

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างและแบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 ลักษณะทั่วไปของแรงงาน

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศของแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ประเภทผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิงมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 76.67 ของแรงงานทั้งหมด และเป็นเพศชายเพียงร้อยละ 23.33 แรงงานจะมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยอายุของแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.00 และช่วงอายุรองลงมาจะเป็นช่วงอายุ 18-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00 มีจำนวนถึงร้อยละ 74.00 ของแรงงานทั้งหมดที่สถานภาพสมรสเป็นคนโสด โดยเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากที่เรียนจบการศึกษาระดับมัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 63.67 และหลังจบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 31.33 ของแรงงานทั้งหมด เป็นแรงงานที่ย้ายมาจากต่างจังหวัดร้อยละ 59.76 และเป็นแรงงานที่อยู่ในตัวจังหวัดลำพูนคิดเป็นร้อยละ 40.24 ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานร้อยละ 60.98 จะเช่าที่อยู่อาศัยบริเวณรอบๆเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนและแรงงานร้อยละ 95.12 จะเดินทางมาทำงานโดยพาหนะส่วนตัว แรงงานส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 137-154 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ของแรงงานที่ทำการสำรวจทั้งหมดรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 155-174 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 9.67

#### 5.2 โครงสร้างค่าจ้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบของการจ่ายค่าจ้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่ลูกจ้างรายวันมีสองรูปแบบคือค่าจ้างตามเวลาการทำงานคือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานเป็นรายวันและค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษตามผลงาน ได้แก่ โบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานในกะกลางคืน ค่าจ้างพิเศษเฉพาะลักษณะงาน ลูกจ้างรายวันที่ทำการสำรวจจะได้รับค่าจ้างเป็น วิก ซึ่งหนึ่งวิกจะมีระยะเวลาการทำงานประมาณ 12 วัน หรือ 2 สัปดาห์

จากการทดสอบข้อมูลแบบสถิติทดสอบไคสแควร์ ( $\chi^2$ -Test) พบว่าปัจจัยสำคัญของลักษณะส่วนบุคคล จะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และ ลักษณะงาน และจากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจพบว่าเมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานเพศหญิงและชายจะได้รับค่าจ้างเริ่มต้นในอัตราเดียวกัน แต่เมื่อเวลาผ่านไปเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าเพศชาย และพบว่าค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออายุการทำงานเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกันกับแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นมากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า รวมไปถึงลักษณะงานที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางก็จะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับจะสูงขึ้นด้วยและมีเพียงประสบการณ์ทำงานที่เป็นปัจจัยเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับทั้งนี้จากการสอบถามผู้ประกอบการจากโรงงานที่ไปเก็บข้อมูลพบว่าการจ้างงานของพนักงานรายวันที่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต ผู้ประกอบการจะไม่มีการจ่ายค่าประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มเข้าไปให้กับพนักงานใหม่เนื่องจากว่าลักษณะงานฝ่ายผลิตไม่ได้กำหนดคุณสมบัติหรือความชำนาญเป็นพิเศษของพนักงานที่รับเข้ามาทำงาน ผู้ประกอบการสามารถอบรมพนักงานก่อนการทำงานและให้พนักงานเริ่มงานได้เลยหลังการอบรม

### 5.3 แบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

แรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นเพศหญิง แรงงานจะเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อจบการศึกษาในระดับมัธยมต้น โดยอายุของแรงงานจะอยู่ในช่วงอายุ 18-37 ปี แรงงานส่วนใหญ่จะการหาข่าวสารในการทำงานและตัดสินใจเลือกเข้าทำงานตามคำชักชวนของเพื่อน ระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแต่ละแห่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงระยะเวลา 3-6 ปี แรงงานร้อยละ 40 มีประสบการณ์ทำงานจากที่อื่นมาก่อนเป็นประสบการณ์ในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์มี ร้อยละ 16.33 สาเหตุของการย้ายงานเนื่องมาจากคนงานคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างต่ำเกินไปและมีความรู้สึกริษยาอยากเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่งงานก่อนข้างน้อยเพราะโรงงานมีขนาดใหญ่แรงงานมีจำนวนมาก ทำให้อัตราการแข่งขันในการเลื่อนตำแหน่งมีสูง การขึ้นค่าจ้างมีการกำหนดระยะเวลาของการขึ้นค่าจ้างที่แน่นอนโดยทั่วไปจะมีการขึ้นค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง ซึ่งจะพิจารณาจากผลงาน ความขยัน แรงงานในอุตสาหกรรมจะได้รับการอบรมอยู่เสมอเนื่องจากลักษณะของผลิตภัณฑ์มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และพบว่าแรงงานร้อยละ 79.27 พอใจที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงสร้างค่าจ้างและแบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจะมีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานที่แน่นอน และแรงงานส่วนใหญ่ค่อนข้างพอใจกับลักษณะการทำงานและสวัสดิการที่นายจ้างมีให้ แต่จากการที่แรงงานมีการย้ายงานบ่อยส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานค่อนข้างต่ำ ลักษณะการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาคเหนือส่วนใหญ่เป็นการลงทุนจากต่างชาติในลักษณะของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจภาคเหนือในแง่ของการจ้างแรงงานภายในท้องถิ่นมากและยังคงเป็นการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นและอาศัยความได้เปรียบทางด้านแรงงานราคาถูกเป็นหลัก ความสามารถในการแข่งขันจึงขึ้นอยู่กับค่าแรงโดยเปรียบเทียบเป็นสำคัญ อุตสาหกรรมนี้จึงมีโอกาที่จะโยกย้ายไปสู่ประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าหรือประเทศที่มีประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานที่สูงกว่า หากไม่สามารถรักษาความได้เปรียบด้านต้นทุนได้

อย่างไรก็ตามในภาพรวมแล้วยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ มีขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดโลกสูงเนื่องจากการลงทุนโดยบริษัทขนาดใหญ่จากต่างประเทศมีการบริหารจัดการที่ดี เทคโนโลยีการผลิตได้รับการพัฒนาต่อเนื่องโดยบริษัทแม่ในต่างประเทศ สินค้าที่นำมาผลิตเหมาะสมกับความได้เปรียบของพื้นที่ และเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีการประหยัดจากขนาดการผลิตอนาคตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาคเหนือจึงมีโอกาสเติบโตต่อไป ดังนั้นการเสริมสร้างให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาคเหนือมีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกและเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างต่อเนื่องพื้นที่นี้จึงควรมีมาตรการสนับสนุนดังนี้

- 1) ส่งเสริมอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้เกิดขึ้นภายในประเทศ เพื่อทดแทนการนำเข้าชิ้นส่วนและลดความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน
- 2) ส่งเสริมผู้รับช่วงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางที่ต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐ
- 3) พิจารณาจัดตั้งเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเพิ่มเติมเพื่อสร้างความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและส่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเตรียมรองรับการย้ายฐานการผลิตจากต่างประเทศในอนาคต
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการพัฒนาทักษะการทำงานให้ดีขึ้นและตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม
- 5) ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาโดยให้สิทธิประโยชน์จูงใจแก่บริษัทที่มีการตั้งหน่วยงานวิจัยและพัฒนา

- 6) ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ลงทุนในระดับที่ไม่น้อยกว่าประเทศอื่นในภูมิภาคเพื่อจูงใจให้เกิดการลงทุน และวางแนวทางเพื่อให้มีการลงทุนผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
- 7) สร้างความกระตือรือร้น ทုံมเทและรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น
- 8) พิจารณาคัดเลือกจ้างแรงงานในตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความถนัดของแรงงาน ภายใต้การกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน
- 9) ปรับอัตราค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่แรงงานในรูปแบบการให้ผลตามแทนตามอายุงาน ทักษะในการทำงานเป็นต้น

### 5.5 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาโครงสร้างค่าจ้างและปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้างควรนำปัจจัยอื่นๆ เข้ามาพิจารณาเพิ่มเติมด้วย อาทิเช่น ขนาดของโรงงาน นโยบายของบริษัท เป็นต้น นอกจากนั้นการศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้าง แบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมภูมิภาคต่อไป

ลักษณะของการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยเมื่อออกจากงานโรงงานเก่าก็สามารถเข้าทำงานในโรงงานแห่งใหม่ได้ทันที ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่ ประกอบกับลักษณะการจ้างงานของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีข้อผูกมัดในการทำงานของผู้ประกอบการ แรงงานสามารถออกงานและกลับเข้ามาทำงานที่เดิมได้อีก ทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี จึงก่อให้เกิดการโยกย้ายของแรงงานค่อนข้างมาก