

บทที่ 2

ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและระเบียบวิธีวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง⁵

การบริหารทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน สิ่งที่เป็นปัญหาในการบริหารก็คือ การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและการจูงใจอาจทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับโอกาสและตัวบุคคล อย่างไรก็ตามค่าจ้างก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการพิจารณาคำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนควรจะได้รับจากการที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างที่นำมาใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องมี 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีวิต(Subsistence Wage) โดยยึดหลักอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมาอธิบาย กล่าวคือ ถ้าหากจ่ายค่าจ้างสูงจะมีผู้หันมาเป็นลูกจ้างมากทำให้ค่าจ้างลดลง หากลดลงมากจนทำให้ลูกจ้างอยู่ไม่ได้ทำให้จำนวนลูกจ้างน้อยลงค่าจ้างก็จะสูง นอกจากนี้ค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ลักษณะนิสัย มาตรฐานการครองชีพ ของแต่ละประเทศแต่ละท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้ทำให้เกิดการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นในเวลาต่อมา

2. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) ทฤษฎีนี้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้คนงานตามมูลค่าผลผลิตที่เขาผลิตได้ ดังนั้นคนงาน จึงควรได้รับค่าจ้างต่างกันตามผลงานของเขา แนวคิดนี้ทำให้เกิดการประเมินผลงาน เพื่อทราบว่าคนงานคนใดมีผลงานอย่างไร ใช้ได้กับการคิดค่าจ้างตามผลงาน

3. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage) สหภาพแรงงานมีบทบาทในการต่อรองและเรียกร้องค่าจ้างมากขึ้น ผลคือเกิดการเจรจาต่อรองค่าจ้างขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งค่าจ้างจะตกลงกันได้เมื่อจุดยืนของทั้ง 2 ฝ่าย สามารถพบกันได้เท่านั้น

⁵ อัมพร วิจิตรพันธ์ “เศรษฐศาสตร์แรงงาน” โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519

จากแนวคิดทางทฤษฎีแล้วในการกำหนดอัตราค่าจ้างของนายจ้างในทางปฏิบัติอาจจะได้โดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนแล้วแต่ทำตามใจชอบของนายจ้าง ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจจะชะลอตัวลง ทำให้การจ้างแรงงานจริงในจังหวัดเชียงใหม่ น่าจะมีแรงงานไร้ฝีมือส่วนเกิน จึงทำให้มีการละเมิดหรือหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแรงงานไร้ฝีมือยอมรับในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพค่าจ้างที่เป็นจริงในปัจจุบันว่าสูงหรือต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอย่างไร

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไตรรงค์ สุวรรณคีรี และคณะ (2517) ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อกำไร และการลงทุนของผู้ประกอบการ” พบว่าการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 100 ในทุก ๆ ภาคของประเทศจะทำให้อัตรากำไรของอุตสาหกรรมในภาคต่าง ๆ ลดลงมาไม่ถึงร้อยละ 5 จากที่เคยมีอัตรากำไรค่อนข้างสูง คือ เฉลี่ยถึงร้อยละ 117 ของการลงทุนทั้งหมด ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในครั้งนี้ ไม่น่าจะมีผลกระทบต่อการลงทุนของประเทศ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ เช่น ฟิลิปปินส์ อัตรากำไรเบื้องต้นในปี พ.ศ. 2511 มีเพียงร้อยละ 78 เท่านั้น

สมหมาย ภาณี และคณะ (2519) ศึกษาเรื่อง “โครงสร้างของค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม” พบว่าสาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันมากนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญอื่น ๆ อีกดังนี้

1. ขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กจะมีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ย
2. เพศของคณงาน อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิง (และเด็ก) ในอัตราสูงจะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนแรงงานชายสูง
3. ระดับการศึกษาของคณงาน อุตสาหกรรมที่จ้างคณงานที่มีการศึกษาด้านในสัดส่วนที่สูงมีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างในอัตราต่ำ
4. การให้สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ของสถานประกอบการกิจการที่ให้สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่มในสัดส่วนสูงย่อมจ่ายค่าจ้างต่ำ กิจการใดที่ให้สวัสดิการน้อยจะจ่ายค่าจ้างค่อนข้างสูง

กรณีการ อติรัตน์ (2522) ศึกษาเรื่อง “ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่าอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอ ซึ่งมีสัดส่วนของค่างานหญิงสูงสุดจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย (ทุกเพศ) ต่ำสุด ส่วนอุตสาหกรรมที่มีค่างานชายในสัดส่วนสูงจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยสูง เช่น กิจการเคมีและโลหะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก จะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมาก

นิพนธ์ พัวพงศกร (2524) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างระดับประเทศ และได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรม โดยใช้งานวิจัยของ ณรงค์ชัย อัครเศรณี และ ศิริลักษณ์ โชติภูท ที่ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของค่าจ้างในอุตสาหกรรม เป็นเนื้อหาในการอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

1. โรงงานที่มีขนาดใหญ่มักจะจ่ายค่าจ้างแก่ค่างานที่มีฝีมือค่างานไร้ฝีมือสูงกว่าโรงงานขนาดเล็ก โดยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะอัตราส่วนระหว่างทุนต่อแรงงานในโรงงานใหญ่สูงกว่าโรงงานเล็ก

2. สัดส่วนระหว่างค่างานหญิงกับชาย อุตสาหกรรมที่จ้างค่างานชายมากกว่าย่อมมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่า

3. ระดับการผูกขาด กิจการใดสามารถกีดกันไม่ให้บริษัทอื่นเข้ามาแข่งขันได้ก็จะทำให้มีกำไรส่วนเกินและบริษัทนั้นอาจยินยอมจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงได้

นอกจากนี้ยังพบว่า สมการค่าจ้างประสบปัญหาบางประการ เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะอุตสาหกรรม หรืออุปสงค์ต่อแรงงานแต่ขาดตัวแปรทางด้านอุปทานแรงงานและปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน (non-peamiar factors) ต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อค่าจ้าง เช่น อันตรัยหรือความปลอดภัยของค่างาน

ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานของค่างานในอุตสาหกรรมภูมิภาค” โดยวิธีสมการถดถอย (Regression Analysis) ปัจจัยที่นำมาพิจารณาว่า มีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างของสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ของคนที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้มาก่อน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถอธิบายอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันได้เพียงร้อยละ 26.80 เท่านั้น ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างของประดิษฐ์ ขาสมบัติ ในครั้งนี้ขาดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของอุตสาหกรรม หรือด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน เช่น ขนาดของสถานประกอบการซึ่งสามารถที่จะวัดด้วยจำนวนค่างาน

2.3 ระเบียบวิธีวิจัย

2.3.1 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง และโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูปในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยอาศัยบัญชีรายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่เป็นหลักในการเลือกตัวอย่าง โดยคัดลอกรายชื่อ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีทั้งหมด 313 โรงงานจากนั้นก็แยกโรงงานออกเป็น 2 ประเภทกิจการ โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 151 โรงงาน และโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูป จำนวน 162 โรงงาน หลังจากนั้นก็สุ่มจับให้ได้รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 50 โรงงาน และโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูป จำนวน 50 โรงงาน รวมเป็น 100 โรงงาน และก็แยกโรงงานเป็น 3 ขนาด ตามมาตรฐานของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม คือ ขนาดเล็ก (การจ้างงานไม่เกิน 50 คน) ขนาดกลาง (การจ้างงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน) และขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป)

2.3.2 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการทำงานและ โครงสร้างสวัสดิการที่แรงงานได้รับจากผู้จ้างแรงงานประเภทต่างๆ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ คือ การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ หรือการได้ข้อมูลจากแบบสอบถามและการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ หรือจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเก็บข้อมูลจากแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรม 2 ประเภทได้แก่ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิตอาหารสำเร็จรูป เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการ โรงงานจำนวนมากและมีโครงสร้างต่างกัน ในสัดส่วนของชายต่อหญิง

2.3.3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงานและ โครงสร้างสวัสดิการที่โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จัดให้แก่คนงานเป็นการวิเคราะห์แบบพรรณนาโดยการเสนอโครงสร้างที่เป็นปัจจุบัน สำหรับการศึกษปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือนี้ จะใช้สมการ Multiple Regression ในรูป linear function โดยวิธี Ordinary Least Squares