

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ : กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะและภาวะการมีงานทำของผู้มีงานทำในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ(ปี 2540 - 2541)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มนายจ้างจำนวน 111 ชุดและกลุ่มลูกจ้างจำนวน 378 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 69.8 มีอายุในช่วง 25 - 34 ปี ร้อยละ 57.7 และระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 43.9 ระยะเวลาการทำงานในช่วงต่ำกว่า 5 ปี 1 วัน ร้อยละ 61.1 เคยทำงานในสถานประกอบการอื่นมาก่อน ร้อยละ 61.4 และไม่ใช่เป็นตำแหน่งงานเดิมที่เคยทำอยู่ ร้อยละ 58.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในธุรกิจสถาบันการเงิน ร้อยละ 29.9 สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่ำกว่า 100 คน ร้อยละ 73.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีความสามารถพิเศษ ร้อยละ 56.1 และเป็นลูกจ้างประเภทรายเดือนหรือประเภทประจำ ร้อยละ 91.0 ค่าจ้างหรือเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 36.8 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.1)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศชายร้อยละ 56.8 มีอายุในช่วง 35 - 44 ปี ร้อยละ 47.7 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.4 และดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นผู้จัดการ ร้อยละ 35.1 ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 5 ปี 1 วัน ร้อยละ 38.7 นายจ้างเคยทำงานในสถานประกอบการอื่นมาก่อนหรือประกอบกิจการอื่นมาก่อน ร้อยละ 76.6 และไม่ใช่เป็นตำแหน่งงานหรือกิจการเดิมที่เคยทำมา

ก่อน ร้อยละ 56.5 ประเภทธุรกิจเป็นธุรกิจโรงแรม ร้อยละ 36.9 สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่ำกว่า 100 คน ร้อยละ 65.8 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.2)

5.1.2 ลักษณะและภาวะการมีงานทำของผู้มีงานทำในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษาทั้งความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างถึงลักษณะและภาวะการมีงานทำของผู้มีงานทำในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทั้งลูกจ้างและนายจ้างต่างมีความเห็นว่าโดยรวมแล้วสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของผู้มีงานทำอยู่ในสถานะที่เหมือนเดิม (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4)

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงลักษณะและภาวะการมีงานทำในรายละเอียดแต่ละประเด็นแล้วพบว่า

1. สภาพการจ้างงานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นตรงกันว่ามีสภาพการจ้างงานที่ลดลงได้แก่ โบนัสหรือเงินพิเศษ จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างที่จ้าง
2. สภาพการทำงานและสภาพการจ้างงานที่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าลดลงได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในงาน สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต และสภาพคล่องทางการเงินของสถานประกอบการ
3. สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิมได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน วันทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ระยะเวลาการลาป่วย จำนวนวันลาที่ได้ออกใบรับรอง การตรงต่อเวลาในการจ่ายเงินค่าจ้าง/เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมการทำงาน การรักษาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย การใช้สาธารณูปโภคเช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับรู้ถึงผลการประกอบการ (ดูตารางที่ 4.3)
4. สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเพิ่มขึ้น ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิมได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาความปลอดภัยในสุขภาพและอนามัย การใช้สาธารณูปโภค การให้โอกาสลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ถึงผลการประกอบกิจการ (ดูตารางที่ 4.4)

5.1.3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ใน สถานประกอบการต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปเพียงใด ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเห็นด้วยอย่างมากว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงาน และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละอย่างแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด 3 อย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมากได้แก่ ทักษะฝีมือ ความชำนาญในงานที่ทำ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทำน้อยที่สุด 2 ปัจจัยคือ เพศ อายุ

ปัจจัยภายในองค์การ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของปัจจัยแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยทุกตัวมีผลอย่างมากต่อการกำหนดภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงาน โดยปัจจัยภายในองค์การที่มีผลสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ตำแหน่งงาน การยอมรับเงื่อนไขการจ้างที่ลดลง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ

ปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมที่กำหนดภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยแวดล้อมแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานมาก 3 อันดับแรกได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศมีผลต่อการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงาน การขาดสภาพคล่องของกิจการ สภาพปัญหาเศรษฐกิจที่ถดถอยของประเทศต่างๆ

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทำในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยคือ สภาพของดินฟ้าอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล การที่กิจการปรับปรุงระบบการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต หรือเครื่องจักรกลมากขึ้น

สำหรับปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.5)

ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างที่ทำงานอยู่ใน สถานประกอบการต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปเพียงใด ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างเห็นด้วยอย่างมากว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงาน และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละอย่างแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างมีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด 3 อย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมากได้แก่ ทักษะ

ฝีมือความชำนาญในงานที่ทำ ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่
ประสบการณ์ในการทำงาน

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการมีงานทำน้อยที่สุด 2 ปัจจัยคือ
เพศ ระดับการศึกษา

ปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างมีความเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มี
ผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงราย
ละเอียดของปัจจัยแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยทุกตัวมีผลอย่างมากต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของ
ผู้ใช้แรงงานโดยปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ
ตำแหน่งงาน ขนาดของกิจการ

สำหรับปัจจัยภายในองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการมีงานทำในระดับปานกลาง
2 ปัจจัยคือ ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน จำนวนชั่วโมงการทำงาน

ปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมที่
กำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยแวด
ล้อมแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานมาก 3 อันดับ
แรกได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศมีผลต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน คุณภาพ
ของสินค้าหรือคุณภาพการบริการ การขาดสภาพคล่องของกิจการ

สำหรับปัจจัยแวดล้อมที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการมีงานทำในระดับปานกลาง 3
ปัจจัยคือ สภาพของดินฟ้าอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล การที่กิจการปรับปรุงระบบการ
ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีการผลิต หรือเครื่องจักรกลมากขึ้น

สำหรับปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่การ
อนุญาตให้แรงงานแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.6)

5.1.4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทดสอบการทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อดังนี้

1. ลูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และ
ปัจจัยแวดล้อมต่าง มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการ
กำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ
ประเด็นของผลการทดสอบด้วยสถิติที่ ปรากฏว่าทุกประเด็นมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงาน

ทำของผู้ใช้แรงงาน ยกเว้นปัจจัยทางด้านเพศเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือความชำนาญในงานที่ทำ ความสามารถพิเศษ ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับค่าจ้างเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ว่าง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ปัจจัยภายในองค์กร

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นของผลการทดสอบด้วยสถิติที่ปรากฏว่าทุกประเด็นมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน ขนาดของกิจการ ลักษณะของงานที่ทำ ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การยอมรับเงื่อนไขการจ้างที่ลดลงล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ปัจจัยแวดล้อม

ในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างและนายจ้างโดยภาพรวมแล้วมีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นของผลการทดสอบด้วยสถิติที่ ทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่างมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.7 และตารางที่ 4.8)

2. นายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำของกำลังแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

มีค่าสถิติที่เท่ากับ 3.976 ประเด็น “ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง มีค่าสถิติที่เท่ากับ 1.984 ส่วนประเด็นอื่นๆ นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับไม่แตกต่างกัน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.9)

3. ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจมีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะการมีงานทำของกำลังแรงงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ “ความมั่นคงในงาน” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงลดลง ส่วนกลุ่มนายจ้างต่างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม “สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงลดลง ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิมเพิ่มขึ้น “การรักษาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิมเพิ่มขึ้น “การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิมเพิ่มขึ้น “การรับรู้ถึงผลของการประกอบ กิจการของสถานประกอบการของท่าน” กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิม ส่วนกลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิมเพิ่มขึ้น ส่วนประเด็นอื่นๆ นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำของพนักงานในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.10)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้เป็นลำดับดังนี้

5.2.1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้างและกลุ่มนายจ้าง

5.2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงานวัยหนุ่ม

สถานประกอบการไม่เกิน 5 ปี อีกทั้งยังเคยทำงานในสถานประกอบการอื่นมาก่อน และส่วนใหญ่ไม่มีความสามารถพิเศษ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานน้อย เช่นการทำงานโรงงานเย็บผ้า แต่ก็มีการบางประเภทที่ต้องการเช่น โรงแรม เป็นต้น

5.2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มนายจ้างพบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุอยู่ในช่วง 35 ปี - 44 ปี อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ ทำงานในกิจการขนาดเล็ก ซึ่งกิจการส่วนใหญ่ที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นกิจการที่อยู่ในรูปบริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด และกิจการบางส่วนที่ได้ศึกษาเป็นกิจการที่บริษัทจากกรุงเทพมหานครมาเปิดสาขาเพื่อบริการหรือขายสินค้า โดยกิจการเหล่านี้ส่วนใหญ่จ้างพนักงานไว้ไม่เกิน 100 คน ผู้บริหารของกิจการส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก จะเห็นได้จากมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการอยู่ในช่วง 5 ปี - 10 ปี อีกทั้งยังเคยทำงานในสถานประกอบการอื่นมาก่อน

5.2.2. ภาวะการมีงานทำในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่าภาวะการมีงานทำลดลงคือ ความรู้สึกมั่นคงในงาน, สภาพคล่องทางการเงินในสถานประกอบการ, สวัสดิการที่ได้รับ ใน ปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต, จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างที่จ้าง และโบนัสหรือเงินที่เพิ่มพิเศษที่ได้รับ ซึ่งประเด็นคำถามทั้ง 5 ประเด็นนั้น ลูกจ้างเห็นว่าลดลงเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้รายได้ของกิจการที่ลดลง กิจการจำเป็นต้องมีการบริหารให้ดีขึ้น เป็นสาเหตุให้สภาพคล่องทางการเงินลดลง ทำให้กิจการต้องตัดรายจ่ายบางอย่างลง เพื่อให้กิจการอยู่รอด จึงต้องมีการลดต้นทุนของกิจการเช่นการลดโบนัส ลดจำนวนพนักงานและสวัสดิการบางอย่างลง ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการว่าจ้างทำงานไว้โดยสรุปว่า ระดับการว่าจ้างทำงานจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์แรงงาน และระดับการว่าจ้างทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิต นั่นคือระดับของผลผลิตขึ้นอยู่กับระดับการว่าจ้างทำงานนั่นเอง (ดูในบทที่ 2) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการของนักทฤษฎีคลาสสิกอีกประการหนึ่งที่ว่า ณ ระดับผลผลิตที่การว่าจ้างทำงานเต็มทีนั้น ถ้ามีความต้องการรวมของระบบเศรษฐกิจมีน้อยกว่าระดับผลผลิต การผลิตจะต้องลดลงซึ่งทำให้การว่าจ้างทำงานต้องลดลงด้วย ส่วนประเด็นคำถามอื่นนั้นลูกจ้างมีความคิดเห็นว่าภาวะการมีงานทำเหมือนเดิมหรือไม่เปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากภาวะการทำงานบางอย่างไม่สามารถที่จะลดลงได้ตามต้องการ เนื่องจากมีข้อกำหนดหรือกฎหมายที่บังคับให้กิจการต้องมีสภาพการทำงานที่ดี เช่นต้องมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

และเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีความคิดเห็นว่า สภาพการจ้างงานเพิ่มขึ้น คือ การรับรู้ถึงผลของการประกอบ กิจการของสถานประกอบการของท่าน, การใช้สาธารณูปโภคเช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ในสถานประกอบการมีมาตรการเข้มงวดเพียงใด, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน เนื่องจากต้องประหยัดค่าใช้จ่ายของกิจการ และการมีส่วนร่วมและการรับรู้ถึงผลประกอบการนั้นนายจ้างได้ให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการเป็นภาระกระตุ้นและทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีความคิดเห็นว่า สภาพการจ้างงานที่ลดลง คือ การทำงานล่วงเวลา, โอกาสที่จะรับลูกจ้างเพิ่ม, จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างที่จ้าง และโบนัสหรือเงินที่เพิ่มพิเศษที่ได้รับ ในประเด็นคำถามทั้ง 4 ประเด็น นายจ้างเห็นว่าลดลงเนื่องจากกิจการต้องลดต้นทุนเพื่อให้กิจการอยู่รอด และต้นทุนส่วนหนึ่งที่สามารถลดลงได้คือ จำนวนพนักงาน โอกาสที่จะรับพนักงานเพิ่ม การทำงานล่วงเวลา และโบนัส ซึ่งในส่วนนี้จะไม่กระทบต่อผลผลิตหรือคุณภาพ แต่พนักงานจะต้องทำงานมากขึ้นเมื่อมีพนักงานบางส่วนออกไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ Brason (1981) ได้กล่าวไว้ว่าจำนวนการจ้างงานของตลาดจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนอุปสงค์ของแรงงานขึ้นอยู่กับความต้องการการจ้างงานของผู้จ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด ฉะนั้นอุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง ซึ่งหมายความว่าผู้ผลิตจะจ้างแรงงานเพื่อทำการผลิตจนถึงระดับที่ผลผลิตเพิ่มหน่วยสุดท้ายของแรงงานเท่ากับค่าจ้างที่แท้จริง การพิจารณาอุปสงค์แรงงานในแนวคิดนี้เห็นว่า ความต้องการแรงงานของผู้จ้างขึ้นอยู่กับว่า เขาต้องการขยายผลผลิตหรือไม่ นอกเหนือจากต้องคำนึงถึงค่าจ้างที่ต้องจ่าย

5.2.3. ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปเพียงใด ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างเห็นด้วยอย่างมากว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละอย่างแล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดที่มีผลต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก ได้แก่ ทักษะฝีมือความชำนาญในงานที่ทำ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างให้ความสำคัญแก่ทักษะฝีมือความชำนาญในงานที่ทำ อาจเนื่องมาจากในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำคนที่มีความชำนาญในงานที่ทำ ยังคงมี

งานทำอยู่ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอ้อทิพย์ ราษฎร์นิชม (2541) ที่ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นผลกระทบด้านบวก คือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และนายจ้างก็ได้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยนี้เช่นเดียวกับกลุ่มลูกจ้าง เนื่องจากคนงานที่มีทักษะฝีมือนั้นสามารถให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความต้องการกำลังคนหรือแรงงานที่ว่า คุณภาพของแรงงานได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การศึกษามีผลต่อความต้องการจ้างงานของคนเป็นอย่างมาก

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการมีงานทำน้อยที่สุดคือ เพศ ลูกจ้างให้ความสำคัญน้อยที่สุด เนื่องจากเพศของพนักงานจะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผลผลิตหรือบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพิทย์ มีมาก (2539) ที่ว่าตำแหน่งส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ แต่ในขณะที่วิเคราะห์ผลการศึกษาที่ขัดแย้งกับแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความต้องการกำลังคน ที่กล่าวข้างต้นว่าเพศเป็นตัวกำหนดความต้องการของกำลังคนในสถานประกอบการ บางแห่งมีการกำหนดเฉพาะเพศหญิงหรือชาย

ปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างมีความเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของปัจจัยแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยทุกตัวมีผลอย่างมากต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานโดยปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลสูงสุดได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ตำแหน่งงาน ลูกจ้างให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ที่ทำมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ทำอยู่ นั้นมีความเฉพาะเจาะจงที่ต้องการใช้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับลักษณะของงาน ส่วนนายจ้างก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เช่นกัน เนื่องจากนายจ้างจำเป็นต้องจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานนั้น และอีกทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมอีกด้วย

ปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างมีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมที่กำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยแวดล้อมแต่ละอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานมากที่สุดได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศมีผลต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำในประเทศมีผลต่อการมีงานทำของคนมาก เนื่องจากหากกิจการไม่สามารถที่จะขายสินค้าหรือบริการได้ทำให้กิจการนั้นต้องลดต้นทุนลงส่วนหนึ่ง นั่นอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องลดจำนวนพนักงานลงได้ ส่วนนายจ้างก็เห็นด้วยเช่นกัน เนื่องจากปัจจัยนี้มีผลต่อความมั่นคงของกิจการที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการต่อไปได้ แล้วยังส่งผลกระทบต่อจ้างแรงงานที่มีอยู่ด้วยเพื่อทำให้กิจการสามารถอยู่ต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยว

ปัจจัยกำหนดความต้องการกำลังคนหรือการจ้างงานที่ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีผลต่อการจ้างงาน

สำหรับปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้ ถูกจ้างได้ให้ความสำคัญของประเทศนี้น้อยมาก นายจ้างได้ให้ความสำคัญของประเทศนี้น้อยมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาตีวเรณ เลอะวิติ (2541) ที่ว่าถูกจ้างเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแข่งขันคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ และเมื่ออยู่ในภาพรวมแล้วทั้งถูกจ้างและนายจ้างได้ให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่ปัจจัยทักษะฝีมือในงานที่ทำ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดแก่ปัจจัยการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้

5.2.4. ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทดสอบการทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อดังนี้

4.1 ถูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างเห็นว่า โดยภาพรวมด้วยว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน ยกเว้นปัจจัยทางด้านเพศเพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือความชำนาญในงานที่ทำ ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับค่าจ้างเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ว่าง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ปัจจัยภายในองค์กร

ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างเห็นว่า โดยภาพรวมแล้วเห็นด้วยว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นปรากฏว่า ทุกประเด็นมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในองค์กรได้แก่ ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน ขนาด

ของกิจการ ลักษณะของงานที่ทำ ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การยอมรับเงื่อนไขการจ้างที่ลดลงล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

ปัจจัยแวดล้อม

ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง โดยภาพรวมแล้วเห็นด้วยว่า ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ลูกจ้างและนายจ้างเห็นด้วยว่ามีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายในประเทศ การที่กิจการปรับปรุงระบบการผลิตโดยใช้เทคโนโลยี คุณภาพของสินค้าที่ผลิตหรือคุณภาพการบริการ ภาวะการแข่งขันของตลาดต่างประเทศ สภาพปัญหาเศรษฐกิจที่ถดถอยในประเทศต่างๆ การขาดสภาพคล่องของกิจการ และระบบการกระจายข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

2. ประเด็นที่ลูกจ้างและนายจ้างไม่เห็นด้วยว่ามีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ ของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ สภาพของดินฟ้าอากาศ การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศได้

3. ประเด็นที่ลูกจ้างและนายจ้างไม่เห็นด้วยว่ามีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ ของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วสามารถสรุปได้ว่าทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อมต่างมีผลต่อการกำหนดภาวะการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีต่างๆ ในการจ้างงาน นั่นคือการจ้างงานหรือการทำงานไม่ได้พิจารณาจากปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่ยังพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ อีก และในงานวิจัยนี้พบว่าในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำปัจจัยที่ต้องพิจารณาอันดับแรกในคือทักษะฝีมือของแรงงาน และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อภาวะการมีงานทำคือ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล

4.2 นายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดการมีงานทำในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยทางการศึกษา โดยลูกจ้างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนนายจ้างมีความเห็นปานกลาง เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดในคุณสมบัติของงาน ซึ่งงานบางชนิดที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาที่สูง เช่นงานในกิจการธนาคาร งานบางชนิดต้องการเพียงใช้แรงงานเท่านั้นเช่นงานในกิจการก่อสร้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงเห็นว่าการศึกษามีผลกระทบต่อการมีงานทำของลูกจ้างมากกว่านายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ที่ว่าปัจจัยการศึกษาที่มีผลกระทบต่อการโน้มน้าวการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งอภิวรรณ กิจสนาโยธิน (2533) ที่ว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงานของคนงาน ส่วนปัจจัยประเภทของกิจการ โดยลูกจ้างมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนนายจ้างมีความเห็นปานกลาง เนื่องจากกิจการที่แตกต่างกันมีการจ้างงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน จะมีการจ้างงานทั้งในลักษณะจ้างงานสม่ำเสมอ และจ้างงานไม่สม่ำเสมอโดยมีลักษณะการผลิตเป็นช่วงๆ เมื่องานหมดก็เลิกจ้าง เช่นกิจการผลิตสินค้า กิจการก่อสร้าง เป็นต้น ส่วนกิจการที่มีการจ้างงานที่เป็นงานประจำจะมีการจ้างงานสม่ำเสมอ เช่นกิจการธนาคาร กิจการโรงแรม เป็นต้น ดังนั้นลูกจ้างจึงมีความเห็นว่าประเภทกิจการนั้นมีผลกระทบต่อการมีงานทำของลูกจ้างมากกว่านายจ้าง

4.3 ความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจมีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบภาวะการมีงานทำ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างและกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นต่างๆ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ โดยลูกจ้างเห็นว่าลดลง ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเหมือนเดิม เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีการปลดพนักงานมากมาย และกิจการต่างๆ ก็ปิดตัวลง ทำให้ลูกจ้างไม่แน่ใจในความมั่นคงในงานที่ตนทำอยู่ ส่วนนายจ้างกลับเห็นว่ากิจการของคนนั้นสามารถยืนหยัดฝ่าวิกฤติเศรษฐกิจครั้งนี้ได้ จึงมีความมั่นใจว่าลูกจ้างของตนยังคงมีงานทำต่อไป ด้านสวัสดิการที่ได้รับ โดยลูกจ้างเห็นว่าลดลง ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเหมือนเดิม เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างตามสมควรแก่ความจำเป็นและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อประโยชน์ทางด้านการผลิตของนายจ้าง ลูกจ้างเห็นว่าประเด็นด้านสวัสดิการน้อยกว่าความเห็นของนายจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิม ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเพิ่ม ด้านการรักษาความปลอดภัย โดยลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิม ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเพิ่มขึ้น เนื่องจากทั้งสองประเด็นนี้รัฐบาลได้กำหนดกฎหมายให้

นายจ้างปฏิบัติตามมาตรการขั้นต่ำที่วางไว้เป็นเกณฑ์ ซึ่งอุปกรณ์บางอย่างนายจ้างได้มีจัดให้ลูกจ้างได้ใช้ แต่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างไม่ได้ใช้อุปกรณ์เหล่านั้นแม้มีการกำชับให้ใช้ก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ให้เหตุผลว่าอุปกรณ์ที่มีนั้นน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง และอาจทำให้เกิดอันตรายต่อตนเองได้ ดังนั้นนายจ้างจึงเห็นว่าทั้งด้านสภาพแวดล้อมและด้านการรักษาความปลอดภัย มีเพิ่มขึ้นมากกว่าความเห็นของลูกจ้าง ซึ่งทั้งทางด้านการมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการรักษาความปลอดภัยสอดคล้องกับ Von Holler และ B. Gilmer (อ้างในโกมินทร์ ขาวนาดี, 2531) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ทำงานมีความสุข และเต็มใจในการทำงานอันได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่นเสียง อากาศ ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจของพนักงานได้ และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benifets)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิม ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเพิ่มขึ้น ด้านการรับรู้ผลการประกอบกิจการ โดยลูกจ้างเห็นว่าเหมือนเดิม ส่วนนายจ้างมีความเห็นว่าเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเด็นทั้งสองนี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง นั่นคือยิ่งลูกจ้างได้รับรู้ว่าตนจะต้องทำอะไรและทำสิ่งนั้นอย่างไรมากเท่าใด ผลผลิตของพวกเขาก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ลูกจ้างอาจมีความรู้สึกว่านายจ้างไม่ได้ให้ตนเองมี โอกาสตัดสินใจและได้รับรู้ถึงผลประกอบการต่างๆ ที่ควรจะมีโอกาสได้รับรู้ ดังนั้นลูกจ้างจึงเห็นว่าทั้งประเด็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ผลการประกอบกิจการ มีน้อยกว่าความเห็นของนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับ Chester I. Barnard (อ้างในโกมินทร์ ขาวนาดี, 2531) ที่ได้แบ่งลักษณะสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้าง (The Opportunity of Enlarged Participation) นั่นคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. รัฐควรให้การส่งเสริมด้านการฝึกอบรมทักษะฝีมือ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้การสนับสนุนในการให้ทุนการฝึกอบรมหรือสนับสนุนวิทยากรที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยนายจ้างควร

มีการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐเช่นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างให้มีความพร้อมที่ปฏิบัติงาน และช่วยให้นายจ้างสามารถลดต้นทุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างได้ส่วนหนึ่ง ซึ่งจะช่วยลดการตกงานของลูกจ้างมากขึ้น

2. รัฐควรให้การส่งเสริมด้านการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการมีงานทำ ควรให้มีการทุนสนับสนุนแก่นักเรียนนักศึกษามากยิ่งขึ้น และควรมีมาตรการที่จูงใจหรือหลักประกันการทำงานแก่นักเรียนนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน

3. แรงงานที่กำลังหางานควรตระหนักถึงประเภทของกิจการไว้ด้วย เนื่องจากเพราะกิจการที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาว่าต้องการทำงานประเภทใด เป็นการจ้างงานเป็นช่วงหรือประจำ ในสาขาวิชาที่เหมาะสมและที่ตนเองถนัด ซึ่งเป็นการช่วยลดโอกาสที่จะตกงานในภายหน้าได้ในระดับหนึ่ง

4. จากการศึกษาค้นคว้าปัญหาถูกจ้างตกงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำนั้น ปัญหาเหล่านี้แก้ไขได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน และเข้าใจภาวะเศรษฐกิจของนายจ้าง

5. นายจ้างจะต้องสร้างมั่นใจถึงความมั่นคงของกิจการให้แก่พนักงาน และยังคงกระตุ้นให้พนักงานความร่วมมือที่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของกิจการ และพนักงานควรให้ความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในแนวลึกกว่าในกิจการแต่ละประเภทมีปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการมีงานทำของพนักงานอย่างไร
2. ศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำในภาวะเศรษฐกิจ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดภาวะการมีงานทำในกิจการประเภทอื่นๆ
4. ศึกษาเปรียบเทียบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะการมีงานทำในภาวะเศรษฐกิจปกติและภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ