

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษากลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานที่เป็นพนักงานประจำรายวันปฏิบัติหน้าที่ในงานสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 300 ราย ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	23.33
หญิง	230	76.67
2. อายุ		
18-22 ปี	66	22.00
23-27 ปี	165	55.00
28-32 ปี	55	18.33
มากกว่า 33 ปี	14	4.67
3. สถานภาพสมรส		
โสด	222	74.00
สมรส	72	24.00
หย่าร้าง	6	2.00
4. การศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมต้น	11	3.67
มัธยมต้นขึ้นไป	191	63.67
มัธยมปลายขึ้นไป	94	31.33
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.33

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5. ภูมิลำเนา		
อำเภอ เมือง จังหวัดลำพูน	48	15.85
อำเภออื่นๆ จังหวัดลำพูน	73	24.39
จังหวัดอื่น	179	59.76
6. ที่อยู่อาศัย		
บ้านของตนเอง	66	21.95
อาศัยกับครอบครัว	51	17.07
เช่า/หอพัก	183	60.98
7. การเดินทางมาทำงาน		
รถส่วนตัว (จักรยานยนต์, รถยนต์)	285	95.12
รถรับจ้าง	4	1.22
รถสวัสดิการบริษัท	11	3.66
8. รายได้		
135-154 บาทต่อวัน	250	83.33
155-174 บาทต่อวัน	26	9.67
175-194 บาทต่อวัน	12	4.00
195-214 บาทต่อวัน	8	3.67
215-235 บาทต่อวัน	4	1.33

ที่มา : จากการสำรวจ

ผลการศึกษาสรุปได้จากตารางที่ 4.1 ดังนี้

1) เพศ แสดงให้เห็นว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิง มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 76.67 ของแรงงานทั้งหมด และเป็นเพศชายร้อยละ 23.33

2) อายุของแรงงาน แรงงานจะมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยอายุของแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.00 และรองลงมาจะเป็นช่วงอายุ 18-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00 ช่วงอายุ 18-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.33 และร้อยละ 4.67 จะอยู่มีอายุตั้งแต่ 33 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่ามีจำนวนถึงร้อยละ 74.00 ของแรงงานทั้งหมดที่สถานภาพสมรสเป็นคนโสด ส่วนที่เหลือร้อยละ 24.00 สมรสแล้วและร้อยละ 2.00 ของแรงงานทั้งหมดมีสถานะหย่าร้าง

4) **ระดับการศึกษา** แรงงานจะเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.67 ของแรงงานทั้งหมด และหลังจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.33 มีแรงงานบางส่วนที่มีระดับการศึกษาดำกว่ามัธยมศึกษาและสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 3.67 และ 1.33 ตามลำดับ

5) **ภูมิลำเนา** แรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน เป็นแรงงานที่ย้ายมาจากต่างจังหวัดถึงร้อยละ 59.76 ของแรงงานทั้งหมด และเป็นแรงงานที่อยู่ในตัวจังหวัดลำพูนคิดเป็นร้อยละ 40.24 ซึ่งจะสามารถแบ่งออกเป็นแรงงานที่อยู่ในเขต อำเภอเมืองจังหวัดลำพูนร้อยละ 15.85 และอยู่ในเขตอำเภออื่นๆ ของจังหวัดลำพูนร้อยละ 24.39

6) **ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน** พบว่าแรงงานร้อยละ 60.98 จะเช่าที่อยู่อาศัยบริเวณรอบๆเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน และมีแรงงานจำนวนร้อยละ 21.95 และร้อยละ 17.07 ที่พักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเองและพักอยู่ครอบครัวตามลำดับ

7) **ลักษณะการเดินทางมาทำงาน** แรงงานเกือบทั้งหมดคือร้อยละ 95.12 จะเดินทางมาทำงานโดยพาหนะส่วนตัว อาทิเช่น รถยนต์ หรือ และมีแรงงานเพียงร้อยละ 3.66 ที่เดินทางมาทำงานโดยรถรับส่งพนักงานของบริษัท ที่เหลือร้อยละ 1.22 ของแรงงานทั้งหมดจะอาศัยรถรับจ้างในการเดินทางมาทำงาน

8) **รายได้** ของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน จำนวนมากที่สุดได้แก่ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 135-154 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ของแรงงานที่ทำการสำรวจทั้งหมดรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 155-174 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 9.67 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 175-194 บาทต่อเดือนร้อยละ 4.00 และเป็นผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 195-214 บาทต่อวัน ร้อยละ 3.67 จำนวนอีกร้อยละ 1.33 จะมีรายได้ระหว่าง 215-235 บาทต่อวัน

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศของแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ประเภทผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิง (ตาราง 4.1) ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลจำนวนแรงงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2545 ของการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด 23,995 คนแบ่งเป็นแรงงานหญิง 19,285 คน คิดเป็นร้อยละ 80.37 และ เป็นแรงงานชาย 4,710 คนคิดเป็นร้อยละ 19.63 ของแรงงานทั้งหมด (ตาราง 3.5) และจากข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานของจังหวัดลำพูน 2544- 2545 ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำพูน พบว่าความต้องการแรงงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,129 อัตรา ต้องการแรง

งานเพศชาย 904 อัตรา เพศหญิง 2,932 อัตรา ไม่ระบุเพศ 2,293 อัตรา ระดับการศึกษา ของแรงงาน ที่นายจ้างต้องการ มากที่สุดคือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2,320 อัตรา ด้านอายุ นายจ้าง ต้องการแรงงานที่มีอายุ 18 -24 ปี มากที่สุด จำนวน 4,487 คน ซึ่งตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการมากที่สุด ได้แก่ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตและผู้ที่ได้รับการบรรจุทำงานส่วนใหญ่เป็นอาชีพในหมวดผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิตและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน เช่นเดียวกันกับในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ผลจากการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อาจจะ เป็นเพราะว่าการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์นั้นส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้เครื่องจักรในการ ผลิต คนจะทำหน้าที่ในการสั่งการดำเนินเครื่องจักรในการทำงานเท่านั้นซึ่งลักษณะของงานไม่ได้ เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก และจะมีบางกระบวนการผลิตที่จะต้องอาศัยความละเอียดและ ประณีตในการผลิตหรือตรวจสอบชิ้นงานซึ่งอาจจะต้องใช้แรงงานคน ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะ มีความได้เปรียบแรงงานชายในลักษณะการทำงานดังกล่าว นายจ้างส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะรับแรง งานหญิงเข้าทำงานที่มีลักษณะเหล่านี้ ประกอบกับสินค้าส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะพัฒนาให้สินค้ามีขนาดเล็กลงแต่มีความสามารถในการใช้งานที่หลากหลายมากขึ้น แรงงานหญิงจึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานส่วนใหญ่

แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัด ลำพูนนั้น จากการศึกษพบว่ามียุระหว่าง 18 ปีขึ้นไปจนถึง 37 ปี โดยเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน หลังจากที่ยังเรียนจบการศึกษาระดับมัธยมต้น โดยทั่วไปแล้วการจ้างงานในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการจะกำหนดอายุของแรงงานที่จะรับเข้าทำงานซึ่งส่วนใหญ่นิยมจ้างแรง งานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว ทั้งนี้เนื่องจากเป็นวัยที่มีกำลังกายและความคล่องตัวในการทำงานสูง

ภูมิลำเนาของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน จะประกอบไปด้วยแรงงานที่ย้ายมาจากต่างจังหวัดและเป็นแรงงานใน พื้นที่ของจังหวัดลำพูนเอง แรงงานส่วนใหญ่จะเช่าที่อยู่อาศัยบริเวณรอบๆเขตนิคมอุตสาหกรรม และเดินทางมาทำงานโดยพาหนะส่วนตัว อาทิเช่น รถยนต์ หรือ รถจักรยานยนต์ เนื่องจากมีความ สะดวก ซึ่งจากข้อมูลจากโรงงานที่ทำการสำรวจทั้ง 10 แห่ง พบว่ามีเพียง 1 แห่งใน 10 แห่งเท่านั้นที่ มีรถรับส่งพนักงานที่เป็นสวัสดิการของบริษัทที่มีให้แก่พนักงานรายวัน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุ หลักที่ทำให้พนักงานรายวันจะต้องเดินมาทำงานเองโดยใช้รถส่วนตัวหรือรถรับจ้าง

อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของแรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาค เหนือจังหวัดลำพูน จากมติของคณะรัฐมนตรี (2545) จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เท่ากับ 137 บาทต่อวัน แรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 จะมีรายได้เฉลี่ย อยู่ในช่วงของ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

4.2 โครงสร้างค่าจ้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

4.2.1 รูปแบบของการจ่ายค่าจ้างและรายได้

จากการศึกษาพบว่ารูปแบบของค่าจ้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีสองรูปแบบคือ

1. **ค่าจ้างตามเวลาการทำงาน (time rate)** คือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานเป็นรายวันหรือรายเดือน โดยจะขึ้นอยู่กับประเภทของลูกจ้างว่าเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายเดือน ซึ่งการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันนั้นทางโรงงานไม่ได้จ่ายให้ทุกวัน แต่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างประมาณเดือนละ 2 ครั้ง ซึ่งเรียกว่า “วิก” กล่าวคือ ใน “1 วิก” จะมีระยะเวลาการทำงานประมาณ 2 สัปดาห์ หรือทำงาน 12 วันจึงจะได้รับค่าจ้าง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบนี้เป็นที่นิยมกันมากในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2. **ค่าจ้างเงินพิเศษ** เป็นค่าจ้างที่เจ้าของโรงงานจ่ายให้แรงงานเป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้แรงงานขยันทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งในกรณีของโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ที่จังหวัดลำพูน เจ้าของโรงงานจะจ่ายเงินเป็นค่าจ้างพิเศษเพื่อจูงใจไม่ให้แรงงานขาดงานบ่อย เช่น ในระยะเวลา 1 เดือน หรือ 26 วัน ถ้าแรงงานคนใดไม่ขาดงานจะได้รับเงินพิเศษ กล่าวคือ ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 วัน หรือทำงาน 1 วิก (12 วัน) ได้รับเงินพิเศษเป็นเงิน 50 บาทต่อวิกหรือบางโรงงานก็จะให้เงินพิเศษพิเศษวิกละ 10 บาทโดยจะได้รับเพิ่มทุก ๆ วิกที่ทำงานติดต่อกัน คือ วิกแรกจะได้รับ 10 บาท วิกต่อไปจะได้รับเป็นเงิน 20 บาท และวิกต่อไปก็จะได้รับเพิ่มเป็น 30 บาท โดยจะได้รับเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ วิกละ 10 บาท แต่ถ้าขาดงานคือทำงานไม่ครบ 12 วัน ในระยะเวลา 1 วิก ก็จะต้องเริ่มต้นใหม่ที่ 10 บาทอีกครั้งหนึ่ง รวมไปถึงเงินค่ากะกลางคืน นายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างเป็นพิเศษในกรณีที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติในเวลากลางวันไปทำงานในช่วงเวลากลางคืน

4.2.2 ปัจจัยสำคัญที่กำหนดค่าจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวเนื่องกับค่าจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญที่ได้จากการสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ของจังหวัดลำพูนสรุปได้ดังนี้

ก. เพศ

การศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ ซึ่งแสดงว่าเพศต่างกันจะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศหญิงส่วนใหญ่ร้อยละ 80 จะ

ได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 11.3 จะได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน และที่ได้รับค่าจ้างที่ระดับ 175-194 บาทและ 195-214 บาทต่อวันแต่ละกลุ่มตัวอย่างจะมีร้อยละ 3.5 และมีเพียงร้อยละ 1.7 ที่จะได้รับค่าจ้าง 215-235 บาทต่อวัน

สำหรับเพศชายส่วนใหญ่ร้อยละ 94.3 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 5.7 จะได้รับค่าจ้าง 175-194 บาทต่อวัน

โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่าลักษณะของงานไม่ได้เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก และจะมีกระบวนการผลิตที่จะต้องใช้แรงงานคนในการผลิตหรือตรวจสอบชิ้นงานซึ่งจะต้องอาศัยความละเอียดสูงในการทำงาน ซึ่งแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะมีความได้เปรียบแรงงานชายในลักษณะการทำงานดังกล่าว จึงทำให้ผู้ประกอบการหันมาจ้างแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชายและการกำหนดค่าจ้างนั้นให้ตอนเริ่มต้นจะกำหนดเท่ากันทั้งเพศหญิงและชาย แต่หลังจากได้ทำงานไปสักระยะหนึ่ง ลักษณะงานที่เอื้ออำนวยให้เพศหญิงทำงานที่มีความประณีตและละเอียดสูงได้ดีกว่ากว่าเพศชาย จึงอาจจะทำให้เพศหญิงได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าเพศชาย และยังรวมถึงสาเหตุที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงทางผู้ประกอบการจึงมักจะจัดให้หัวหน้างานและระดับที่สูงขึ้นนั้นเป็นเพศหญิงเพื่อที่จะสามารถทำงานเข้ากันได้ดีและเข้าใจลูกน้องได้ดีกว่าหัวหน้างานที่เป็นเพศชายจึงทำให้เพศหญิงจึงได้รับความนิยมในการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในอัตราค่าจ้างที่สูงเมื่อมีอายุงานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเพศของแรงงานจำแนกตามระดับของค่าจ้าง

เพศ	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
หญิง	184 (80.0)	26 (11.3)	8 (3.5)	8 (3.5)	4 (1.7)	230 (100.0)
ชาย	66 (94.3)	-	4 (5.7)	-	-	70 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 13.55, df 4, sig. = 0.009, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ข. อายุ

การศึกษาพบว่า อายุของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แรงงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มแรงงานที่มีอายุ 18-22 ปี ทั้งหมดจะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน

กลุ่มแรงงานที่มีอายุ 23-27 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.7 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 4.8 จะได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน และที่เหลือร้อยละ 2.4 จะได้รับค่าจ้างที่ระดับ 175-194 บาท

กลุ่มแรงงานที่มีอายุ 28-32 ปี จะมีรายได้กระจายโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 49.1 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 29.1 จะได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน และที่ผู้ที่ได้รับค่าจ้างที่ระดับ 175-194 บาทต่อวัน 195-214 บาทต่อวัน และได้รับค่าจ้าง 215-235 บาทต่อวัน แต่ละช่วงของค่าจ้างจะมีผู้ที่ได้รับค่าจ้างดังกล่าวร้อยละ 7.3

กลุ่มแรงงานที่มีอายุ 33-37 ปี จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน 175-194 บาทต่อวันและ 195-214 บาทต่อวัน จะมีผู้ที่ได้รับค่าจ้างแต่ละช่วงดังกล่าวในสัดส่วนที่เท่าๆกัน แต่ละกลุ่มค่าจ้างมีสัดส่วนร้อยละ 28.6 มีเพียงร้อยละ 14.3 ที่ได้รับค่าจ้างในช่วง 155-174 บาทต่อวัน (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับอายุของแรงงาน

อายุ	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
18-22 ปี	66 (100.0)	-	-	-	-	66 (100.0)
23-27 ปี	153 (92.7)	8 (4.8)	4 (2.4)	-	-	165 (100.0)
28-32 ปี	27 (49.1)	16 (29.1)	4 (7.3)	4 (7.3)	4 (7.3)	55 (100.0)
33-37 ปี	4 (28.6)	2 (14.3)	4 (28.6)	4 (28.6)	-	14 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 142.055, df 12, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ค. ระดับการศึกษา

การศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แรงงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับค่าจ้างที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมต้น ทั้งหมดจะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน

กลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงมัธยมปลายส่วนใหญ่ร้อยละ 80.1 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมา ร้อยละ 11.5 จะได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน รองลงมาอีกร้อยละ 4.2 จะได้รับค่าจ้างที่ระดับ 175-194 บาท และแรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่ระดับ 195-214 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 2.1 เช่นเดียวกับแรงงานที่ได้รับค่าจ้าง 215-235 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 2.1

กลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมปลายถึงปริญญาตรีส่วนใหญ่ร้อยละ 91.5 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน ที่เหลืออย่างละร้อยละ 4.3 จะได้รับค่าจ้าง ที่ระดับ 175-194 บาท และค่าจ้างที่ระดับ 195-214 บาทต่อวัน มีบางส่วนของแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มแรงงานนี้ทั้งหมดจะได้รับ 155-174 บาทต่อวัน (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับระดับการศึกษาของแรงงาน

ระดับการศึกษา	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
ต่ำกว่ามัธยมต้น	11 (100.0)	-	-	-	-	11 (100.0)
มัธยมต้นถึงมัธยมปลาย	153 (80.1)	22 (11.5)	8 (4.2)	4 (2.1)	4 (2.1)	191 (100.0)
มัธยมปลายถึงปริญญาตรี	86 (91.5)	-	4 (4.3)	4 (4.3)	-	94 (100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	-	4 (100.0)	-	-	-	4 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 58.521, df 12, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ง. สถานภาพการสมรส

พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แรงงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มคนโสดร้อยละ 91 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 3.6 จะได้รับค่าจ้างที่ระดับ 175-194 บาทต่อวัน และได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เท่ากับจำนวนที่ได้รับค่าจ้างที่ระดับ 195-214 บาทต่อวัน และ 215-235 บาทต่อวัน

แรงงานที่สมรสแล้วร้อยละ 66.7 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน รองลงมาร้อยละ 27.8 จะได้รับค่าจ้างที่ระดับ 155-174 บาทต่อวัน และอีกร้อยละ 5.6 จะได้รับที่ระดับ 175-194 บาทต่อวัน และ 215-235 บาทต่อวัน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับสถานภาพการสมรสของแรงงาน

สถานภาพการสมรส	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
โสด	202 (91.0)	4 (1.8)	8 (3.6)	4 (1.8)	4 (1.8)	222 (100.0)
สมรส	48 (66.7)	20 (27.8)	4 (5.6)	-	-	72 (100.0)
หย่าร้าง	-	2 (33.3)	-	4 (66.7)	-	6 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 152.46, df 8, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

จ. ประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ โดยมีค่า Chi-square = 6.648 ที่ df 4 sig. = 0.156 แสดงว่าแรงงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยร้อยละของแรงงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีความสัมพันธ์ที่ได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน มีค่าใกล้เคียงกันคือ กลุ่มแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก่อนร้อยละ 84.4 และกลุ่มที่มีประส

การณ์ทำงานร้อยละ 81.7 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ไม่มีผลต่อค่าจ้างที่แรงงานได้รับ (ตารางที่ 4.6)

สาเหตุหลักที่ประสบการณ์การทำงานของพนักงานรายวันไม่มีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างที่ได้รับ จากการสอบถามผู้ประกอบการจากโรงงานที่ไปเก็บข้อมูลพบว่า การจ้างงานของพนักงานรายวันที่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต ผู้ประกอบการจะไม่มีการจ่ายค่าประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มเข้าไปให้กับพนักงานใหม่เนื่องจากว่าลักษณะงานฝ่ายผลิตไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่รับเข้ามาทำงานไว้สูง ไม่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญพิเศษสามารถอบรมและให้พนักงานเริ่มงานได้เลย หลังการอบรม

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับประสบการณ์การทำงานของแรงงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
ไม่มี	152 (84.4)	16 (8.9)	4 (2.2)	4 (2.2)	4 (2.2)	180 (100.0)
มี	98 (81.7)	10 (8.3)	8 (12.9)	4 (8.7)	-	120 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 6.648, df 4, sig. = 0.156, α = 0.05

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

จ. อายุการทำงานของแรงงาน

การศึกษาพบว่า อายุการทำงานของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แรงงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญ กลุ่มแรงงานที่เริ่มเข้าทำงานจนมีอายุงานไม่เกิน 3 ปี จะได้รับค่าจ้างอยู่ในช่วง 137-154 บาทต่อวัน

กลุ่มแรงงานที่มีอายุงาน 3-6 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 95.5 จะได้รับค่าจ้าง 137-154 บาทต่อวัน กลุ่มแรงงานที่มีอายุงาน 6-9 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.1 จะได้รับค่าจ้าง 155-174 บาทต่อวัน และผู้ที่ได้รับค่าจ้างที่ระดับ 155-174 บาทต่อวันคิดเป็นร้อยละ 14.3 และกลุ่มแรงงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 40 จะได้รับค่าจ้าง 195-214 บาทต่อวัน และแรงงานที่ได้รับค่าจ้างในช่วง

155-174 บาทต่อวัน 175-194 บาทต่อวันและ 215-235 บาทต่อวัน จะมีผู้ที่ได้รับค่าจ้างในแต่ละช่วงดังกล่าวในสัดส่วนที่เท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ 20 ในแต่ละช่วงของค่าจ้างที่ได้รับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับอายุการทำงานของแรงงาน

อายุงานในสถานที่ทำงาน ปัจจุบัน	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
น้อยกว่า 1 ปี	46 (100.0)	-	-	-	-	46 (100.0)
ตั้งแต่ 1-3 ปี	72 (100.0)	-	-	-	-	72 (100.0)
ตั้งแต่ 3-6 ปี	128 (95.5)	6 (4.5)	-	-	-	134 (100.0)
ตั้งแต่ 6-9 ปี	4 (14.3)	16 (57.1)	8 (28.6)	-	-	28 (100.0)
มากกว่า 9 ปี	-	4 (20.0)	4 (20.0)	8 (40.0)	4 (20.0)	20 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 363.976, df 16, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ช. ลักษณะของงาน

ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แสดงว่าแรงงานที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับแรงงานที่ไม่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์จะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับความสามารถในการคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงาน

การใช้คอมพิวเตอร์ ในการทำงานของ แรงงาน	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
ได้ใช้	133 (80.6)	20 (12.1)	-	8 (4.8)	4 (2.4)	165 (100.0)
ไม่ได้ใช้	117 (86.7)	6 (4.4)	12 (8.9)	-	-	135 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 29.861, df 4, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างที่แรงงานได้รับ แรงงานที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศกับแรงงานที่ไม่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศจะมีระดับค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลจากการศึกษาระดับของค่าจ้างพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของแรงงาน การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการผลิตคณงานที่จะสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้จะต้องมีความรู้พื้นฐานเฉพาะทางและต้องผ่านการฝึกอบรมมาก่อน จึงจัดว่าคณงานประเภทนี้จัดเป็นแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งความสามารถนี้น่าจะมีผลให้แรงงานนั้นได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในการทำงานในอัตราที่สูงกว่าแรงงานทั่วไปที่ไม่มีทักษะเฉพาะทาง ซึ่งจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ ในการทำงานก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างที่ได้รับ จึงจะเห็นได้ว่าความแตกต่างของลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอัตราค่าจ้างที่ได้รับด้วย

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของระดับของค่าจ้างกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

การใช้ภาษาต่าง ประเทศในการ ทำงาน	ค่าจ้างต่อวัน (บาท)					รวม (คน)
	137-154	155-174	175-194	195-214	215-235	
ได้ใช้	110 (84.6)	8 (6.2)	-	8 (6.2)	4 (3.1)	130 (100.0)
ไม่ได้ใช้	140 (82.4)	18 (14.7)	12 (7.1)	-	5	170 (100.0)
รวม	250 (83.3)	26 (8.7)	12 (4.0)	8 (2.7)	4 (1.3)	300 (100.0)

Chi-square = 26.585, df 4, sig. = 0.000, $\alpha = 0.05$

ที่มา : จากการสำรวจ

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

4.3 แบบแผนของการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

เป็นการพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.3.1 อายุเมื่อแรกเข้างาน

ในปัจจุบันการเข้าทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นการเข้าทำงานภายหลังการเรียนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยอายุของแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.00 (ตารางที่ 4.1) นายจ้างจะนิยมจ้างแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุที่มีความสามารถในเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวในการทำงานสูง เพื่อจะใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.3.2 ข่าวการรับสมัครงาน

การหาข่าวสารในการทำงานของแรงงานตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นการรับทราบข้อมูลจากหลายๆ สื่อ โดยอาศัยข้อมูลจากเพื่อนเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 40.33 ได้รับข่าวสารจากป้ายประกาศร้อยละ 34.00 จากญาติพี่น้องร้อยละ 30.33 และมีร้อยละ 23.33 ที่ได้ข้อมูลจากการเดินเข้าไปถามและสมัครด้วยตนเอง อีกร้อยละ 5 จะรับทราบข่าวสารจากช่องทางอื่น (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 การรับข่าวรับสมัครงาน

แหล่งข่าวรับสมัครงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อน	121	40.33
ป้ายประกาศ	102	34.00
ญาติ	91	30.33
ตนเอง	70	23.33
อื่นๆ	15	5.00

ที่มา : จากการสำรวจ

4.3.3 การตัดสินใจเลือกประเภทของการทำงาน

จากข้อมูลของการศึกษาพบว่าเหตุผลที่แรงงานตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แรงงานส่วนใหญ่จะเลือกเข้าทำงานตามคำชักชวนของเพื่อนที่ทำงานอยู่ก่อน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ของแรงงานที่สำรวจทั้งหมด เหตุผลรองลงมาคือแรงงานคิดว่าบริษัทหรือโรงงานมีสวัสดิการที่ดี บริษัทมีความมั่นคงเท่ากันทั้งสองเหตุผล ร้อยละ 26.67 และคิดว่าที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านร้อยละ 24.33 และเนื่องมาจากเหตุผลอื่นๆร้อยละ 23.33 มีเพียงร้อยละ 6.00 เท่านั้นที่ตัดสินใจเลือกทำงานเพราะว่าค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูง

ตาราง 4.11 การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับที่ทำงานปัจจุบัน

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อน	135	45.00
สวัสดิการดี	80	26.67
บริษัทมีความมั่นคง	80	26.67
ใกล้บ้าน	73	24.33
เหตุผลอื่นๆ	70	23.33
ค่าจ้างสูง	18	6.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ผลของการสำรวจการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่าบริษัทส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรายวันได้แก่ การจัดหาชุดทำงาน ซึ่งเป็นแบบฟอร์มของโรงงาน การจัดหาน้ำดื่มที่สะอาด การจัดหาห้องน้ำสะอาดซึ่งมีการแบ่งห้องน้ำตามเพศของแรงงาน การรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน การรักษาพยาบาล ทุกบริษัทอนุญาตในพนักงานลาหยุดตามกฎหมาย ด้านสวัสดิการเรื่องรถรับส่งพนักงานรายวันเพื่อมาทำงานพบว่าพนักงานรายวันส่วนใหญ่จะไม่มีสวัสดิการรถรับส่งของบริษัท แต่ทางบริษัทจะให้ส

สวัสดิการของการจ่ายค่าเดินทางมาทำงานในรูปของตัวเงิน หรือบางครั้งอาจเรียกว่าเป็นสวัสดิการค่าน้ำมันสำหรับการเดินทางมาทำงานก็ได้ และพบว่าสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย สถานประกอบการส่วนใหญ่จะไม่มีที่พักให้กับพนักงาน แต่จะมีบางสถานประกอบการที่ให้สวัสดิการในรูปตัวเงินแก่พนักงานเช่นเดียวกับ สวัสดิการของการจ่ายค่าเดินทางมาทำงาน เพื่อให้พนักงานนำไปใช้จ่ายหาแหล่งที่พักเอง

ตารางที่ 4.12 สวัสดิการที่แรงงานได้รับ

ประเภทของสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้ำดื่ม	289	96.34
ห้องน้ำ	289	96.34
ค่าที่พักอาศัย	91	30.49
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน	102	34.15
ชุดพนักงาน	260	87.59
ค่ารักษาพยาบาล	289	96.34
อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยขณะทำงาน	267	89.02

ที่มา : จากการสำรวจ

4.3.4 ระยะเวลาการทำงาน

การทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะมีระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแต่ละแห่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงระยะเวลา 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.67 ของแรงงานที่สำรวจทั้งหมด และรองลงมาได้แก่ช่วงระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 ที่ทำงานในโรงงานแห่งเดียวกัน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 9.33 และ 6.67 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 อายุการทำงานของแรงงานที่ทำการศึกษา

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	46	15.33
1 ปี ถึง 3 ปี	72	24.00
3 ปี ถึง 6 ปี	134	44.67
6 ปี ถึง 10 ปี	28	9.33
เกิน 10 ปี	20	6.67
รวม	300	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

4.3.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

การศึกษาพบว่าแรงงานร้อยละ 40 มีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมา และในจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 40.8 และมีประสบการณ์การทำงานด้านอื่นๆ ร้อยละ 59.1 (ตารางที่ 4.14) ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานของแรงงานอยู่ที่เกิน 3-6 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 20.67) รองลง ไปคือ เกิน 1-3 ปี (ร้อยละ 15.33) และระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดคือ เกิน 3-6 ปี (ร้อยละ 7.33) และเกิน 1-3 ปี (ร้อยละ 6.33)

ตารางที่ 4.14 ประสบการณ์การทำงานของแรงงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน	180	60.00
มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	120	40.00
- มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	49	40.8
- มีประสบการณ์การทำงานด้านอื่น	71	59.1
รวม	300	100.0

ที่มา : จากการสำรวจ

ตาราง 4.15 ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานของแรงงาน

ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	180	60.00
ไม่เกิน 1 ปี	4	1.33
เกิน 1 ปี ถึง 3 ปี	46	15.33
เกิน 3 ปี ถึง 6 ปี	62	20.67
เกิน 6 ปี ถึง 10 ปี	4	1.33
เกิน 10 ปี	4	1.33
รวม	300	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ตาราง 4.16 ประสบการณ์การทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ประสบการณ์การทำงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	251	83.67
เกิน 1 ปี ถึง 3 ปี	19	6.33
เกิน 3 ปี ถึง 6 ปี	22	7.33
เกิน 6 ปี ถึง 10 ปี	4	1.33
เกิน 10 ปี	4	1.33
รวม	300	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

4.3.6 การเลื่อนตำแหน่ง

พบว่าแรงงานที่ทำการศึกษาคณะได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีจำนวนร้อยละ 6 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด โดยทั่วไปขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานที่มีขนาดใหญ่ทำให้มีพนักงานจำนวนมาก ฉะนั้นอัตราการแข่งขันในการเลื่อนตำแหน่งจึงมีสูง รวมถึงลักษณะการจ้างงานพนักงานรายวันของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการจ้างงานที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนหรือระยะเวลาของการเลื่อนตำแหน่งงาน ดังนั้นการส่งเสริมหรือการเลื่อนตำแหน่งของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของแรงงาน

4.3.7 การขึ้นค่าจ้าง

แบบแผนการขึ้นค่าจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาคเหนือจะมีการกำหนดระยะเวลาของการขึ้นค่าจ้างที่แน่นอนซึ่งโรงงานส่วนใหญ่จะมีระบบการบริหารงานที่เป็นการบริหารงานระดับมาตรฐานสากล โดยทั่วไปจะมีการขึ้นค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง โดยผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการขึ้นค่าจ้างได้แก่หัวหน้างาน ซึ่งจะพิจารณาจากผลงาน ความขยัน ของพนักงานเป็นรายบุคคล จากการศึกษาพบว่า การขึ้นค่าจ้างจะเริ่มตั้งแต่ 1 บาทจนถึง 12 บาทต่อวัน โดยจากกลุ่มตัวอย่าง 234 คนที่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างจากทั้งหมด 300 คน คิดเป็นร้อยละ 78 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่เคยได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง ซึ่งช่วงของอัตราการเพิ่มของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปีโดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 3 บาท ถึง 6 บาทหรือคิดเป็นร้อยละ 51.71 อัตราการเพิ่มของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปีระหว่าง 1 บาท ถึง 3 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.49 อัตราการเพิ่มของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปีระหว่าง 6 บาท ถึง 9 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.10 และ อัตราการเพิ่มของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปีที่มากกว่า 9 บาท มีเพียงร้อยละ 7.69 (ตาราง 4.17)

การขึ้นค่าจ้างเกิดจากการที่นายจ้างต้องการที่จะกระตุ้นให้แรงงานขยันมาทำงาน รวมถึงป้องกันไม่ให้แรงงานที่มีทักษะความชำนาญแล้วย้ายไปทำงานที่อื่น สำหรับอัตราการขึ้นค่าจ้างมากหรือน้อยในแต่ละครั้งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผลประกอบการของบริษัท ถ้าบริษัทมีผลประกอบการดี มีกำไรมากอัตราการขึ้นค่าจ้างจะสูงในทางตรงกันข้ามถ้าผลประกอบการของบริษัทน้อยอัตราการขึ้นค่าจ้างก็จะน้อย บางครั้งโรงงานบางแห่งอาจประสบกับภาวะขาดทุนหรือไม่มีกำไรซึ่งอาจจะไม่มีการขึ้นค่าจ้างให้กับพนักงาน

ตาราง 4.17 อัตราการเพิ่มของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปี

อัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่อปี (บาท ต่อ วัน)	จำนวน (คน)	ร้อยละของแรงงานทั้งหมด	ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการปรับค่าจ้าง
ไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง	66	22.00	-
มากกว่า 1 บาท ถึง 3 บาท	62	20.67	26.49
มากกว่า 3 บาท ถึง 6 บาท	121	40.33	51.71
มากกว่า 6 บาท ถึง 9 บาท	33	11.00	14.10
มากกว่า 9 บาท ถึง 12 บาท	18	6.00	7.69
รวม	300	100.00	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

4.3.8 การฝึกอบรม

ลักษณะการประกอบการของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าเพื่อส่งขายในตลาดต่างประเทศ โดยใช้เครื่องจักรในการผลิตสินค้ามากกว่าแรงงานคน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยเทคโนโลยีการผลิตและเทคโนโลยีในตัวสินค้าสูง ต้องอาศัยความชำนาญในการผลิตและการวิจัยการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องรวมถึงต้องมีการให้แรงงานเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ จากการศึกษาพบว่ามีแรงงานเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานที่ศึกษาคิดเป็นร้อยละ 79.27 ที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มีอีกเพียงร้อยละ 20.73 ที่ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะแรงงานดังกล่าวขาดความเข้าใจถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม สำหรับการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นี้มีทั้งภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ถ้าเป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานจะมีการจัดการฝึกอบรม เมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานหรือเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่เข้ามาเกี่ยวข้องในการผลิตโดยผู้ที่ให้การฝึกอบรมจะมาจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานภายในที่มีหน้าที่ในการจัดการอบรม และการเรียนรู้การทำงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือเกิดจากการสังเกตและจดจำจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า

4.3.9 สาเหตุของการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การออกจากงานแล้วไม่กลับเข้ามาทำงานอีก กับการออกจากงานเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนโรงงานซึ่งสาเหตุของการออกจากงานในแต่ละลักษณะก็จะแตกต่างกันไป กล่าวคือ ถ้าเป็นการออกจากงานแล้วไม่ทำงานอื่นๆเลย ได้แก่ กรณีของแรงงานหญิงที่ออกมาแต่งงานและต้องรับภาระดูแลบ้าน ดูแลบุตร หรือในกรณีที่สุขภาพไม่แข็งแรง มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เป็นต้น ส่วนการเปลี่ยนงานไปทำงานอื่นหรือเปลี่ยนไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งใหม่ มีสาเหตุที่สำคัญเนื่องมาจากการที่คนงานคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างต่ำ เบื้องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่พอใจนายจ้าง เป็นต้น

ตารางที่ 4.18 สาเหตุของการย้ายงาน

เหตุผลที่ตัดสินใจย้ายเข้าทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าจ้างต่ำ	135	45.00
อยากเปลี่ยนงาน	121	40.33
ไกลบ้าน	48	16.00
งานหนัก/มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	29	9.67
ไม่เคยย้ายงาน	15	5.00
แต่งงาน/คลอดบุตร	4	1.33

ที่มา : จากการสำรวจ

การศึกษาพบว่า สิ่งที่เป็นสาเหตุหลักเนื่องมาจากการที่คนงานคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างต่ำเกินไปคิดเป็นร้อยละ 45 มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานร้อยละ 40.33 ที่ทำงานอยู่ไกลบ้านร้อยละ 16.00 สาเหตุที่เหลือจะมีสาเหตุมาจากคนงานจะคิดว่างานหนักและอาจมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน แต่งานคลอคลุม หรือบางคนอาจไม่เคยย้ายงาน ทำให้มีความรู้สึกอยากที่จะลองเปลี่ยนงาน ซึ่งจากการสำรวจพบว่ามีคนงานที่มีความคิดที่อยากจะย้ายหรือเปลี่ยนงานสูงมาร้อยละ 62.20 ของแรงงานที่ทำการสำรวจทั้งหมด (ตารางที่ 4.18)

ลักษณะของการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยเมื่อออกจากงานโรงงานเก่าก็สามารถเข้าทำงานในโรงงานแห่งใหม่ได้ทันที ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่ ประกอบกับลักษณะการจ้างงานของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีข้อผูกมัดในการทำงานของผู้ประกอบการ แรงงานสามารถออกงานและกลับเข้ามาทำงานที่เดิมได้อีก ทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี จึงก่อให้เกิดการโยกย้ายของแรงงานค่อนข้างมาก

สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วพบว่าการเปลี่ยนงานแต่ละครั้งรายได้หลักหรือค่าจ้างตามเวลาของแรงงานแทบจะไม่มีเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างจากรายได้เก่าที่เคยได้รับ แต่มีแรงผลักดันของการได้รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งพบว่าเมื่อสถานประกอบการบางแห่งไม่มีงานล่วงเวลาให้แก่พนักงานรายวัน แรงงานมีแนวโน้มที่จะย้ายออกไปหาโรงงานใหม่ซึ่งมีการทำงานล่วงเวลาซึ่งจะทำให้รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้น