

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะการทำงานของแรงงาน ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานชายและหญิงและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ทำการศึกษาแรงงานชายและหญิงที่เป็นแรงงานฝ่ายผลิตของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือในจังหวัดลำพูน ในปี พ.ศ.2553 จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะการทำงาน และใช้แบบจำลองค่าจ้าง (Wage Model) เป็นเครื่องมือในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังต่อไปนี้

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 ราย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.80 มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด จำนวน 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.80 มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.80 ไม่มีบุตร จำนวน 240 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.00

ด้านลักษณะของการทำงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุการทำงาน ในบริษัทปัจจุบันระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.80 ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงานระหว่าง 1 - 3 ครั้ง มากที่สุด จำนวน 197 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.30 สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงาน คือค่าจ้างต่ำ จำนวนมากที่สุด จำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00 การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานคือ โอกาสความก้าวหน้าในงานมากที่สุด จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.00 ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการผลิต จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.50 ความเสี่ยงในการทำงาน ระดับปานกลาง คือระหว่าง 4 - 6 คะแนน จำนวน 274 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.50 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,500 บาท จำนวน 319 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.80 สวัสดิการ คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน การลาคลอดบุตรจำนวนเท่ากันคือ 400 ราย

จากข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ย 6,804.23 บาท ประสิทธิภาพของแรงงานมีค่าเฉลี่ย 9.89 ปี แรงงานที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 13 แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 62 แรงงานที่จบการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 15 และแรงงานที่มีสถานภาพสมรสเฉลี่ยร้อยละ 55

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงานชายและหญิง พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิง ร้อยละ 0.01 แต่หากพิจารณาตัวแปรอื่น พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.03 ค่าเฉลี่ยของการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.02 และการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.03 แสดงว่า แรงงานหญิงที่มีประสิทธิภาพทำงานและการศึกษาระดับเดียวกันกับแรงงานชาย จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นน้อยกว่าแรงงานชาย หรืออาจจะได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานชาย ส่วนสถานภาพการสมรสแรงงานหญิงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชาย อาจเนื่องจากแรงงานหญิงนิยมสมรสน้อยกว่าชายเพราะเกรงว่าหากสมรสแล้วจะหางานยากหรือทำให้ เวลาการทำงานรวมน้อยและขาดความต่อเนื่องของประสิทธิภาพทำงานเพราะต้องแบ่งเวลาดูแลครอบครัว

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากเพศของแรงงานพบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพ การศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย การศึกษา สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย สถานภาพสมรส และเพศชาย ซึ่งตัวแปรเพศชาย มีอิทธิพลต่อ ค่าจ้างแรงงาน โดยตัวแปรหุ่นเพศชายพบว่ามีรายได้สูงกว่าเพศหญิงร้อยละ 1.90

ผลจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ของแรงงานชายและหญิงเหมือนกัน ได้แก่ ประสิทธิภาพ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และสถานภาพสมรส

ผลจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้าง พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 1.00 เมื่อพิจารณาแบบจำลองค่าจ้างแรงงานชายและหญิงเปรียบเทียบกับค่าจริงที่ได้จากการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากลักษณะของแรงงานเท่ากับ -0.013 ในขณะที่ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.084 แสดงว่าความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดขึ้นไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองทั้งหมด แสดงว่ามีตัวแปรบางตัวที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองที่ทำให้เพศหญิงมีผลิตภาพสูงกว่าเพศชายหรืออาจจะเป็นเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ค่าจ้างจึงได้รับอิทธิพลจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานด้วย

ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของแรงงาน พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือระดับมากได้แก่ ด้านการจ้างงานและ

สวัสดิการ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความแตกต่างค่าจ้างแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาความถี่ในการเข้าออกตลาดแรงงานพบว่าแรงงานมีการเปลี่ยนหรือลาออกบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และทำให้เสียเวลาในการพัฒนาบุคลากรและเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมใหม่ สาเหตุส่วนใหญ่ คือ ค่าจ้างต่ำ ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงนอกจากนี้ยังมีสวัสดิการเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย คือ มีรถรับส่ง เบี้ยขยัน ค่าน้ำมัน เป็นต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาตราการหรือมาตรฐานค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อลดการโยกย้ายแรงงาน และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่ทำงานเป็นเวลานานและมีความเชี่ยวชาญทำงานอยู่ที่เดิมนานขึ้น

2. จากการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานพบว่า มีแรงงานชั่วคราวแต่โดยที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับแรงงานประจำของบริษัท เช่น เงินประกันสังคม ค่าเดินทาง สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น การที่มีแรงงานชั่วคราวในอุตสาหกรรม หน่วยงานของรัฐควรตรวจสอบผลประโยชน์หรือสิทธิต่างๆ ให้รัดกุม เนื่องจากบางบริษัทอาจจะใช้ช่องว่างของกฎหมาย โดยรับแรงงานชั่วคราวมาทำงาน เพราะไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนกรณีเลิกจ้างหรือไม่ต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้แก่แรงงานชั่วคราว รวมถึงแรงงานหญิงชั่วคราวที่ตั้งครรภ์บริษัทสามารถเลิกจ้างได้หากทราบว่าแรงงานตั้งครรภ์ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินชดเชยกรณีลาคลอดบุตร เพราะบริษัทต้องจ่ายครึ่งหนึ่งของเงินค่าจ้างแก่แรงงาน ปัจจุบันได้มีบริษัทนายหน้าหาแรงงานชั่วคราวส่งให้แก่หลายบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

3. จากการประเมินความเสี่ยงของแรงงานในการทำงาน พบว่า มีความเสี่ยงปานกลางนั้นคือในการทำงานของแรงงานยังมีความเสี่ยงอยู่ ถึงแม้จะไม่มากแต่ควรที่จะมีน้อยที่สุดหรือไม่มีความเสี่ยง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาตราการในการลดความเสี่ยงในการทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อบรมการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย

4. จากการศึกษาความแตกต่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดขึ้นไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองทั้งหมด เพราะยังมีตัวแปรบางตัวที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองหรืออาจจะเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลต่อค่าจ้าง เช่น อัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย รายได้จากแหล่งอื่น รายจ่ายเฉลี่ย เป็นต้น