

การเปรียบเทียบผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

THE COMPARISON IN THE COMPENSATION FOR WORKERS BETWEEN THAI AND FOREIGN COMPANIES IN SADAO DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

อรวรรณ โส๊ะโอะ¹ และบุษกร ทาวนประสิทธิ์²

Orawan Soh-oh¹ and Bussagone Tavonprasith²

^{1,2}คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1,2}Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลตอบแทนและระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศ อย่างละ 200 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของวันหยุดบริษัทต่างประเทศมากกว่าบริษัทไทย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยวันหยุดเฉลี่ยของบริษัทต่างประเทศ 29.56 วัน/ปี และบริษัทไทย 23.74 วัน/ปี ในส่วนของระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทต่างประเทศมีระดับปัญหาและอุปสรรคที่น้อยกว่าบริษัทไทย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยค่าเฉลี่ยระดับปัญหาและอุปสรรคของบริษัทต่างประเทศ 1.55 ซึ่งอยู่ระดับน้อยที่สุดและบริษัทไทย 1.91 ซึ่งอยู่ระดับน้อย

คำสำคัญ: ผลตอบแทน บริษัทไทย บริษัทต่างประเทศ

Abstract

This study was aimed to compare the compensation and the level of compensation's problems for workers between Thai and Foreign companies in Sadao district, Songkhla province. The data were collected from 200 workers in each type of company. The study employed frequency, percentage, mean, standard deviation, and Independent Sample t-test to analyze the data. The results revealed that company types significantly provided different holiday to their workers. The means of holiday per year were 29.56 and 23.74 for the foreign and Thai company respectively. Average level of compensation's problems was foreign company less than Thai

company that was significance. The means of average level of compensation's problems for the foreign company was 1.55 that was least level and the Thai company was 1.91 that was less level.

Keywords: Compensation, Thai company, Foreign company

บทนำ

การลงทุนของประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรอันเนื่องมาจากประเทศมีพื้นที่และประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ได้แก่ ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง อ้อย เป็นต้น จึงทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยการเพิ่มการลงทุนทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการลงทุนจากต่างประเทศนั้นก็เป็นการเปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างประเทศเข้ามาตั้งกิจการ เปิดสาขา หรือเป็นการลงทุนร่วม นอกจากนี้รัฐบาลพยายามจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ความพร้อมและอำนวยความสะดวกให้กับนักลงทุน ซึ่งการลงทุนจากต่างประเทศนอกจากจะนำเงินทุนไหลเข้าเพื่อลงทุนในประเทศไทยแล้ว ยังทำให้มีการถ่ายทอดและนำเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามา เพื่อพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และทำให้เกิดการจ้างงานซึ่งส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ประเทศที่เข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทย พ.ศ. 2556 ได้แก่ ญี่ปุ่น 1,467 ราย สิงคโปร์ 542 ราย ฮองกง 194 ราย เยอรมนี 194 ราย เนเธอร์แลนด์ 160 ราย ฝรั่งเศส 128 ราย สาธารณรัฐเกาหลี 125 ราย สหราชอาณาจักร 122 ราย สหรัฐอเมริกา 106 ราย จีน 86 ราย ประเทศอื่นๆ 652 ราย (Department of Business Development, 2014)

สำหรับในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ติดกับประเทศมาเลเซีย ทำให้เป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญมากแห่งหนึ่งในภาคใต้ และการที่อำเภอสะเดาอยู่ติดกับชายแดนทำให้มีผู้สนใจที่จะเข้ามาลงทุน จึงทำให้มีโรงงานและบริษัทอยู่ในพื้นที่จำนวนมากซึ่งมีทั้งบริษัทที่มีผู้ประกอบการที่เป็นคนไทยและบริษัทที่มีผู้ประกอบการเป็นชาวต่างประเทศ โดยมีการจัดตั้งบริษัท

และโรงงานที่ทำการผลิตสินค้าแปรรูปทางการเกษตร ได้แก่ การแปรรูปยางพารา การแปรรูปอาหารทะเล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยการผลิตสำคัญอย่างหนึ่งของอุตสาหกรรมเหล่านี้คือ แรงงาน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เช่น พนักงานช่างหั่น พนักงานล้างทำความสะอาด พนักงานบรรจุ เป็นต้น และแรงงานกึ่งมีฝีมือ เช่น ช่างซ่อมบำรุง ช่างควบคุมเครื่องจักร พนักงานขับรถรับส่ง พนักงานธุรการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ที่สังกัดบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศอาจจะได้รับผลตอบแทนในด้านของเงินเดือน สวัสดิการ วันหยุด และสิทธิในการลาแตกต่างกัน ทั้งๆ ที่แรงงานทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ ส่งผลเสียต่อตัวแรงงานเองในเรื่องของการปรับตัว และส่งผลเสียต่อบริษัทในเรื่องของการรับสมัครและการสอนงานให้กับพนักงานใหม่

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น การศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ ในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของผลตอบแทนและระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศว่ามีลักษณะแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น ได้นำไปพัฒนาระบบผลตอบแทนของแรงงาน โดยการออกกฎเกณฑ์และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับผลตอบแทนของแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม และสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับแรงงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมและเศรษฐกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลตอบแทนของแรงงาน ได้แก่ เงินเดือน สิทธิในการลาหยุด และวันหยุดของบริษัทต่างประเทศมากกว่าบริษัทไทย
2. ปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทต่างประเทศมีปัญหาน้อยกว่าบริษัทไทย

การทบทวนวรรณกรรม

เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย มีดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงงาน

Pitayanon (1996) ได้ให้ความหมายของแรงงาน หมายถึง การใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจหมายถึง คนในวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน หรืออาจหมายถึง จำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในระยะเวลาอันสั้นได้

Chasombat et al. (2003) ได้ให้นิยามของแรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังสติปัญญาตลอดถึงทักษะฝีมือหรือความสามารถของบุคคลที่เป็นกำลังแรงงาน ซึ่งจะให้บริการเพื่อการผลิตสินค้าและบริการได้ ซึ่งอาจวัดเป็นหน่วยของคนหรือเป็นหน่วยของเวลาที่ให้บริการก็ได้ ดังนั้น แรงงาน หมายถึง ผู้ทำงานโดยได้รับผลตอบแทนในรูปค่าจ้างเท่านั้น และไม่รวมถึงผู้ที่มีส่วนในการผลิตอื่นๆ เช่น ผู้ทำงานส่วนตัวและนักวิชาชีพทั้งหลาย ดังนั้น แรงงานจะได้แก่ บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้คนอื่นหรือองค์การในธุรกิจและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักจะเป็นบุคคลที่รายได้ต่ำ

ตลาดแรงงาน คือ แหล่งที่นายจ้างและแรงงานจะ

พบกัน เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงานและคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน หรือตลาดแรงงานคือ อุปสงค์แรงงานหรือฝ่ายนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานและอุปทานของแรงงาน หรือฝ่ายลูกจ้าง/คนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ซึ่งตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือหรือทักษะของแรงงานแต่ละประเภท

ความหมายเกี่ยวกับผลตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนประกอบด้วยค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน ค่าจูงใจ (Wage Incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์การ (Office of the Civil Service Commission, 2016)

เงินเดือนหรือค่าจ้าง คือ ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับในฐานะปัจจัยการผลิตที่มีส่วนร่วมอยู่ในการผลิต โดยอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด (Chutiwong, 2005)

สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานให้กับองค์การ สวัสดิการนี้อาจใช้ในรูปแบบค่าอื่น เช่น สิ่งตอบแทนทางอ้อมที่มีลักษณะนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้ Kasemsin (1983) สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทน

ในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น Chowarit (1984) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมอันสมควร และความรู้ที่จะนำมาเลี้ยงชีพโดยสุจริต หรือ Hiruntho (1998) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดีไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด นอกจากนั้น Ruechai (2000) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่มซึ่งจำแนกอย่างกว้าง 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์แรงงาน

Pitayanon (1996) นักเศรษฐศาสตร์แรงงาน มีความเห็นว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานมีผลกระทบต่อราคาค่าจ้าง ดังนั้น ในการกำหนดค่าจ้างต้องมีการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของตลาดแรงงานในแต่ละช่วงเวลา ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวเศรษฐศาสตร์แรงงาน ดังนี้

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ประสงค์จะทำงาน และยังไม่มีการทำจากนิยามจะเห็นได้ว่าอุปทานแรงงานในประเทศหนึ่งๆ นั้นขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรวัยทำงาน จำนวนชั่วโมง

ที่ประชากรวัยทำงานต้องการทำงาน จำนวนความพยายามที่พนักงานใช้ในการทำงาน และระดับของการฝึกอบรมทักษะในงาน การศึกษาในองค์ประกอบย่อยเหล่านี้จะพบว่า มีความสัมพันธ์กับการกำหนดค่าจ้าง เช่น ผู้ที่ประสงค์จะเป็นกำลังแรงงานต้องได้รับการจูงใจเป็นตัวเงิน และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสูงมักไม่ประสงค์จะเกษียณอายุเร็ว เป็นต้น โดยอุปทานแรงงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง นั่นคือ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น แรงงานมีความต้องการเสนอขายแรงงานมากขึ้น ตรงกันข้ามเมื่อค่าจ้างต่ำลง แรงงานมีความต้องการเสนอขายแรงงานลดลง

อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่างๆ กัน ทฤษฎีที่อธิบายอุปสงค์แรงงาน ได้แก่ ทฤษฎีผลผลิตทางหน่วยสุดท้ายของแรงงาน กล่าวคือ นายจ้างยังคงต้องการจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหน่วยสุดท้าย ซึ่งมูลค่าของผลผลิตที่ได้จากการจ้างงานเพิ่มขึ้นเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างนั่นเอง โดยอุปสงค์แรงงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าจ้าง นั่นคือ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานน้อยลง ตรงกันข้ามเมื่อค่าจ้างต่ำลง ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานมากขึ้น

คุณภาพของตลาดแรงงาน คือ ระดับที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน โดยจะได้ค่าจ้างดุลยภาพและปริมาณแรงงานดุลยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Jaiboon (2000) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงาน ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในโรงงานสิ่งทอ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนได้รับค่าจ้างในรูปแบบทั้งรายวันและรายเดือน โดยค่าจ้างรายวันที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับเฉลี่ยทุกโรงงานเป็นจำนวนเงิน 163 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นไปตามการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล แต่ความเหลื่อมล้ำที่พบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในเรื่องผลตอบแทนคือ แรงงานไทยได้รับเบี้ยขยันในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงาน

ต่างดาว สำหรับการวิเคราะห์ผลตอบแทนของแรงงาน พบว่า แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานและมีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและสูงกว่า จะมีความชำนาญในการปฏิบัติงานทำให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจะส่งผลต่อการรับค่าจ้างที่มากขึ้น อีกทั้งพบว่า แรงงานชายจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานหญิง ส่งผลให้แรงงานชายได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานหญิง

Phitsuwat (2010) ได้ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สังกัดแผนก รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Promsiri (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงในสถาบันเท็กซเตอ์อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในสถาบันเท็กซเตอ์อำเภอเมืองเชียงใหม่เป็นไปตามมาตรฐานการใช้แรงงานหญิงของไทยและสากลในระดับปานกลาง นอกจากนั้นลูกจ้างหญิงในสถาบันเท็กซเตอ์มีปัญหาจากการถูกละเมิดทางเพศ ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและการถูกบีบบังคับจากนายจ้างให้บริการลูกค้า แต่มีปัญหาในระดับไม่มากสำหรับความต้องการได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ลูกจ้างหญิงต้องการให้มีการเพิ่มเงินค่าแรงต่อชั่วโมงและกรณีทำงานในวันหยุด อีกทั้งการให้เพิ่มโอทีหรือโบนัส รวมถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้มีสถานที่สะอาดอากาศถ่ายเทได้สะดวก เสียงไม่ดัง และการจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การจัดให้มีการประกันภัยให้ลูกจ้าง

หญิงและด้านอื่นๆ ได้แก่ ให้ความยุติธรรมในการจ้างงาน

Sitthifong (2007) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่น และบริษัทไทย ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า บริษัททั้ง 3 ประเภทมีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารต่างกันก็จะมีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนั้นประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์การจัดสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 22.8

Rohathat (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า บริษัทจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายวันในอัตราต่ำสุดวันละ 110-120 บาท และอัตราสูงสุดที่จ่ายของบางบริษัทวันละ 131-150 บาท ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับนั้นพบว่า ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินโบนัส พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ แต่เบี้ยขยัน ค่ากะ และเงินรางวัลพิเศษนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความพึงพอใจ สำหรับด้านสวัสดิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาในครั้งนี้คือ ตัวแทนของแรงงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศ โดยกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างน้อย 385 ตัวอย่าง แต่ในการวิจัยผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยแบ่งเป็นบริษัทไทย 200 ตัวอย่าง จาก 4 บริษัท บริษัทละ 50 ตัวอย่าง

ได้แก่ บ. ถาวรอุตสาหกรรมยางพารา (1982) จำกัด บ. ทรัพย์มีลาเท็กซ์ จำกัด บ. สะเดา พี เอส รับเบอร์ จำกัด และ บ. เอส ที ลาเท็กซ์ จำกัด และบริษัทต่างประเทศ 200 ตัวอย่าง จาก 4 บริษัท บริษัทละ 50 ตัวอย่าง ได้แก่ บ. เซฟสกิน เมตติคอล แอนด์ ไฮเอนทิฟิก (ประเทศไทย) จำกัด บ. บริดจสโตน เนเชอรัล รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บ. ท็อปโกลฟ เมตติคอล (ไทยแลนด์) จำกัด และ บ. เซฟสกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบลักษณะผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศจะใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test และการเปรียบเทียบระดับปัญหาและอุปสรรคของลักษณะผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศจะใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) และการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานในบริษัทไทย และบริษัทต่างประเทศ

แรงงานที่ทำงานในบริษัทไทย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.3 อยู่ในช่วงอายุ 21-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0

รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 35.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 27.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ 41.0 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ที่ 4-6 คน ร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ จำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน ร้อยละ 30.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 31.5

สำหรับแรงงานที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.5 อยู่ในช่วงอายุ 21-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 32.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.0 แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 28.5 โดยมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน ร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ จำนวนสมาชิก 1-3 คน ร้อยละ 22.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 20.0

ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ

ผลตอบแทน	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
เงินเดือน (บาท/เดือน)	บริษัทไทย	200	11,955.84	4,691.58	0.440	0.660
	บริษัทต่างประเทศ	200	12,139.42	3,579.90		
จำนวนวันลาหยุด (วัน/ปี)	บริษัทไทย	200	16.63	9.29	1.819	0.070
	บริษัทต่างประเทศ	200	18.35	9.55		
วันหยุด (วัน/ปี)	บริษัทไทย	200	23.74	14.44	3.563	0.000*
	บริษัทต่างประเทศ	200	29.56	18.03		

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน จำนวนวันลาหยุด และวันหยุด พบว่า แรงงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศ ได้แก่ วันหยุด จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า วันหยุดของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าแรงงานที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศมีวันหยุดมากกว่าบริษัทไทย โดยค่าเฉลี่ยของวันหยุดบริษัทต่างประเทศคือ 29.56 วัน/ปี ส่วนของบริษัทไทยคือ 23.74 วัน/ปี

สำหรับผลตอบแทนด้านอื่นๆ คือ เงินเดือนและจำนวนวันลาหยุด จะเห็นว่าค่าสถิติที่ได้มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า เงินเดือนและจำนวนวันลาหยุดของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ

จากตารางที่ 2 ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ โดยแสดงความถี่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายตามเกณฑ์ Likert และระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งมีผลการศึกษาดังนี้

ด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศทั้งโดยรวมและประเด็นย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งโดยรวมด้านเงินเดือนมีระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 และบริษัทต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

ด้านสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและ

อุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศทั้งโดยรวมและประเด็นย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นประเด็นย่อยเรื่อง อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอ และไม่มีช่องระบายอากาศ ซึ่งโดยรวมด้านสวัสดิการมีระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยของบริษัทไทยเท่ากับ 2.33 และบริษัทต่างประเทศเท่ากับ 1.88

ด้านสิทธิในการลาหยุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศทั้งโดยรวมและประเด็นย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งโดยรวมด้านสิทธิในการลาหยุดมีระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยของบริษัทไทยเท่ากับ 1.63 และบริษัทต่างประเทศเท่ากับ 1.45

ด้านวันหยุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศทั้งโดยรวมและประเด็นย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งโดยรวมด้านวันหยุดมีระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยของบริษัทไทยเท่ากับ 1.70 และบริษัทต่างประเทศเท่ากับ 1.45

สำหรับภาพรวมทุกด้าน ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานที่ทำงานในบริษัทไทยอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 และบริษัทต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.55

ตารางที่ 2 ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ

รายการ	บริษัท	ระดับปัญหาและอุปสรรค					(S.D.)	ความหมาย	p-Value
		1	2	3	4	5			
1. ด้านเงินเดือน	ไทย						1.99 (0.92)	less	.000*
	ตปท.						1.43 (0.61)	least	
1.1 นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา	ไทย	102	47	25	7	19	1.97 (1.28)	less	.000*
	ตปท.	139	40	12	6	3	1.49 (0.91)	least	
1.2 ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง โดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงหน้า	ไทย	113	34	23	20	10	1.95 (1.34)	less	.000*
	ตปท.	139	40	12	6	3	1.41 (0.82)	least	
1.3 ต้องทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่ม	ไทย	109	46	23	13	9	1.84 (1.14)	less	.000*
	ตปท.	159	24	12	3	2	1.33 (0.76)	least	
1.4 นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าทำโอที	ไทย	125	33	22	14	6	1.77 (1.14)	least	.000*
	ตปท.	158	22	15	4	1	1.34 (0.75)	least	
1.5 พนักงานไม่ได้รับเงินโบนัสจากการทำงาน	ไทย	96	38	28	19	19	2.19 (1.37)	less	.000*
	ตปท.	140	35	17	7	1	1.47 (0.83)	least	
1.6 พนักงานไม่ได้รับเงินชดเชยหลังเลิกจ้างงาน	ไทย	93	45	36	15	11	2.08 (1.22)	less	.000*
	ตปท.	147	30	19	3	1	1.41 (0.76)	least	
1.7 พนักงานไม่ได้รับเงินชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุ	ไทย	95	41	34	16	14	2.11 (1.29)	less	.000*
	ตปท.	137	30	27	4	2	1.53 (0.91)	least	
2. ด้านสวัสดิการ	ไทย						2.33 (0.83)	less	.000*
	ตปท.						1.88 (0.77)	less	
2.1 อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอ	ไทย	80	53	49	11	7	2.08 (1.13)	less	.081
	ตปท.	102	55	32	8	3	1.89 (1.04)	less	
2.2 น้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน	ไทย	63	61	50	15	11	2.31 (1.15)	less	.022*
	ตปท.	99	39	28	25	9	2.03 (1.24)	less	
2.3 มีแสงสว่างภายในโรงงานน้อยเกินไป	ไทย	80	59	42	12	7	2.06 (1.14)	less	.018*
	ตปท.	105	44	38	11	2	1.81 (1.00)	less	
2.4 ไม่มีช่องระบายอากาศ	ไทย	82	58	46	9	5	2.05 (1.05)	less	.051
	ตปท.	105	47	32	8	8	1.84 (1.09)	less	
2.5 พนักงานไม่มีการทำประกันชีวิตจากนายจ้าง	ไทย	82	44	34	30	10	2.30 (1.30)	less	.000*
	ตปท.	118	34	30	11	7	1.82 (1.17)	less	
2.6 ไม่มีประกันสังคม	ไทย	78	54	32	19	17	2.33 (1.31)	less	.000*
	ตปท.	146	23	22	6	3	1.49 (0.91)	least	
2.7 ไม่มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไทย	58	47	36	33	26	2.86 (1.47)	mid	.000*
	ตปท.	106	32	23	20	19	2.21 (1.47)	less	
2.8 รถรับส่งพนักงานมีไม่เพียงพอ	ไทย	67	38	34	33	28	2.69 (1.49)	mid	.000*
	ตปท.	109	34	21	20	16	2.14 (1.43)	less	
2.9 ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	ไทย	76	47	40	20	17	2.31 (1.30)	less	.000*
	ตปท.	130	24	23	13	10	1.75 (1.19)	least	

ตารางที่ 2 ระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศ (ต่อ)

รายการ	บริษัท	ระดับปัญหาและอุปสรรค					(S.D.)	ความหมาย	p-Value
		1	2	3	4	5			
3. ด้านสิทธิในการลาหยุด	ไทย						1.63 (1.00)	least	.035*
	ตปท.						1.45 (0.73)	least	
3.1 ต้องทำงานโดยไม่มีสิทธิที่จะลาหยุด	ไทย	124	44	22	8	2	1.63 (1.00)	least	.035*
	ตปท.	135	44	19	1	1	1.45 (0.73)	least	
3.2 การลาขึ้นตอนยุ่งยาก	ไทย	120	46	24	8	2	1.64 (0.99)	least	.034*
	ตปท.	133	48	17	1	1	1.44 (0.97)	least	
4. ด้านวันหยุด	ไทย						1.70 (0.96)	least	.004*
	ตปท.						1.45 (0.74)	least	
4.1 ต้องทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดสุดสัปดาห์	ไทย	117	41	25	10	7	1.76 (1.12)	least	.003*
	ตปท.	139	35	22	3	1	1.47 (0.83)	least	
4.2 ถูกบังคับให้ทำงานในวันหยุดทั้งที่ไม่อยากทำ	ไทย	124	43	22	7	4	1.64 (1.00)	least	.021*
	ตปท.	143	37	15	3	2	1.43 (0.80)	least	
รวม	ไทย						1.91 (0.77)	less	.000*
	ตปท.						1.55 (0.56)	least	

หมายเหตุ: 1. *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. กำหนดให้ 1 = ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด 2 = ปัญหาและอุปสรรคน้อย 3 = ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง 4 = ปัญหาและอุปสรรคมาก และ 5 = ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Likert Scale ดังนี้ 1.00-1.80 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด (least) 1.81-2.60 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อย (less) 2.61-3.40 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง (mid) 3.41-4.20 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมาก (more) และ 4.21-5.00 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด (most)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาผลตอบแทนของแรงงาน และระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศพบว่า มีเพียงเฉพาะวันหยุดที่ค่าเฉลี่ยของบริษัทต่างประเทศมากกว่าบริษัทไทย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ขณะที่เงินเดือนและจำนวนวันลาหยุดนั้นทั้งบริษัทไทยและบริษัทต่างประเทศมีลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากด้านวันหยุดนั้นกระทรวงแรงงานได้มีข้อกำหนดขั้นต่ำของวันหยุดประจำปีของประเทศไทยตามประกาศของภาครัฐบาล ซึ่งบริษัทที่เปิดดำเนินการในประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามสำหรับบริษัทต่างประเทศนั้น

อาจมีการเพิ่มวันหยุดตามสัญชาติของผู้ประกอบการด้วย ซึ่งส่วนใหญ่ในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จะเป็นสัญชาติมาเลเซียและสัญชาติจีน ดังนั้น จึงมีวันหยุดประจำชาติตนเองเพิ่มให้กับผู้ที่ทำงานในบริษัทนั้นด้วย

ในส่วนของระดับปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนของแรงงานในบริษัทต่างประเทศมีระดับปัญหาและอุปสรรคที่น้อยกว่าบริษัทไทย ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากในการลงทุนระหว่างประเทศนั้น ผู้ที่จะเข้ามาลงทุนได้ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรการอย่างเข้มงวดกว่านักลงทุนในประเทศ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จึงมีน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sitthifong (2007) ที่ว่าบริษัทต่างสัญชาติกัน และ

บริษัทที่มีรูปแบบการบริหารต่างกัน จะมีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะผลตอบแทนของแรงงานของบริษัทไทยกับบริษัทต่างประเทศในพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารของบริษัทไทยในพื้นที่ควรพิจารณาประเด็นเรื่องผลตอบแทนทั้งในส่วนของเงินเดือน จำนวนวันลาหยุด และโดยเฉพาะวันหยุดให้มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับบริษัทต่างประเทศในพื้นที่ นอกจากนั้น

ควรพิจารณาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของผลตอบแทนให้มีระดับปัญหาที่ลดลงใกล้เคียงกับบริษัทต่างประเทศซึ่งมีระดับปัญหาน้อยกว่า เพื่อลดปัญหาการย้ายงานของแรงงาน

2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรที่จะมีนโยบายให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของแรงงานและให้ความรู้แก่แรงงานในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานมีความรู้และความเข้าใจที่สามารถจะปกป้องสิทธิที่เป็นของตนได้

References

- Chasombat, P. et al. (2003). *Establishing metrics and models in the demand for labor in manufacturing sector*. Bangkok: Applied Economics. Faculty of Economics, Kasetsart University. [in Thai]
- Chowarit, S. (1984). *Social welfare: Evolution of Social Welfare*. Khon Kaen: Khon Kaen University. [in Thai]
- Chutiwong, N. (2005). *Principle of Economics 1: Microeconomics*. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing Company. [in Thai]
- Department of Business Development. (2014). *Data of Business*. Retrieved November 25, 2014, from <http://www.dbd.go.th> [in Thai]
- Hiruntho, U. (1998). *Principle of Human Resource Management*. Bangkok: Odean Store. [in Thai]
- Jaiboon, A. (2000). *Working status of Thai Workers and Migrant Workers of Textile Factories, Province*. Graduate School, Chiang Mai University. [in Thai]
- Kasemsin, S. (1983). *New plan in Human resource management*. Bangkok: Thaiwatthana Panich. [in Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2016). *Definition of Compensation*. Retrieved June 6, 2016, from <http://www.ocsc.go.th> [in Thai]
- Phitsuwan, K. (2010). *A Study on employ's satisfaction toward welfare service of Lanna agriculture Co, Ltd*. Master of Economics, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Pitayanon, S. (1996). *Labour Economics*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]

- Promsiri, P. (1999). *Employment condition and working condition of the female workers in entertainment establishments in Mueang Chiang Mai District*. Graduate School, Chiang Mai University. [in Thai]
- Rohathat, N. (1995). *Wages and benefits of employees in the parts company's electronic in Northern Industry*. Graduate School, Chiang Mai University. [in Thai]
- Ruechai, B. (2000). *Human Resource Management*. Bangkok: Praepittaya. [in Thai]
- Sitthifong, C. (2007). *Comparison of administrative styles and welfare system among American, Japanese and Thai companies in the Northern region industrial estate*. Master of Science, Chiang Mai University. [in Thai]



Name and Surname: Orawan Soh-oh
Highest Education: Bachelor degree in Economics, Thaksin University
University or Agency: Thaksin University
Field of Expertise: Labour economics
Address: Faculty of Economics and Business Administration,
 Thaksin University, Mueang, Songkhla



Name and Surname: Bussagone Tavonprasith
Highest Education: Master degree in Economics, Chiang Mai University
University or Agency: Thaksin University
Field of Expertise: Labour economics, money and banking,
 and development economics
Address: Faculty of Economics and Business Administration,
 Thaksin University, Mueang, Songkhla