

โครงสร้างค่าจ้าง และการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

5.1 โครงสร้างค่าจ้าง และปัจจัยสำคัญที่กำหนดอัตราค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

5.1.1 รูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนและรายได้

จากการศึกษาสำรวจพบว่า รูปแบบของค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางมี 3 รูปแบบ คือ

1.) ค่าจ้างตามเวลา (Time Rate) คือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานเป็นรายวันหรือรายเดือน โดยจะขึ้นอยู่กับประเภทของลูกจ้างว่าเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายเดือน ซึ่งการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันนั้นทางโรงงานไม่ได้จ่ายให้ทุกวัน แต่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างประมาณเดือนละ 2 ครั้ง ซึ่งเรียกว่า "วิก" กล่าวคือ ใน "1วิก" จะมีระยะเวลาการทำงานประมาณ 2 สัปดาห์หรือทำงาน 12 วันจึงจะได้รับค่าจ้าง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบนี้เป็นที่นิยมกันมากในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จากการศึกษารวจากแรงงานจำนวน 110 คน จาก 31 โรงงาน จะมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานในรูปแบบค่าจ้างตามเวลาถึง 30 โรงงาน ส่วนอีก 1 โรงงานนั้น ไม่มีลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน มีแต่ลูกจ้างงานเหมาจึงจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

2.) ค่าจ้างตามผลงาน (Piece Rate) คือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานตามปริมาณงานที่สามารถทำออกมาได้หรือจ่ายตามผลผลิตที่ทำได้ สำหรับอัตราค่าจ้างของงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามความยากง่ายของงานที่ทำซึ่งจะมีตั้งแต่คิดเป็นร้อยชิ้น กล่าวคือ งานที่คิดเป็นร้อยชิ้นจะเป็นผลิตภัณฑ์ขนาดเล็ก เช่น ของชำร่วย ที่วางตะเกียบ และถ้วย ส่วนผลิตภัณฑ์ที่จ่ายค่าจ้างเป็นไม้ "ไม้" หมายถึงแผ่นกระดานที่รองรับถ้วยน้ำจิ้มหรือถ้วยของหวาน หรือผลิตภัณฑ์หลังจากขึ้นรูปเสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำไปฝังลมให้แห้ง พร้อมทั้งจะนำไปวาด (ไม้กระดานแผ่นหนึ่งจะมีความกว้างประมาณ 15-20 ซม. ยาวประมาณ 80-100 ซม.) หนึ่ง ไม้จะมีผลิตภัณฑ์วางอยู่ประมาณ 8-15 ชิ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างแบบนี้อาจจะคิดตามชิ้นก็ได้ ถ้าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดใหญ่ เช่น แจกันขนาด 8 - 12 นิ้ว หรือกระถาง

เป็นต้น การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้จะมีเพียงบางลักษณะของงานเท่านั้น คือ งานवादกับงานป้อน
เท่านั้น งานอื่น ๆ จะไม่มีการจ้างงานแบบรายชิ้น ซึ่งแรงงานที่ได้รับค่าจ้างประเภทนี้จะเป็น
แรงงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานที่รับค่าจ้างเป็นรายวัน
เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา

ประเด็นที่น่าสนใจคือ แรงงานที่ทำงานโดยรับค่าจ้างเป็นรายชิ้นจะมีรายได้สูงกว่า
แรงงานที่รับค่าจ้างเป็นรายวันและปริมาณชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันจะสั้นกว่าแรงงานรายวัน
และรายเดือนกล่าวคือ แรงงานรายวันและรายเดือนจะทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง คือเริ่มทำงาน
เวลาประมาณ 08.30 น. เลิกงานเวลา 17.00 น. และ 17.30 น. ซึ่งขึ้นอยู่กับเวลานักช่วง
รับประทานอาหารกลางวันว่าพักเป็นเวลา 30 นาที หรือ พักเป็นเวลา 60 นาที ถ้าหยุดพัก 30
นาที ก็เลิกงานเวลา 17.00 น. ถ้าหยุดพัก 60 นาที ก็เลิกงานเวลา 17.30 น. ส่วนลูกจ้างที่
ได้รับค่าจ้างเป็นแบบรายชิ้นจะทำงานประมาณวันละ 5-6 ชั่วโมงเท่านั้น โดยจะเริ่มทำงานตั้งแต่
เวลา 09.00 น. ถึงเวลาประมาณ 14.00 น. สำหรับรายได้นั้น โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานแบบเหมา
รายชิ้นจะมีรายได้ประมาณ 87.82 บาทต่อวัน ในขณะที่แรงงานรายวันจะมีรายได้เฉลี่ย 50.25
บาทต่อวัน (ดูตารางที่ 5.1 ประกอบ)

จากตารางที่ 5.1 แสดงให้เห็นว่ารายได้ของแรงงานที่รับเหมารายชิ้นจะมากกว่า
แรงงานที่เป็นแรงงานประเภทรายวัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานรายเดือนแล้วรายได้ของ
แรงงานที่รับเหมารายชิ้นจะน้อยกว่าแรงงานรายเดือนถึง 1 เท่าตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงงาน
รายเดือนจะเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือ (skilled labor) นั่นเอง จึงทำให้ค่าจ้างมีความ
แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 5.2 เป็นกรณีตัวอย่างการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ระหว่าง
แรงงานรายวันกับแรงงานรับเหมารายชิ้นที่มีอายุงานใกล้เคียงและทำงานในแผนกเดียวกัน ผล
การศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า รายได้ของนาย ก. ซึ่งเป็นแรงงานรับเหมารายชิ้น มากกว่า
นาย ข. ซึ่งเป็นแรงงานรายวันถึง 4 เท่าตัว ทั้งที่อายุการทำงานของคนทั้งสองแตกต่างกัน
เพียง 2 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจาก นาย ก. ทำงานแบบรับเหมารายชิ้นหรือเป็นแรงงานประเภท
ค่าจ้างตามผลงาน ส่วนนาย ข. เป็นลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างประเภท

ตารางที่ 5.1 รายได้ของแรงงานแยกตามรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง

รูปแบบการจ่าย ค่าจ้าง	จำนวนลูกจ้าง		รวม	ร้อยละ	รายได้เฉลี่ย (ต่อคนต่อวัน)
	ชาย	หญิง			
รายเดือน	2	1	3	(2.73)	175.77
รายวัน	15	81	96	(87.27)	50.25 (ช=56.66) (ญ=49.06)
งานเหมา	1	10	11	(10.0)	87.82
รวม	18	92	110	(100)	

ที่มา : จากการสำรวจ

ค่าจ้างตามเวลา ส่วนทางด้านแรงงานหญิงนั้น นางหนึ่งเริ่มเข้าทำงานเซรามิกส์ตั้งแต่อายุ 14 ปี ทำงานมานานเป็นเวลา 6 ปี แล้วออกจากงานเป็นเวลา 4 ปี เพราะมีบุตรเมื่อบุตรได้เข้าอนุบาล จึงได้กลับเข้ามาทำงานในโรงงานเซรามิกส์อีกครั้งหนึ่งแต่ได้ย้ายมาทำที่โรงงานแห่งใหม่เนื่องจากเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ใกล้บ้านอาศัย โดยเข้าทำงานในแผนกเดิม คือ วาดถ้วย และได้เปลี่ยนจากแรงงานที่ได้รับค่าจ้างตามเวลามาเป็นลูกจ้างตามผลงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างประมาณวันละ 70-80 บาทต่อวัน (ค่าจ้างเดิมได้รับวันละ 38 บาท) ส่วนนางสองเริ่มเข้าทำงานเซรามิกส์ตั้งแต่อายุ

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบรายได้ของแรงงานรายวันกับคนงานเหมารายขึ้น

ลักษณะงาน	ชื่อคนงาน (นามสมมติ)	อายุ(ปี)	อายุงาน(ปี)	รายได้ต่อคนต่อวัน(บาท)	
				เหมารายขึ้น	รายวัน
บี้มจ้อ ¹	นาย ก.	24	6	200	-
	นาย ข.	17	4	-	50
วาด	นางหนึ่ง	24	6	70-80	-
	นางสอง	25	7	-	38
แต่ง	นางสาม	21	9	66	-
	นางสี่	29	10	-	45
เคลือบ	นางห้า	21	3	100	-
	นางหก	23	3	-	45

ที่มา : จากการสำรวจ

17 ปี (งานแรกที่ทำเช่นเดียวกับนางหนึ่ง) ทำงานในโรงงานเซรามิกส์เป็นเวลา 7 ปีแล้วออกจากงานเพราะมีบุตรเช่นเดียวกัน แต่หยุดงานเพียง 1 ปีกว่าเท่านั้น จึงกลับเข้าทำงานเซรามิกส์อีกครั้งหนึ่งทำในแผนกวาดเหมือนเดิม และเป็นแรงงานประเภทค่าจ้างตามเวลาเหมือนเดิม เพียงแต่ได้ย้ายมาทำในโรงงานแห่งใหม่ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่บ้านเดียวกับบ้านพักโดยได้รับค่าจ้างวันละ

1 บี้มจ้อ หมายถึง การนำแผ่นดินเหนียว วางลงบนแท่นของเครื่องบี้ม แล้วกดสวิตช์ ก็จะได้รูปร่างของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ

38 บาท (เดิมได้รับค่าจ้างวันละ 40 บาท) ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนถึงความแตกต่างของค่าจ้างของบุคคลทั้งสองว่ามีความแตกต่างกันประมาณ 2 เท่าตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นแรงงานประเภทค่าจ้างตามผลงานกับค่าจ้างตามเวลานั้นเอง แต่การที่แรงงานประเภทค่าจ้างตามเวลาไม่ย้ายมาเป็นลูกจ้างตามผลงานก็เนื่องมาจากว่าการทำงานแบบเหมาขั้นนั้นต้องเป็นคนที่มีความชำนาญในการทำงานตลอดจนทำงานแข่งกับเวลาซึ่งเป็นงานที่หนักมากเช่น ในกรณีของนาย ก. กับ นาย ข. โดยนาย ก. สามารถปั๊มถ้วยได้วันละประมาณ 2,000 ใบ ในขณะที่นาย ข. ทำงานได้ปริมาณของถ้วยประมาณวันละ 200 ใบ จากปริมาณงานที่ผลิตออกมามีความแตกต่างกันถึงประมาณ 10 เท่า เป็นการแสดงให้เห็นถึงความชำนาญและความเร็วในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาในด้านผลงานหรือปริมาณของงานที่ทำแล้วจะเห็นว่านาย ข. ทำงานได้สบายกว่าแต่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่น้อยกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแรงงานทั้ง 2 ประเภทซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจและความชำนาญของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าแรงงานต้องการที่มีรายได้มากก็ต้องทำงานหนักหรือถ้าเลือกที่จะทำงานแบบสบาย ๆ ก็จะได้รับค่าจ้างลดลงมา นอกจากนี้การทำงานแบบเหมารายชิ้นต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ผลิตออกมาแล้วเสียหายเช่น แตกและบิดเบี้ยว โดยนายจ้างจะไม่นับผลิตภัณฑ์ชิ้นนั้น ๆ และถ้ามีการชำรุดเสียหายในปริมาณที่มากก็จะถูกนายจ้างหักเงินด้วย ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างรายวันไม่ย้ายไปทำงานเป็นลูกจ้างประเภทเหมาชิ้น (ตามผลงาน) ส่วนแรงงานที่ทำงานแบบได้รับค่าจ้างตามเวลานั้น ไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดเสียหาย ส่วนในด้านเจ้าของโรงงานเองนั้นส่วนใหญ่จะจ้างแรงงานแบบค่าจ้างตามเวลาเกินเกือบจะทั้งหมด ยกเว้นบางโรงงานเท่านั้นถึงจะมีคนงานแบบค่าจ้างตามผลงาน เหตุผลของการที่เจ้าของโรงงานเลือกที่จะจ้างคนงานแบบค่าจ้างตามเวลาก็คือเนื่องมาจากว่าแรงงานแบบค่าจ้างตามเวลานั้นเจ้าของโรงงานสามารถกำหนดให้แรงงานมาทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน ทำให้สามารถกำหนดปริมาณการผลิตได้แน่นอน แต่ถ้าเป็นแรงงานแบบค่าจ้างเหมารายชิ้นนั้น เจ้าของโรงงานไม่สามารถบังคับให้แรงงานมาทำงานให้เป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน ตลอดจนไม่สามารถบังคับให้ทำเป็นปริมาณเท่าใด นอกจากนี้แรงงานแบบค่าจ้างตามผลงานสามารถที่จะมาทำงานเมื่อไหร่ก็ได้และจะทำงานเป็นปริมาณมากน้อยเพียงใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจของลูกจ้างเอง โดยที่เจ้าของโรงงานไม่สามารถบังคับหรือควบคุมปริมาณการผลิตได้

สำหรับสัดส่วนของแรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางที่ทำการศึกษาลี้
สำรวจ พบว่าสัดส่วนของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นแบบค่าจ้างตามเวลาสูงถึงร้อยละ 90.0

โดยแยกเป็นลูกจ้างรายวันร้อยละ 87.27 และเป็นลูกจ้างรายเดือนร้อยละ 2.73 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10 เป็นลูกจ้างแบบค่าจ้างตามผลงาน (ดูตารางที่ 5.1 ประกอบ)

3.) ค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษ เป็นค่าจ้างที่เจ้าของโรงงานจ่ายให้แรงงานเป็นพิเศษ เพื่อจูงใจให้แรงงานขยันทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งในกรณีของโรงงานเซรามิกส์ที่ลำปางเจ้าของโรงงานจะจ่ายเงินเป็นค่าจ้างพิเศษเพื่อจูงใจไม่ให้แรงงานขาดงานบ่อย เช่น ในระยะเวลา 1 เดือนหรือ 26 วัน ถ้าแรงงานคนใดไม่ขาดงานจะได้รับเงินพิเศษ กล่าวคือ ได้รับเท่ากับค่าจ้าง 1 วัน หรือทำงาน 1 วิก (12 วัน) ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นเงิน 20 บาทต่อวิกหรือบางโรงงานก็จะให้เงินเพิ่มพิเศษวิกละ 3 บาท โดยจะได้รับเพิ่มทุก ๆ วิกที่ทำงานติดต่อกัน คือ วิกแรกจะได้รับ 3 บาท วิกต่อไปจะได้รับเป็นเงิน 6 บาท และวิกต่อไปก็จะได้รับเพิ่มเป็น 9 บาท โดยจะได้รับเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ วิกละ 3 บาท แต่ถ้าขาดงานคือทำงานไม่ครบ 12 วัน ในระยะเวลา 1 วิก ก็จะต้องเริ่มต้นใหม่ที่ 3 บาทอีกครั้งหนึ่ง จากการศึกษาสำรวจในครั้งนั้นพบว่าการจ่ายค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษเป็นการจูงใจให้แรงงานไม่หยุดงานเป็นจำนวน 9 โรงงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.03 (จากทั้งหมด 31 โรงงาน)

5.1.2 ปัจจัยสำคัญที่กำหนดอัตราค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

1.) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ก. เพศ

เป็นตัวกำหนดลักษณะของงานที่ทำในโรงงานเซรามิกส์ กล่าวคือ แรงงานหญิงจะทำงานในแผนกที่เป็นงานเบา ๆ ที่ต้องอาศัยความประณีต ความอดทนและความใจเย็นในการทำงาน เช่น แผนกหล่อหรือปั้น แผนกตกแต่งผลิตภัณฑ์ แผนกวาด และแผนกเคลือบ ส่วนแรงงานชายจะทำงานที่เป็นงานหนัก เช่น แผนกผสมดินหรืออัดดินใส่เครื่องปั้นดิน และงานที่เกี่ยวกับเตาเผาทั้งหมด อย่างไรก็ตามถึงแม้แรงงานหญิงและแรงงานชายจะทำงานในแผนกเดียวกัน แต่ก็ทำงาน

ไม่เหมือนกัน เช่น ในแผนกวาด แรงงานชายจะวาดบนผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักมากหรือชิ้นใหญ่ ซึ่งต้องใช้กำลังกายในการยกผลิตภัณฑ์ และในแผนกหล่อแรงงานหญิงจะหล่อผลิตภัณฑ์ขนาดเล็กและขนาดกลางเท่านั้น ส่วนแรงงานชายจะหล่อผลิตภัณฑ์ชิ้นใหญ่ ๆ แผนกที่แรงงานชายไม่สามารถจะทำได้คือแผนกตกแต่ง เนื่องจากว่าเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความประณีตและทำเบามือมาก ด้วยเหตุดังกล่าวเพศจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดลักษณะของงานที่ทำได้ในระดับหนึ่ง

แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานเซรามิกส์ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานหญิงดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นคือ มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 83.6 ของแรงงานทั้งหมด จากการทำเป็นอุตสาหกรรมที่มีแรงงานหญิงในสัดส่วนที่สูงนี้คาดว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราค่าจ้างค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วเป็นที่เข้าใจว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงจะต้องต่ำกว่าแรงงานชาย ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานของแรงงานหญิงมักจะไม่ต่อเนื่องเพราะมีภาระทางครอบครัว เช่น แรงงานหญิงต้องออกจากงานในระหว่างตั้งครรภ์ คลอดบุตร และต้องอยู่ดูแลบุตรในวัยทารก หรือต้องคอยดูแลญาติผู้ใหญ่ที่ป่วย จึงทำให้แรงงานหญิงทำงานไม่ต่อเนื่องนายจ้างจึงไม่นิยมที่จะจ้างแรงงานหญิงเข้าทำงาน

จากการศึกษาสำรวจ พบว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานเพศชายจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานเพศหญิง สำหรับความแตกต่างของอัตราค่าจ้างพอสรุปได้ดังนี้คือ ถ้าเป็นลูกจ้างรายวันจะมีความแตกต่างกันประมาณ 6 บาทขึ้นไป ส่วนลูกจ้างรายเดือนค่าจ้างระหว่างเพศจะมีความแตกต่างกันประมาณหนึ่งเท่าครึ่ง และถ้าเป็นลูกจ้างเหมารายชิ้นจะมีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ ประมาณสองเท่าครึ่ง แต่เมื่อพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างของแรงงานทุกประเภทแล้วอัตราค่าจ้างของแรงงานเพศชายจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานเพศหญิงประมาณ 100 บาท ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.3

ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศที่พบในการศึกษาครั้งนี้มีเหตุเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีชดเชย (Compensating Variations) กล่าวคือ อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเนื่องมาจากการทำงานที่สะดวกสบายกว่าผิดกัน และความยากง่ายของงานที่แตกต่างกัน

ข. อายุ

แรงงานที่ทำงานในโรงงานเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางมีอายุตั้งแต่ 13 ปี ขึ้นไป จนกระทั่งถึง 47 ปี (ดูตารางที่ 4.2 ประกอบ) ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรกมาจากฝ่ายลูกจ้างเองกล่าวคือ ค่านิยมของสังคมในหมู่บ้านที่ทำการศึกษาลำรวจ (ซึ่งถ้าบุตรโตจนสามารถออกไปทำงานได้ก็จะให้พ่อแม่ออกจากงานมาอยู่ดูแลบ้านหรือเลี้ยงบุตรให้) ประการที่สอง มาจากทางฝ่ายนายจ้างเนื่องมาจากว่าแรงงานที่มีอายุมากจะทำงานได้ช้ากว่า แรงงานในวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นไปตามสังขารของร่างกาย นอกจากนี้แรงงานที่มีอายุมากยังมีอัตรา ค่าจ้างแรงงานที่สูงไปด้วยจึงไม่คุ้มค่าที่จะจ้างแรงงานที่มีอายุมาก ดังนั้นเจ้าของโรงงานบาง โรงงานจึงใช้วิธีที่จะไม่จ้างแรงงานอายุมาก โดยการบีบบังคับให้แรงงานอายุมากออกจากงาน ด้วยวิธีไม่ขึ้นค่าจ้างให้อีกเลย ในขณะที่คนงานคนอื่น ๆ ได้รับการขึ้นค่าจ้าง เช่น กรณีศึกษาของ นาง ฮ. (ปัจจุบัน อายุ 54 ปี) แต่ก่อนเคยทำงานในโรงงานเซรามิกส์ แต่ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน แล้วได้ออกมาอยู่กับบ้าน สาเหตุของการออกจากงานก็เนื่องมาจากว่าตัวเองไม่ได้รับการขึ้นค่า จ้างหรือในบางครั้งก็ขึ้นให้เพียง 1 บาท ในระยะเวลา 1 ปี ในขณะที่คนงานคนอื่นได้รับการขึ้น ค่าจ้างอย่างน้อยที่สุดคนละ 2-3 บาท ทำให้เกิดความน้อยใจ ความอับอาย และท้อแท้ไม่อยาก ทำงานอีกต่อไปจึงได้ตัดสินใจลาออกจากงานมาเป็นเวลานานประมาณ 4-5 ปีแล้ว

จากการศึกษาลำรวจพบว่า คนงานในโรงงานเซรามิกส์จะมีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าอายุเมื่อแรกเข้าทำงานของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์จะเป็นการเข้างาน ภายหลังจากที่เรียนจบจากการศึกษาภาคบังคับแล้ว ดังนั้นจากการศึกษาลำรวจจึงไม่พบคนงานที่มี อายุต่ำกว่า 13 ปี และอายุของคนงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 16-20 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.82 (ดูตารางที่ 4.3 ประกอบ) โดยทั่วไปแล้วการจ้างงานในโรงงานเซรามิกส์นายจ้างจะ นิยมจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยที่แข็งแรง หรืออยู่ในวัยหนุ่มสาว ทั้งนี้เพราะเป็นวัยที่มีกำลังกายและ ความคล่องตัวในการทำงานสูง เพื่อที่ใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนายจ้างจึงคำนึงถึงอายุคน งานด้วย

ค. สถานภาพสมรส

จากการศึกษาลำรวจพบว่าแรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นคนโสด กล่าวคือ จำนวน แรงงานที่ยังไม่แต่งงานมีถึงร้อยละ 55.5 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.5 แต่งงานแล้ว (เป็นหม้าย เพราะหย่าและสามีเสียชีวิตคิดเป็นร้อยละ 4.5) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว

ตารางที่ 5.3 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานแยกตามเพศและประเภทของลูกจ้าง

เพศ	ประเภทของลูกจ้าง			รวมค่าจ้างเฉลี่ย ทุกประเภท (บาท)
	รายเดือน (บาท)	รายวัน (บาท)	เหมา (บาท)	
ชาย	198.27 (5,155บาท/เดือน)	55.61	200	1,570
หญิง	130 (3,400บาท/เดือน)	49.06	76.6	1,478

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.4 อัตราค่าจ้างรายวันและเพศของคนงาน

เพศ \ ค่าจ้าง	22-40 บาท	41-60 บาท	61-80 บาท	81-100 บาท	101-230 บาท	รวม (คน)
ชาย(คน)	2	9	2	2	3	18
หญิง(คน)	21	52	14	3	2	92
รวม	23	61	16	5	5	110

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.5 อายุและอัตราค่าจ้างปัจจุบันของแรงงาน

อายุ(ปี) \ ค่าจ้าง	22-40 บาท	41-60 บาท	61-80 บาท	81-100 บาท	101-230 บาท	รวม (คน)	ค่าจ้าง เฉลี่ยต่อ วัน(บาท)
13-15	8	2	-	-	-	10	33.90
16-20	8	25	1	-	1	35	49.48
21-25	3	17	7	2	1	30	63.17
26-30	1	9	3	2	2	17	65.06
31-35	1	5	3	-	-	9	54.00
36-47	2	3	2	1	1	9	75.55
รวม	23	61	16	5	5	110	

ที่มา : จากการสำรวจ

สามารถทำงานในโรงงานเซรามิกส์ได้ ดังนั้นการแต่งงานจึงไม่เป็นอุปสรรคที่จะกีดขวางการทำงาน
ทำงานของแรงงานหญิง ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

ง. การศึกษา

อุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง เป็นอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนามาจากอุตสาหกรรมในครัวเรือน จึงมีการใช้แรงงานในการผลิตมากกว่าการใช้เครื่องจักรในการผลิต หรือจะเรียกอุตสาหกรรมในลักษณะนี้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor intensive) จึงมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ต่ำ หรือเรียกว่าแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (Unskilled labor) ซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องฝึกฝนหรือมีความรู้บ้างเล็กน้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์มีความรู้ค่อนข้างต่ำ จากการศึกษาสำรวจพบว่าร้อยละ

90 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ป.4 และ ป.6) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10 เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมและปวส.

จ. ประสบการณ์ในการทำงาน

ในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาสำรวจพบว่าร้อยละ 70.9 เป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ มาก่อน (ดูตารางที่ 5.6 ประกอบ) ตลอดจนไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานเซรามิกส์ ดังนั้นงานแรกที่เข้าทำในโรงงานเซรามิกส์ จึงเป็นงานที่ง่ายก่อน เช่น การหล่อหรือตักแต่ง โดยการสังเกตจากแรงงานรุ่นพี่เป็นตัวอย่างไม่มีการฝึกงานอย่างเป็นรูปแบบ จะมีก็แต่เพียงแต่การให้คำแนะนำและทำเป็นตัวอย่างไม่ให้ดูเท่านั้นซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 10 นาที จากนั้นก็จะให้ลองปฏิบัติด้วยตนเองแต่ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและความประณีตในการผลิต เช่น งานวาดและงานเคลือบ แรงงานต้องทำการฝึกฝนด้วยตนเองภายหลังจากที่เลิกงานหรือในช่วงพักกลางวัน

ตารางที่ 5.6 ประเภทของงานที่ทำครั้งแรก

ประเภทของงาน	จำนวนคนงาน	ร้อยละ
รับจ้างทั่วไป	2	1.8
ลูกจ้างตามบ้าน	6	5.5
ลูกจ้างตามร้านต่าง ๆ	6	5.5
กอสร้าง	6	5.5
อุตสาหกรรมเซรามิกส์	78	70.9
อื่น ๆ	12	10.9
รวม	110	100

ที่มา : จากการสำรวจ

จ. ลักษณะของงาน

เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอัตราค่าจ้างของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปาง กล่าวคือ ถ้าเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญในการทำงานก็มีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงตัวอย่างเช่นงานในแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์ แรงงานที่ทำงานในแผนกนี้ต้องผ่านการศึกษาด้านนี้โดยตรง หรือจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมแบบเป็นทางการในระดับสูงก่อนจึงจะสามารถทำงานในแผนกนี้ได้ งานด้านแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์จะมีเฉพาะโรงงานขนาดใหญ่และทันสมัยเท่านั้น ถ้าเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กแล้วจะไม่มีแผนกนี้เลย ดังนั้นแรงงานที่ทำงานจึงเป็นแรงงานที่มีฝีมือ และแรงงานที่ทำงานในแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์จะได้รับอัตราค่าจ้างมากกว่า 100 บาทต่อวันขึ้นไป จากการศึกษาสำรวจแรงงานจำนวน 110 คน จากโรงงานจำนวน 31 โรงงาน พบตัวอย่างแรงงานที่ทำงานในแผนกนี้เพียง 3 คน (ทำอยู่คนละโรงงาน) ที่เหลือทั้งหมดนั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมนี้เป็นไปอย่างช้า ๆ เพราะขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ เมื่อสัดส่วนแรงงานไร้ฝีมือมีมากจึงทำให้อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นลักษณะของงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับอัตราค่าจ้างของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา พรนิไลพรรณ (2531) ที่กล่าวว่า อัตราค่าจ้างจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานประเภทต่าง ๆ ซึ่งความแตกต่างกันนี้จะแปรผันไปตามความยากง่ายของงาน ความสะอาดหรือความสกปรก งานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้สูงกับงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนต่ำ

ตารางที่ 5.7 แสดงอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันแยกตามลักษณะงาน

ค่าจ้าง เฉลี่ย ลักษณะงาน	22-40 บาท	41-60 บาท	61-80 บาท	81-100 บาท	101-230 บาท	รวม (คน)	ค่าจ้าง เฉลี่ยต่อ วัน(บาท)
ปั้นหรือหล่อ	5	18	1	-	-	24	42.00
ตักแต่ง	6	26	3	-	-	35	48.59
วาด	2	11	8	-	-	21	55.61
เคลือบ	2	3	1	-	-	6	46.67
เตา	2	2	3	2	-	9	59.11
ไม้จิ้ม	-	1	-	-	-	1	57.00
ออกแบบ	-	-	-	-	3	3	175.77
งานเหมา	-	4	5	2	-	11	87.82
รวม	17	65	21	4	3	110	

ที่มา : จากการสำรวจ

ช. ความเสี่ยงหรือความปลอดภัย

จากการศึกษาสำรวจการทำงานในโรงงานเซรามิกส์ พบว่าการทำงานของแรงงานในแผนกเตาจะมีความเสี่ยงในการทำงานมากกว่าแผนกอื่น กล่าวคือ ต้องคอยควบคุมอุณหภูมิของเตาให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด และดำเนินการขนย้ายผลิตภัณฑ์ที่เข้าออกเตา ซึ่งจะต้องใช้ความระมัดระวังสูงในการทำงานเพราะหากประมาทก็จะโดนความร้อนของเตาได้ และการทำงานในแผนกเตาต้องทนต่อความร้อนของเตาอีกด้วย ส่วนแผนกวาดและแผนกเคลือบเป็นงานที่ต้องสูดดมกลิ่นสี กลิ่นทินเนอร์ และสารเคมีที่ใช้เคลือบผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจ แรงงานหญิงบางคนจะมีอาการปรากฏอย่างเฉียบพลันเช่น จะมีอาการเวียนศีรษะ ปวดหัว อาเจียน

และร่างกายอ่อนแอไม่สบายบ่อย ๆ หรือบางคนก็จะมีอาการเพียงเล็กน้อย คือ มีผื่นขึ้นตามแขน เป็นต้น การทำงานในแผนกนี้ จึงมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยได้ง่าย ดังนั้นการทำงานในแผนกนี้ มีความเสี่ยงของการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานแผนกดังกล่าว สูงกว่าแรงงานในแผนกที่ไม่มีความเสี่ยง ดังนั้นความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็น ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

ซ. เทคโนโลยี

การผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ของจังหวัดลำปางในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการผลิตเช่น เครื่องผสมดินหรือเครื่องปั้นดิน เครื่องบ่มถ้วย เครื่องหมุนถังเคลือบ ระบบสายพานที่ใช้ลำเลียงผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนต่างๆ และเตาเผาทั้งชนิดที่ใช้ น้ำมันและแก๊ส เป็นต้น ซึ่งในการผลิตในอดีตจะใช้เฉพาะแรงงานคนเท่านั้น ไม่มีการนำเครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิต และเตาเผาก็จะใช้ฟืนหรือเตามังกร ผลิตภัณฑ์ที่ได้จึงไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน มีจำนวนผลิตภัณฑ์ที่ชำรุดเสียหายเป็นจำนวนมาก เพราะยากต่อการควบคุม (โดยเฉพาะในขั้นตอนของการเผา) ดังนั้นจึงสามารถจำแนกประเภทของโรงงานตามเทคนิคการผลิตได้เป็น 2 ประเภท คือ การผลิตแบบดั้งเดิม (ใช้แรงงานคน) กับการผลิตสมัยใหม่ (นำเครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิต) จากการศึกษาสำรวจพบว่า มีโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการผลิตที่ทันสมัยจำนวน 4 โรงงาน จากจำนวนทั้งหมด 31 โรงงาน คือ โรงงานอินทรา เซาว์ลำปาง ไทยเซรามิกส์ และ ศิลปนคร ซึ่งโรงงานทั้ง 4 โรงงานนี้ เป็นโรงงานที่สามารถผลิตสินค้าส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศได้ โดยเฉพาะโรงงานอินทราเป็นโรงงานที่ได้นำเอาเครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิตเกือบทุกขั้นตอน (ยกเว้นขั้นตอนในการวาดเท่านั้นที่ยังใช้แรงงานคน) สำหรับเตาเผาที่ใช้ในโรงงานเซรามิกส์พบว่ามี 3 ชนิดคือ เตามังกรที่ใช้ไม้ไผ่เป็นเชื้อเพลิง เตาที่ใช้แก๊สเป็นเชื้อเพลิง และเตาที่ใช้ น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง ซึ่งการใช้เตาทั้ง 3 ชนิดนี้จะแตกต่างกันไปตามชนิดของผลิตภัณฑ์ และปริมาณของผลิตภัณฑ์ กล่าวคือถ้าใช้ ไม้ไผ่เป็นเชื้อเพลิงจะเป็นการผลิตถ้วยชามคุณภาพต่ำ และเป็นโรงงานขนาดเล็ก หรือเป็นโรงงานที่ตั้งใหม่ภายในหมู่บ้าน ส่วนเตาที่ใช้แก๊สเป็นเชื้อเพลิงนั้น จะใช้กับโรงงานทุกขนาด และเตาที่ใช้ น้ำมันเชื้อเพลิงจะใช้เฉพาะโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการผลิตแต่ละครั้งมีเป็นจำนวนมาก ๆ เท่านั้น

จากการศึกษาสำรวจพบว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ ทั้งที่ยังไม่เคยผ่านการทำงานทางด้านเซรามิกส์ และไม่มีความรู้ทางด้านเซรามิกส์มาก่อนนั้นจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันประมาณ 3 บาทระหว่างโรงงานที่มีการผลิตที่ทันสมัยกับโรงงานที่ไม่มีเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิต กล่าวคือ แรงงานจะได้รับค่าจ้างวันละ 41 บาท และ 38 บาทตามลำดับ ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า อัตราค่าจ้างในโรงงานที่มีการนำเอาเครื่องจักรมาช่วยในการผลิตจะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าโรงงานที่ไม่มีเครื่องมือเครื่องจักรในการผลิต แต่ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและระยะเวลาในการทำงานด้วย

2.) แบบจำลองการกำหนดอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

เป็นการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ โดยปัจจัยสำคัญที่เลือกมาทำการศึกษ ได้แก่ เพศของแรงงาน อายุของแรงงาน ลักษณะของงาน และเทคโนโลยี ดังนั้นในการศึกษานี้จึงใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression) โดยอาศัยสมการเชิงเส้นตรง (Linear function) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวในข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์จังหวัดลำปาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + U$$

โดยที่ Y = อัตราค่าจ้างแรงงานต่อคนต่อวัน (บาท)

X_1 = เพศของแรงงาน โดยมีค่าเท่ากับ 1 เมื่อเป็นหญิง และมีค่าเท่ากับ 0 เมื่อเป็นชาย

X_2 = อายุของแรงงาน (ปี)

X_3 = อายุการทำงานของแรงงาน (ปี)

X_4 = ลักษณะงาน โดยมีค่าเท่ากับ 1 เมื่อเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ และมีค่าเท่ากับ 0 เมื่อเป็นงานไร้ฝีมือ

X_5 = เทคโนโลยี โดยมีค่าเท่ากับ 1 เมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต เช่น เตาดเผา เครื่องมือเครื่องใช้ และมีค่าเท่ากับ 0 ถ้าไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต

$$A = \text{ค่าคงที่}$$

$$B_1 \dots B_5 = \text{สัมประสิทธิ์ที่ต้องประมาณค่า}$$

ตัวแปร Y (อัตราค่าจ้างแรงงาน) เป็นตัวแปรตามที่ได้มาจากอัตราค่าจ้างต่อวันของแรงงานทั้งแรงงานรายวัน รายเดือน และรายเหมาขึ้น โดยถ้าเป็นแรงงานรายเดือนจะใช้ 26 เป็นตัวหารอัตราค่าจ้างต่อเดือน

ตัวแปร X_1 (เพศของแรงงาน) เป็นตัวแปรที่แสดงถึงประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ซึ่งในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางจะจ้างแรงงานหญิงเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงคาดว่าค่าสัมประสิทธิ์จะมีค่าเป็นลบ

ตัวแปร X_2 (อายุของแรงงาน) แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นตามทฤษฎีของเศรษฐศาสตร์แรงงาน ค่าจ้างของแรงงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุในระยะแรก แต่จะลดลงเมื่ออายุของแรงงานเลยวัยกลางคนไปแล้วตามความสัมพันธ์ของสังขารและจากการศึกษาสำรวจพบว่าอายุของแรงงานประมาณร้อยละ 74 จะอยู่ในช่วง 16-30 ปี ดังนั้นจึงคาดว่าอายุของแรงงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราค่าจ้าง ค่าสัมประสิทธิ์จึงมีค่าเป็นบวก

ตัวแปร X_3 (อายุการทำงานของแรงงาน) เป็นตัวแปรที่แสดงถึงคุณภาพของแรงงาน ซึ่งจะต้องอาศัยประสบการณ์ ความชำนาญงาน และการสะสมความรู้ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง จึงคาดว่าสัมประสิทธิ์จะมีค่าเป็นบวก

ตัวแปร X_4 (ลักษณะงาน) แสดงถึงคุณภาพของแรงงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานว่าเป็นแรงงานมีฝีมือซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีทุนมนุษย์ ดังนั้นแรงงานต้องมีการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม และเรียนรู้โดยตรงตามหลักสูตรของวิทยาลัย ดังนั้นจึงคาดว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง ซึ่งจะต้องมีค่าเป็นบวก

ตัวแปร X_5 (เทคโนโลยี) เป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการผลิต โดยโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีประสิทธิภาพในการผลิตต่ำกว่าโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งมีการลงทุนทางด้านเครื่องมือเครื่องจักรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการผลิตทำให้สามารถควบคุมปริมาณการผลิตและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้ จึงคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างจึงมีค่าเป็นบวก

ผลการศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธี Ordinary Least Squares ได้สมการดังปรากฏในตารางที่ 5.7

ผลที่ได้จากสมการดังกล่าวข้างต้น นำไปอธิบายสมมติฐานและสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่ออัตราค่าจ้างของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ (Y) ได้ดังต่อไปนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้างของแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีการจ้างแรงงานหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานชาย ดังนั้นอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชาย (ดูตารางที่ 5.3 ประกอบ)
2. อายุของแรงงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุของแรงงานกับอัตราค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือมีเครื่องหมายเป็นบวก ถึงแม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากมีปัจจัยตัวอื่นเข้ามามีอิทธิพล เช่น ระยะเวลาการทำงาน ความชำนาญ แต่เชื่อว่าอัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นตามอายุของแรงงาน (ดูตารางที่ 5.5 ประกอบ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างจะเพิ่มตามอายุของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง

ตารางที่ 5.8 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานใน
อุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า SE	ค่า T-ratio
X ₁ (เพศ)	-17.1928	6.12646	-2.80632*
X ₂ (อายุ)	0.369312	0.318925	1.15799 ^{ns}
X ₃ (อายุงาน)	1.80248	0.551870	3.26613*
X ₄ (ลักษณะงาน)	62.1708	11.6158	5.35226*
X ₅ (เทคโนโลยี)	1.36707	4.55745	0.299965 ^{ns}
constant	48.9879	8.35907	5.85987*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$ ($t_{\alpha 0.01} = 2.358$)

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

$$\text{ค่า } R^2 = .4542$$

$$\text{Adjusted } R^2 = .4279$$

$$\text{Standard Error} = 21.1844$$

$$F = 17.3073$$

$$n = 110$$

3. อายุงาน เป็นการแสดงถึงการสะสมความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของแรงงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุงานกับอัตราค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญ เกิดจากการทำงานในโรงงาน ย่อมได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยนี้ สามารถนำไปสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ เพราะอายุงานย่อมสัมพันธ์กับอายุของแรงงาน

4. ลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะในโรงงานเซรามิกส์ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือดังนั้นอัตราค่าจ้างกับลักษณะงานจึงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์จึงมีค่าเป็นบวกสามารถอธิบายได้ว่าอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์สูง เช่น แผนกออกแบบ วาด และงานเหมืองจะจ่ายอัตราค่าจ้างสูง (ดูตารางที่ 5.7 ประกอบ)

5. เทคโนโลยี เป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการผลิต โดยโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเฉลี่ยต่ำกว่าโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งมีการลงทุนทางด้านเครื่องมือเครื่องจักร เช่น เครื่องปั้นดินหรือเครื่องผสมดิน ถังเคลือบระบบหมุน และระบบสายพาน ตลอดจนเตาเผาที่ใช้ ด้วยเหตุนี้จึงคาดว่าเทคโนโลยีมีผลต่ออัตราค่าจ้าง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ถ้าโรงงานมีการใช้เครื่องมือเพียง 1 อย่างก็นับว่ามีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิต ทำให้ไม่สามารถอธิบายให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานที่ทำการศึกษาลำรวจ ทำงานอยู่ในโรงงานเพียงไม่กี่แห่ง ไม่สามารถแบ่งเป็นหลายกลุ่มได้ จึงต้องแบ่งกลุ่มอย่างหยาบ ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะไม่สามารถแบ่งประเภทของเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม ก็สามารถเชื่อได้ว่าความแตกต่างของเทคโนโลยี สามารถอธิบายความแตกต่างของอัตราค่าจ้างได้ในระดับหนึ่ง

5.2 การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง

เป็นการศึกษาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่ได้รับจริง กับอัตราค่าจ้างที่ได้จากการคำนวณฟังก์ชันการผลิต กล่าวคือ จากลักษณะของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์จังหวัดลำปาง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้นในการวิเคราะห์หาอัตราค่าจ้างที่แรงงานควรจะได้รับจึงอาศัยแนวความคิดของทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity) โดยใช้ข้อมูลจากพาณิชย์จังหวัดลำปาง ในปี 2533-2534 จากโรงงานจำนวน 23 โรงงาน สำหรับขั้นตอนการศึกษาและผลการศึกษามีดังนี้คือ

จากฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas

$$Y = A X_1^{a_1} X_2^{a_2} X_3^{a_3} \quad (1)$$

โดยที่ Y = ผลผลิต (หน่วย : ชิ้น)

X_1 = จำนวนแรงงาน (หน่วย : คน)

X_2 = จำนวนเชื้อเพลิง (หน่วย : กิโลกรัม)

X_3 = จำนวนวัตถุดิบ (หน่วย : ต้น)

A = ค่าคงที่

a_1, \dots, a_3 = ค่าความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อปัจจัยแรงงาน เชื้อเพลิงและวัตถุดิบ

จากสมการที่ (1) เปลี่ยนให้เป็นสมการแบบจำลอง ในรูปของ \ln จะได้

$$\ln Y = \ln A + a_1 \ln X_1 + a_2 \ln X_2 + a_3 \ln X_3 \quad (2)$$

ตารางที่ 5.9 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่คำนวณด้วยวิธี Ordinary Least Squares

Independent Variable	Estimated Coefficient	Standard Error	T-statistic
Constant	1.54497	0.751602	2.05558*
X_1	0.236196	0.909073	2.59820**
X_2	0.364605	0.156647	2.32755*
X_3	0.396294	0.102525	3.86535**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$ ($t_{\alpha 0.05} = 1.714$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$ ($t_{\alpha 0.01} = 2.500$)

$$R^2 = .9622$$

$$\text{Adjusted } R^2 = .9563$$

$$F - \text{statistic } (3,19) = 161.359$$

$$\text{Durbin - Watson Statistic (Adj for 0 Gaps)} = 1.7163$$

$$\text{Number Observations} = 23$$

$$\text{Sum of Squared Residuals} = 1.91100$$

$$\text{Standard Error of the Regression} = .317142$$

จากตารางที่ 5.9 ซึ่งเป็นผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่คำนวณด้วยวิธี Ordinary Least Square เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรมาแทนค่าลงในสมการที่ (2) จะได้

$$\ln Y = 1.54497 + 0.236196 \ln X_1 + 0.364605 \ln X_2 + 0.396294 \ln X_3 \quad (3)$$

จากสมการที่ 1 เพื่อหาค่ามูลค่าเพิ่มของแรงงานทางกายภาพ (MPP_L) โดยการหาอนุพันธ์ต่อ X_1 จะได้

$$\frac{\partial Y}{\partial X_1} = A a_1^{-1} X_1^{a_1-1} X_2^{a_2} X_3^{a_3} \quad (4)$$

แทนค่าสมการที่ (4) ได้

$$\begin{aligned} &= 4.68783 (0.24) (17,342.56)^{(.24-1)} (275.4)^{0.36} \\ &\quad (103,192.8)^{0.40} \\ &= 4.68783 (0.24) 1/(17,342.56)^{(0.76)} (275.4)^{0.36} \\ &\quad (103,192.8)^{0.40} \\ &= 0.50228 \end{aligned}$$

จากทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่มของแรงงาน สามารถคำนวณหาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม

ได้ดังนี้ คือ

$$W = P * MPP_L$$

โดย

W = อัตราค่าจ้างที่แรงงานควรจะได้รับ

P = ราคาเฉลี่ยของผลิตภัณฑ์เซรามิกส์

ซึ่งคิดคำนวณ โดยนำราคาของผลิตภัณฑ์ทั้ง 3 ชนิด (ได้แก่ กระจก
ถ่าง แจกัน และของชำร่วย) คูณกับสัดส่วนของผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ที่
โรงงานทำการผลิตได้กล่าวคือ กระจก (ประมาณ 40%), แจกัน
(ประมาณ 45%) และของชำร่วย (ประมาณ 15%) ดังนั้นราคาเฉลี่ย
ของผลิตภัณฑ์เซรามิกส์จึงมีค่าเท่ากับ

$$(0.40 * 350) + (0.45 * 85) + (0.15 * 50) = 185.75 \text{ บาท}$$

(รายละเอียดดูที่ภาคผนวก)

MPP_L = มูลค่าเพิ่มของแรงงานทางกายภาพ

ดังนั้น อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจะเท่ากับ

$$\begin{aligned} W &= 0.50228 * 185.75 \\ &= 93.298 \end{aligned}$$

จากการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า อัตราค่าจ้างที่แรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์
ในจังหวัดลำปางควรจะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยวันละประมาณ 93 บาท เมื่อพิจารณาเปรียบ
เทียบกับอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงที่ได้จากการศึกษาสำรวจ คือ ประมาณวันละ 57 บาท
ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงในท้องตลาดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้
จากฟังก์ชันการผลิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้