

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุป

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และมีอุปสงค์ของการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด จึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรสูงขึ้นไปด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากภาคเกษตรมีขีดจำกัดในการขยายพื้นที่เพาะปลูก และรายได้รวมที่มีแนวโน้มลดลง ตลอดจนนโยบายของรัฐในช่วงที่ผ่านมาที่มีการส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมภูมิภาค จึงส่งผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปางเป็นอุตสาหกรรมภูมิภาคที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างและแบบแผนการจ้างงาน จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพื่อนำไปสู่การเข้าใจถึงโครงสร้างของการจ้างงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยวัตถุประสงค์สามประการคือ ประการแรก ศึกษาโครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ลักษณะของงาน ความเสี่ยงของงาน และเทคโนโลยี ว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้หรือไม่อย่างไร และวิเคราะห์ว่าเพศของแรงงาน อายุของแรงงาน อายุงานของแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ และเทคโนโลยีของโรงงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับอย่างไรบ้าง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression) และเขียนสมการแบบจำลอง ในรูปของ Linear Function ภายใต้ข้อสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้คือ ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือจะเพิ่มตามอายุลักษณะของงานที่ใช้ความชำนาญและประสบการณ์สูงจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่า และโรงงานที่ใช้ต้นทุนการผลิตในสัดส่วนที่สูงยอมจ่ายค่าจ้างสูงด้วย เพราะประสิทธิภาพเฉลี่ยของแรงงานสูงขึ้น ประการที่สอง ศึกษาเกี่ยวกับรายได้ของแรงงาน แบบแผนการเข้าออกงานของแรงงาน สวัสดิการของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่กำหนดให้แรงงานเข้าสู่

อุตสาหกรรมเซรามิกส์ และแบบแผนการจ้างงาน ได้แก่ อายุเมื่อแรกเข้าทำงาน ชั่วสักรงาน การตัดสินใจเลือกประเภทการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าจ้าง การฝึกอบรม การเปลี่ยนงาน และสวัสดิการของแรงงาน **ประการที่สาม** เปรียบเทียบค่าจ้างที่ได้รับจริง กับค่าจ้างที่คำนวณได้จากฟังก์ชันการผลิต โดยเป็นการพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่แรงงานได้รับจริงกับอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้จาก Cobb-Douglas Production Function โดยมีข้อสมมติฐานว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงต่ำกว่าค่าจ้างที่คำนวณได้จากฟังก์ชันการผลิต

แรงงานตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานเซรามิกส์จังหวัดลำปาง โดยคัดเลือกจากหมู่บ้านที่มีสัดส่วนของประชากรแรงงานทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จำนวนแรงงานตัวอย่างทั้งหมด 110 คน สำหรับผลของการศึกษาพอสรุปได้โดยสังเขปดังนี้

1. การเข้าสู่แรงงานพบว่าร้อยละ 83.6 เป็นแรงงานหญิง ซึ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ เพราะเหตุผลที่สำคัญสี่ประการคือ ประการแรก การขาดแคลนที่ดินและน้ำในการเพาะปลูก ประการที่สอง การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงานไร้ฝีมือ อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปาง ประการที่สาม ลักษณะของงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์สร้างรายได้ให้แก่แรงงานอย่างสม่ำเสมอและมั่นคงกว่ารายได้เกษตรกร ประการที่สี่ สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ใกล้แหล่งที่พักอาศัยของแรงงาน ทำให้แรงงานมีความสะดวกประหยัด และมีความปลอดภัยในการเข้าทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงทำให้แรงงานหญิง ในภาคเกษตรเข้าสู่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเซรามิกส์

2. แบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ การเข้าสู่แรงงานของแรงงานหญิง จะเริ่มภายหลังจากที่เรียนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว (อายุประมาณ 13 ปีขึ้นไป) ส่วนใหญ่จะเป็นการชักชวนของเพื่อน เพื่อนบ้าน และญาติที่ทำงานอยู่ในโรงงานเซรามิกส์มาก่อน แรงงานส่วนใหญ่หนึ่งพอใจกับการทำงานในโรงงานเซรามิกส์ เพราะเป็นงานที่สบาย นายจ้างไม่เข้มงวดมากนัก แต่ในกรณีของแรงงานที่มีการย้ายงาน (เปลี่ยนโรงงาน) เหตุผลหลักเนื่องมาจากการต้องการค่าแรงเพิ่มขึ้นหรือส่วนหนึ่งย้ายตามคำชักชวนของเพื่อน การขึ้นค่าจ้างของโรงงานโดยเฉลี่ย

ชั้นประมาณ 3-4 ครั้งต่อปี ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของเจ้าของโรงงานเป็นหลัก เพราะเจ้าของโรงงานเป็นผู้ดูแลควบคุมโรงงานเองทั้งหมด สำหรับการเลื่อนตำแหน่งงานไม่ได้มีการให้ความสำคัญ และการจ้างงานไม่ได้มีข้อตกลงหรือข้อสัญญาในเรื่องนี้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ไม่ได้รับการสนับสนุนเพื่อยกระดับฝีมือ เหตุผลที่สำคัญมาจากการที่มีการย้ายงานของแรงงานบ่อย ๆ และอีกส่วนหนึ่งมาจากแรงงานไม่ต้องการไปฝึกอบรมเพราะทำให้สูญเสียรายได้ ดังนั้นผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ จึงมีเพียงเจ้าของโรงงานเท่านั้น การเปลี่ยนงานของแรงงานโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นแนวนอน คือการเปลี่ยนจากโรงงานหนึ่งไปอีกโรงงานหนึ่ง โดยไม่มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สำหรับสวัสดิการของโรงงานโดยทั่วไปที่จัดให้แรงงานเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดของกฎหมายแรงงาน

3. โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีรูปแบบของการจ่ายค่าจ้างสามลักษณะ คือ ค่าจ้างตามเวลา ค่าจ้างตามผลงาน และค่าจ้างเงินเพิ่ม พิเศษ แรงงานที่ทำการสำรวจร้อยละ 90 ได้รับค่าจ้างตามเวลาซึ่งมีทั้งรายวันและรายเดือน โดยรายวันจะได้รับค่าจ้างเป็นวัน ๆ ละ 12 วัน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานชายเนื่องจากทำงานมากกว่าและง่ายกว่า เจ้าของโรงงานนิยมจ้างแรงงานในช่วงวัยหนุ่มสาวเพราะมีความคล่องตัวในการทำงานสูง การจ้างงานของอุตสาหกรรมเซรามิกส์โดยทั่วไปแรงงานไม่จำเป็นต้องมีความรู้มากนัก เพราะต้องการแรงงานไร้ฝีมือ ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่จึงมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน และการสมรสของแรงงานหญิงไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

4. ปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จากการศึกษาโดยอาศัยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression) โดยเขียนสมการแบบจำลอง ในรูป Linear Function สามารถอธิบายได้ว่า เพศของแรงงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ แรงงานชายจะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานหญิง อายุของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง เพราะการเพิ่มขึ้นของผลผลิตแรงงานเป็นไปตามอายุของแรงงาน จึงทำให้แรงงานมีอายุสูงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานที่มีอายุน้อย อายุการทำงานของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง เนื่องจากแรง

งานมีการสะสมความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญ ในการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง แรงงานมีฝีมือจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ กล่าวคือ งานที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญสูง เช่นงานออกแบบผลิตภัณฑ์ งานวาด และงาน เหมาะจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูง และเทคโนโลยีของโรงงานถึงแม้จะมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้าง ในทิศทางเดียวกัน แต่ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่า โรงงานที่ใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิตจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่า

5. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ผลการศึกษาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงกับ อัตราค่าจ้างที่ได้จากการคำนวณฟังก์ชันการผลิต พบว่า อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงเฉลี่ย วันละ 57 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างที่แรงงานควรจะได้รับเฉลี่ยวันละ 93 บาท (โดยอัตราค่า จ้างขั้นต่ำเท่ากับ 82 บาท เมื่อ 1 เมษายน 2534 และเพิ่มเป็น 94 บาท เมื่อ 1 เมษายน 2535) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. จากสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

6.1) ค่าจ้างแรงงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ซึ่งพิจารณา จากผลการคำนวณระหว่างอัตราค่าจ้างกับอายุแรงงาน มีความสัมพันธ์ในทิศ ทางเดียวกัน

6.2) คนงานที่มีความชำนาญและประสบการณ์สูงจะได้รับค่าจ้างสูง เป็นไปตาม สมมติฐานข้อ 2 ซึ่งพิจารณาจากผลการคำนวณระหว่างอัตราค่าจ้างกับ ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

6.3) โรงงานที่ใช้เทคโนโลยีสูงจะจ่ายค่าจ้างสูง ผลการศึกษาไม่สามารถอธิบาย ได้ว่า โรงงานที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิตจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่า แต่ เชื่อว่าความแตกต่างของเทคโนโลยี สามารถอธิบายความแตกต่างของอัตรา ค่าจ้างได้ในระดับหนึ่ง

6.4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้จากฟังก์ชันการผลิต ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

6.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงสร้างค่าจ้าง แบบแผนการจ้างงาน การเข้าออกงาน และการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ที่ได้จากการคำนวณฟังก์ชันการผลิตของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะที่สรุปได้ดังนี้คือ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การจ้างงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงาน และไม่มีข้อสัญญาในการจ้างงานเกี่ยวกับระยะเวลาการจ้างงาน การขึ้นค่าจ้าง ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานจะได้รับ จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้าทำงานในอุตสาหกรรมนี้เป็นแรงงานไร้ฝีมือวัยหนุ่มสาว ที่มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเซรามิกส์ จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานค่อนข้างต่ำ และแรงงานมีการย้ายงานบ่อย ประกอบกับโครงสร้างการผลิตของโรงงานเซรามิกส์ในจังหวัดลำปางมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (พัฒนาขึ้นมาจากอุตสาหกรรมในครัวเรือน) ที่ดำเนินการผลิตเองทุกขั้นตอนการผลิต ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตในระดับต่ำ การจัดการธุรกิจ และการจัดการแรงงานเป็นไปในลักษณะของธุรกิจครอบครัว ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้อุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปางไม่ได้พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตเท่าที่ควร และได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างแรงงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ราชการกำหนด ฉะนั้นเพื่อเป็นการชี้แนะในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต การจัดการธุรกิจ และการจัดการแรงงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเกี่ยวกับแบบแผนการจ้างงานและอัตราค่าจ้างของแรงงาน การพัฒนาด้านการผลิต และการตลาดของผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ตลอดจนเพื่อป้องกันปัญหาของแรงงานทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันของทั้ง สามฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ แรงงาน นายจ้าง (โรงงาน) และภาครัฐ กล่าวคือ

1. ด้านแรงงาน

แรงงานควรพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดย

- 1.1 พัฒนาทักษะการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือในแผนกที่ตนเองถนัด
- 1.2 สร้างความกระตือรือร้น ทุ่มเท และรับผิดชอบในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านนายจ้าง (โรงงาน)

2.1 พิจารณาคัดเลือกจ้างแรงงานในตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน ภายใต้การกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน

2.2 ปรับอัตราค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานเกี่ยวกับผลตอบแทนในการทำงาน กล่าวคือ กำหนดอัตราค่าจ้างตามอายุการทำงาน และทักษะ (ความสามารถ) ในการทำงาน of แรงงานในแผนกต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือด้านเซรามิกส์โดยจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แผนกปั้น เคลือบ วาด เเผา และออกแบบผลิตภัณฑ์ ภายใต้ข้อสัญญาที่กำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแล้ว เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่แรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดผลิตภัณฑ์เซรามิกส์

2.4 เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับแรงงานและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นายจ้างควรจัดสวัสดิการบางอย่างเพิ่มเติมให้แก่แรงงานตามความเหมาะสมและความจำเป็น เช่น เงินโบนัสในการทำงาน เป็นต้น

3. ภาครัฐ

3.1 ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ และสถานที่ในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเซรามิกส์

3.2 ดำเนินการพัฒนาทักษะและการจัดการพื้นฐานทางด้านการผลิต ด้านเทคโนโลยีด้านการจัดการแรงงาน ด้านการจัดการธุรกิจและการตลาดของผลิตภัณฑ์ ให้แก่เจ้าของโรงงาน

3.3 จัดหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อแนะนำส่งเสริมทางด้านการผลิต และการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงงาน

6.3 ข้อจำกัดของการศึกษา และแนวทางในการศึกษาต่อไป

1. ข้อจำกัดของการศึกษา การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของแรงงานที่ทำงานในโรงงานเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางเท่านั้น ในการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างของแรงงานจากหมู่บ้านที่มีประชากรทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ดังนั้นข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาสำรวจจึงอาจจะด้อยในเรื่องของความหลากหลายด้านข้อมูล และในประเด็นของการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง โดยการคำนวณจากฟังก์ชันการผลิตอาจมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลอยู่บ้าง เนื่องจากเป็นการใช้ข้อมูลทุติยภูมิของโรงงานต่าง ๆ ที่รวบรวมโดยสำนักงานพาณิชย์จังหวัดลำปาง (ในปี 2532 และ 2533) ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลทางด้านการผลิตและรายได้ของโรงงานฯ ซึ่งในทางปฏิบัติการจัดเก็บข้อมูลไม่ค่อยจะได้รับความร่วมมือจากโรงงานฯ เท่าที่ควร ประกอบกับโรงงานเซรามิกส์ในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่มีขนาดเล็ก ฉะนั้นการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ของโรงงานฯ จึงไม่ได้มีการจัดทำเป็นบันทึกหรือเป็นระบบบัญชี ตลอดจนโครงสร้างของการผลิตของโรงงานต่าง ๆ มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย จึงยากต่อการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป การศึกษาโครงสร้างค่าจ้าง และปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้างควรนำปัจจัยอื่น ๆ มาร่วมพิจารณาด้วย ได้แก่ ขนาดของโรงงาน ลักษณะการประกอบการ (การจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เช่น ห้างหุ้นส่วนฯ บริษัทฯ และร้านฯ เป็นต้น) และตลาดเป้าหมายของโรงงาน (เช่นผลิตเพื่อส่งออก ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ เป็นต้น) นอกจากนั้นการศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้าง แบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดอื่น ๆ ของภาคเหนือ ยังเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ได้ชัดเจนในเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมภูมิภาคต่อไป