

ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง
จังหวัดสงขลา

Factors Affecting Wages of Migrant Workers in Construction Industry of
Songkhla Province

เจษฎา นกน้อย^{1/*} วรรณภรณ์ บริพันธ์^{1/} กัญญาภัทร บูหมิต^{1/} และ สาทินี สุวิทย์พันธุ์วงศ์^{1/}
Chetsada Noknoi^{1/}, Wannaporn Boripunt^{1/}, Kanyapat Boomid^{1/} and Satinee Suwitphanwong^{1/}*

^{1/} สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

^{1/} Business Administration Department, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University,
Songkhla 90000, Thailand

*Corresponding author: cnoknoi@hotmail.com

(Received: 31 March 2016; Accepted :)

Abstract: This research aims to study the wages of migrant workers in the construction industry of Songkhla province. The sample used included 155 migrant workers. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using frequency, percentage, and regression analysis. The results showed that for the overall labor force, migrant workers were generally male, between 26 and 37 years old, educated for four to six years, married, employed as laborers, paid an average salary of 4,000–9,200 Baht per month, and having less than five years of work experience. Most migrant workers worked more than five days a week. The number of workers in each establishment was typically 10–30 people, with there being generally fewer than 10 migrant workers. Most migrant workers were at a 20–40% risk from work, and they never changed their work. The average wage of migrant workers was 9,796.97 Baht per month. Hypothesis testing revealed that the factors affecting the wages of migrant workers were age, marital status, position, work experience, working five days a week, and the frequency of quitting jobs. These six factors can explain the wages of migrant workers at 54.8 percent.

Keywords: Wages, migrant workers, construction industry

บทคัดย่อ: การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานต่างด้าว จำนวน 155 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-37 ปี จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา 4-6 ปี มีสถานภาพสมรส อยู่ในตำแหน่งคนงาน มีรายได้เฉลี่ย 4,000-9,200 บาทต่อเดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการ 10-30 คน และมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการน้อยกว่า 10 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานร้อยละ 20-40 และไม่เคยเปลี่ยนงาน แรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างเฉลี่ย 9,796.97 บาทต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน การทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และจำนวนครั้งที่ออกจากงาน โดยสามารถอธิบายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ 54.8

คำสำคัญ: ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าว อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง

คำนำ

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต และเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ เพราะหากแรงงานมีศักยภาพ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงานจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (talent) เข้าสู่องค์กร (เจษฎา, 2550) รวมถึงสามารถรักษานักวิชาการที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้ ในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการได้อย่างเป็นธรรมชาติ (เจษฎา, 2551)

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ประเทศไทยได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว จากเดิมที่เคยพึ่งพาผลิตผลทางการเกษตรเป็นหลัก ได้เปลี่ยนมาเป็นระบบ

เศรษฐกิจที่พึ่งพาผลิตผลอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว ทำให้เศรษฐกิจของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตนั้น ผู้ประกอบการแต่ละรายต้องสร้างความได้เปรียบในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีค่าจ้างไม่สูงเกินไป และมีฝีมือการผลิตที่ดีเป็นสำคัญ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน (ก้าจร, 2558) ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างตลาดแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อไทยมีสถานะเศรษฐกิจและการลงทุนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องทำให้ความต้องการใช้แรงงานทุกระดับสูงขึ้น ส่งผลให้แรงงานไทยมีโอกาสหางานที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงขึ้น งานที่เสี่ยง ยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบกับการทะลักเข้ามาของแรงงาน

ข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีแรงงานต่างด้าวในไทยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (ณัฐชานันท์, 2552)

จากสถิติ ณ เดือนตุลาคม 2556 พบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานโดยเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย จำนวน 1,211,104 คน และเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 23,391 คน โดยกว่าร้อยละ 80 เป็นแรงงานพม่า กัมพูชา ร้อยละ 15 และลาวอีกประมาณร้อยละ 5 (กระทรวงแรงงาน, 2557) ซึ่งทำงานที่คนไทยไม่ชอบทำหรืองานอันตราย จนอาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันกับแรงงานไทย เช่น การได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า การได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานที่น้อยกว่า หรือการถูกกีดกันจากการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา ในปี พ.ศ. 2556 มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติทั้งหมด 13,061 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 11,991 คน (ร้อยละ 91.81) สัญชาติลาว จำนวน 221 คน (ร้อยละ 1.69) และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 849 คน (ร้อยละ 6.50) แรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐต่อรัฐ (MOU) ทั้งหมด 4,366 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 2,212 คน (ร้อยละ 50.66) สัญชาติลาว จำนวน 390 คน (ร้อยละ 8.93) และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 1,764 คน (ร้อยละ 40.40) (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2557) อย่างไรก็ตามค่าจ้างของแรงงานดังกล่าวมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามประเภท

และขนาดของกิจการ โดยแรงงานต่างด้าวมักถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาค่าจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเลือกศึกษาอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ 90 อันจะเป็นพื้นฐานสู่การปรับปรุงค่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อความเท่าเทียมและเตรียมพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อุปกรณ์และวิธีการ

แหล่งข้อมูลในการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดจึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง โดยมีวิธีการดังนี้

1. การค้นคว้าเอกสาร (documentary research) โดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย

2. การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (field study) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) จากแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 17,427 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2557) กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 92% และระดับความคลาดเคลื่อน 8% ในการวิจัยนี้จึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน เพศ อายุ จำนวนปีที่ศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานของแรงงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับจำนวนวันทำงานต่อ สัปดาห์ จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ความเสี่ยงจาก การปฏิบัติงาน และจำนวนครั้งที่เคยออกจากการงาน

ลักษณะของคำตอบมีทั้งแบบให้เติมคำตอบและ แบบให้เลือกตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนาใช้ค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อ อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรม รับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลา

2. สถิติอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) และสร้างแบบจำลองเพื่อศึกษา ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดสงขลา จากแบบจำลองต่อไปนี้

$$W = f(\text{Sex, Age, Education, Status, Position, Experience, Workday, QThai, QMigrant, Risk, Quit})$$

จากแบบจำลองข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์สมการถดถอย (regression analysis) จึงได้สมการดังนี้

$$W = \alpha + \beta_1 (\text{Sex}) + \beta_2 (\text{Age}) + \beta_3 (\text{Education}) + \beta_4 (\text{Status}) + \beta_5 (\text{Position}) + \beta_6 (\text{Experience}) + \beta_7 (\text{Workday}) + \beta_8 (\text{QThai}) + \beta_9 (\text{QMigrant}) + \beta_{10} (\text{Risk}) + \beta_{11} (\text{Quit}) + e_i$$

โดยที่	W	=	ค่าจ้างแรงงาน (บาท/เดีอน)	Experience	=	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)
	Sex	=	เพศ	Workday	=	จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์
	Age	=	อายุ (ปี)	QThai	=	จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ (คน)
	Education	=	จำนวนปีที่ศึกษา	QMigrant	=	จำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ (คน)
	Status	=	สถานภาพสมรส	Risk	=	ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน
	Position	=	ตำแหน่ง	Quit	=	จำนวนครั้งที่เคยออกจากการงาน

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 37 ปี ส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่ได้รับการศึกษา 4 - 6 ปี มีสถานภาพสมรส และเป็นคนงาน มีรายได้เฉลี่ย 4,000 - 9,200 บาทต่อเดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวนแรงงานที่มีในสถานประกอบการคือ 10 - 30 คน โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการน้อยกว่า 10 คน มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอยู่ที่ร้อยละ 20 - 40 ของการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน

ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลา พบว่า แรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างโดยเฉลี่ย 9,796.97 บาทต่อเดือน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3,063.822 บาทต่อเดือน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และจำนวนครั้งที่ออกจากงาน ดังตารางที่ 1 ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุที่ใช้ในการพยากรณ์ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าจ้างแรงงานต่างด้าว} &= 6898.37 + 84.56 (\text{อายุ}) - 824.47 (\text{สถานภาพสมรส}) + \\ &5219.99 (\text{ตำแหน่งงาน}) - 111.24 (\text{ประสบการณ์ทำงาน}) - \\ &1365.76 (\text{จำนวนวันทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์}) + \\ &366.23 (\text{จำนวนครั้งที่ออกจากงาน}) \end{aligned}$$

ทั้งนี้จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเรียงจากความสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ตำแหน่งงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนวันทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวนครั้งที่ออก

จากงาน และสถานภาพสมรส ตามลำดับ โดยทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 54.8 ดังตารางที่ 2

Table 1 Regression coefficients of the wages of migrant workers

(n=155)

Regression coefficients	Unstandardized	Standardized	Beta	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error			
(Constant)	6898.368	859.253		8.028	0.000*
Sex	97.584	347.365	0.018	0.281	0.779
Age	84.555	19.961	0.318	4.236	0.000*
Education	73.224	65.253	0.073	1.122	0.264
Marital status	-824.466	383.120	-0.143	-2.152	0.033*
Position	5219.987	716.893	0.461	7.281	0.000*
Work experience	-111.242	38.163	-0.239	-2.915	0.004*
Work day per week					
3 days	-2281.332	2061.882	-0.073	-1.106	0.271
4 days	-732.234	690.636	-0.072	-1.060	0.291
5 days	-1365.759	405.896	-0.238	-3.365	0.001*
Number of workers in establishment	35.342	21.702	0.300	1.629	0.106
Number of migrant workers in establishment	-39.341	31.454	-0.223	-1.251	0.213
Risk from work					
<input type="checkbox"/> 20%	795.697	704.382	0.096	1.130	0.261
21-40%	357.864	593.339	0.064	0.603	0.548
41-60%	-478.507	578.998	-0.080	-0.826	0.410
61-80%	-337.896	739.650	-0.036	-0.457	0.649
Number of times of changing employer	366.234	138.823	0.192	2.638	0.009*

* Significant at the 0.05 level.

Table 2 Model summary of the wages of migrant workers

(n=155)

Predictor variables	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Wages of migrant workers	0.740	0.548	0.489	1885.829

วิจารณ์

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน การทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และจำนวนครั้งที่ออกจากงาน สอดคล้องกับ Gibson and Graham (1986) ที่กล่าวว่า อายุของแรงงานที่มาทำงานต่างประเทศจะมีช่วงจำกัด โดยทั่วไปมีอายุประมาณ 20 – 35 ปี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในประเทศผู้ส่งแรงงานที่จะต้องดูแลแรงงานเหล่านั้นก่อนอายุวัยทำงาน และหลังอายุวัยออกจากงาน ซึ่งเป็นช่วงเวลาดูแลค่อนข้างยาว ขณะที่ประเทศผู้รับแรงงานจะดูแลในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่แรงงานเหล่านั้นทำงานอยู่ ซึ่งวัยดังกล่าวแรงงานก็มักจะอยู่ในสภาพแข็งแรง ไม่จำเป็นต้องดูแลมากเหมือนขณะเป็นเด็กหรือผู้สูงอายุ ประกอบกับแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่มีครอบครัวติดตามมา จึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้าง และสอดคล้องกับผลการสำรวจพฤติกรรมกรรมการกำหนดค่าจ้างของผู้ประกอบการโดยธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งระบุว่าปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้ในการตัดสินใจกำหนดค่าจ้าง คือ ประสบการณ์ทำงาน (กรวิทย์ และ สุภัทร, 2556) ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ทำงานแสดงถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Lim, Mathis and Jackson, 2010) ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรและนายจ้างคาดหวัง ทั้งยังสอดคล้องกับตัวแบบของ Mincer (1974) ในทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital) ที่ระบุว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน เพราะตำแหน่งงานที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้มียาได้สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารค่าตอบแทน (เจษฎา, 2554) ทั้งนี้

สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงคือ หลักเพื่อความเสมอภาคในตลาดแรงงานตามอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 ซึ่งกำหนดให้ “จ่ายค่าจ้างเท่ากันในงานที่มีคุณภาพและลักษณะอย่างเดียวกัน ปริมาณที่เท่ากัน” (จุฬาลักษณ์ และ รสริน, 2556) ขณะที่ผลการศึกษาของ จิรพล (2546) พบว่า การขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน เป็นปัจจัยกำหนดค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามผู้สนใจสามารถศึกษาถึงความเกี่ยวพันของปัจจัยดังกล่าวกับค่าจ้างแรงงานต่างด้าวโดยการทำการวิจัยเพิ่มเติม ทั้งนี้จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรวจสอบพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างแรงงานต่างด้าวเรียงจากความสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ตำแหน่งงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนวันทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวนครั้งที่ออกจากงาน และสถานภาพสมรส ตามลำดับ โดยทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 54.8 ซึ่งหมายความว่ายังมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าวอีก ซึ่งต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมต่อไป

สรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน การทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และจำนวนครั้งที่ออกจากงาน โดยทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 54.8

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินแผ่นดิน มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

เอกสารอ้างอิง

กรวิทย์ ดันศรี และ สุภัทร ธนบดีภัทร. 2556. การเคลื่อนย้าย แรงงานหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท. ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น. 89 หน้า.

กระทรวงแรงงาน. 2557. ก.แรงงาน เผยข้อมูลแรงงานเดือนพฤศจิกายน 2556. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.mol.go.th/anonymouse/news/35096> (3 กรกฎาคม 2557).

กัจจว ตติยภควี. 2558. งานวิจัยกับการพัฒนาประเทศ. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต 3(1): 1-4.

จิรพล ภูมิภักดี. 2546. การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ. 105 หน้า.

จุฬาลักษณ์ นิมไชนันท์ และรสริน ไชยอนันต์กุล. 2556. การเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศในระดับภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 17(1): 43-71.

เจษฎา นกน้อย. 2550. การจัดการผู้มีความสามารถสูง: ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร. Chulalongkorn Review 19(74) : 43 - 57.

เจษฎา นกน้อย. 2551. การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ: ทางเลือกของการบริหารค่าตอบแทนในปัจจุบัน. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช 21(2): 5 - 21.

เจษฎา นกน้อย. 2554. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. 338 หน้า.

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. 2552. การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. 122 หน้า.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. 2557. รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา รายปี 2556 (มกราคม - ธันวาคม 2556). (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://songkhla.mol.go.th/node/7698> (2 กรกฎาคม 2557).

Gibson, K. and Graham, J. 1986. Situating migrants in theory: The case of Filipino migrant contract construction workers. *Capital and Class* 10(2): 130-149.

Lim, G. S., Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2010. *Human Resource Management: An Asia Edition*. Cengage Learning Asia Pte Ltd, Singapore. 592 p.

Mincer, J. A. 1974. Schooling, Experience and Earnings. *National Bureau of Economic Research*, New York. 167 p.

Yamane, T. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. Harper and Row, New York. 919 p.