

## บทที่ 7

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 7.1 สรุป

การศึกษาจากข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนายจ้าง โดยใช้แบบสอบถามพร้อมด้วยการสังเกตการณ์ของผู้ศึกษาในด้านสภาพการทำงานของคนงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งหมด 63 แห่ง โดยสามารถจำแนกได้เป็น 9 ประเภทอุตสาหกรรมคือ ประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์ยาง การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม การบริการซ่อมสิ่งของ การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ การผลิตกระดาษและโรงพิมพ์ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้รวมทั้งเครื่องเรือน การทำเหมืองแร่ และประเภทหีบฝ้ายสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทางด้านนายจ้างหรือเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม ถ้าพิจารณาจากรูปแบบการประกอบการ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากยังมีลักษณะการประกอบการแบบครอบครัวที่มีเจ้าของคนเดียว เป็นผู้บริหารควบคุมทั้งด้านการผลิตและการตลาด นอกจากนั้นยังเป็นผู้ผลิตเองด้วย โดยเฉพาะ โรงงานอุตสาหกรรมประเภทการบริการซ่อมสิ่งของ และประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ซึ่งลักษณะการประกอบการแบบครอบครัว เช่นนี้ เป็นการยากที่จะควบคุมดูแลสภาพการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. ถ้าพิจารณาขนาดของการจ้างงานในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม ปรากฏว่ากิจการอุตสาหกรรมในจังหวัดสุโขทัยส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก ซึ่งเป็นลักษณะของการประกอบอาชีพส่วนตัว กล่าวคือ ร้อยละ 84 เป็นโรงงานขนาดเล็กที่มีคนทำงานไม่เกิน 50 คน ร้อยละ

14.3 เป็นโรงงานขนาดกลางที่มีคนทำงานอยู่ระหว่าง 51 ถึง 200 คน และที่เหลือเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วมีการจ้างงานโรงงานละ 22.7 คน และระดับการจ้างงานของโรงงานแต่ละแห่งจะแตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการ โดยอุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะมีการจ้างงานเฉลี่ยต่อโรงงานสูงสุด และอุตสาหกรรมประเภทการบริการซ่อมสิ่งของมีการจ้างงานเฉลี่ยต่ำสุด

3. ในด้านทรัพย์สิน โรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปรากฏว่า อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันยังมีทรัพย์สินโรงงานแตกต่างกันมาก ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะในโรงงานการผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตมีโรงงานตัวอย่างอยู่จำนวน 5 โรงงาน และมีอยู่ 1 แห่งที่มีทรัพย์สินสูงถึง 31,686,171 บาท ในขณะที่โรงงานอื่น ๆ มีทรัพย์สินเฉลี่ยเพียง 2,244,500 บาท และถ้าประเภทอุตสาหกรรมต่างกันแล้วขนาดของความแตกต่างในเรื่องทรัพย์สิน โรงงานจะมีมากขึ้น ดังเช่น โรงงานทำการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะซึ่งใช้ในการก่อสร้างหรือติดตั้งมีทรัพย์สินอยู่เพียง 27,000 บาท ซึ่งการที่โรงงานมีจำนวนทรัพย์สินต่ำอาจเป็นสาเหตุของการไม่สามารถขยายกิจการหรือปรับปรุงสภาพการทำงานของคนงานให้ดีขึ้นหรือปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ เนื่องจากการขาดแคลนเงินทุน

4. ลักษณะการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมแล้วมีการจ้างคนงานชายและหญิง ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่การจ้างคนงานในอนาคตคนงานชายและคนงานหญิงอาจจะมีสัดส่วนแตกต่างกันมากได้ ขึ้นอยู่กับว่าอุตสาหกรรมประเภทใดสามารถขยายตัวออกไปได้มากกว่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากสัดส่วนการจ้างงานคนงานชายและคนงานหญิงในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันมาก และโดยเฉลี่ยคนงานจะมีอายุช่วง 20-29 ปี มากที่สุด

5. คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภทค่อนข้างจะมีความมั่นคงในงานดีพอสมควร ยกเว้นในอุตสาหกรรมประเภทหีบฝ้ายและอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้รวมทั้งเครื่องเรือนยังขาดความมั่นคงในงานอยู่ ซึ่งสาเหตุที่สำคัญเกิดจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์แรง

งานมากกว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านชีพหลายของคนงาน กล่าวคือ การผลิตและความต้องการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้พึ่งพาวัตถุดิบ ซึ่งมีไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี ดังนั้นการจ้างงานในปีหนึ่ง ๆ จะมีเพียง 4-5 เดือนเท่านั้น

6. สภาพสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดการจ้างงานต่ำ ส่วนใหญ่จะเป็นตึกแถว 2-3 คูหา ชั้นล่างเป็นสถานที่ทำการผลิตและการบริการลูกค้า ส่วนชั้นบนเป็นที่พักของนายจ้างและคนงาน ส่วนในโรงงานที่มีขนาดการจ้างงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มักจะปลูกสร้างเป็นอาคารคอนกรีต บางแห่งอาจมีจำนวนมากกว่าหนึ่งหลัง หลังคาอาคารจะมุงสังกะสีโดยวางแผ่นสไลไว้บางจุด มีรั้วรอบขอบชิด และจะมีบ้านพักคนงานซึ่งปลูกเป็นเรือนแถวเดี่ยว ๆ อยู่ด้านหลังหรือด้านข้างตัวอาคารโรงงาน และสภาพแวดล้อมในโรงงานโดยส่วนรวมแล้วก่อให้เกิดอันตรายต่อคนงานได้มาก ซึ่งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้าง

7. การทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเฉลี่ยประมาณสัปดาห์ละ 56.30 ชั่วโมงซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้คนงานทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยจะต้องจัดให้คนงานมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ดังนั้นคนงานต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่ยาวนานเกินที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งโรงงานบางแห่งไม่ได้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับคนงานด้วย นอกจากนั้นคนงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าจ้างในวันที่ลา กิจ ลาป่วย หรือแม้กระทั่งการลาคลอดบุตร เนื่องจากมีสภาพการจ้างงานเป็นรายวัน จึงต้องยอมขาดรายได้ไปแต่บางรายไม่ยอมขาดรายได้ต้องทนพยายามทำงานโดยไม่หยุดงานถึงแม้จะเจ็บป่วยบ้างก็ตาม ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างมาก เพราะคนเราถ้าทำงานโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อนย่อมเป็นการทำลายสุขภาพร่างกายให้ทรุดโทรมเร็วเกินกว่าที่ควรจะเป็น ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงยังไม่ได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าจ้างที่ควรจะได้ในเวลาที่ทำเกิน ซึ่งค่าจ้างที่คนงานควรได้รับเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1,854.43 บาท แต่คนงานได้รับเพียง 1,502.80 บาท นับว่านายจ้างได้เอารัดเอาเปรียบคนงานในแง่นี้อยู่พอสมควร

8. การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่คนงานหรือเพื่อผลประโยชน์ทางด้านการผลิตของนายจ้าง ซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็ในเรื่องความจำเป็นเบื้องต้นที่จะต้องมีในโรงงาน เช่น ในเรื่องน้ำดื่ม ห้องอาบน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ที่พนักงาน เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่า โรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง ได้จัดสวัสดิการขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ทุกประเภทอย่างเพียงพอ ยกเว้นห้องอาบน้ำสำหรับคนงานซึ่งไม่ได้จัดไว้เลย และในเรื่องความสะดวก ความสะอาด ความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการใช้ห้องส้วมนั้น ไม่ได้มีการควบคุมดูแลอย่างถูกต้องลักษณะเลย นอกจากนี้ปัจจัยในการปฐมพยาบาลจัดเฉพาะยาจำเป็น ใช้กับแผลสดเล็กน้อยเท่านั้น สำหรับสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด โรงงานส่วนใหญ่มีจัดอาหารและที่พนักงานอาศัย ส่วนผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน โรงงานนิยมจัดให้ในรูปโบนัสหรือโบนัสเหี้ย และค่ารักษาพยาบาลนอกงาน ซึ่งส่วนมากแล้วทางโรงงานจะจ่ายให้เฉพาะคนงานรายเดือนเท่านั้นคือคนงานรายเดือนของ โรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภทได้รับเฉลี่ยเดือนละ 586.78 บาท ส่วนคนงานรายวันได้รับเดือนละ 115.85 บาท

9. ในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ปรากฏว่า คนงานแต่ละคนมีโอกาสที่จะเกิดประสบอันตรายประมาณปีละ 0.37 ครั้ง ซึ่งสาเหตุของการเกิดจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทอุตสาหกรรม เนื่องจากสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม และการใช้เครื่องมือเครื่องจักรแตกต่างกัน แต่ปัญหาที่สำคัญในเรื่องนี้คือนายจ้างขาดความเอาใจใส่ และรับผิดชอบในเรื่องที่จะต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่คนงาน เช่น หน้ากากป้องกันฝุ่น กระจังหน้าลดแสง ถุงมือหนัง รองเท้าหุ้มโลหะ จึงทำให้คนงานถูกลวดหรือตะปูแทงมือและเท้าอยู่เสมอๆ นอกจากนี้มีเศษเหล็กกระเด็นเข้าตานี้อัตรากระเด็นใส่หน้าผาก เศษหินเศษปูนกระเด็นเข้าตา หรือคนงานในอุตสาหกรรมประเภททำเหมืองแร่ และหีบฝ้ายป่วยเป็นโรคปอดและระบบหายใจอื่น ๆ

10. ในด้านอัตราค่าจ้างแรงงานในระหว่างประเภทอุตสาหกรรม เมื่อหาค่าเฉลี่ยปรากฏว่า มีความแตกต่างกันมากทั้งค่าจ้างรายวันและค่าจ้างรายเดือน ในแง่ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยทุกโรงงานเท่ากับวันละ 57.80 บาท โดยอุตสาหกรรมประเภทการบริการซ่อมสิ่งของมีอัตราสูงสุด คือวันละ 72.27 บาท และประเภทหีบฝ้ายมีอัตราต่ำสุดวันละ 49.02 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางการได้กำหนดไว้ในขณะที่ทำการศึกษาคือ 65 บาทต่อวัน ส่วนในแง่ค่าจ้างรายเดือนนั้นเฉลี่ยทุกโรงงานอุตสาหกรรมเท่ากับเดือนละ 1,832.33 โดยอุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะมีอัตราสูงสุด คือ เดือนละ 2,300 บาท และประเภทการผลิตกระดาษและโรงพิมพ์มีอัตราค่าจ้างต่ำสุดคือเดือนละ 1,729.75 บาท ซึ่งสาเหตุที่อัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยแล้วค่อนข้างต่ำ อาจเกิดจากผลผลิตภาพของแรงงานต่ำ เนื่องจากทั้งนายจ้างและตัวคนงานเอง ไม่ให้ความสนใจในเรื่องที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพ

11. คนงานรายเดือนนอกจากจะมีงานมั่นคงแล้วยังได้รับค่าจ้างในอัตราสูงตรงข้ามกับคนงานรายวันนอกจากงานของพวกเขาจะขาดความมั่นคงแล้ว ค่าจ้างที่ได้รับยังต่ำด้วย ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วคนงานรายเดือนมีรายได้จากค่าจ้างสูงกว่าคนงานรายวันเฉลี่ยเดือนละประมาณ 329.53 บาท ซึ่งอุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะคนงานรายเดือนมีรายได้สูงกว่าคนงานรายวันมากที่สุดคือสูงกว่า 732.98 บาทต่อเดือน แต่มีอุตสาหกรรมบางประเภทที่คนงานรายวันมีรายได้จากค่าจ้างต่อเดือนสูงกว่าคนงานรายเดือนซึ่งได้แก่ อุตสาหกรรมบริการซ่อมสิ่งของ

12. รายได้ในรูปตัวเงินจากค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษและมูลค่าสวัสดิการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้คนงานเมื่อรวมกันแล้วยังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาลเล็กน้อย โดยเฉพาะคนงานในอุตสาหกรรมประเภทหีบฝ้ายและประเภทการผลิตกระดาษและโรงพิมพ์ มีรายได้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาก แต่คนงานในอุตสาหกรรมประเภทการบริการซ่อมสิ่งของและประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์มีรายได้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาก



13. สำหรับสาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้าง ในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานแตกต่างกันนั้น จากการศึกษาโดยใช้วิธีการ Regression Analysis มาวิเคราะห์ปรากฏว่า การที่ค่าจ้างแรงงานมีความแตกต่างกัน นอกจากจะขึ้นอยู่กับลักษณะทางด้านนายจ้าง ซึ่งแตกต่างกันแล้ว ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของคนงาน ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้จะทำให้ผลิตภาพคนงานมีความแตกต่างกัน โดยอุตสาหกรรมประเภทที่สามารถใช้แรงงานหญิงได้ในสัดส่วนที่สูงจะมีการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ เช่น อุตสาหกรรมประเภททึบผ้าฝ้าย นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานนั้นว่าเสี่ยงอันตรายหรือไม่ และประการสุดท้ายซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน คือ ขึ้นอยู่กับการให้สวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูงหรือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดแล้วจะตัดผลประโยชน์พิเศษ หรือสวัสดิการบางอย่างที่เคยจัดให้คนงานออกไป ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ

## 7.2 ข้อเสนอนแนะ

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย ทำให้ทราบว่าระดับค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการ โดยทั่วไปอยู่ในสภาพที่ตื้นอสมควรร นอกจากโรงงานบางแห่งเท่านั้นซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินกิจการไม่สม่ำเสมอตลอดทั้งปี เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนวัตถุดิบมีการเอาโรคเอาเปรียบคนงานในเรื่องค่าจ้างค่าล่วงเวลา เวลาทำงาน และวันหยุดงาน การเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่ายคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งรับผิดชอบโดยตรงต่อปัญหาแรงงาน นายจ้างและตัวคนงาน เป็นการป้องกันปัญหาแรงงานไม่ให้ลุกลามจนเป็นผลเสียต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้วสุดท้ายผลประโยชน์ที่ได้ย่อมเกิดขึ้นแก่ตัวนายจ้างเอง และมีมากกว่าต้นทุนที่ได้จ่ายไป นอกจากนั้นต้องชี้แจงทางด้านคนงานให้เข้าใจภาวะเศรษฐกิจของนายจ้าง โดยไม่ควรที่จะเรียกร้องในสิ่งที่เกินความสามารถของนายจ้าง หรือเมื่อนายจ้างปรับสภาพการทำงาน

โดยจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้นแล้วคนงานควรจะปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อช่วยนายจ้างให้มีผลผลิตเพิ่มมากขึ้นคุ้มกับต้นทุนที่จ่ายไป

2. รัฐบาลควรขยายงานกองทุนเงินทดแทนให้คุ้มครองถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้คนงานต่ำกว่า 20 คนด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษาปรากฏว่า โรงงานอุตสาหกรรมประเภทการบริการซ่อมสิ่งของ และประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โรงงานที่มีขนาดการจ้างงานต่ำ มีปัญหาในเรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมาก และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงาน โดยลงโทษว่าคนงานขาดความระมัดระวัง ทำให้คนงานได้รับความลำบากมากเพราะขาดเงินในการรักษาพยาบาล และใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นผลให้การประสบอันตรายนั้นเกิดความรุนแรงมากกว่าที่ควรจะเป็นจนอาจถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิตได้ นอกจากนี้ควรให้ความคุ้มครองถึงการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บนอกงานด้วย ทั้งนี้เนื่องจากคนงานในยามปกติสามารถทำงานหาเงินพอเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้แต่ละวันเท่านั้น แต่ถ้าเกิดเจ็บป่วยขึ้นมาจะได้รับความลำบากมาก เนื่องจากไม่มีเงินออมพอที่จะรักษาตนเอง และในเรื่องดังกล่าวนี้นายจ้างสามารถให้ความช่วยเหลือได้เช่นเดียวกัน โดยจัดทำประกันค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนงาน ซึ่งในปัจจุบันทางบริษัทประกันได้จัดให้มีในรูปการประกันหมู่ โดยเสียค่าเบี้ยประกันปีละไม่มากนักสามารถช่วยให้คนงานมีความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น หรือถ้านายจ้างไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายได้ทั้งหมด อาจเรียกเก็บจากคนงานบ้าง เป็นบางส่วนแต่ไม่ควรจะให้เกิดความเดือดร้อนแก่คนงาน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับคนงาน และระหว่างคนงานกับคนงาน

3. ปัญหาในเรื่องสภาพการทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะระดับอัตราค่าจ้างของคนงานที่อยู่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ การแก้ไขปัญหาคควรต้องพิจารณาทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายคนงาน ทางด้านนายจ้างนั้นรัฐควรมีนโยบายส่งเสริมการขยายการผลิต และการตลาด พร้อมทั้งรักษาเสถียรภาพของการผลิตให้มีความสม่ำเสมอตลอดปี สนับสนุนให้นายจ้างเพิ่มการลงทุนในด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมากขึ้น มีนโยบายอื่นที่สามารถสนับสนุนการขยายการ

ผลิตของนายจ้างที่มีทรัพย์สินโรงงานต่ำ โดยผ่านนโยบายสินเชื่อ เพื่อให้โรงงานสามารถขยายกิจการได้ ส่วนทางด้านคนงานจะต้องมีการพัฒนาฝีมือ โดยสนับสนุนประชาชนให้ความสนใจในด้านการศึกษาด้านการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตของตนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้พร้อม ๆ กับการสนับสนุนให้นายจ้างทำการฝึกอบรมคนงานในด้านต่างๆ อันที่จะเพิ่มผลผลิต ทำให้โรงงานสามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงได้ เนื่องจากคนงานช่วยให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการลงทุน กล่าวคือค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจะไม่เป็นภาระให้กับนายจ้างหรือเป็นภาระน้อยที่สุด ซึ่งเป็นวิธีการที่น่าจะได้ผลมากกว่าการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันเป็นลักษณะที่ไม่ได้พิจารณาปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง มีเพียงอัตราเดียวสำหรับงานทุกประเภทและทุกอุตสาหกรรมในแต่ละเขต ถ้าเป็นไปได้น่าจะพิจารณารัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วยเช่น เนศคนงาน อายุของการทำงาน ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมของคนงาน เป็นต้น

5. ในการพิจารณารัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นน่าจะพิจารณารวมถึงผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ที่แรงงานได้รับด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่นายจ้าง โดยเฉพาะนายจ้างที่ให้ผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มาก แต่ให้ค่าจ้างอาจจะน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไปบ้าง แต่รวมแล้วอาจสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมากก็ได้ จึงไม่ควรที่จะเอาผิดแก่นายจ้างเหล่านี้ เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ประกอบการ

### 7.3 แนวทางสำหรับงานวิจัยต่อไป

ในการศึกษาคั้งนี้พบประเด็นที่น่าสนใจและควรที่จะมีการปรับปรุงวิธีการวิจัยสำหรับการวิจัยต่อไป กล่าวคือตัวแปร  $X_4$  (สัดส่วนต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิตทั้งหมด) ที่นำเข้ามาพิจารณาว่าจะมีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างนั้นในการศึกษานี้ได้รวมเอามูลค่าวัตถุดิบเข้าไปใน



ต้นทุนการผลิตทั้งหมดด้วย ซึ่งมูลค่าวัตถุดิบไม่ได้มีส่วนในการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต แต่ตัวที่จะช่วยทำให้ผลผลิตภาพการผลิตสูงขึ้นคือทุน (capital) ถึงแม้ว่าในการศึกษานี้ผลการศึกษาดัชนีแปรสัดส่วนต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิตทั้งหมดจะให้เครื่องหมายสอดคล้องกับทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ก็ตาม แต่ตัวแปรนี้ยังไม่ดีพอเนื่องจากข้อมูลที่ได้มานั้น ไม่ได้มีการแยกทุนออกจากต้นทุนการผลิตด้วย ซึ่งการศึกษานี้ไม่มีทางเลือกจึงจำเป็นต้องใช้ตัวแปรหรือสัดส่วนดังกล่าวซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็พอเป็นแนวทางได้เท่านั้น แต่ถ้าจะให้ถูกต้องตามทฤษฎีมากขึ้นควรจะใช้สัดส่วนของแรงงานกับทุน (labor-capital ratio) เพราะฉะนั้นเพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นงานวิจัยต่อไปควรใช้ labor-capital ratio แทน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright © by Chiang Mai University  
 All rights reserved