

## บทที่ 2

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวความคิดในการศึกษา

#### 2.1 การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 การพัฒนาของอุตสาหกรรมภูมิภาค

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 และ 5 ตลอดจนแผน 6 รัฐบาลได้สนใจการพัฒนารายได้ของประชากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้ดำเนินนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของอุตสาหกรรมในภูมิภาคมาใช้โดยได้ดำเนินการลงทุนด้านปัจจัยพื้นฐาน พร้อมทั้งนำมาตรการในการจูงใจทางด้านการส่งเสริมการลงทุนและนโยบายภาษีอากร ซึ่งเป็นการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค เพื่อลดการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อีกทั้งเพื่อเป็นการยกระดับรายได้ของประชากรในภูมิภาคให้สูงขึ้น นำไปสู่การลดช่องว่างของรายได้ จากการศึกษาของปราณี ทินกร (2531) โดยใช้รายงานประจำปี 2527 ของ BOI พบว่าความพยายามของรัฐในการกระจายโรงงานอุตสาหกรรมไปยังภูมิภาคอื่น ๆ นั้น ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI ยังกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความได้เปรียบหลายประการ แต่จากการศึกษาของณัฐพงศ์ ทองภักดี และบันลือศักดิ์ บุสสะรังษี (2535) โดยอาศัยข้อมูลกรมแรงงาน ในปี 2528 2530 2531 และ 2532 พบว่าจำนวนโรงงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลเป็นร้อยละ 54.61 54.31 52.34 และ 51.91 ของจำนวนโรงงานทั่วประเทศ (ไม่นับโรงสีข้าว) ซึ่งจะเห็นว่าจำนวนโรงงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีแนวโน้มลดลงอย่างช้า ๆ ส่วนอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคนั้น ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของโรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2529 และ 2530 ภาคเหนือมีสัดส่วนโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ 9.03 และ 9.22 ของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศ สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็น 9.56 และ 10.00 ในปี พ.ศ. 2531 และ 2532 ตามลำดับ ในขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนจำนวนโรงงาน ร้อยละ 12.49 และ 12.64 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดภายในประเทศ ในปี พ.ศ. 2529 และ 2530 ตามลำดับ ซึ่งสัดส่วนนี้ได้เพิ่มขึ้นเป็น 14.16 และ 14.10 ในปี

พ.ศ.2531 และ 2532 ตามลำดับ สำหรับภาคกลาง (ไม่รวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล) สัดส่วนของจำนวนโรงงานลดลงในปี พ.ศ.2530 แต่ในปี พ.ศ.2531 สัดส่วนของจำนวนโรงงานกลับเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ในปี พ.ศ.2530 จำนวนโรงงานในภาคกลางเป็นร้อยละ 16.42 ของจำนวนโรงงานในประเทศทั้งหมด โดยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.86 ในปี พ.ศ.2531 สำหรับภาคใต้สัดส่วนของจำนวนโรงงานไม่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการกระจายของอุตสาหกรรมได้เริ่มกระจายจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระจายตัวของอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาคพอสรุปได้ดังนี้

1. ความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) ของกรุงเทพฯ ได้ลดลง ในขณะที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ ซึ่งจากการศึกษาของณัฐพงศ์ ทองภักดี และบันลือศักดิ์ ปุสสะรังษี (2535) โดยใช้วิธี Location Quotient (L.Q.) พบว่ากรุงเทพฯ มีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบมากในปี 2521 ทำให้ L.Q. index มีค่าสูงถึง 288 แต่ความได้เปรียบนี้มีแนวโน้มลดลงตลอดเวลา จนกระทั่งปี 2532 ค่า L.Q. index ลดลงเหลือ 242.08 ส่วนภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่า L.Q. ต่ำกว่า 1 ทุกปี แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นไปอย่างช้า ๆ กล่าวคือ L.Q. ของภาคเหนือ มีค่าแค่ 0.41 ในปี พ.ศ.2521 และเพิ่มขึ้นเป็น 0.56 ในปี พ.ศ.2532 ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ L.Q. index ในปี พ.ศ.2521 เท่ากับ 0.63 และเพิ่มขึ้นเป็น 0.80 ในปี 2532 ส่วนภาคใต้ L.Q. index มีค่า 0.92 ในปี พ.ศ.2521 และเพิ่มเป็น 0.96 และ 0.98 ในปี พ.ศ. 2522 และ 2523 และทรงตัวอยู่ในระดับนี้จนถึง พ.ศ.2532 ซึ่งจะเห็นว่ากรุงเทพฯ เริ่มเสีย Comparative Advantage แต่กรุงเทพฯ ยังมีมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบสูงอยู่มาก

2. การตัดสินใจเลือกตั้งโรงงาน จากการศึกษานี้ของณัฐพงศ์ ทองภักดี และบันลือศักดิ์ ปุสสะรังษี (2535) ใช้วิธีแบบ Discrete Choice Model มาทำการวิเคราะห์พบว่า ในปัจจุบันผู้ประกอบการท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะลงทุนในจังหวัดของตัวเองอย่างเด่นชัดและอุตสาหกรรมที่ตั้งหลังปี พ.ศ.2530 มีแนวโน้มที่จะเลือกตั้งในเขตจังหวัดรอบนอกมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนปี พ.ศ.2530 โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภท Footloose และ Resourcebased มีแนวโน้มที่จะตั้งอยู่ในต่างจังหวัดมากกว่าอุตสาหกรรมประเภท Market-orienten

จากปัจจัยทั้งสองประการในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการเริ่มที่จะตั้งโรงงานในแหล่งต่าง ๆ นอกกรุงเทพฯ และบริเวณปริมณฑลมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ถึงแม้ว่ากรุงเทพฯ และบริเวณปริมณฑลยังมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบอยู่มากก็ตาม

### 2.1.2 ผลของการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีต่ออัตราค่าจ้าง

ในปี 2503 รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยได้เริ่มใช้ พรบ. ส่งเสริมการลงทุนของกิจการอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า แต่่นโยบายดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับอัตราค่าจ้าง โดยทั่วไป กล่าวคืออัตราค่าจ้างไม่ได้สูงตามการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลไม่ได้ส่งเสริมการลงทุนขนาดเล็ก อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งใช้ปัจจัยทุนในการผลิตมากกว่าแรงงาน จึงไม่มีผลต่อการจ้างงาน ดังนั้นการจ้างงานไม่ได้เพิ่มขึ้นตามที่รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายไว้ (ปราณี ทินกร, 2531) ประกอบกับในช่วงปี พ.ศ.2516-2517 ประเทศไทยอยู่ในสภาวะของความผันผวนทางเศรษฐกิจเกิดภาวะเงินเฟ้อ อันเนื่องมาจากวิกฤติการณ์น้ำมันทำให้ดัชนีราคาของผู้บริโภคได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.9 ผลของการเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วของระดับราคาสินค้าทำให้ค่าครองชีพสูงตามขึ้นไปด้วย (สมหมาย ภาณี, 2519) ดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงมีการเรียกร้องให้ปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็นครั้งแรก แต่รัฐบาลก็ไม่สามารถบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดอาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของอุตสาหกรรมทุกประเภททั่วประเทศ ดังจะเห็นได้จากการประกาศของกระทรวงมหาดไทยเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ซึ่งได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ 12 บาท เฉพาะในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี การปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ปรับให้เพิ่มสูงขึ้นอีก 3 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2517 อันเนื่องมาจากวิกฤติการณ์น้ำมัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2518 เท่ากับ 25 บาท และได้มีการขยายเขตการบังคับใช้ครอบคลุมเป็น 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร นอกจากนั้นยังมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในอัตราที่แตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศ หลังจากนั้นก็มีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นเรื่อย ๆ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับ

ปัจจุบัน เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้อัตราเดียวสำหรับแรงงานในทุกอุตสาหกรรม โดยไม่มีการกำหนดเป็นรายอุตสาหกรรมและไม่ได้บังคับใช้กับภาคเกษตรกรรม จึงทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีความเหมาะสม โดยในสภาพที่เป็นจริงแล้วอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกันไปทั้งในลักษณะของการจ้างงานและโครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกัน

### 2.1.3 โครงสร้างค่าจ้างและแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรม

#### 1.) โครงสร้างรายได้และค่าจ้างของอุตสาหกรรม

##### 1. ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม

ในระยะ 20-30 ปีที่ผ่านมา จำนวนประชากรของประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงมาก กล่าวคือ ในช่วงก่อนปี 2513 การเพิ่มของประชากรมีอัตราเฉลี่ยสูงถึงร้อยละประมาณ 3-3.5 ต่อปี ซึ่งมีผลทำให้จำนวนของประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากประมาณ 16.4 ล้านคนในปี 2503 เพิ่มขึ้นเป็น 36.4 ล้านคนในปี 2513 และเพิ่มขึ้นเป็น 56.3 ล้านคนในปี 2533 ด้วยเหตุนี้ในปี 2534 ประชากรวัยทำงานช่วงอายุระหว่าง 15-59 ปี จึงมีส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 62 ของประชากรทั้งหมดของประเทศซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในขณะที่ประชากรวัยชราในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนสูงขึ้นเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น ส่วนประชากรวัยเด็กในช่วงอายุต่ำกว่า 14 ปี มีสัดส่วนลดลงเหลือร้อยละ 32 และจากการคาดประมาณในช่วงระหว่างปี 2530-2534 อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานโดยเฉลี่ยต่อปีจะเท่ากับ 6.18 แสนคน หรือร้อยละ 10.6 (สรุป ด้วยตั้งใจ, 2531) การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในอัตราที่สูงขึ้นมีผลทำให้พื้นที่เพาะปลูกของภาคเกษตรกรรมต่อประชากรลดลง ทำให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมต้องออกไปรับจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของนิพนธ์ พัวพงศกร (2524) พบว่าในสองทศวรรษที่ผ่านมา กำลังแรงงานนอกสาขาเกษตรกรรมได้เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือจากร้อยละ 17.7 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศในปี 2503 มาเป็นร้อยละ 26 ในปี 2523 และเพิ่มเป็นร้อยละ 38.49 ในปี 2531

เมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับ จะพบว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนอกภาคเกษตรนั้นมากกว่าการทำงานในภาคเกษตรกรรม ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ นิพนธ์ พัวพงศกร และปัทมาวดี ชูชุกิ (ธันวาคม 2535) พบว่าอัตราค่าจ้างตัวเงินของภาคเกษตรกรรมต่ำกว่าภาคอื่น ๆ ทั้งหมดตลอดมาตั้งแต่ปี 2520-2534 ส่วนภาคอุตสาหกรรมนั้นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินได้มากเป็นลำดับที่สองรองมาจากภาคบริการ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างตัวเงินของภาคเกษตรกรรมในปี 2520-2534 เท่ากับร้อยละ 5.70 ส่วนอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของภาคอุตสาหกรรมในช่วงปี 2520-2534 เท่ากับร้อยละ 7.4 และจากการศึกษาของจำลอง อติกุล (2526) พบว่าครัวเรือนในชนบททุกพื้นที่ มีรายได้จากกิจกรรมนอกภาคเกษตรเป็นสัดส่วนสูงกว่ารายได้จากภาคเกษตร การพึ่งพิงรายได้จากกิจกรรมนอกภาคเกษตรของครัวเรือนในชนบท มีอัตราสูงสุดในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งครัวเรือนมีรายได้จากกิจกรรมนอกภาคเกษตรถึงร้อยละ 90 ของรายได้ทั้งหมด

จากรายงานของกรมแรงงาน (2531) พบว่าผู้ทำงานเกษตรเป็นอาชีพหลักนั้นเป็นผู้มีรายได้น้อย กล่าวคือ โดยเฉลี่ยแล้วมีรายได้ปีละประมาณ 6,799.80 บาทต่อคน ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพประมงมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีมากที่สุด คือ ประมาณ 15,216.91 บาท ผู้ประกอบการอาชีพทำปลั้วสัตว์ ทำสวนและทำไร่ มีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีประมาณ 10,632.08 บาท 9,209.79 บาท และ 6,039.46 บาท ตามลำดับ สำหรับผู้มีอาชีพทำนํานั้นมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีน้อยที่สุดคือประมาณ 5,809.46 บาท ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรที่มีรายได้เป็นของตนเอง โดยเฉลี่ยแล้วมีรายได้ปีละประมาณ 15,750.82 บาท โดยผู้ประกอบการอาชีพเสมียนหรือพนักงานบริษัทมีรายได้เฉลี่ยสูงสุดคือประมาณ 20,484.57 บาทต่อปี ผู้ที่เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 15,423.24 บาทต่อปี ผู้มีอาชีพเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทั่วไปมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 15,207.84 บาทต่อปี รายได้เฉลี่ยของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรเป็นอาชีพหลักนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของผู้ทำงานเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักแล้ว ปรากฏว่าผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักค่อนข้างมาก คือประมาณสองเท่าตัว ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนในชนบทนิยมทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมากกว่าแต่ก่อน

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมกับอัตราค่าจ้างในภาคเกษตรกรรม จะพบว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม แต่ความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างสองภาคเศรษฐกิจนั้นมักน้อยต่างกันตามพื้นที่เมืองและนอกเมือง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในภาคเหนือซึ่งเป็นภาคที่มีแรงงานเกษตรในสัดส่วนสูง อัตราค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมจะต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบท และยังพบว่า โดยเฉลี่ยลูกจ้างทุกประเภทในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 68 บาทต่อวัน ถ้าพิจารณาเฉพาะลูกจ้างไร้ฝีมือ ลูกจ้างรายวันได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 55 บาท ลูกจ้างรายเดือนได้รับเดือนละ 1,171 บาท โดยทั่วไปลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าอัตราค่าจ้างในภาคเกษตรกรรม แต่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอื่น ๆ นอกภาคเกษตรกรรม (ประดิษฐ์ ชำสมบัติ, 2533)

## 2. ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศ

ปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง คือ เพศ กล่าวคือ การทำงานของแรงงานหญิงมักจะไม่ค่อยต่อเนื่องส่วนหนึ่งเป็นเพราะภาวะในครอบครัว ตัวอย่างเช่น แรงงานหญิงต้องออกจากงานเนื่องจากต้องทำหน้าที่ดูแลบุตร และอาจจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งเมื่อบุตรมีอายุมากขึ้น ก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงานเป็นเหตุทำให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าแรงงานชาย จึงทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชาย จากการศึกษาของสมหมาย ภาณี และคณะ (2519) พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง คือ เพศของแรงงาน กล่าวคืออุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิง (และเด็ก) ในอัตราที่สูง เช่น ในอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก เครื่องแต่งกาย และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ จะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่ากิจการที่มีสัดส่วนแรงงานชายสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเอกชัย อธิคมนันทะ และประพันธ์ สายสงเคราะห์ (2525) พบว่าอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิง (และเด็ก) ในอัตราสูงจะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่ากิจการหรืออุตสาหกรรมที่มีแรงงานชายในสัดส่วนที่สูง (เช่น กิจการเคมี และโลหะการ เป็นต้น) และตามรายงานการสำรวจโครงสร้างค่าจ้างแรงงานของธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้ง 3 ปี (2522-2525) พบว่ามีความแตกต่างในอัตราค่าจ้างระหว่างเพศหญิงกับ

เพศชายทั้ง ๆ ที่ทำงานอย่างเดียวกัน ความรู้ขั้นพื้นฐานระดับเดียวกัน โดยในปี 2522-2523 แรงงานหญิงจะได้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายประมาณ 2-3 บาทต่อวันโดยเฉลี่ย ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างนี้เพิ่มขึ้นเป็น 3-5 บาทต่อวันโดยเฉลี่ยในปี 2524 และเพิ่มขึ้นเป็น 5-10 บาทต่อวันในปี 2525 ซึ่งจะพบมากในอุตสาหกรรม สิ่งทอ โรงงานผลิตภาชนะดินเผา

จากการศึกษาของเอกชัย อธิคมันนทะ และประพันธ์ สายสงเคราะห์ (2525) พบว่า เนื่องจากการที่ตลาดแรงงานมีอุปทานมากกว่าอุปสงค์ หากจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากันแล้ว นายจ้างก็จะคัดเลือกแรงงานชายไว้แทน และอีกสาเหตุหนึ่งก็คือให้เกิดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศ คือแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว มีโอกาสที่จะลาพักเพื่องานทางด้านครอบครัว (เช่นการลาคลอด การเลี้ยงลูก) เป็นระยะเวลายาวนานกว่าแรงงานชาย ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง และเสียโอกาสของการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน และจากการศึกษาของ นิพนธ์ พัวพงศกร (2524) พบว่าอัตราค่าจ้างที่ต่างกันเกิดจากความบกพร่องของระบบตลาดเช่น นายจ้างเลือกที่จะจ้างแรงงานชายไม่ยอมจ้างแรงงานหญิงมีการผูกขาดในการจ้างแรงงาน หรือการขายแรงงาน ส่วนสาเหตุที่แตกต่างกันนี้เกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลอันเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งไม่ใช่ข้อบกพร่องของระบบตลาดได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ จากการฝึกฝน การเข้าออกจากตลาดแรงงานบ่อย ๆ เมื่อมีบุตรหรือเลี้ยงดูบุตรซึ่งทำให้สูญเสียประสบการณ์ในการทำงาน และมีทนาย นพานันท์ (2526) ได้ศึกษาพบว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงของแรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชายแม้ว่าอยู่ในอาชีพเดียวกัน สาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้างระหว่างเพศแตกต่างกันได้แก่ แรงงานหญิงมีระดับการสะสมทุนมนุษย์ต่ำกว่าแรงงานชาย นายจ้างมีแนวโน้มกีดกันแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชายในด้านการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง นอกจากนี้ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2533) ได้ศึกษาพบว่าโดยทั่วไปอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานชายจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของแรงงานหญิง กล่าวคือแรงจ้างหญิงได้รับอัตราค่าจ้างประมาณร้อยละ 72 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงจ้างชาย

ส่วนการศึกษาของสุกชัย มั่นสไพบูลย์ (2522) พบว่าการที่นายจ้างบางประเภทพยายามผลักดันให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างในอัตราที่ต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงก็เพื่อโอกาสที่จะสลายอำนาจการต่อรองของแรงงานชายด้วยการจ้างแรงงานหญิงและเด็กแทน แต่ในปัจจุบันมีการใช้เครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ มากขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของชายและหญิงใกล้เคียงกัน

หรือเท่าเทียมกัน ประกอบกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็เพียงพอสำหรับแรงงานคนเดียวเท่านั้น ดังนั้นแนวโน้มความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศจะลดลงเรื่อย ๆ

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศนั้นเกิดขึ้นจากความบกพร่องของระบบตลาด ไม่ว่าจะเป็นการลำเอียงของนายจ้าง การละเมิดกฎหมายและภาระหน้าที่ของผู้หญิงในสังคมไทย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชาย โดยเฉพาะในอดีตที่ผ่านมาความแตกต่างระหว่างเพศมีสูงมาก ดังจะเห็นได้จากอุตสาหกรรมประเภทบริการในปี 2516-2517 แรงงานหญิงจะได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายมากที่สุด กล่าวคือ อัตราค่าจ้างของแรงงานหญิงโดยเฉลี่ยแล้วได้น้อยกว่าแรงงานชายประมาณร้อยละ 30 ของอัตราค่าจ้างแรงงานชาย

### 3. ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตามลักษณะของงาน

เกิดจากความแตกต่างของตัวบุคคลอันเนื่องมาจากการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญจากการฝึกงาน และการฝึกอบรม ถ้าเป็นงานที่ยากหรืองานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะและความรับผิดชอบในการทำงานสูง จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่างานที่ง่ายหรืองานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากนัก ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของนิพนธ์ พัววงศ์กร (2524) พบว่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวนของค่าจ้างคนงานมีฝีมือสูงกว่าของคนงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ยังพบว่าค่าจ้างเฉลี่ยของคนงานมีฝีมือสูงกว่าของคนงานไร้ฝีมืออยู่ถึงสองเท่าตัว และการคำนวณของณรงค์ชัย และคณะ พบว่าอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างของคนงานมีฝีมือต่อคนงานไร้ฝีมือเท่ากับ 1.99 ในปี 2514 และ 1.96 ในปี 2516 ตัวเลขดังกล่าวใกล้เคียงกับผลการสำรวจของกรมแรงงานในปี 2513 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอาชีพที่ต้องการประสบการณ์ในการทำงานสูง เช่น ช่างทาสี ช่างทำเครื่องมือ และช่างเฟอร์นิเจอร์ อัตราความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของคนงานสองกลุ่มค่อนข้างสูงมากเกินกว่าสองเท่า ส่วนงานประเภทที่ใช้กำลังกาย เช่น กรรมกร หรืองานที่ต้องใช้ความรู้เบื้องต้นในการทำงาน เช่น ช่างตัดเสื้อและช่างทอผ้า ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของคนงานสองกลุ่มนี้จะอยู่ในระดับต่ำ และจากการศึกษาของ สมหมาย ภาษีและคณะ (2519) ได้ให้เหตุผลว่าลักษณะของงานเป็นสาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมมีความ



แตกต่างกัน และจากการศึกษาของมิ่งสวรรค์ ชาวสอียด (2533) ได้พบความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตามลักษณะงานเช่นเดียวกัน กล่าวคือในอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาในจังหวัดลำปาง อัตราค่าจ้างแรงงานมีตั้งแต่ 30 บาทจนถึง 100 บาทสำหรับแรงงานไร้ฝีมือและช่างเขียน ส่วนช่างกลจะได้รับอัตราค่าจ้าง 200 บาท แต่อัตราค่าจ้างเฉลี่ยทั้งอุตสาหกรรมเท่ากับ 35 บาทต่อวัน ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างจึงต้องเป็นไปตามลักษณะงาน และความยากง่ายของงาน

## 2.) แบบแผนการจ้างงานและกระบวนการเข้าสู่แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้ว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ตามประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยังประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมทั้งๆ ที่รัฐบาลพยายามส่งเสริมทางด้านอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานานกว่าสามทศวรรษแล้วก็ตาม ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 รัฐบาลได้ใช้นโยบายในการจูงใจให้มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม เช่น การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีนำเข้า ภาษีการค้า และภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น ทำให้การผลิตทางด้านอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญขึ้นมาแทนภาคเกษตรกรรม จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปนี้ทำให้ประชากรของไทยเริ่มเข้ามาสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นจึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นทุก ๆ ปี

สำหรับอุตสาหกรรมของประเทศไทยส่วนใหญ่จะเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมในครัวเรือน และอุตสาหกรรมหัตถกรรมต่าง ๆ เนื่องจากในอดีตการผลิตสินค้าเป็นการผลิตเพื่อใช้ในครัวเรือน และใช้ในการแลกเปลี่ยนสินค้าที่จำเป็นเท่านั้น ต่อมาเมื่อการคมนาคมสะดวกมากขึ้นประชาชนมีการติดต่อค้าขายระหว่างชุมชนต่าง ๆ ความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น ประชาชนในชนบทเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจเงินตรามากขึ้น อุตสาหกรรมในครัวเรือนจึงพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมขนาดย่อมสามารถเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า เนื่องจากใช้ทุนจำนวนไม่มาก เทคนิคการผลิตที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนใช้แรงงานในการผลิตมากกว่าเครื่องจักร และยังใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเป็นปัจจัยในการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้

จึงทำให้มีการตั้ง โรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง ในภูมิภาคเป็นจำนวนมาก เมื่อมีการตั้ง โรงงาน อุตสาหกรรมเกิดขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ลักษณะของ แรงงานที่ใช้ในการผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ด้วยเหตุนี้แรงงานจากภาคเกษตรกรรมจึง สามารถเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ จึงนับว่าโรงงานเหล่านี้เป็นแหล่งรองรับงานได้ เป็นจำนวนมาก

เมื่อพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมนั้น จะพบว่าเป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย ทั้งนี้เนื่องจากการ ผลิตทางการเกษตรปัจจุบันได้มีการนำเอาเครื่องจักรกลเข้ามาช่วยในการผลิต ซึ่งส่วนใหญ่ควบคุม โดยแรงงานชาย ดังนั้นแรงงานหญิงจึง เป็นแรงงานส่วนเกินของครอบครัวและเป็นแรงงาน กลุ่มแรกที่ออกมาหางานทำนอกภาคเกษตรกรรม ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของแรงงานหญิงในภาค เกษตรกรรมต่อแรงงานโดยส่วนรวมทั้งหมดที่มีปริมาณที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงปี พ.ศ. 2526- 2530 โดยลดลงจาก 8,345.9 พันคน หรือร้อยละ 33.14 ในปี พ.ศ. 2526 เป็น 8,249.9 พันคน หรือร้อยละ 30 ในปี พ.ศ. 2530 (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด, 2535) ในขณะที่ช่วงกันตลาต แรงงานที่รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่จะมีความต้องการแรงงานหญิงมากกว่าแรงงาน ชายเพราะเป็นงานที่ไม่ใช้กำลังมาก และเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมหนัก เช่น อุตสาห- กรรมเสื้อผ้า อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาและอุตสาหกรรมอัญมณี เป็นต้น จากการศึกษาของมิ่งสรรพ ขาวสะอาด (2535) พบว่าแรงงานหญิงที่เพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2526-2530 ได้เข้ามาอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่อยู่นอกภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะในภาค หัตถกรรมและบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของอัมมาร สยามวาลา และนิพนธ์ พัวพงศกร (2534) ที่ทำการสำรวจแรงงานในเดือนสิงหาคม 2524-2530 แล้วพบว่าจำนวนแรงงานหญิง ที่มืองานทำเพิ่มขึ้น 1.2 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเพิ่มในสาขาบริการถึง 5.5 แสนคน สาขา การค้า 5 แสนคน และสาขาอุตสาหกรรมเกือบ 4 แสนคน

จากการศึกษาของภาวดี ทองอุไทย (2534) พบว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาค เกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ ลักษณะการทำงานและ รายได้ จากสภาพความเป็นอยู่แบบง่าย ๆ ในชนบท มาดำรงชีวิตในสภาพสังคมที่มีแต่การแก่งแย่งกัน

โดยเฉพาะปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจยุคใหม่ได้บีบบังคับให้ผู้หญิงออกมาหางานทำกันมากขึ้นทุกที เพราะความกดดันทางด้านค่าครองชีพ ความช่วยเหลือของสินค้าอุปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่มีรูปแบบแปลกใหม่ทันสมัยที่แพร่กระจายไปจากเมืองหลวง พร้อมกับความเจริญทางวัตถุ ได้สร้างความต้องการ และความจำเป็นที่จะต้องหาเงินสดมาใช้จ่ายให้กับชาวชนบทมากขึ้นทุกวัน นอกจากนี้รายได้จากหัวหน้าครอบครัวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว จึงผลักดันให้ผู้หญิงต้องออกมารับจ้างทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของครัวเรือน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา แรงงานหญิงได้เพิ่มขึ้นสองเท่าตัว ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันแรงงานหญิงต้องออกมาช่วยหารายได้ให้แก่ครอบครัวมากยิ่งขึ้น การสำรวจนี้เป็นการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรในปี 2531 พบว่าในจำนวนประชากรหญิงทั้งหมดที่เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 52.0 นอกกำลังแรงงานทั้งหมดร้อยละ 22.3 จำนวนผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 13.9 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำประมาณ 12.7 ล้านคน หรือร้อยละ 91.5 และเป็นผู้ไม่มีงานทำประมาณ 1.0 ล้านคน หรือร้อยละ 7.5 ส่วนในปี 2521 ประชากรหญิงมีประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งประเทศ ในจำนวนประชากรหญิงทั้งหมดเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานร้อยละ 37.7 นอกกำลังแรงงานร้อยละ 28.0 จำนวนผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 6.9 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำประมาณ 6.8 ล้านคน หรือร้อยละ 98.6 และเป็นผู้ไม่มีงานทำประมาณ 0.1 ล้านคน หรือร้อยละ 1.4 และจากการศึกษาของนิพนธ์ พัวพงศกร และปัทมาวดี ชูชุกิ (2535) พบว่าการจ้างแรงงานหญิงของภาคเกษตรได้ลดลงจากร้อยละ 1.29 ในปี 2521 - 2529 เหลือร้อยละ 1.15 ในปี 2530-2534 แต่การจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.32 ในปี 2521-2529 เพิ่มเป็นร้อยละ 11.49 ในปี 2530 - 2534 (ดูตารางที่ 2.1 ประกอบ)

จากการศึกษาของอัมมาร สยามวาลา และนิพนธ์ พัวพงศกร (2534) ซึ่งอาศัยข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในรายงานการสำรวจแรงงานปี 2521 รอบ 2 และ ปี 2531 รอบ 3 พบว่า แรงงานผู้หญิงที่มีงานทำนอกเขตเทศบาลในปี 2521 มีอายุระหว่าง 11-14 ปีเป็นจำนวนร้อยละ 7.6 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 92.4 เป็นแรงงานหญิงที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในจำนวนร้อยละ 17.1 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 15-19 ปี (ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่มีแรงงานมากที่สุด) ส่วนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 3.5 และจากการสำรวจปี 2531 รอบ 3 พบว่ากลุ่มแรงงานหญิงอายุ

ระหว่าง 11-14 ปี ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 4.8 และอายุ 15-19 ปี ลดลงเหลือร้อยละ 13.9 (ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่มีแรงงานมากที่สุด) ส่วนแรงงานหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ยังมีจำนวนร้อยละ 3.5 เท่าเดิม และจากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2533 ได้รายงานว่าจำนวนประชากรของประเทศไทยมีอยู่ทั้งสิ้น 56.3 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้หญิง 28.0 ล้านคน และเป็นหญิงที่อยู่ในวัยทำงานประมาณ 14.9 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานหญิงทั้งหมดของประเทศซึ่งมีอยู่ 30.6 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนแรงงานหญิงร้อยละ 48.7 ของแรงงานทั้งหมด

ตารางที่ 2.1 อัตราการเพิ่มของการจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจปี 2520-2534

สาขาเศรษฐกิจ	2521-2529		2530-2534	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
เกษตร	2.29	1.29	1.21	1.15
อุตสาหกรรม	2.98	4.32	7.53	11.49
ก่อสร้าง	6.45	8.78	15.97	16.51
การค้า	5.37	5.41	3.90	2.71
ขนส่ง	4.60	9.51	6.33	11.49
บริการ	4.37	6.28	1.43	2.55
รวม	3.04	2.48	2.98	2.78

หมายเหตุ : รวมทุกสาขาเศรษฐกิจ รวมถึงเหมืองแร่และไฟฟ้า

ที่มา : นิพนธ์ พัวพงศกร และปัทมาวดี ชูชุกิ (2535)

และจากการศึกษาของมิ่งสรรพ ชาวสอาด (2535) พบว่า ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นยุคทองของเกษตรกรไทย การเพิ่มขึ้นของแรงงานผู้หญิงส่วนใหญ่จะเข้าไปสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงปี 2517 - 2522 แต่พอในช่วงปี 2526 - 2530 อัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมกลับลดลง โดยสัดส่วนแรงงานผู้หญิงในภาคเกษตรกรรมต่อแรงงานโดยรวมทั้งหมดลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยลดลงจากร้อยละ 33.14 ในปี พ.ศ. 2526 เป็นร้อยละ 30.0 ในปี พ.ศ. 2530 แรงงานหญิงที่เพิ่มขึ้นในช่วงปี 2526 - 2530 นี้ ได้เข้าไปอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่อยู่นอกภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในภาคหัตถอุตสาหกรรมจากการที่มีแรงงานหญิงเพิ่มมากขึ้นทุกๆ ปีนี้เอง ประกอบกับที่ดินทำกินในภาคเกษตรกรรมมีน้อยลงเกิดจากพื้นที่ป่าได้หมดลงจึงทำให้แรงงานหญิงหลัง ไทล่เข้ามาสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งจะเห็นได้จากปี 2533 จำนวนแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมหัตถกรรมมีแรงงานหญิงอยู่ในธุรกิจนี้จำนวน 1.5 ล้านคน ดังนั้นในปัจจุบันแรงงานหญิงเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย สำหรับแบบแผนการจ้างงานและกระบวนการเข้าสู่แรงงานของผู้หญิงในภาคอุตสาหกรรมสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้คือ

#### 1. อายุเมื่อแรกเข้าทำงาน

จากการศึกษาของกรมแรงงาน (2519) เรื่อง "ภาวะการมีงานทำของสตรีชนบทในประเทศไทย" ปรากฏว่าแรงงานหญิงในชนบทอายุระหว่าง 11-19 ปี ซึ่งควรอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนได้เข้าสู่กำลังแรงงานมากกว่าแรงงานหญิงในวัยเดียวกันที่อยู่ในเมือง เนื่องจากไม่มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นการศึกษาที่สูงขึ้นไป เพราะความยากจนของครอบครัวจึงต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานทันทีซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 23.1 ของหญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานในชนบททั้งหมด และพบว่าในจำนวนหญิงในชนบทที่มีงานทำเหล่านี้ร้อยละ 16.4 เป็นผู้ไม่มีการศึกษา ร้อยละ 7.1 มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 7 และร้อยละ 2.5 สำเร็จสูงกว่าชั้นประถมศึกษา 7 และมีหญิงที่สำเร็จฝึกหัดครูทำงานในชนบทร้อยละ 1.0 นอกจากนี้ยังมีหญิงที่สำเร็จระดับมหาวิทยาลัยทำงานอยู่ในชนบทอยู่ร้อยละ 0.2 และจากรายงานของกรมแรงงาน (2525) ซึ่งสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานหญิงและเด็กในสถานประกอบการอุตสาหกรรม 72 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างลูกจ้างจำนวน 306 คน พบว่ามีแรงงานเด็กอายุระหว่าง 11-14 ปี เพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้น ส่วนที่เหลืออีก

ร้อยละ 97.7 เป็นแรงงานหญิงที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในจำนวนนี้ประมาณร้อยละ 20.9 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 15-19 ปี ประมาณร้อยละ 49.3 เป็นผู้มีอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 15.0 มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 8.4 มีอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 3.6 อายุ 50-59 ปี และร้อยละ 0.3 เป็นผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จากการศึกษาของอัมมาร สยามวาลา และนิพนธ์ พัวพงศกร (2534) พบว่าอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของชายและหญิงในประเทศไทยเมื่อปี 2527 จะเริ่มตั้งแต่อายุ 11 ปีขึ้นไป และจากการศึกษาของมิ่งสรรพ ชาวสอาด (2533) พบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาในลำปางเป็นผู้หญิง ตั้งแต่อายุ 12-13 ปี จนกระทั่ง 30-40 ปี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าแรงงานหญิงจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อมีอายุประมาณ 12-13 ปี ดังนั้นจึงคาดว่าแรงงานหญิงจะเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ภายหลังจากจบการศึกษามัธยมศึกษาแล้ว

## 2. โอกาสความก้าวหน้าของการทำงาน

ในอดีตที่ผ่านมาแรงงานที่ออกมารับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ดังจะเห็นได้จากการสำรวจของกรมแรงงานเมื่อปี 2519 เพื่อแสดงให้เห็นภาพเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของแรงงานหญิง ความเสมอภาคและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเทียบกับแรงงานชาย โดยได้สำรวจโรงงานในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ และต่างจังหวัดภาคละหนึ่งจังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลา โดยวิธีสุ่มร้อยละ 5 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด กล่าวคือจำนวนโรงงานทั้งหมดที่ทำการสำรวจ 47 โรงงาน มีจำนวนแรงงานชาย-หญิงทั้งหมด 13,635 คน ผลการสำรวจพบว่า ผู้หญิงร้อยละ 39.8 จะได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 501-1,000 บาท และมีเพียงร้อยละ 0.34 จะได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,000 บาทหรือสูงกว่านั้น เมื่อพิจารณาเทียบกับแรงงานชายแล้วปรากฏว่ากลุ่มแรงงานชายกลุ่มใหญ่ที่สุดหรือประมาณร้อยละ 26-49 ได้รับเงินเดือนอยู่ในระดับ 1,000 - 1,500 บาทและมีถึงร้อยละ 3.5 ที่ได้รับเงินเดือน 5,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันก็ได้สรุปว่าโอกาสความก้าวหน้าของแรงงานหญิงขึ้นอยู่กับข้อจำกัดทางทัศนคติของสังคมอื่น ๆ อยู่เป็นอันมาก

ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึง โอกาสความก้าวหน้าการทำงานของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมเท่าที่ผ่านมาแล้วจะเห็นว่ามีโอกาสน้อยกว่าแรงงานชาย ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยด้านการศึกษา สวมทฤษฎี ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ทางด้านทัศนคติของสังคม

## 2.2 แนวความคิดในการศึกษา

### 2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้าง

ผลงานการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงอัตราค่าจ้างรวมของอุตสาหกรรม โดยมีการศึกษาเป็นรายอุตสาหกรรมในระดับจุลภาคเป็นจำนวนน้อย และการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง พบว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง ได้แก่ เพศ การศึกษา ลักษณะงาน ลักษณะการประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ และชั่วโมงการทำงาน ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาไม่ได้มีการพิจารณาถึงความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างอายุกับเทคนิคการผลิตที่ต่างกัน ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้ จึงได้นำเอาปัจจัยทั้งสองตัวดังกล่าวเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย ภายใต้แนวความคิดที่ว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำและต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน ระดับรายได้สูงสุดมักเกิดขึ้นเร็วกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งทำงานไม่เกี่ยวข้องกับการใช้กำลังกายโดยตรง เพราะเป็นงานประเภทที่สามารถหาความชำนาญได้ในเวลาสั้น ไม่เหมือนงานที่ใช้สมองและความคิดซึ่งต้องใช้เวลาานมากกว่า ดังนั้นงานที่ใช้กำลังกาย ค่าจ้างจะเพิ่มตามอายุในตอนแรก ๆ หลังจากนั้นค่าจ้างจะลดลงเล็กน้อยเมื่อผ่านวัยกลางคนไปแล้วซึ่งแสดงว่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานอันเกิดจากความชำนาญในช่วงนี้จะเกิดในอัตราที่ช้ากว่าการเสื่อมของผลิตภาพแรงงานซึ่งเป็นไปตามสังขารอายุ ส่วนงานที่ใช้สมองนั้นอัตราค่าจ้างในช่วงแรกจะเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ เมื่อมีความชำนาญมากขึ้นอัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ส่วนแนวความคิดเรื่องเทคโนโลยีนั้น อุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมากย่อมมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า อย่างไรก็ตามก็อาจจะมียุทธศาสตร์ค่าจ้างรวมต่ำกว่า จากการศึกษาของมิ่งสวรรค์ ชาวสอาด (2533) ซึ่งได้ทำการศึกษากลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาในภาคเหนือ โดย

ใช้ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 14 แห่ง กับเจ้าของและผู้จัดการโรงงาน 30 ราย พบว่าโรงงานถั่วเขียวซึ่งมีเครื่องจักรอุปกรณ์น้อยและใช้เตามังกร ซึ่งเป็นเทคโนโลยีค่อนข้างใช้ทุนน้อยจะมีสัดส่วนต้นทุนแรงงานสูงสุด คือ ประมาณร้อยละ 43 ของต้นทุนการผลิต ส่วนโรงงานเครื่องประดับและตกแต่งบ้าน ซึ่งใช้เตาชัก (Shuttle kiln) ซึ่งใช้ทุนมากกว่าจะมีสัดส่วนค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าคือร้อยละ 34 ของต้นทุนการผลิต แต่การศึกษานี้ยังมิได้แยกแยะถึงอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของโรงงานที่มีเทคโนโลยีต่างกัน ดังนั้นการนำเอาปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเข้ามาร่วมพิจารณา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงโครงสร้างของอุตสาหกรรมที่มีความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

ในการศึกษารั้งนี้ได้เลือกเอาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปาง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ลักษณะงาน และเทคโนโลยีหรือเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมาทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_5 X_5 + U$$

โดย Y คือ ค่าจ้างที่แรงงานได้รับ บาทต่อวัน

$X_1$  คือ เพศ โดยมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นเพศหญิง และมีค่าเป็น 0 ถ้าเป็นเพศชาย

$X_2$  คือ อายุ (ปี)

$X_3$  คือ อายุการทำงาน (ปี)

$X_4$  คือ ลักษณะของงานที่ทำ โดยมีค่าเท่ากับ 1 เมื่อเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ และมีค่าเท่ากับ 0 เมื่อเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ

$X_5$  คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต โดยมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นเตาชนิดเตาน้ำมัน หรือใช้ระบบสายพานเข้ามาช่วยในการผลิต และมีค่าเท่ากับ 0 ถ้าเป็นเตาแก๊ส



- A คือ ตัวคงที่  
 B คือ ตัวพารามิเตอร์  
 U คือ error term

### 2.2.2 การเปรียบเทียบค่าจ้างที่ได้รับกับค่าจ้างที่คำนวณได้จากฟังก์ชันการผลิต

จากแนวความคิดที่ว่าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดด้วยเส้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน อุปสงค์ของแรงงานนั้นเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง หมายความว่าอุปสงค์ของแรงงานจะมากขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับอุปสงค์สินค้าและบริการที่ต้องใช้แรงงาน เป็นปัจจัยการผลิต ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มเป็นทฤษฎี ค่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปแต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้เน้นหนักในด้านอุปสงค์แรงงาน กล่าวคือทฤษฎีนี้ มองในด้านการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม ซึ่งนำเสนอโดย จอห์นบีคลาร์ค (John B-Clark) สำคัญสำคัญของทฤษฎีคือ ในตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ผู้ผลิตจะทำการผลิตไปจนกระทั่งมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากการใช้แรงงานหน่วยสุดท้าย เท่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานหน่วยสุดท้าย ดังนั้นค่าจ้างซึ่งก็คือต้นทุนค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานหน่วยสุดท้ายจึงต้องเท่ากับมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม

ในกรณีที่ตลาดแรงงานและตลาดสินค้ามีลักษณะเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เงื่อนไขการจ้างงานให้ ได้กำไรสูงสุดตามทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายคือ

$$VMP = W$$

$$VMP = MPP_L * P$$

$$W = MPP_L * P$$

โดยที่ VMP = มูลค่าของผลิตผลหน่วยสุดท้ายของแรงงาน

W = ระดับอัตราค่าจ้าง

P = ระดับราคาสินค้า

สมมติว่าฟังก์ชันการผลิต คือ

$$Y = f(X_1, X_2)$$

โดยที่  $Y =$  ผลผลิต

$$X_i = \text{ปัจจัยในการผลิต } i = 1, 2$$

ดังนั้น รายรับจากการขายคือ  $P * Y = P * f(X_1, X_2)$

ถ้าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน =  $W_1$  และราคาปัจจัยวัตถุดิบ =  $W_2$

$$\text{ต้นทุนในการผลิต} = W_1 X_1 + W_2 X_2$$

$$\pi = TR - TC$$

$$= P * f(X_1, X_2) - W_1 X_1 - W_2 X_2 \dots\dots(1)$$

เงื่อนไขลำดับแรก หรือเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการแสวงหากำไรสูงสุดก็คือ การกำหนดให้อนุพันธ์ของสมการ (1) เมื่อคำนึงถึง  $X_1$  แล้วให้ค่าเท่ากับศูนย์ ซึ่งจะได้

$$P * f(X_1, X_2) - W_1 = 0 \dots\dots\dots(2)$$

$$W = P f(X_1, X_2)$$

$$\text{แต่ } f(X_1, X_2) = \frac{\partial f}{\partial X_1} = MPP_L$$

$$\text{ดังนั้น } W = P * MPP_L$$

จุดอ่อนของทฤษฎีนี้คือ มีสมมติฐานที่สำคัญข้อหนึ่งคือ ต้นทุนแรงงานนั้นหมายถึง ค่าแรงที่หน่วยผลิตจ่ายให้แก่แรงงานจริงรวมกับผลประโยชน์อื่นใดที่แรงงานได้รับจากนายจ้างซึ่งต้นทุนแรงงานดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของต้นทุนแรงงานทั้งหมด ต้นทุนแรงงานอื่น ๆ เช่น ต้นทุนในการที่นายจ้างเสาะแสวงหาหรือรับคนงาน ต้นทุนในการฝึกอบรม ถ้ารวมต้นทุนชนิดนี้เข้าไปในการวิเคราะห์ นายจ้างจะมีความแตกต่างระหว่างการเลือกที่จะจ้างจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น (L) แม้การเลือกที่จะเพิ่มชั่วโมงทำงานของแรงงานที่มีอยู่ การวิเคราะห์อุปสงค์สำหรับแรงงานตาม

ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย มิได้ควบคุมถึงประเด็นนี้ และในโลกความเป็นจริงนั้น MPP มักจะไม่เท่ากับค่าจ้างตามทฤษฎี

ในการวิจัยครั้งนี้ จึงพยายามศึกษาถึง โครงสร้างของค่าจ้างแรงงาน และค่าจ้างที่ควรจะได้รับ โดยอาศัยแนวความคิดตามทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย ซึ่งเป็นผลงานที่สำคัญของนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่คือ J.B. Clark, Marshall, Jevons, Walras และ Wicksteed ซึ่งจะศึกษา โดยใช้ฟังก์ชันการผลิตเป็นตัวอธิบายค่าแรงที่ควรจะได้รับ

การศึกษาค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง ในกรณีที่ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงจะใช้ทฤษฎีค่าจ้างเท่ากับผลผลิตที่เพิ่มเข้ามา (Marginal productivity Theory) ซึ่ง J.B. Clark ได้อธิบายทฤษฎีนี้ไว้เมื่อต้นศตวรรษที่ 20 นี้เอง และทฤษฎีนี้เป็นที่นิยมในการนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดค่าจ้าง โดยทฤษฎีนี้มีสาระสำคัญว่าแรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับผลผลิตเพิ่มที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ (Marginal product) กล่าวคือ ค่าจ้างจะจ่ายเท่ากับผลผลิตที่เพิ่มเข้ามา (marginal productivity) ดังนั้นนายจ้างจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น (addition or marginal worker) โดยให้ค่าจ้างเท่ากับคุณค่าที่แรงงานสามารถผลิตได้

จากการที่ทฤษฎีสมมติให้มีการแข่งขันสมบูรณ์ (Perfect Competition) กล่าวคือ แรงงานมีเสรีภาพที่จะย้ายไปทำงานแห่งอื่น เมื่อค่าจ้างในโรงงานที่ย้ายไปทำนั้นสูงกว่าที่เดิมนายจ้างมีหลายคนที่จะจ้างแรงงานได้อย่างเสรี ดังนั้นจะใช้แนวความคิดจากทฤษฎีนี้ไปหาค่าจ้างที่ควรจะได้รับของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้มีข้อบกพร่องอยู่บ้างตรงที่สมมติให้มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นจริงได้ยากในสภาพที่แท้จริง แต่ก็ถือว่าเป็นสภาพที่ใกล้เคียงความจริงมาก

ในการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ โครงสร้างของค่าจ้างที่แรงงานควรจะได้รับนั้น จะประมาณค่าจาก Production function ของอุตสาหกรรมเซรามิกส์โดยใช้ Production function ของ Cobb-Douglas Production function คือ

$$Y = A \begin{matrix} a_1 & a_2 & a_3 \\ X_1 & X_2 & X_3 \end{matrix}$$

โดยที่  $Y$  = ผลผลิต (หน่วย : ชิ้น)

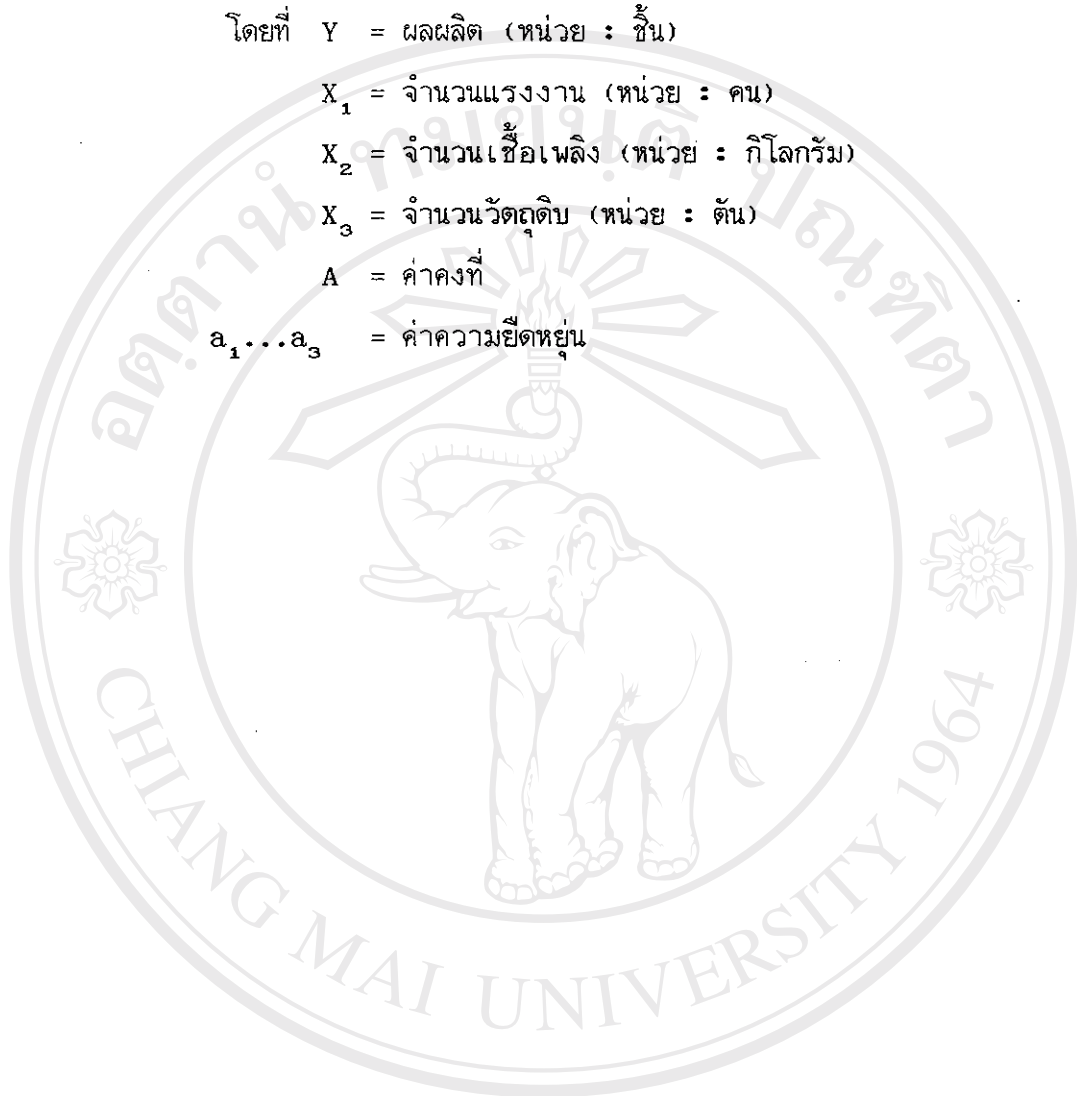
$X_1$  = จำนวนแรงงาน (หน่วย : คน)

$X_2$  = จำนวนเชื้อเพลิง (หน่วย : กิโลกรัม)

$X_3$  = จำนวนวัตถุดิบ (หน่วย : ต้น)

$A$  = ค่าคงที่

$a_1 \dots a_3$  = ค่าความยืดหยุ่น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved