

บทที่ 4

แบบแผนการจ้างงาน และกระบวนการเข้าสู่แรงงาน ของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

4.1 ปัจจัยสำคัญที่กำหนดการเข้าสู่แรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

1.) การขาดแคลนพื้นที่ทำกิน

จากการศึกษาสำรวจ 3 หมู่บ้านตัวอย่างของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางจำนวน 110 คน พบว่าประมาณร้อยละ 68 ของครัวเรือนทั้งหมดไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ประกอบกับหมู่บ้านศาลาไชยและหมู่บ้านแม่ก๊วยไชยมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเพาะปลูก จึงทำให้ประชากรที่อาศัยใน 2 หมู่บ้านนี้ต้องออกมาทำงาน นอกภาคเกษตรกรรม กล่าวคือหมู่บ้านศาลาไชยไม่มีที่ทำกินจำนวน 28 ราย จากจำนวนแรงงานที่สำรวจทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนแรงงานที่สำรวจ ส่วนหมู่บ้านแม่ก๊วยไชยไม่มีที่ดินทำกินจำนวน 27 ราย จากจำนวนแรงงานที่สำรวจทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ของจำนวนแรงงานที่สำรวจ และหมู่บ้านต้นธงชัย ไม่มีที่ทำกินจำนวน 20 ราย จากจำนวนคนงานทั้งหมด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ของจำนวนแรงงานที่ทำการสำรวจ (ดูตารางที่ 4.1 ประกอบ)

ผลการศึกษาสำรวจแสดงให้เห็นว่าครัวเรือนของแรงงานใน 3 หมู่บ้านตัวอย่างไม่มีที่ดินทำกินกันเป็นจำนวนมาก (คิดเป็นร้อยละ 68.2 ของจำนวนที่ทำการสำรวจทั้งหมด) ส่วนในครัวเรือนที่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองก็จะมีขนาดเล็ก จากรายงานของพาณิชย์จังหวัดลำปางเมื่อเดือนมิถุนายน 2534 แสดงพื้นที่การถือครองที่ดินของเกษตรกรต่อ 1 ครัวเรือน มีดังนี้คือ ที่นา 3.75 ไร่ พื้นที่พืชไร่ 2.75 ไร่ พื้นที่ผลไม้ และสวนผัก 0.98 ไร่ และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร 0.02 ไร่ รวมแล้วเฉลี่ยทั้งหมด 7.72 ไร่ ต่อครัวเรือนเกษตรกร ซึ่งจะเห็นได้ว่าครัวเรือนเกษตรกรในจังหวัดลำปางมีการขาดแคลนที่ดินทำกิน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากภาคเกษตรกรรม

สำหรับประเด็นสำคัญของการขาดแคลนที่ทำกินในแต่ละหมู่บ้าน ตัวอย่างที่ทำการศึกษามีสาเหตุแตกต่างกันออกไป ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนที่ดินทำกินของแรงงานที่ศึกษาสำรวจในแต่ละหมู่บ้าน

ชื่อหมู่บ้าน	จน.ที่ดินทำกิน		1งาน-1ไร่	>1ไร่-3ไร่	>3ไร่-5ไร่	>5ไร่-10ไร่	>10ไร่	รวม
	ไม่มี	มี						
ศาลาไชย	28	2	2	7	2	1	-	40
แม่ก้อยไชย	27	3	3	3	3	3	1	40
ตันธงชัย	20	3	3	3	1	2	1	30
รวม	75	8	8	13	6	6	2	110

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.2 การประกอบอาชีพของจำนวนครัวเรือนในหมู่บ้านที่ทำการสำรวจ

หมู่บ้าน	อาชีพ		รับจ้าง	รับราชการ	ค้าขาย	รวม
	เกษตร	รับจ้าง				
ศาลาไชย	148	400	50	-	598	
แม่ก้อยไชย	80	147	-	59	286	
ตันธงชัย	70	750	80	-	900	
รวม	298	1,297	130	59	1,784	

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติจังหวัดลำปาง

หมู่บ้านศาลาไชย จากการศึกษาว่าเป็นหมู่บ้านที่ไม่มีที่ดินทำกินมานานแล้ว การประกอบอาชีพของประชากรส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน เป็นการรับจ้างในงานก่อสร้างทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิง นอกเหนือจากงานก่อสร้างก็จะเป็นงานรับจ้างงานทั่ว ๆ ไป เมื่อมีการตั้งโรงงานถั่วชามในจังหวัดลำปาง แรงงานหญิงก็เริ่มเข้าทำงานในโรงงานถั่วชาม (ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นโรงงานเซรามิกส์) ต่อมาภายหลังได้มีการจัดตั้ง โรงงานผลิตอิฐและ โรงงานตะเกียบในหมู่บ้าน จึงทำให้แรงงานสามารถเข้าทำงานในโรงงานต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ซึ่งเป็นการดูดซับแรงงานที่ออกจากภาคเกษตรกรรม ส่วนแรงงานชายก็ยังคงดำรงชีพเป็นช่างทำงานก่อสร้างเช่นเดิม เพียงแต่บางรายได้ออกไปรับจ้างทำงานในประเทศตะวันออกกลาง (เริ่มทำมานานเป็นเวลากว่ายี่สิบปีแล้วจนถึงปัจจุบัน) จะเห็นได้ว่าเมื่อประชากรไม่มีที่ทำกินและมีตลาดแรงงานแห่งใหม่รองรับแรงงานจึงออกมารับจ้างทำงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ทางด้านเกษตรกรรม ดังนั้นทุกวันนี้ประชากรที่ไม่มีที่ทำกิน โดยเฉพาะแรงงานหญิงจึงหลังไหลเข้าทำงานในโรงงานเซรามิกส์ โรงงานตะเกียบ และ โรงอิฐและบางรายทำการค้าขายเล็ก ๆ น้อย ในตลาดหมู่บ้าน

หมู่บ้านแม่ก้อยไชย เป็นหมู่บ้านที่ค่อนข้างจะยากจน อาชีพหลักของประชากรในอดีตคือ ทำการเกษตร จากการศึกษาพบว่าที่ดินส่วนใหญ่ในหมู่บ้านถูกขายให้กับเจ้าของ โรงสีและคนในหมู่บ้านอื่นมานานประมาณ 30-40 ปีแล้ว ในปัจจุบันประชากรจึงต้องออกไปรับจ้างทำงานทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ แรงงานชายจะออกไปรับจ้างทำงานอื่นเป็นเวลานานหลายเดือน หรือบางรายออกไปค้าขายตามจังหวัดต่าง ๆ จนกว่าจะถึงฤดูกาลทำนาจึงจะกลับมาที่บ้าน ส่วนแรงงานหญิงก็จะออกไปค้าขายผลไม้และพืชผักตามต่างจังหวัด ต่อมาเมื่อมีการตั้ง โรงงานเซรามิกส์และ โรงงานอุตสาหกรรมอื่นในบริเวณที่ใกล้หมู่บ้าน แรงงานหญิงและชายที่เริ่มเข้าสู่กำลังแรงงานก็จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้าน ส่วนการทํานานั้นจะเป็นของผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แต่เมื่อประมาณสิบปีที่ผ่านมามีเกิดภาวะฝนแล้ง คือปริมาณน้ำฝนมีน้อยไม่เพียงพอต่อการเกษตรกรรม ต้องสูบน้ำมาจากที่อื่นทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น เกษตรกรที่ยากจนจึงไม่มีโอกาสได้ทำนาอีก จึงเป็นส่วนผลักดันให้แรงงานเกษตรกรต้องออกไปรับจ้างนอกภาคเกษตรกรรมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ที่เป็นแรงงานหญิงจึงเข้าทำงานในโรงงานต่าง ๆ

หมู่บ้านต้นธงชัย เป็นหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมและการหาของป่ามาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ปัจจุบันได้มีจำนวนลดลงกว่าในอดีต เนื่องจากมีการขายที่ดินให้กับคนต่างถิ่น เพื่อสร้างบ้านจัดสรร นอกจากอาชีพทั้งสองอย่างนี้แล้วในหมู่บ้านยังมีอาชีพการทำหัตถ์คา

ชายอีกด้วย ต่อมาเมื่อมีการตั้งโรงงานด้วยขามขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงและภายในตัวหมู่บ้านเองก็มีโรงงานเซรามิกส์ขนาดกลางตั้งขึ้น จึงทำให้แรงงานบางส่วนที่ขาดแคลนที่ทำงานได้เข้าทำงานในโรงงาน ดังนั้น ประชากรในหมู่บ้านจึงมีอาชีพแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้หมู่บ้านต้นธงชัยยังมีค่านิยมเกี่ยวกับการเรียนหนังสือสูงมาก ทำให้เด็ก ๆ ของครอบครัวที่มีความสามารถส่งให้เล่าเรียนหนังสือได้ ก็จะส่งบุตรหลานให้เรียนในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าเป็นครอบครัวที่ยากจนก็จะออกมารับจ้างทำงานทำก่อนแล้ว เก็บเงินเรียนในระดับการศึกษาผู้ใหญ่ต่อไป ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากในหมู่บ้านมีข้าราชการพักอาศัยกันเป็นจำนวนมากก็ได้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้ทุกคนลงทุนทางด้านการศึกษามากกว่าหมู่บ้านทั้งสอง

จะเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานออกจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมก็เนื่องมาจากการขาดแคลนที่ดินทำกินและอีกส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนน้ำในการเพาะปลูกนั่นเอง

2.) อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาพบว่าในปี 2534 จังหวัดลำปางมีจำนวนโรงงานทั้งหมดกว่า 1,400 โรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมกึ่งหัตถกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานในสัดส่วนที่มาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากและลักษณะของแรงงานที่ต้องการไม่จำเป็นต้องเป็นแรงงานมีฝีมือจึงทำให้แรงงานหญิงในภาคการเกษตรสามารถเข้าทำงานในโรงงานเซรามิกส์ได้

จากอุปสงค์แรงงานของโรงงานเซรามิกส์ และโรงงานอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นนี้ได้เป็นสาเหตุหนึ่งจูงใจให้แรงงานหญิงจากภาคเกษตรเข้ามาสู่อุตสาหกรรมเซรามิกส์และอุตสาหกรรมอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น

3.) รายได้และความมั่นคงในการทำงาน

อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมเซรามิกส์เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ แล้วแทบจะไม่มีความแตกต่าง กล่าวคือ ถ้าเป็นแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์จะได้ค่าจ้างประมาณวันละ 45 บาท และถ้าไปทำงานอื่น ๆ เช่น รับจ้างทั่วไป หรือเย็บที่นอน และทำงานในภาคเกษตรกรรมก็จะอยู่ในช่วง 45-60 บาท ซึ่งถ้าเปรียบเทียบความสบายในการทำงาน หรือความมั่นคงของรายได้แล้ว การทำงานในโรงงานเซรามิกส์ไม่หนักและมีความมั่นคงกว่าเพราะสามารถทำงานได้ตลอดปี และจากการศึกษาสำรวจพบว่าส่วนใหญ่แรงงานจะมีรายได้ระหว่าง 34 บาท

ถึง 60 บาทต่อวัน และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 56.76 บาท ซึ่งจะเห็นว่ารายได้ในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ใกล้เคียงกับงานอื่น ๆ แต่งานเซรามิกส์สบายกว่า ประกอบกับเป็นงานที่ต้องอาศัยความประณีตและความละเอียดในการทำงานซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับเพศหญิง นอกจากนี้แรงงานผู้หญิงยังหัวอ่อนสามารถปกครองได้ง่ายกว่าแรงงานชาย นายจ้างหรือเจ้าของโรงงานเซรามิกส์จึงนิยมจ้างแรงงานผู้หญิงมากกว่าแรงงานชายและงานเซรามิกส์ยังเป็นงานที่ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือและไม่มีความรู้ จึงทำให้แรงงานหญิงสามารถเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ได้ทันทีเมื่อต้องการที่จะทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานหญิงตัดสินใจออกจากภาคเกษตรเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

4.) สถานที่ตั้งของโรงงาน

จากการศึกษาพบว่า โรงงานเซรามิกส์จะมีการจัดตั้งรวมกันเป็นกลุ่มอย่างหนาแน่น โดยเฉพาะในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง และโรงงานเหล่านี้มักจะจัดตั้งอยู่ใกล้กับหมู่บ้านหรือภายในหมู่บ้านที่มีแรงงานอาศัยอยู่ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานหญิงเข้าสู่อุตสาหกรรมเซรามิกส์ เพราะสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวกประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงานและรู้สึกมีความปลอดภัยทั้งในการเดินทางและการทำงาน

จากทั้ง 4 ประการที่ได้ในข้างต้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานหญิงในหมู่บ้านตัวอย่างที่ทำการศึกษามาเข้าทำงานในโรงงานเซรามิกส์เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน

4.2 แบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

จากการศึกษาพบว่า แรงงานจะเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อเรียนจบจากการศึกษาภาคบังคับ ทั้งนี้เนื่องจากในจังหวัดลำปางมีโรงงานเป็นจำนวนมากที่สามารถรองรับกำลังแรงงานที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นแรงงานจึงสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเมื่อต้องการทำงาน จากข้อมูลประชากรของจังหวัดลำปาง ปี 2533 ซึ่งรายงานโดยพาณิชย์จังหวัดลำปาง เมื่อเดือนมิถุนายน 2534 รายงานว่ามีกำลังแรงงานรวม 465,031 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.55 ของประชากรทั้งหมด เป็นผู้มีงานทำรวม 443,500 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 95.37 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 4.63 เป็นผู้ไม่มีงานทำ จะเห็นว่าอัตราการว่างงานไม่เกินร้อยละ 5 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งตามหลักเศรษฐศาสตร์แล้วถือว่าเป็นการว่างงานปกติ ดังนั้นในการศึกษาเรื่องแบบแผนการจ้างงานและกระบวนการเข้าสู่แรงงาน จึงเป็นการพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.) อายุเมื่อแรกเข้าทำงาน

ในปัจจุบันการเข้าทำงานของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์ จะเป็นการเข้าทำงานภายหลังที่เรียนจบในระดับการศึกษาภาคบังคับแล้ว จากการศึกษาพบว่าแรงงานในโรงงานเซรามิกส์จะมีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป (ดูตารางที่ 4.3 ประกอบ) โดยอายุของแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 16-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมาจะเป็นช่วงอายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 โดยทั่วไปแล้วในการจ้างงาน นายจ้างจะนิยมจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยที่แข็งแรงหรืออยู่ในวัยหนุ่มสาว สำหรับงานที่ต้องใช้กำลังกายและความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อให้แรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นายจ้างจะคำนึงถึงอายุแรงงานด้วย ด้วยเหตุนี้จากการสำรวจจึงไม่พบแรงงานที่มีอายุเกิน 50 ปีทำงานอยู่ในโรงงานเซรามิกส์ และจากค่านิยมของสังคมในหมู่บ้านที่ทำการสำรวจคือ พ่อบุตรหลาน โตพอที่จะออกไปทำงานหาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัวได้ พ่อแม่จะไม่ทำงานอีก โดยจะออกมาอยู่บ้านคอยดูแลบ้านเรือนหุงหาอาหารและเลี้ยงหลานกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.3 อายุของแรงงานที่ทำการศึกษา

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
13 - 15	10	9.09
16 - 20	35	31.82
21 - 25	30	27.27
26 - 30	17	15.46
31 - 35	9	8.18
36 - 47	9	8.18
รวม	110	100.0

ที่มา : จากการสำรวจ

2.) ข่าวสารงาน

จากการศึกษาสำรวจพบว่า การหาข่าวสารในการทำงานของแรงงานตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นการอาศัยข้อมูลจากญาติ เพื่อน และเพื่อนบ้านถึงร้อยละ 69.1 (ดูตารางที่ 4.4 ประกอบ) ไม่ได้อาศัยข่าวสารจากการประกาศโฆษณาวิทยุ และสำนักงานจัดหางาน นอกจากนี้จากการที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากมายตั้งอยู่ใกล้หมู่บ้านที่พักอาศัย จึงได้รับข่าวสารจากประกาศที่ติดอยู่ที่หน้าโรงงานหรือบางครั้งก็รู้จักกับเจ้าของโรงงาน ดังนั้นในการหาข่าวสารในการทำงานจึงมาจากคนรู้จักและญาติ ซึ่งจะเห็นได้จากการสำรวจทั้ง 3 หมู่บ้านพบว่าแรงงานได้รับข่าวสารจากญาติถึงร้อยละ 36.4 รองลงมาคือเพื่อนและเพื่อนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาอีกก็เป็นการเดินเข้าไปถามสมัครด้วยตัวเองถึงร้อยละ 21.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 8.2 เป็นการรู้ข่าวสารจากป้ายที่ติดประกาศหน้าโรงงาน และอีกร้อยละ 0.9 เป็นการที่เจ้าของโรงงานติดต่อกับอาจารย์ผู้สอนในสถาบันนั้น ๆ โดยตรง ส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการหางานนั้น ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์หรือในบางครั้งก็อาจจะได้งานทำทันทีที่เข้าไปติดต่อขอเข้าทำงาน แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเข้าทำงานในวันรุ่งขึ้นหลังจากเข้าไปสมัครเข้าทำงาน

ตารางที่ 4.4 แหล่งข่าวสารการหางานทำ

แหล่งข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อน/เพื่อนบ้าน	36	32.73
ญาติ	40	36.36
ตัวเอง	24	21.82
ป้ายประกาศ	9	8.18
อื่น ๆ	1	0.91
รวม	110	100

ที่มา : จากการสำรวจ

3.) การตัดสินใจเลือกประเภทของการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานของหมู่บ้านที่ทำการสำรวจทั้ง 3 หมู่บ้าน จะเลือกเข้าทำงานตามคำชักชวนของเพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้เคียงกัน หรือเข้าทำงานในโรงงานเดียวกับญาติที่ทำอยู่ก่อนแล้ว ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นสาเหตุที่แรงงานในหมู่บ้านศาลาไชยที่เป็นแรงงานหญิงเข้าทำงานในโรงงานเซรามิกส์มีมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานหญิงทั้งหมู่บ้าน ส่วนแรงงานชายก็จะรับจ้างในภาคก่อสร้าง ส่วนหมู่บ้านแม่กัยไชยก็จะเลือกอาชีพตามเพื่อนบ้านที่ตัวเองสนิทด้วย ส่วนหมู่บ้านต้นธงชัยนั้นจะแตกต่างไปจากหมู่บ้านศาลาไชย และหมู่บ้านแม่กัยไชย คือจะเข้าทำงานตามที่ตัวเองชอบ ไม่เลือกอาชีพตามเพื่อนบ้าน จึงเป็นหมู่บ้านที่อาชีพหลากหลายอาชีพแตกต่างกันออกไป

4.) ระยะเวลาการทำงาน

การทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแต่ละแห่งในเวลาสั้น ๆ กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาอยู่ในช่วง 1-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 ของแรงงานที่ทำการสำรวจทั้งหมด (ดูตารางที่ 4.5 ประกอบ) มีเพียง 2 คนเท่านั้นที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้ยาวนานกว่า 15 ปี ส่วนสาเหตุของการทำงานในแต่ละโรงงานเพียงเวลาอันสั้นนั้นก็เนื่องมาจากการที่คนงานคิดว่าตัวเองได้รับค่าจ้างต่ำเกินไป และส่วนหนึ่งจะย้ายตามคำชักชวนของเพื่อน จากการศึกษาสำรวจพบว่า แรงงานที่มีการเปลี่ยนงานนั้นส่วนมากจะมีระยะเวลาในการทำงานในแต่ละโรงงานเป็นเวลาดำเนิน 6 เดือนมากที่สุด รองลงมาคือ เกิน 1 ปี ถึง 2 ปี สิ่งที่น่าสังเกตก็คือคนงานคนไหนถ้าใช้เวลาการทำงานในโรงงานแห่งนี้มานานเท่าใด ก็จะย้ายไปทำงานในโรงงานอื่นในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกับครั้งที่ผ่านมา

เมื่อพิจารณาถึงความพอใจในอาชีพของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์แล้ว พบว่า แรงงานมีความพึงพอใจกับการทำงานในโรงงานเซรามิกส์ถึงร้อยละ 61.8 (ดูตารางที่ 4.6 ประกอบ) ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเซรามิกส์เป็นงานที่สบาย ไม่มีกฎระเบียบที่บังคับจนเกินไป และนายจ้างไม่เข้มงวดกับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานอื่นนอกจากนี้ในขณะที่ทำงานก็สามารถพูดคุยกันได้ หากพิจารณาแยกตามเพศของแรงงานและตามหมู่บ้านที่ทำการศึกษาก็จะเห็นว่า แรงงานหญิงมีความพอใจในการทำงานเซรามิกส์มากกว่าแรงงานชาย ยกเว้นในกรณีของหมู่บ้านแม่กัยไชย แรงงานชายทุกคนที่ทำการสำรวจมีความพอใจในการทำงานเซรามิกส์ ส่วนแรงงานหญิงในหมู่บ้านศาลาไชยมีความพอใจในงานเซรามิกส์มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.29

ของจำนวนแรงงานหญิงในหมู่บ้านที่ทำการสำรวจ รองลงมาคือแรงงานหญิงในหมู่บ้านต้นธงชัย คิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานหญิงในหมู่บ้านต้นธงชัยที่ทำการสำรวจ (ดูตารางที่ 4.7 ประกอบ)

ตารางที่ 4.5 ระยะเวลาการทำงานของแรงงานเซรามิกส์

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 6 เดือน	14	12.7
เกิน 6 เดือน ถึง 1 ปี	7	6.4
เกิน 1 ปี ถึง 3 ปี	24	21.8
เกิน 3 ปี ถึง 6 ปี	24	21.8
เกิน 6 ปี ถึง 10 ปี	20	18.2
เกิน 10 ปี ถึง 15 ปี	19	17.3
เกิน 15 ปี ขึ้นไป	2	1.8
รวม	110	100

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.6 ความต้องการที่จะเปลี่ยนอาชีพไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ	จำนวนคนงาน	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	68	61.8
ต้องการ	29	26.4
ไม่แน่ใจ	13	11.8
รวม	110	100

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.7 ความต้องการเปลี่ยนอาชีพแยกตามเพศและหมู่บ้าน

ชื่อหมู่บ้าน	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ (ยกเว้นงานกรรมกร และเกษตร)						รวม
	ต้องการ		ไม่ต้องการ		ไม่แน่ใจ		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ศาลาไชย	2 (40%)	6 (17.14%)	3 (60%)	26 (74.29%)	-	3 (8.57%)	40
แม่ก้อยไชย	-	14 (37.84%)	3 (100%)	20 (54.05%)	-	3 (8.11%)	40
ตันธงชัย	3 (30%)	4 (20%)	4 (40%)	12 (60%)	3 (30%)	4 (20%)	30
รวม	5	24	10	38	3	10	110

* ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละแยกตามเพศและหมู่บ้าน

ที่มา : จากการสำรวจ

5.) การเลื่อนตำแหน่ง

จากการศึกษาสำรวจพบว่า แรงงานที่ทำการศึกษาลสำรวจทำงานอยู่ในโรงงานเซรามิกส์ จำนวน 31 โรงงาน โดยโรงงานส่วนใหญ่ไม่มีการส่งเสริมหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้แก่แรงงานเลย มีเพียงโรงงานแห่งเดียวที่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นโรงงานที่แยกตัวมาก่อนตั้งใหม่ จึงมีการชักชวนช่างเครื่องจากโรงงานของบิดามาช่วยงาน โดยเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้ควบคุมดูแลแรงงาน สาเหตุสำคัญที่ไม่มีการส่งเสริมหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้แก่แรงงานพอสรุปได้ดังนี้คือ

ประการแรก ขนาดของโรงงาน จากการศึกษาพบว่าขนาดของโรงงานเซรามิกส์ โดยทั่วไปมีขนาดเล็ก และขนาดกลาง ถึงร้อยละ 79.41 โดยมีโรงงานขนาดใหญ่เพียง 4 โรงงานเท่านั้น ดังนั้นในการดำเนินงานด้านการจัดการเจ้าของโรงงานจึงเป็นผู้ควบคุมโรงงาน และดูแลงานด้านเทคนิคเกือบทั้งหมด จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งของแรงงาน

ประการที่สอง ลักษณะการจ้างงานของอุตสาหกรรมเซรามิกส์เป็นการจ้างงานที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนและระยะเวลาของการเลื่อนตำแหน่งงานทั้งนี้เพราะการจัดการของโรงงานเป็นไปในลักษณะของธุรกิจครอบครัวมากกว่าที่จะเป็นธุรกิจการค้า

ดังนั้นการส่งเสริมหรือการเลื่อนตำแหน่งของแรงงาน จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของแรงงาน

6.) การขึ้นค่าจ้าง

ดังได้กล่าวในข้างต้นแล้วว่า โรงงานเซรามิกส์ลำปาง มีลักษณะการประกอบการเป็นกิจการในครอบครัวเกือบจะทั้งหมด ดังนั้นแบบแผนการจ้างงานเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้าง จึงขึ้นอยู่กับความพอใจของเจ้าของโรงงานไม่มีการกำหนดระยะเวลาการขึ้นค่าจ้างที่ชัดเจน แม้แต่โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการผลิตที่ทันสมัย เจ้าของโรงงานก็ยังเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการขึ้นค่าจ้าง แต่จากการศึกษาสำรวจพบว่าในบางโรงงานมีการสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้างานในแต่ละแผนกว่าแรงงานคนไหนทำงานที่ดีกว่าคนอื่น ชัยนมากกว่าคนอื่น เพื่อจะได้พิจารณาขึ้นค่าจ้างให้เป็นพิเศษ แต่การขึ้นค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด และจะขึ้นค่าจ้างเมื่อไหร่ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของเจ้าของโรงงาน ดังนั้นการขึ้นค่าจ้างแต่ละครั้ง จึงมีความแตกต่างกันออกไปกล่าวคือ กรณีของแรงงานรายวันและลูกจ้างแบบค่าจ้างตามผลงาน การขึ้นค่าจ้างจะเริ่มตั้งแต่ 1 บาทไปจนถึง 10 บาทต่อครั้ง ส่วนแรงงานที่ลูกจ้างแบบรายเดือน (ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแรงงานและแรงงานฝีมือหรือช่าง) จะได้รับการขึ้นค่าจ้างเป็นประจำทุกปีโดยจะได้รับการขึ้นค่าจ้างตั้งแต่ 100 บาท ไปจนถึง 500 บาทต่อปี

นอกจากนี้ยังพบว่า การขึ้นค่าจ้างของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในจังหวัดลำปางมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยทั่วไป กล่าวคือ มีการขึ้นค่าจ้างกันบ่อยครั้ง เช่น

ในระยะเวลา 1 ปี จะมีการขึ้นค่าจ้าง 12 ครั้ง, 6 ครั้ง, 3-4 ครั้ง, 2 ครั้ง และ 1 ครั้ง โดยจะขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างที่จะกระตุ้นให้แรงงานขยันมาทำงาน หรือมองกันไม่ให้แรงงานย้ายไปทำงานที่โรงงานอื่น หรือถ้าปีใดสามารถขายผลิตภัณฑ์ได้มาก ก็จะขึ้นค่าจ้างให้บ่อย ๆ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามในบางปีบาง โรงงานก็ไม่ขึ้นค่าจ้างให้เลย จึงทำให้แรงงานย้ายงานไปทำที่อื่น จากการศึกษาสำรวจพบว่า มีโรงงาน 1 แห่งที่ไม่เคยขึ้นค่าจ้างให้แก่แรงงานเลย และยังพบว่า โรงงานดังกล่าวยังให้อัตราค่าจ้าง ในอัตราที่ต่ำกว่า โรงงานแห่งอื่น เพราะโรงงานนี้จะรับคนใหม่เข้าทำงาน โดยแรงงานใหม่เหล่านี้จะไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อนเลย และเป็นแรงงานที่ไม่มีคนรู้จักหรือมีญาติทำงานในโรงงานเซรามิกส์ ดังนั้นการทำงานนี้จึงเสมือนว่าเป็นการฝึกงาน จากการศึกษาสำรวจพบว่า โดยทั่วไปแล้ว โรงงานเซรามิกส์ของจังหวัดลำปางจะมีการขึ้นค่าจ้างแรงงานทุกแผนกบ่อย ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่จะมีการขึ้นค่าจ้างปีละ 1 ครั้งเท่านั้น สำหรับอัตราการขึ้นค่าจ้างในแต่ละครั้งจะมีตั้งแต่ 1-10 บาท ต่อครั้ง (ยกเว้นแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์และหัวหน้าคนงาน)

การขึ้นค่าจ้างของแต่ละโรงงานเกี่ยวกับระยะเวลาการขึ้นค่าจ้าง และอัตราการขึ้นค่าจ้างจะมีความแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาความเหมาะสมของเจ้าของ โรงงานแต่ละ โรงงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 58.2 ของแรงงานที่ศึกษาสำรวจได้รับการขึ้นค่าจ้าง ประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง หรือประมาณ 4 ครั้งต่อปี (ดูตาราง 4.8 ประกอบ) แต่เมื่อพิจารณาถึงจำนวน โรงงานที่แรงงานทำงานอยู่จะพบว่ามีถึง 11 โรงงานที่ขึ้นค่าจ้างให้ปีละ 2 ครั้ง อีก 7 โรงงานมีการขึ้นค่าจ้างให้เพียงปีละครั้ง ส่วนอีก 3 โรงงานขึ้นค่าจ้างให้ปีละ 3-4 ครั้ง ส่วนใน ประเด็นของช่วงระยะเวลาการขึ้นค่าจ้างส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะ ไกลสั้นปีหรือต้นปี คือ จะอยู่ใน เดือนพฤศจิกายน-เดือนมกราคม และในช่วงกลางปีคือ เดือนเมษายน-เดือนกรกฎาคม (ดูตาราง 4.9 ประกอบ)

ในประเด็นของการขึ้นค่าจ้างของ โรงงานเซรามิกส์ พบว่ามีความแตกต่างในเรื่อง ของอัตราการขึ้นค่าจ้าง และระยะเวลาการขึ้นค่าจ้าง (ความถี่ในการขึ้นค่าจ้าง) ของ โรงงาน ต่าง ๆ จึงนำไปสู่ข้อสงสัยที่ว่าเมื่อมีการขึ้นค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน แล้วทำไมแรงงานที่ ทำงานในโรงงานที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างและมีจำนวนครั้งของการขึ้นค่าจ้างน้อยกว่า จึงไม่ย้ายไป ทำงานในโรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่มากกว่าและมีการขึ้นค่าจ้างให้บ่อยกว่า จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเข้าทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของ โรงงาน ว่ามีระยะทางไกลจากบ้านพักอาศัยมากน้อยแค่ไหน การเดินทาง ไปทำงานมีความสะดวกมากน้อย

ตารางที่ 4.8 ความถี่ของการขึ้นค่าจ้าง

จำนวนครั้ง ต่อปี	จำนวน คนงาน	ร้อยละของ คนงานทั้งหมด	ร้อยละ (ยกเว้นงานเหมา)
1 - 3	17	15.4	16.8
4 - 5	64	58.2	63.4
6	9	8.2	8.9
ไม่แน่นอน	4	3.6	4
คนงานใหม่	7	6.4	6.9
คนงานเหมา	9	8.2	-
รวม	110	100	

ที่มา : จากการสำรวจ

เพียงใด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและแรงงานวัยรุ่นยังพยายามเกาะกลุ่มกับเพื่อนสนิท จึงไม่คิดที่จะย้ายไปทำในโรงงานเซรามิกส์แห่งอื่น ตลอดจนความรู้สึกในบุญคุณของเจ้าของโรงงานที่รับเข้าทำงาน ในขณะที่ตนเองไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและความขมขื่นของนายจ้าง และประเด็นที่สำคัญก็คือการขาดข่าวสารของโรงงานแห่งอื่น แรงงานจึงทำงานที่โรงงานเดิม แม้ว่าการขึ้นค่าจ้างจะน้อยกว่าโรงงานแห่งอื่น ๆ ก็ตามซึ่งปรากฏการณ์นี้เป็นไปตามทฤษฎีชดเชย (Compensating Variations) กล่าวคืออัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน เป็นการชดเชยให้กับเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ สภาพการทำงานที่สะดวกสบายกว่างานอื่น ๆ นอกจากนี้การทำงานในโรงงานเซรามิกส์ยังไม่มีความเสี่ยงทางด้านที่จะก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานที่ต้องสูญเสียอวัยวะอีกด้วย ดังนั้นการตัดสินใจของแรงงานที่เลือกทำงานในโรงงานเซรามิกส์จึงไม่ได้พิจารณาทางด้านรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย การตัดสินใจของแรงงานจึงเลือกที่จะทำงานในโรงงานเซรามิกส์ ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับนั้นจะต่ำกว่าการทำงานประเภทอื่น ๆ เพราะเป็นงานที่สบายกว่าและสามารถทำงานใกล้บ้านพักอาศัยตลอดจนมีงานให้ทำตลอดทั้งปี

ตารางที่ 4.9 ระยะเวลาการขึ้นค่าจ้างในเวลา 1 ปี

จำนวนครั้ง	จำนวนโรงงาน	เดือนที่ขึ้นค่าจ้าง
1	7	ธันวาคม หรือมกราคม
2	11	เมษายน และ พฤศจิกายน
3	3	เมษายน กรกฎาคม และ สิงหาคม
4	1	มิถุนายน สิงหาคม พฤศจิกายน กุมภาพันธ์
6	1	เริ่มเดือนมกราคม (เดือนเว้นเดือน)
1 - 2	1	มีนาคม และหรือ กรกฎาคม
2 - 3	1	เมษายน ตุลาคม และหรือ มกราคม
3 - 4	3	เมษายน มิถุนายน ตุลาคม พฤศจิกายน
4 - 6	2	มี.ค. พ.ค. ก.ค. ก.ย พ.ย ม.ค.
รวม	30	

หมายเหตุ : อีก 1 โรงงานมีแต่ลูกจ้างเหมารายชิ้น

ที่มา : จากการสำรวจ

7.) การฝึกอบรม

ลักษณะการประกอบการของโรงงานเซรามิกส์ ในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าที่สนองตอบความต้องการของคนในระดับท้องถิ่นมากกว่าจะเป็นการผลิตเพื่อตลาดสูงหรือผลิตเพื่อส่งขายในตลาดต่างประเทศ ยกเว้นกรณีของโรงงานขนาดใหญ่และทันสมัยซึ่งมีเพียงไม่กี่โรงงานที่ทำการผลิตเพื่อการส่งออกไปขายในตลาดต่างประเทศ ดังนั้นการผลิตจึงต้องใช้แรงงานคนมากกว่าการใช้เครื่องจักรผลิตสินค้าจึงไม่มีการลงทุนเพื่อซื้อเครื่องจักรเข้ามาผลิตสินค้า แรงงานที่ทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่มีการสนับสนุนให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากแรงงานในโรงงานเซรามิกส์มีการย้ายงานบ่อย จากการศึกษาสำรวจพบว่าร้อยละ 50 ของแรงงานที่ทำการสำรวจทั้งหมดเคยย้ายงาน (ย้ายโรงงาน) ทำให้เจ้าของโรงงานไม่กล้าลงทุนให้แรงงานไปฝึกอบรมเนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะอยู่กับโรงงานนานเท่า

ใด สำหรับกรณีของโรงงานขนาดใหญ่จะมีการส่งหัวหน้าแรงงานไปฝึกอบรมทุกปี โดยการหมุนเวียนกันไป จากการสำรวจพบว่ามีแรงงานเพียง 2 คนเท่านั้นที่เคยได้รับการฝึกอบรม ส่วนที่เหลือ 108 คน ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม และแรงงานเหล่านี้ก็ไม่ต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรม เพราะคิดว่าหากไปเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องสูญเสียรายได้ที่ควรจะได้รับ

ในประเด็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมนี้ ถึงแม้จะตั้งกรณีศึกษาโดยสมมติให้แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (รวมทั้งค่าเดินทางและค่าที่พัก) นอกจากนี้ยังได้รับเบี้ยเลี้ยงวันละ 25 บาท เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม แต่จากการศึกษาพบว่ามีเพียงร้อยละ 34.55 เท่านั้น ที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนอีกร้อยละ 46.36 ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะแรงงานดังกล่าวขาดความเข้าใจถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษามีรายได้น้อย จึงไม่อยากจะขาดงานไปรับการฝึกอบรม เพราะการขาดงานย่อมแสดงถึงการสูญเสียค่าจ้างประจำวันที่ได้รับ ส่วนอีกร้อยละ 19.09 ไม่แน่ใจในความต้องการรับฝึกอบรม คือ ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองว่าจะให้การสนับสนุนหรือไม่ (ดูตารางที่ 4.10 และ 4.11 ประกอบ)

ตารางที่ 4.10 ความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

ความต้องการฝึกอบรม	จำนวนคนงาน	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	51	46.36
ต้องการ	38	34.55
ไม่แน่ใจ	21	19.09
รวม	110	100

ที่มา: จากการสำรวจ

สำหรับการฝึกอบรมทางด้านเซรามิกส์นี้ มีทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนเป็นผู้จัดขึ้น กล่าวคือ ถ้าเป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยภาคเอกชน จะมีระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 1 - 2 วัน โดยผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมคือเจ้าของโรงงานหรือหัวหน้าคนงานในบางแผนกเท่านั้น เช่น แผนกวาดและแผนกเคลือบ ส่วนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ เป็นการฝึกอบรมภาคฤดูร้อน มีระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 15 วัน ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นแรงงานที่ทำงานในแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์และเจ้าของโรงงานเท่านั้น จะเห็นได้ว่าบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม คือ เจ้าของโรงงานและหัวหน้าคนงานเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าในกรณีของ โรงงานเซรามิกส์จังหวัดลำปางซึ่งเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กผู้เป็นเจ้าของโรงงานมักจะไม่ให้ความสนใจต่อการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน แรงงานจะถูกใช้ให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของเจ้าของโรงงาน การเรียนรู้การทำงานจึงต้องเกิดจากการสังเกตและจดจำจากการกระทำของเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ

8.) การเปลี่ยนงาน

จากการศึกษาแรงงานในโรงงานเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง พบว่าส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนงานในลักษณะ Horizontal คือเป็นการเปลี่ยนงานในแนวราบ โดยย้ายงานจากอาชีพหนึ่งไปยังอีกอาชีพหนึ่ง หรือเป็นการเปลี่ยนงานจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งหรือการย้ายงานจากโรงงานหนึ่งไปทำอีกโรงงานหนึ่ง ส่วนการเปลี่ยนงานในลักษณะ Vertical คือการเปลี่ยนงานในแนวตั้ง กล่าวคือ เป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้น อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าไม่มีก็ได้ ซึ่งจากการสำรวจพบเพียงรายเดียวเท่านั้น

การเปลี่ยนงานแบบ Horizontal นี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือการออกจากงานแล้วไม่ได้กลับเข้ามาทำงานอีก กับการออกจากงานเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนโรงงาน ซึ่งสาเหตุของการออกจากงานในแต่ละลักษณะก็แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ถ้าเป็นการออกจากงานแล้ว ไม่ทำงานอื่น ๆ อีกเลย ได้แก่ กรณีของแรงงานหญิงออกมาแต่งงาน และมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลบ้านทำงานบ้าน ดูแลบุตร หรือในกรณีที่ออกจากงานเพราะสุขภาพไม่แข็งแรง เช่น ปวดหลังเมื่อต้องนั่งทำงานเป็นเวลานานติดต่อกัน แผลผื่นภายในโรงงาน ทำให้เกิดอาการคันจมูกและจามหรือไม่สบายบ่อย ๆ แพ้สีที่ใช้วาดผลิตภัณฑ์ มีอาการเวียนศีรษะหรือปวดศีรษะหรือมีผื่นขึ้นตามมือตามแขน และหมื่นน้ำยาเคลือบ เป็นต้น ส่วนการเปลี่ยนงานไปทำงานอื่นหรือเปลี่ยนไปทำที่โรงงานเซรามิกส์แห่งใหม่ มีสาเหตุมาจากการที่แรงงานคิดว่าตัวเองได้รับค่าจ้างต่ำ หรือเกิดความเบื่อต่องานที่ทำ ไม่พอใจนายจ้างที่เข้มงวดกวดขัน และนายจ้างขี้นคยจู้จี้ หรือออกไปแต่งงานและคลอดบุตร (ดูตารางที่ 4.12 ประกอบ)

ตารางที่ 4.11 เหตุผลของการเข้ารับฝึกอบรมและไม่รับการฝึกอบรม

ความต้องการ ฝึกอบรม	เหตุผล	จำนวนแรงงาน				
		ศาลาไชย	แม่ก๊กไชย	ต้นธงชัย	รวม	ร้อยละ
ต้องการ	มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	15	17	6	38	34.55
ไม่ต้องการ	ไม่มีเพื่อนไปด้วย/ไม่ยอมไป	2	3	3	51	46.36
	การเดินทางไม่สะดวก	-	1	2		
	ค่าเบี้ยเลี้ยงที่น้อยกว่าค่าจ้าง	3	4	7		
	ไม่รู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับ	2	4	-		
	งานเยอะแ่งรบกวนใจ	3	-	1		
อื่น ๆ	2	1	-			
	ไม่มีเหตุผล	4	4	5		
ไม่แน่ใจ	ถ้าเพื่อนไปกับ	4	1	1	21	19.09
	อื่น ๆ	1	3	1		
	ไม่มีเหตุผล	4	2	3		
รวม		40	40	30	110	100

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 4.12 สาเหตุของการย้ายงาน

สาเหตุการย้ายงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละของ คนงานทั้งหมด	ร้อยละของ คนงานที่ย้ายงาน
- ค่าจ้างต่ำ	16	14.5	29.1
- อยากเปลี่ยนงาน	13	11.8	23.6
- แต่งงาน/คลอดบุตร	3	2.7	5.5
- ย้ายตามญาติ	4	3.6	7.3
- ต้องการความก้าวหน้า	2	1.8	3.6
- งานหนัก/มีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	10	9.1	18.2
- โกลบ้าน	7	6.4	12.7
- ไม่เคยย้ายงาน	55	50.0	0
รวม	100	100	100

ที่มา : จากการสำรวจ

สาเหตุสำคัญของการย้ายงาน คือ ร้อยละ 29.1 ของแรงงานที่มีการย้ายงานคิดว่าตัวเองได้รับค่าจ้างต่ำ (ซึ่งในการย้ายงานในแต่ละครั้งแรงงานจะคาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่เคยได้รับ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่าเดิมก็จะย้ายไปที่โรงงานแห่งใหม่หรือถ้าได้รับเท่าเดิมก็ต้องดูว่าเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างเป็นอย่างไร) สาเหตุของการย้ายงานรองลงมา ก็คือ การอยากเปลี่ยนลักษณะของงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 23.6 ส่วนสาเหตุของการย้ายงานที่มีการให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือต้องการความก้าวหน้า แรงงานที่ย้ายงานเพราะสาเหตุนี้จะให้เหตุผลว่าการทำงานอยู่ในโรงงานเดิมก็ต้องทำในตำแหน่งเดิมตลอดไป ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกทำงานในแผนกอื่น ๆ

All rights reserved

ตารางที่ 4.13 อัตราการย้ายงานของคนงาน

จำนวนครั้งที่ย้าย	จำนวน(คน)	ร้อยละของ คนงานทั้งหมด	ร้อยละของ คนงานที่ย้ายงาน
0	55	50.0	-
1	32	29.1	58.2
2	11	10.0	20.0
3	8	7.3	14.5
4	4	3.6	7.3
รวม	110	100	100

ที่มา : จากการสำรวจ

การย้ายงานของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์เป็นไปในลักษณะที่ว่า เมื่อออกจากงานที่โรงงานเก่าก็สามารถเข้าทำงานในโรงงานแห่งใหม่ได้ทันที ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี ไม่มีการกีดกันหรือทำบัญชีดำของเจ้าของโรงงาน นอกจากนี้ในการเปลี่ยนงานในแต่ละครั้งรายได้ของแรงงานแทบจะไม่มี ความแตกต่างจากรายได้เก่าที่เคยได้รับ ด้วยเหตุนี้แรงงานจึงมีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

การย้ายงานของแรงงานในโรงงานเซรามิกส์ แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันกันสูง และเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่มีสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการค้าประกันใด ๆ ทั้งสิ้น และไม่มีหลักประกันในการทำงาน ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ตลอดจนไม่มีการกีดกันคนงานที่เคยย้ายออกไปทำงานที่อื่น กล่าวคือแรงงานสามารถกลับเข้ามาทำงานที่เดิมได้อีก

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

9.) สวัสดิการ

จากการศึกษาสำรวจแรงงานจำนวน 110 คน ที่ทำงานอยู่ในโรงงานเซรามิกส์ จังหวัดลำปางจำนวน 31 โรงงาน พบว่าในประเด็นของการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานของผู้ประกอบการหรือเจ้าของโรงงานได้มีการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานดังต่อไปนี้

น้ำดื่ม จากการสอบถามแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงาน 31 แห่ง พบว่าโรงงานส่วนใหญ่จะจัดน้ำดื่มที่สะอาดไว้ให้เพียงพอ กล่าวคือน้ำดื่มที่ทำจากเครื่องทำน้ำเย็นจำนวน 11 โรงงานเป็นน้ำเย็นแบบแช่น้ำแข็ง 6 โรงงาน ส่วนที่เหลืออีก 14 โรงงานจะเป็นน้ำประปาหรือน้ำฝนที่ต้องเปิดดื่มจากก๊อกน้ำโดยตรง

ห้องส้วม ตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการด้านห้องส้วมไว้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนทำงานไม่เกิน 15 คน ต้องมีห้องส้วมไม่น้อยกว่า 1 ห้อง แต่ถ้าแรงงานไม่เกิน 40 คน ต้องมีห้องส้วมไม่น้อยกว่า 2 ห้อง ถ้าแรงงานไม่เกิน 80 คน ต้องมีห้องส้วมไม่น้อยกว่า 3 ห้อง และถ้ามีจำนวนแรงงานเกิน 80 คนขึ้นไป ต้องเพิ่มห้องส้วมอีก 1 ห้อง สำหรับแรงงานทุก ๆ 50 คน และเศษของ 50 คน ให้ถือเป็น 50 คน ซึ่งจากการศึกษาสำรวจพบว่า มีโรงงานที่ดำเนินการไม่ถูกต้อง โดยจัดห้องส้วมน้อยกว่ากฎหมายบังคับเพียง 5 โรงงานเท่านั้น โดยได้จัดให้ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดไว้เพียง 1 ห้อง นอกนั้นจัดให้ตามกฎหมายบังคับ และยังแบ่งห้องส้วมไว้ตามเพศของแรงงาน โดยได้แบ่งไว้เป็นเพศหญิงและเพศชายไว้ถึง 17 โรงงาน ไม่แบ่งเพศ 7 โรงงาน ส่วนที่เหลืออีก 2 โรงงานมีห้องส้วมเพียง 1 ห้อง

ที่พักอาศัย จากการศึกษาลำรวจพบว่า มีโรงงานที่จัดให้มีห้องพักอาศัยให้แรงงานจำนวน 13 โรงงาน จาก 31 โรงงาน โดยที่พักอาศัยของแรงงานจะมีลักษณะเป็นห้องแถวและเรือนไม้เป็นหลัก โดยจัดไว้ให้สำหรับแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ไกลจากโรงงาน หรือจัดไว้ให้แรงงานที่ทำงานเวรกลางคืน สำหรับบ้านพักแรงงานนั้นได้จัดให้พักอาศัยฟรี ซึ่งจะตั้งอยู่ใกล้ ๆ โรงงานหรือตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันกับโรงงาน ที่พักที่จัดให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของแรงงาน แต่ในบางโรงงานก็ไม่มีแรงงานพักอาศัยเลย ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่หรือเกือบจะทั้งหมดเป็นคนท้องถิ่น และมีบ้านที่อยู่อาศัยใกล้ ๆ กับโรงงานที่ทำงานอยู่ จึงไม่มีความจำเป็นด้านที่พักอาศัย และจากการศึกษาพบว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานที่พักอยู่ในบ้านพักที่โรงงานจัดให้จะมีอัตราเดียวกันกับค่าจ้างของแรงงานที่พักอาศัยที่บ้านของตนเอง

รถรับส่งแรงงาน จากการศึกษาสำรวจพบว่ามีเพียง 2 โรงงานเท่านั้น ที่มีการจัดการรถบริการรับส่งแรงงานซึ่งโรงงานดังกล่าวทั้ง 2 แห่ง จะตั้งอยู่ฝั่งของแม่น้ำวัง ซึ่งห่างไกลไปจากแหล่งที่ตั้งโรงงานอื่น ๆ แรงงานเดินทางไปทำงานไม่สะดวก จึงต้องจัดการรถบริการรับส่งให้แรงงาน โดยที่แรงงานไม่ต้องเสียค่าโดยสารและอัตราค่าจ้างที่ได้รับก็ใกล้เคียงกับโรงงานอื่น ๆ

ชุดทำงาน จากการศึกษาสำรวจพบว่ามีเพียง โรงงานเดียวเท่านั้นที่มีแบบฟอร์มชุดทำงาน ซึ่งทางโรงงานแจกให้ฟรี โดยโรงงานแห่งนี้เป็นโรงงานที่มีการผลิตที่ทันสมัยมีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิตและเป็น โรงงานขนาดใหญ่ สามารถส่งผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ส่วนโรงงานที่เหลืออีก 30 โรงงาน ไม่มีแบบฟอร์มของโรงงาน แรงงานสามารถสวมใส่เสื้อผ้าได้ตามสบาย จึงไม่มีสวัสดิการในด้านเครื่องแต่งกายให้

ลักษณะของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิตเพียงบางขั้นตอนเท่านั้น ได้แก่ ในขั้นตอนของการผสมดินหรือปั้นดิน ถังเคลือบ และเตาเผา ดังนั้น ความปลอดภัยในการทำงาน จึงมีมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นการที่จะเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานจึงมีน้อยมากหรือเกือบจะไม่มี หรือถ้ามีก็จะมีเพียงรอยฟกช้ำ อาการแพ้กลิ่นสี แผลพุพอง และปวดหลัง อันเนื่องมาจากการนั่งทำงานเป็นเวลานานเท่านั้น จากการศึกษาสำรวจพบว่า ไม่มีแผนกใดที่จะทำให้เกิดอันตรายจนต้องพิการสูญเสียอวัยวะของร่างกาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ของจังหวัดลำปาง ไม่มีการรวมกลุ่มของลูกจ้าง เพื่อเรียกร้องค่าทดแทนรวมทั้งค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง แต่ในปัจจุบันได้มีการนำเอาการประกันสังคมเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมนี้บ้างแล้ว โดยเฉพาะ โรงงานขนาดใหญ่ที่มีการผลิตทันสมัยและ โรงงานขนาดกลางบางแห่ง ส่วนโรงงานขนาดเล็กยังไม่มีการนำเอาระบบการประกันสังคมเข้ามาใช้ การเก็บเงินค่าประกันสังคมของโรงงานเซรามิกส์ที่ลำปางมี 2 แบบ คือ นายจ้างออกให้ทั้งหมดกับนายจ้างออกให้ครึ่งหนึ่งลูกจ้างออกครึ่งหนึ่ง จากการศึกษาสำรวจพบว่ามีแรงงานเกินครึ่งได้รับการประกันสังคม หรือมีแรงงานจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ของจำนวนแรงงานที่ทำการสำรวจ มีการนำเอาการประกันสังคมมาใช้ ส่วนที่เหลืออีก 49 คน หรือร้อยละ 44.5 ยังไม่มีการนำเอาการประกันสังคมมาใช้