00	1	1.22
ค่าน้ำค่าไฟ	1	2.44	1	2.44	2	2.44
ค่ารักษาพยาบาล	1	2.44	3	7.32	4	4.88
โบนัส/ค่าหิปล	1	2.44	1	2.44	2	2.44

4.3.2 สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลให้แรงงานพึงพอใจ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรมนั้น คณะผู้วิจัยได้รวบรวมจากประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Policy) และ โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career Achievement) ดังต่อไปนี้

4.3.2.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Policy)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีนโยบายการบริหารแรงงานไทใหญ่เหมือนกับการบริหารแรงงานทั่วไป จำนวน 78 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 95.12 และมีเพียง 4 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 4.88 ที่มีนโยบายการบริหารแรงงานไทใหญ่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและร้อยละนโยบายของการบริหารแรงงานไทใหญ่ จำแนก
ตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

นโยบายการบริหาร แรงงานไทใหญ่	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
แตกต่างกับแรงงานทั่วไป	3	7.32	1	2.44	4	4.88
เหมือนกับแรงงานทั่วไป	38	92.68	40	97.56	78	95.12
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.3.2.2 โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career Achievement)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นิยมว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ในตำแหน่งสูงสุดคือพนักงาน
จำนวน 74 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 90.24 และมีจำนวน 6 กิจการ ที่ได้ว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่
ในตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

แสดงให้เห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ ในอุตสาหกรรม
ก่อสร้าง และธุรกิจบริการนั้นมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะถูกว่าจ้างในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการที่ไม่
เน้นความรู้และทักษะมากนัก แต่หากบุคคลนั้นมีความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะทำให้
มีโอกาสในการก้าวหน้าในงานมากกว่าผู้อื่น ถึงแม้ว่านโยบายการบริหารงานแรงงานไทใหญ่
และแรงงานทั่วไปในอุตสาหกรรมทั้ง 2 นั้นไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ประกอบการยังนิยมว่าจ้างแรงงาน
ไทใหญ่อยู่เฉพาะในตำแหน่งพนักงานทั่วไปเท่านั้น

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของตำแหน่งสูงสุดของพนักงานแรงงานไทใหญ่
ที่กิจการได้ว่าจ้างจำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

ตำแหน่งสูงสุด	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
หัวหน้างาน	3	7.32	3	7.32	6	7.32
พนักงาน	37	90.24	37	90.24	74	90.24
อื่นๆ(ช่าง)	1	2.44	1	2.44	2	2.44
รวม	41	100.00	41	100.00	82	100.00

4.4 ปัญหาและอุปสรรคของการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคของการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง และธุรกิจบริการที่ได้ขึ้นทะเบียนว่าจ้างแรงงานไทใหญ่ไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่จากกลุ่มตัวอย่างและนักวิชาการ ได้นำเสนอประเด็นปัญหาและอุปสรรค ดังแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

4.4.1 ปัญหาและอุปสรรค

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 49 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 59.76 แต่หากพิจารณาเฉพาะกิจการที่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่พนักงานแรงงานไทใหญ่เปลี่ยนงานเข้าออกอยู่ตลอดเวลา จำนวน 15 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 18.29 รองลงมาคือปัญหาการขึ้นทะเบียนและการคุยโทรศัพท์ระหว่างการทำงาน จำนวน 7 และ 6 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 8.54 และ 7.32 ตามลำดับ

กิจการธุรกิจบริการส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 30 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 73.17 แต่หากพิจารณาเฉพาะกิจการที่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นปัญหาการคุยโทรศัพท์ระหว่างการทำงาน จำนวน 6 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 14.63

กิจการธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ จำนวน 19 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 6.34 แต่หากพิจารณาเฉพาะกิจการที่มีปัญหาในการว่าจ้างพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่พนักงานแรงงานไทใหญ่เปลี่ยนงานเข้าออกอยู่ตลอดเวลา จำนวน 13 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 31.71 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการว่าจ้าง

พนักงานแรงงานไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

ปัญหาและอุปสรรค	ก่อสร้าง		บริการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
การขึ้นทะเบียน	6	14.63	1	2.43	7	8.54
การเปลี่ยนงาน	13	31.71	2	4.87	15	18.29
การสื่อสาร	2	4.88	2	4.87	4	4.88
คุยโทรศัพท์	0	0.00	6	14.63	6	7.32
ประพาศติศัลยกรรม	1	2.44	0	0	1	1.22
ไม่มีปัญหา	19	46.34	30	73.17	49	59.76
รวม	41	100.00	41	100	82	100.00

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ

4.5.1. ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่

ในปัจจุบันนี้ ระบบการบริหารแรงงานไทใหญ่ของอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ กระบวนการในประเด็นเรื่องการวิเคราะห์งาน การสรรหาคัดเลือก การประเมินผลงาน และการพัฒนาแรงงานสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.5.1.1 การทดสอบสมมติฐานในประเด็นเรื่องการวิเคราะห์งาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องกระบวนการวิเคราะห์งานตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องประกอบด้วยการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร และการวิเคราะห์ปริมาณงาน กับข้อมูลที่ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการเลือกปฏิบัติในกระบวนการวิเคราะห์งานก่อนการพิจารณาสรรหาคัดเลือกพนักงานแรงงานไทใหญ่แล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีกระบวนการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่มีกรวิเคราะห์

ปริมาณงานคิดเป็นร้อยละ 81.71 และ 68.29 จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการไม่ได้มีการวิเคราะห์งานสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน และร้อยละของกระบวนการวิเคราะห์งานจำแนกตาม

จำนวนของธุรกิจที่มีกระบวนการและไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องกับ
หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการวิเคราะห์งาน	ไม่มีกระบวนการ		มีกระบวนการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กำหนดคุณสมบัติเป็นลาย ลักษณ์อักษร	67	81.71	15	18.29	82	100.00
วิเคราะห์ปริมาณงาน	56	68.29	26	31.71	82	100.00

4.5.1.2 การทดสอบสมมติฐานในประเด็นเรื่องการสรรหาคัดเลือก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องการสรรหาคัดเลือกตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องประกอบด้วยการใช้ใบสมัคร การใช้คำยืนยันจากผู้เชื่อถือ มีกระบวนการสัมภาษณ์ มีกระบวนการสอบข้อเขียน มีการตรวจสอบสุขภาพ มีกระบวนการทดลองงาน และมีการตรวจสอบประวัติ กับข้อมูลที่ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการเลือกปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือกพนักงานแรงงานไทใหญ่แล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการใช้ใบสมัคร ไม่ใช้คำยืนยันจากผู้เชื่อถือ ไม่มีกระบวนการสอบข้อเขียน ไม่มีกระบวนการทดลองงาน อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกใช้การสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพ และการตรวจสอบประวัติ คิดเป็นร้อยละ 71.95 92.68 และ 58.54 ตามลำดับเหตุผลเพราะธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการจำเป็นต้องปฏิบัติตามกระบวนการของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการดังกล่าวมากเป็นพิเศษ จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการไม่ได้มีการสรรหาคัดเลือกสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน และร้อยละของกระบวนการคัดเลือกจำแนกตามธุรกิจที่มี
กระบวนการและไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

การคัดเลือก	ไม่ใช่กระบวนการคัดเลือก		ใช้กระบวนการคัดเลือก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้ใบสมัคร	67	81.75	15	18.29	82	100.00
ใช้คำยืนยันจากผู้เชื่อถือ	64	78.05	18	21.95	82	100.00
มีกระบวนการสัมภาษณ์	23	28.05	59	71.95	82	100.00
มีกระบวนการสอบข้อเขียน	77	93.90	5	6.10	82	100.00
มีการตรวจสอบสุขภาพ	6	7.32	76	92.68	82	100.00
มีกระบวนการทดลองงาน	58	70.73	24	29.27	82	100.00
มีการตรวจสอบประวัติ	34	41.46	48	58.54	82	100.00

4.5.1.3 การทดสอบสมมติฐานในประเด็นเรื่องการประเมินผลงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องการประเมินผลงานตามหลักการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ต้องประกอบด้วย การประเมินตามรอบเวลา การบันทึกผลการปฏิบัติงาน การ
กำหนดให้หัวหน้าประเมิน การนำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน การนำผลการประเมินมา
พัฒนาฝีมือ การนำผลการประเมินส่งเสริมความก้าวหน้า และการชี้แจงผลการประเมิน กับข้อมูลที่
ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการเลือกปฏิบัติในการประเมินผลงานพนักงานแรงงานไทใหญ่แล้ว
พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงาน ไม่มีการกำหนดให้พนักงานประเมิน
ตนเอง ไม่นำผลการประเมินมาพัฒนาฝีมือ ไม่ได้นำผลการประเมินมาส่งเสริมความก้าวหน้า คิด
เป็นร้อยละ 13.41 19.51 39.02 และ 34.15 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการยัง
ได้ใช้กระบวนการประเมินผลงานพนักงานแรงงานไทใหญ่โดยกำหนดให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมิน มี
การนำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน และมีการชี้แจงผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 82.93
95.12 และ 90.24 ตามลำดับ จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการไม่ได้มีการประเมินผล
งานกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนและร้อยละของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน
 แรงงานไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจที่มีกระบวนการและไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องกับ
 หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการประเมิน	ไม่มีจำนวน		มีจำนวน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการประเมินตามรอบเวลา	36	43.90	46	56.10	82	100.00
มีการบันทึกผลการปฏิบัติงาน	71	86.59	11	13.41	82	100.00
กำหนดให้หัวหน้าประเมิน	14	17.07	68	82.93	82	100.00
กำหนดให้พนักงานประเมิน	66	80.49	16	19.51	82	100.00
นำผลการประเมินมาเพิ่มค่าตอบแทน	4	4.88	78	95.12	82	100.00
นำผลการประเมินมาพัฒนาฝีมือ	50	60.98	32	39.02	82	100.00
นำผลการประเมินส่งเสริม ความก้าวหน้า	54	65.85	28	34.15	82	100.00
ชี้แจงผลการประเมิน	8	9.76	74	90.24	82	100.00

4.5.1.4 การทดสอบสมมติฐานในประเด็นเรื่องการพัฒนาแรงงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องการพัฒนาแรงงานตามหลักการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ต้องประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การมีพี่เลี้ยงสอนงาน การส่งไปอบรมปฏิบัติงาน
 และการอบรมภาษาไทย กับข้อมูลที่ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการเลือกปฏิบัติในการพัฒนา
 แรงงานพนักงานแรงงานไทใหญ่แล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการปฐมนิเทศงาน ไม่มีการ
 ส่งไปอบรมปฏิบัติงาน และไม่มีการอบรมภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 51.22 73.17 และ 81.71
 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการยังได้ใช้กระบวนการพัฒนาแรงงาน
 พนักงานแรงงานไทใหญ่โดยกำหนดให้มีพี่เลี้ยงสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 64.63 จึงแสดงผลได้ว่า
 ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการไม่ได้มีการประเมินผลงานกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดัง
 แสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน และร้อยละสรุปของกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานแรงงาน
 ไทใหญ่จำแนกตามธุรกิจที่มีกระบวนการและไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องกับ
 หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมและ พัฒนา	ไม่มีการฝึกอบรมและพัฒนา		มีการฝึกอบรมและ พัฒนา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการปฐมนิเทศ	42	51.22	39	47.56	82	100.00
มีพี่เลี้ยงสอนงาน	29	35.37	53	64.63	82	100.00
มีการส่งไปอบรม ปฏิบัติงาน	60	73.17	22	26.83	82	100.00
มีอบรมภาษาไทย	67	81.71	15	18.29	82	100.00

ผลข้อมูลจากการสำรวจ โดยคณะวิจัย พบข้อมูลที่ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อแรกที่ว่า ระบบ
 การบริหารแรงงานไทใหญ่ของอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีกระบวนการในประเด็นการ
 บริหารไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องการวิเคราะห์งาน การสรรหา
 บุคลากร การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ดังจะเห็นได้ว่ามีเพียง 1
 กิจกรรมที่เป็นธุรกิจบริการ จากทั้งหมด 82 กิจกรรมที่มีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม
 หลักการบริหาร โดยส่วนใหญ่ไม่ใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
 และธุรกิจบริการ คิดเป็นร้อยละ 97.56 และ 85.37 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนและร้อยละเปรียบเทียบกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จำแนกตามธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ก่อสร้าง		บริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ครบทุกกระบวนการ	0	0.00	1	2.44
ใช้ครบ 5 กระบวนการ	0	0.00	2	4.88
ใช้ครบ 4 กระบวนการ	1	2.44	3	7.32
ใช้ไม่ครบกระบวนการ	40	97.56	35	85.37
รวม	41	100.00	41	100.00

4.5.2 สภาพการทำงาน

แรงงานไทใหญ่ได้รับการดูแลในเรื่องสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งในสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง และสภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม เช่น นโยบายการบริหารที่ได้รับความเท่าเทียมกันกับแรงงานกลุ่มอื่น การได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานอื่น เป็นต้น

4.5.2.1 สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม

สภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรมของการบริหารแรงงานไทใหญ่ได้แสดงข้อมูลโดยแบ่งออกได้เป็น 5 ประเด็น ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน รูปแบบการจ่าย นโยบายด้านสวัสดิการ และรูปแบบของสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

4.5.2.1.1 การจ่ายค่าตอบแทน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำ และสูงกว่าขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ 27.27 รองลงมาคือการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน คิดเป็นร้อยละ 20.45 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและร้อยละของการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานแรงงานไทใหญ่
จำแนกตามธุรกิจที่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้อง
กับความเหมาะสมของสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม

การจ่ายค่าตอบแทน	ไม่มีการจ่าย		มีการจ่ายค่าตอบแทน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	58	72.73	24	27.27	82	100.00
ตามผลงาน	64	79.55	18	20.45	82	100.00
ตามประสบการณ์	74	90.91	8	9.09	82	100.00
ตามลักษณะงาน	68	84.09	14	15.91	82	100.00
สูงกว่าขั้นต่ำ	58	72.73	24	27.27	82	100.00

4.5.2.1.2 รูปแบบการจ่าย

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นความเหมาะสมของรูปแบบการจ่ายตอบแทนของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน คิดเป็นร้อยละ 65.85 รองลงมาคือการจ่ายแบบรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 28.05 โดยส่วนใหญ่ไม่มีการจ่ายแบบทุก ๆ 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 98.78 แสดงได้ว่าพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนตามการทำงานเป็นรายวัน เป็นการสร้างรายได้ที่แน่นอนในทันทีที่ได้ทำงานแล้วเสร็จในแต่ละวัน มีเพียงบางส่วนที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวได้ จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมในการทำงานเป็นรายวัน ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน และร้อยละของรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนจำแนกตาม

ธุรกิจที่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับ
ความเหมาะสมของสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม

รูปแบบการจ่าย	ไม่มีการจ่าย		มีการจ่าย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	28	34.15	54	65.85	82	100.00
รายสัปดาห์	78	95.12	4	4.88	82	100.00
รายเดือน	59	71.95	23	28.05	82	100.00
ทุก ๆ 15 วัน	81	98.78	1	1.22	82	100.00

4.5.2.1.3 นโยบายด้านสวัสดิการ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นความเหมาะสมของนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานแรงงานไทใหญ่ของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีนโยบายด้านสวัสดิการเหมือนแรงงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 93.90 มีเพียงร้อยละ 6.10 ที่มีนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงานแรงงานไทใหญ่ไม่เหมือนแรงงานทั่วไป แสดงได้ว่าพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ได้ประโยชน์จากนโยบายด้านสวัสดิการไม่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจ

ก่อสร้างและธุรกิจบริการมีนโยบายด้านสวัสดิการเหมาะสมเหมือนกับพนักงานแรงงานทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 4.17 ในหน้าที่ 35

4.5.2.1.4 รูปแบบของสวัสดิการ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นความเหมาะสมของรูปแบบของสวัสดิการของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีรูปแบบของสวัสดิการเพิ่มในเรื่องที่พัก คิดเป็นร้อยละ 71.95 รองลงมาคือสวัสดิการเรื่องอาหาร รถรับส่ง ชุดทำงาน และค่าใช้จ่ายในการต่ออายุงาน คิดเป็นร้อยละ 41.46 35.37 21.95 และ 12.20 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสวัสดิการเรื่องวันหยุด และค่าล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 98.78 และ 98.78 ตามลำดับ แสดงได้ว่าพนักงานแรงงานไทยใหญ่ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมในส่วนที่เหมาะสมนอกไปจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้วบางส่วน จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการมีรูปแบบของสวัสดิการเหมาะสมในการทำงานบางส่วน ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวน และร้อยละของรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

จำแนกตามธุรกิจที่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีการจ่ายค่าตอบแทน
สอดคล้องกับความเหมาะสมของสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม

สวัสดิการที่จัดให้	ไม่มีสวัสดิการ		มีสวัสดิการ		รวม	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อาหาร	48	58.54	34	41.46	82	100.00
ที่พัก	23	28.05	59	71.95	82	100.00
ชุดทำงาน	64	78.05	18	21.95	82	100.00
รถรับส่ง	53	64.63	29	35.37	82	100.00
ค่าใช้จ่ายในการต่ออายุงาน	72	87.80	10	12.20	82	100.00
วันหยุด	81	98.78	1	1.22	82	100.00
ค่าล่วงเวลา	81	98.78	1	1.22	82	100.00
ค่าน้ำค่าไฟ	80	97.56	2	2.44	82	100.00
ค่ารักษาพยาบาล	78	95.12	4	4.88	82	100.00
โบนัส/ค่าทิป	80	97.56	2	2.44	82	100.00

4.5.2.2 สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรม

สภาพการทำงานที่เป็นนามธรรมของการบริหารแรงงานไทใหญ่ได้แสดงข้อมูลโดยแบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และ ตำแหน่งสูงสุดของพนักงาน ดังต่อไปนี้

4.5.2.2.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานแรงงานไทใหญ่ของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่มีนโยบายการบริหารแรงงานไทใหญ่เหมือนกับแรงงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 95.12 มีเพียงร้อยละ 4.88 ที่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานแรงงานไทใหญ่ไม่เหมือนกับแรงงานทั่วไป แสดงได้ว่าพนักงานแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติไม่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เหมาะสมเหมือนกับพนักงานแรงงานทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 4.19 ในหน้าที่ 37

4.5.2.2.2 โอกาสความก้าวหน้าในงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานแรงงานไทใหญ่ของธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการ พบได้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่กำหนดตำแหน่งสูงสุดแก่พนักงานแรงงานไทใหญ่ในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 90.24 มีเพียงร้อยละ 7.32 ที่มีโอกาสได้ก้าวหน้าอยู่ในตำแหน่งสูงสุดโดยเป็นหัวหน้างาน เพราะนายจ้างยังเห็นว่าแรงงานไทใหญ่ส่วนใหญ่เหมาะสมที่จะเป็นพนักงาน ยกเว้นกรณีที่บุคคลนั้นมีประสบการณ์และ/หรือมีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น เป็นช่างฝีมือ เป็นพ่อครัว เป็นต้น จึงแสดงผลได้ว่าธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจบริการมีนโยบายสนับสนุนโอกาสการก้าวหน้าในงานน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.20 ในหน้าที่ 38