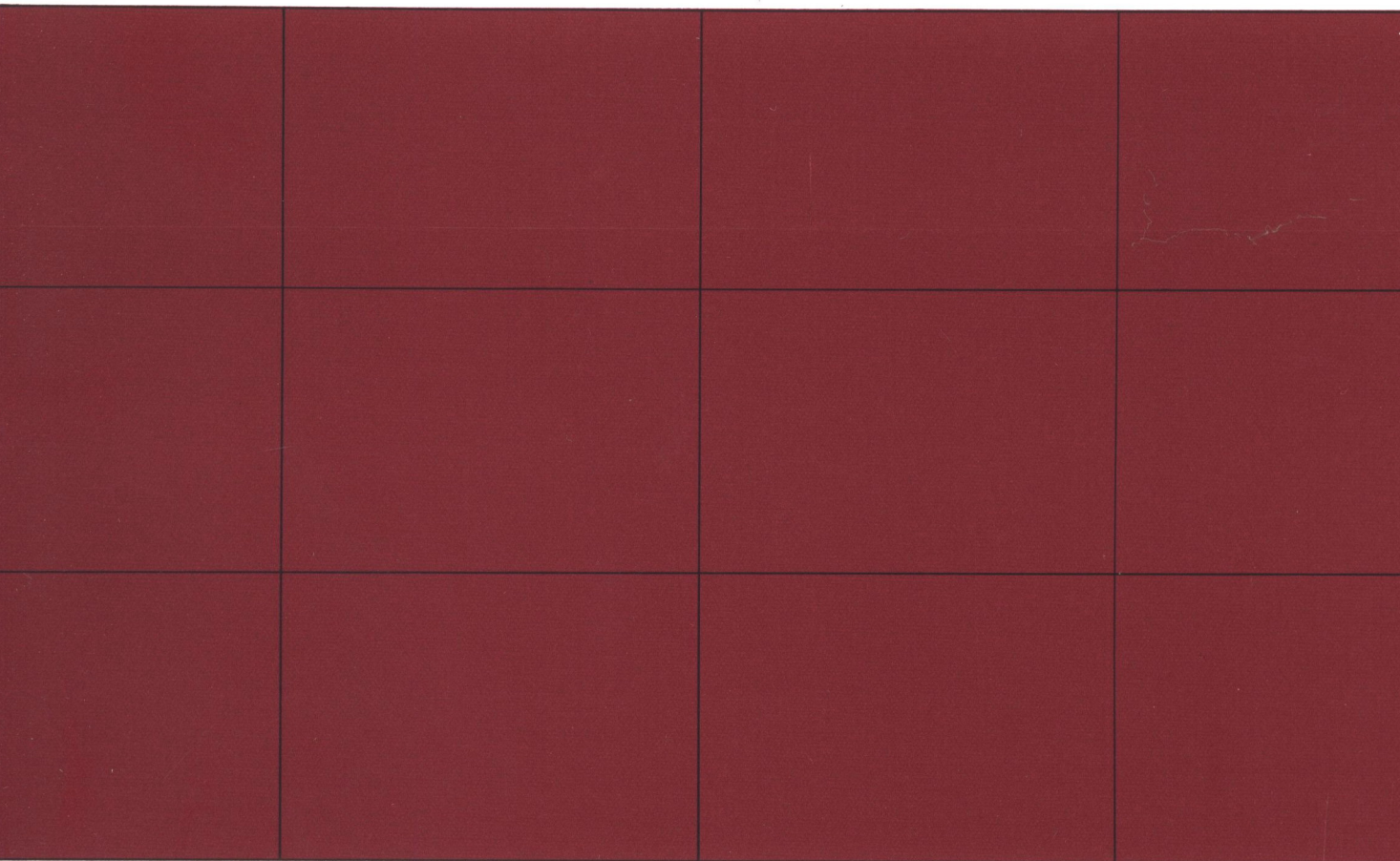


ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค





ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค

โดย

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ

เมษายน 2533

รายงานฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ภายใต้โครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากสำนักงานยูเนสโก ผ่าน บริษัท แพคมาร์ อิงค์

ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค

สารบัญ

	<u>หน้า</u>
สรุปย่อ	ix
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 วิธีการศึกษา	4
1.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน	4
1.4.2 วิธีการวิเคราะห์	6
1.4.3 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและจำนวนตัวอย่าง	7
1.5 ส่วนประกอบของรายงาน	8
2. โครงสร้างตลาดแรงงาน	10
2.1 ตลาดแรงงานในเมืองและในภูมิภาค	10
2.1.1 การมีงานทำในเมืองและในชนบท	10
2.1.2 การมีงานทำจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ	11
2.1.3 การมีงานทำจำแนกตามอาชีพ	14
2.2 สภาพการมีงานทำและการว่างงานในตลาดแรงงานภูมิภาค	15
2.2.1 การทำงานตามฤดูกาล	15
2.2.2 สถานภาพการทำงาน	17
2.2.3 การว่างงานในภูมิภาค	19
2.3 ค่าจ้างและรายได้	22
2.3.1 ประเภทค่าจ้าง	22
2.3.2 อัตราค่าจ้าง	23
2.3.3 รายได้	24

	หน้า
2.3.4 สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ	25
2.4 ความแตกต่างของค่าจ้างและรายได้	25
2.4.1 ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างสาขาอุตสาหกรรมและสาขาอื่น	26
2.4.2 ความแตกต่างของค่าจ้างตามประเภทอาชีพ	27
2.4.3 ความแตกต่างของค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรม	28
2.5 ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	29
2.5.1 อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ	29
2.5.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	31
2.5.3 ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตลาดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	32
2.5.4 แนวโน้มของอัตราค่าจ้าง	33
2.6 อิทธิพลของอุปทานและอุปสงค์แรงงานต่ออัตราค่าจ้าง	34
2.6.1 อุปทานแรงงาน	35
2.6.2 การอพยพแรงงาน	36
2.6.3 ระดับการศึกษาของแรงงานในอุตสาหกรรม	38
2.6.4 อุปสงค์แรงงาน	38
2.7 สรุป	40
 3. ลักษณะของแรงงานและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค	 60
3.1 ลักษณะของแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม	60
3.1.1 ประเภทของลูกจ้าง	60
3.1.2 เพศ	60
3.1.3 อายุ	61
3.1.4 การศึกษา	61
3.1.5 ประสบการณ์ของลูกจ้าง	64
3.1.6 แรงงานจากครัวเรือนเกษตร	65
3.1.7 แรงงานอพยพและแรงงานท้องถิ่น	65
3.2 ลักษณะและพฤติกรรมการรับจ้างทำงานในอุตสาหกรรม	67
3.2.1 ลักษณะและระยะเวลาการรับจ้างทำงาน	67
3.2.2 ลูกจ้างที่จะออกจากงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	70

	หน้า
3.3 ลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม	72
3.3.1 การผลิตและการจ้างงานเป็นไปตามฤดูกาล	72
3.3.2 สาเหตุของการผลิตที่เป็นไปตามฤดูกาล	74
3.4 วิธีการหางานและการหาคนงาน	75
3.4.1 ข่าวสารและวิธีการหางาน	76
3.4.2 วิธีการหาคนงาน	77
3.4.3 การคัดเลือกทดสอบเพื่อบรรจุ	78
3.5 สรุป	79
 4. การจ้างงาน ค่าจ้าง รายได้ และปัญหาแรงงาน	 93
4.1 การจ้างงาน	93
4.1.1 จำนวนคนทำงานและสถานประกอบการ	93
4.1.2 ขนาดของการจ้างงานตามประเภทอุตสาหกรรม	94
4.1.3 ขนาดของการจ้างงานเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล	95
4.1.4 ส่วนประกอบของแรงงานในกิจการ	96
4.2 สภาพการจ้างงาน	98
4.3 สภาพการทำงานของผู้จ้าง	100
4.3.1 ชั่วโมงทำงานต่อวัน	100
4.3.2 วันทำงานต่อสัปดาห์	101
4.3.3 วันหยุดงานและค่าตอบแทน	101
4.3.4 การทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทน	102
4.4 ค่าจ้าง	102
4.4.1 ค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม	102
4.4.2 ค่าจ้างแตกต่างกันตามประเภทลูกจ้าง	103
4.4.3 ค่าจ้างแตกต่างกันตามขนาดของกิจการ	104
4.4.4 ค่าจ้างแตกต่างกันระหว่างภาค	104
4.4.5 เกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างของแรงงานบรรจุใหม่	105
4.4.6 ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้าง	105
4.5 ผลประโยชน์อื่นๆ (Fringe-Benefit)	107
4.6 รายได้	108

	<u>หน้า</u>
4.7 ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการ	108
4.8 สรุป	110
5. แรงงานที่ต้องการและการพัฒนาแรงงาน	131
5.1 การคาดคะเนสถานการณ์การจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า	131
5.2 ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ	132
5.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน	132
5.2.2 พนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า	133
5.2.3 พนักงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย	134
5.2.4 กรรมกรฝ่ายผลิต	135
5.3 การพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษา	136
5.3.1 การหาประสบการณ์ของลูกจ้าง	136
5.3.2 การฝึกอบรมจากการทำงาน (On-the-Job Training)	137
5.4 การพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบการศึกษา	139
5.4.1 การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น (Short-Term Training)	139
5.4.2 การผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษา	141
5.4.3 การศึกษาในระดับพื้นฐาน	143
5.5 สรุป	144
6. สรุปและข้อเสนอแนะทางนโยบาย	158
6.1 สรุปประเด็นการศึกษา	158
6.1.1 ปัญหาแรงงาน	158
6.1.2 ค่าจ้าง รายได้ และการมีงานทำ	159
6.1.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงาน	161
6.2 นโยบายและมาตรการ	162
6.2.1 นโยบายและมาตรการค่าจ้าง	162
6.2.2 นโยบายและมาตรการพัฒนากำลังแรงงาน	165
เอกสารอ้างอิง	172

สารบัญตาราง

	<u>หน้า</u>
ตารางที่ 2.1	กำลังแรงงานทั้งหมดและผู้มีงานทำในเขตและนอกเขตเทศบาล ปี 2530 42
ตารางที่ 2.2	ผู้มีงานทำ ปี 2530 43
ตารางที่ 2.3	จำนวนผู้มีงานทำ สัดส่วนและอัตราการเพิ่ม ของอุตสาหกรรม (กค.-กย.) ปี 2523-2530 44
ตารางที่ 2.4	จำนวนคนทำงานแยกตามประเภทอาชีพ ในฤดูฝน ปี 2530 45
ตารางที่ 2.5	จำนวนผู้มีงานทำตามสภาพการทำงาน 46
ตารางที่ 2.6	ร้อยละของลูกจ้างตามสถานะการมีงานทำในอุตสาหกรรม 47
ตารางที่ 2.7	อัตราการว่างงานเปิดเผยและการว่างงานตามฤดูกาล 48
ตารางที่ 2.8	รายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่อเดือนของลูกจ้างที่ไม่ใช่ลูกจ้างการเกษตร จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2529 49
ตารางที่ 2.9	รายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่อเดือน ของลูกจ้างอุตสาหกรรม จำแนกตามภาค ปี 2529 49
ตารางที่ 2.10	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ปี 2530 50
ตารางที่ 2.11	เงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้างรายเดือน จำแนกตามอาชีพและภาค ปี 2529 52
ตารางที่ 2.12	อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม ปี 2520-2532 53
ตารางที่ 2.13	สัดส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับจริงของคนงาน ไร้ฝีมือ ปี 2522-2529 55
ตารางที่ 2.14	อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างและอัตราการเพิ่มของมูลค่าเพิ่ม ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน ในราคาปัจจุบัน ปี 2523-2532 56
ตารางที่ 2.15	จำนวนและสัดส่วนของแรงงานในฤดูฝน จำแนกตามภูมิภาค ปี 2520-2529 58
ตารางที่ 2.16	จำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2530 59
ตารางที่ 3.1	ลักษณะของแรงงานจากโรงงานตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 81
ตารางที่ 3.2	จำนวนและร้อยละของลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา 82
ตารางที่ 3.3	จำนวนและร้อยละของลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามภูมิลำเนา 83

		หน้า
ตารางที่ 3.4	รูปแบบของการทำงานของคนงานในกิจการอุตสาหกรรม	84
ตารางที่ 3.5	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้าออกงานใน กิจการเดิมของลูกจ้าง	85
ตารางที่ 3.6	เหตุผลที่คนงานจะออกจากงานในกิจการปัจจุบัน	86
ตารางที่ 3.7	จำนวนและร้อยละของกิจการตัวอย่าง ที่การผลิตและการจ้างงาน เป็นไปตามฤดูกาล	87
ตารางที่ 3.8	ร้อยละของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงไปจากผลผลิตปกติของอุตสาหกรรม	88
ตารางที่ 3.9	สาเหตุที่ทำให้การผลิตเคลื่อนไหวตามฤดูกาล	89
ตารางที่ 3.10	วิธีการหางานของคนงานและการแรงงานของนายจ้าง	90
ตารางที่ 3.11	วิธีการหางานของคนงาน และการหาแรงงานของนายจ้าง	91
ตารางที่ 3.12	จำนวนและร้อยละของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามวิธีการ คัดเลือกคนงานเพื่อบรรจุเข้าทำงาน	92
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำในกิจการอุตสาหกรรมที่ในวันที่จดทะเบียน จำแนกตามขนาดของกิจการ ปี 2530	112
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของกิจการอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดการจ้างงาน ปี 2530	113
ตารางที่ 4.3	จำนวนคนงานเฉลี่ยต่อเดือน ของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค	114
ตารางที่ 4.4	ร้อยละของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามขนาดการจ้างงาน ที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาล	115
ตารางที่ 4.5	จำนวนคนทำงานเฉลี่ยต่อกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค	116
ตารางที่ 4.6	ร้อยละของคนงานแต่ละประเภทในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค ในสัปดาห์ที่สำรวจ	117
ตารางที่ 4.7	สภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม	118
ตารางที่ 4.8	ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างรายวันและรายเดือน ตามประเภทอุตสาหกรรม	119
ตารางที่ 4.9	ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานระดับผู้ช่วย และระดับลูกมือ คิดเป็นร้อยละของแรงงานระดับหัวหน้างาน	120
ตารางที่ 4.10	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวันและรายเดือน เฉลี่ยของลูกจ้างประเภทต่างๆ ในอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามขนาดกิจการ	121
ตารางที่ 4.11	ค่าจ้างรายวันและรายเดือน ของลูกจ้างประเภทต่างๆ จำแนกตามภูมิภาค	122

	<u>หน้า</u>
ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของกิจการตัวอย่างในภูมิภาค จำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง	123
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัวที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างของลูกจ้าง ในอุตสาหกรรม	124
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง ของลูกจ้างในอุตสาหกรรม	125
ตารางที่ 4.15 กิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคตัวอย่าง ที่จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้กับลูกจ้าง	126
ตารางที่ 4.16 ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม จำแนกตามภูมิภาค	127
ตารางที่ 4.17 ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	128
ตารางที่ 4.18 จำนวนกิจการอุตสาหกรรม จำแนกตามวิธีการแก้ปัญหาแรงงาน	130
ตารางที่ 5.1 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามการคาดคะเนการจ้างงานใน 5 ปี ข้างหน้า และตามประเภทอุตสาหกรรม	146
ตารางที่ 5.2 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามการคาดคะเนการจ้างงานใน 5 ปี ข้างหน้า และตามขนาดของกิจการ	147
ตารางที่ 5.3 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาค ตามระดับการศึกษาที่ต้องการ ของแรงงานแต่ละประเภท	148
ตารางที่ 5.4 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามประสบการณ์ที่ต้องการ ของแรงงานแต่ละประเภท	149
ตารางที่ 5.5 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามระดับการศึกษาที่ต้องการ ของแรงงานระดับหัวหน้างาน	150
ตารางที่ 5.6 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามประสบการณ์ที่ต้องการ ของแรงงานระดับหัวหน้างาน	151
ตารางที่ 5.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างตามวิธีการฝึกหัดอบรมที่ได้รับ	152
ตารางที่ 5.8 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามวิธีการที่กิจการจัดฝึกหัดอบรม ให้แก่ลูกจ้าง	153
ตารางที่ 5.9 อัตราการเข้าออกของแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในกิจการอุตสาหกรรม	154
ตารางที่ 5.10 จำนวนผู้สำเร็จอาชีวศึกษา และร้อยละของผู้มีงานทำ	155

ตารางที่ 5.11	แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคที่เคยรับหรือยินดีที่จะรับนักศึกษา เข้าฝึกงานในกิจการตามขนาดของกิจการ	156
ตารางที่ 5.12	แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคที่เคยรับหรือยินดีที่จะรับนักศึกษา เข้าฝึกงานในกิจการ ตามประเภทอุตสาหกรรม	157

สรุปย่อ

การศึกษาเรื่องตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

1 แรงงานและการพัฒนาแรงงาน

ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เป็นปัญหาคุณภาพมากกว่าปัญหาปริมาณ กล่าวคือ แรงงานไร้ฝีมือหายากมีใช้ปัญหาสำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค แต่แรงงานเหล่านี้มีระดับการศึกษาต่ำ ขาดประสบการณ์ และความคุ้นเคยกับระบบการผลิตและการทำงานในอุตสาหกรรม แม้แต่แรงงานมีฝีมือในระดับหัวหน้างานและระดับผู้ช่วย ก็เป็นผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างก็ไม่ให้ความสนใจต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานมากเท่าใดนัก ส่วนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสถาบันการศึกษาต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาค จึงเป็นผลทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ขาดฝีมือและประสบการณ์ตามที่นายจ้างต้องการ

ปัญหาแรงงานมีฝีมือหายาก พบมากในอุตสาหกรรมวิศวกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่น อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมเครื่องจักรและเครื่องไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก และปิโตรเลียม ผลิตภัณฑ์กระดาษ และผลิตภัณฑ์ไม้ สาขาวิชาที่หายากคือ สาขาช่างอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานมีฝีมือหายาก พบในอุตสาหกรรมทุกขนาด และพบในภาคใต้มากกว่าในภาคอื่นๆ

ในระยะ 5 ปีข้างหน้า ความต้องการแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อุตสาหกรรมที่คาดว่าจะมีการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ได้แก่ อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี และพลาสติก และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมเหล่านี้มีส่วนหนึ่งที่ต้องการแรงงานระดับหัวหน้างานที่มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา ในสาขาช่างอุตสาหกรรม และมีประสบการณ์ด้วย และสาขาพาณิชยกรรมสำหรับพนักงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและการมีงานทำในภูมิภาค รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมภูมิภาค มาตรการที่สมควรพิจารณานำมาใช้หรือขยายให้กว้างขวางยิ่งขึ้นมีดังนี้

1. มาตรการยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยการจัดและขยายการฝึกอาชีพระยะสั้น เพื่อยกระดับฝีมือในสาขาช่างอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคให้มากขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการอุตสาหกรรมจัดการฝึกงานจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยมีผู้ฝึกสอนทั้ง ในกิจการและนอกกิจการ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือของตนเองอย่างเป็นทางการ โครงการยกระดับฝีมือแรงงานอาจดำเนินการร่วมกัน ระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการท้องถิ่น

2. มาตรการเตรียมคนเข้าทำงาน เพื่อขยายจำนวนกำลังแรงงานมีฝีมือในสาขาช่างอุตสาหกรรมให้เพียงพอกับความต้องการ มาตรการดังกล่าวอาจดำเนินการในหลายลักษณะ คือ (1) ขยายโครงการฝึกอาชีพระยะสั้นไปสู่ภูมิภาคให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้แรงงานหนุ่มสาวในภูมิภาคได้มีโอกาสเข้าเรียนวิชาชีพสาขาช่าง (2) สอนเสริมวิชาชีพช่างให้แก่ทหารเกณฑ์ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อปลดประจำการ (3) เพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้แก่นักเรียนระดับอาชีวศึกษา ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือให้แก่สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา จัดทำโครงการร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มทักษะของนักศึกษาตามที่สถานประกอบการต้องการ สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินโครงการโรงงานในโรงเรียน เพื่อนักศึกษาจะได้ฝึกและปฏิบัติงานอย่างจริงจังจากงานที่ทางสถานศึกษาได้รับมาจากกิจการต่างๆ (4) สนับสนุนให้เอกชนจัดตั้งสถาบันพัฒนาแรงงานเฉพาะอย่างขึ้น (5) จัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่กำลังแรงงานหายาก และ (6) เตรียมกำลังคนชั้นพื้นฐาน โดยการขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไปสู่ชนบทให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

มาตรการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน และเพื่อเตรียมคนเข้าทำงาน ควรได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณจากรัฐบาล และจากมาตรการภาษี โดยรัฐบาลอนุโลมให้กิจการที่มีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน นำค่าใช้จ่ายบางส่วนเพื่อการนี้มาเป็นค่าลดหย่อนภาษีรายได้ของกิจการ

3. มาตรการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง โดยการขยายและปรับปรุง โครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถการบริหารบุคคลควบคู่ไปกับการจัดการด้านการผลิตและการตลาด

มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมภูมิภาคแล้ว ยังเป็นแนวทางที่จะเพิ่มผลิตภาพ ค่าจ้าง และรายได้ ของแรงงานด้วย

2. การมีงานทำ ค่าจ้าง และรายได้

ค่าจ้างและรายได้ต่ำ และการมีงานทำที่ไร้เสถียรภาพ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัญหาสำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงในภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ และในภาคเหนือ มากกว่าในภาคอื่นๆ ของประเทศ ปัญหาดังกล่าวนี้นี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่มใหญ่ๆ ปัจจัยกลุ่มแรกเกี่ยวกับขนาด ลักษณะ และคุณภาพของแรงงาน กล่าวคือ แรงงานไร้ฝีมือ ในภูมิภาคมีจำนวนมากและเพิ่มในอัตราสูง ประกอบกับเป็นแรงงานที่มีการศึกษต่ำ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดการฝึกหัดงาน และมีระยะเวลาการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนที่ทำให้อัตราค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งเกี่ยวกับลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค กล่าวคือ การผลิตและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเคลื่อนไหวขึ้นลงตามฤดูกาล และการบริหารแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคขาดความเหมาะสม ปัจจัยดังกล่าวมีผลทำให้การจ้างงาน และรายได้ของลูกจ้างขาดเสถียรภาพด้วย

แม้ว่า อัตราค่าจ้างและรายได้จากค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ และภาคเหนืออยู่ในระดับต่ำ แต่ใน 2 ภาคนี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ย นอกจากนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างตลาด และสูงกว่าอัตราการขยายตัวของมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมของภาคด้วย

ในสภาวะการดังกล่าว รัฐบาลควรมีนโยบายและมาตรการยกระดับค่าจ้าง และรายได้ในอุตสาหกรรมภูมิภาคให้สูงขึ้น ในขณะเดียวกันก็ควรพิจารณาโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และควรมีการชะลออัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ไปจนกว่าอัตราค่าจ้างตลาดจะปรับตัวเข้าใกล้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค ทั้งนี้ เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในสองภาคนี้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงของตลาดแรงงาน

มาตรการเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ค่าจ้าง และรายได้ของแรงงาน คือ การพัฒนาคุณภาพของแรงงานดังที่เสนอแนะมาแล้วในตอนต้น พร้อมกันนั้น ก็จะต้องมีการพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการในด้านการบริหารบุคคล ควบคู่ไปกับความสามารถในด้านการจัดการด้านการผลิต และการตลาด ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับปรุงระบบการผลิต และการตลาดให้มีเสถียรภาพ โดยการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม

เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค รัฐบาลควรมีนโยบายให้องค์กรระดับภูมิภาคเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนด และปรับปรุงอัตราค่าจ้างในแต่ละภาค ทั้งนี้เพราะองค์กรระดับภูมิภาคเป็นผู้คุ้นเคยกับปัญหาแรงงานในท้องถิ่นของตน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยองค์กรระดับภูมิภาคมีทางทำได้ 2 แนวทาง คือ (1) กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งอนุกรรมการค่าจ้างระดับภาคขึ้น ภาคละ 1 ชุด หรือ (2) แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างระดับภาค ภายใต้คณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน (กรอ.) คณะอนุกรรมการฯ หรือคณะกรรมการค่าจ้างระดับภาค ประกอบด้วยไตรภาคี คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายแรงงาน และฝ่ายรัฐบาล ซึ่งมีหน้าที่ และรับผิดชอบในการกำหนด และปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคที่ตนเองรับผิดชอบ เกณฑ์ในการกำหนดและการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรใช้เกณฑ์สากลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่อำนาจในการกำหนดและการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นอยู่กับอนุกรรมการฯ หรือคณะกรรมการค่าจ้างระดับภาค เนื่องจากคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน (กรอ.) ในบางภาคยังขาดความเข้มแข็ง ในระยะสั้นการพัฒนาอนุกรรมการค่าจ้างระดับภาค ภายใต้อำนาจของกระทรวงมหาดไทย จะมีความเป็นไปได้มากกว่าแนวทางที่สอง ในระยะยาวเมื่อองค์กรของฝ่ายแรงงานมีความเข้มแข็ง จึงควรให้คณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและปัญหา

แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานซึ่งอาจเกิดจากอุปทานหรืออุปสงค์แรงงาน หรืออาจเกิดจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานต่างก็มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) และฉบับที่ 6 (2530-2534) การพัฒนาอุตสาหกรรมภูมิภาคเพื่อการมีงานทำและการเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวชนบท เป็นนโยบายและเป้าหมายที่สำคัญในแผนการพัฒนากอุตสาหกรรมของประเทศ (NESDB, 1982) แต่การสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมในชนบทก็มีปัญหานานาประการ ซึ่งเป็นผลให้อุตสาหกรรมภูมิภาคขยายตัวในอัตราที่ต่ำ

ในด้านปัญหาแรงงาน การศึกษาจากหลายแหล่ง เช่น การศึกษาของแสง สงวนเรือง และคณะ (1978) การศึกษาของประดิษฐ์ ชาสัมบัติ และชูชีพ พินพัฒนศิริ (1985) และการศึกษาของบริษัทการจัดการอุตสาหกรรม จำกัด (1985) ได้รายงานการขาดแคลนแรงงานตามฤดูกาล การขาดแรงงานที่มีฝีมือ การขาดระเบียบวินัยของแรงงานและการเข้าออกของแรงงานในอัตราสูงเป็นปัญหาแรงงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในภูมิภาค แม้ว่าการศึกษาเหล่านี้ได้อธิบาย และวิเคราะห์ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรม แต่การศึกษาแต่ละเรื่องได้วิเคราะห์เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เช่น การศึกษาของแสง สงวนเรือง และคณะ ได้ชี้ให้เห็น ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง แต่ไม่ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา และมิได้ศึกษาพฤติกรรมและปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรม การศึกษาของบริษัทการจัดการอุตสาหกรรม จำกัด ได้ศึกษาและให้รายละเอียดเกี่ยวกับปัญหากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค และแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่การศึกษายังขาดรายละเอียดในด้านความต้องการแรงงาน การศึกษาของประดิษฐ์ ชาสัมบัติ และชูชีพ พินพัฒนศิริ ได้วิเคราะห์ปัญหาแรงงานของกิจการและของแรงงาน แต่การศึกษาก็ครอบคลุมเพียงอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมวิศวกรรมการขนาดย่อมเท่านั้น การศึกษาของโครงการ Rural Off-Farm Employment Assessment in Thailand (ROFEAP) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับ Michigan State University และ Ohio State University (1983) และการศึกษาของคณะทำงานจากธนาคารโลก (IBRD, 1983) ได้พบว่า ครึ่งหนึ่งในชนบทนอกจากจะประกอบกิจกรรมการเกษตรแล้ว ยังทำงานในกิจการอุตสาหกรรมอีก อุปทานแรงงานและการมีงานทำในอุตสาหกรรมภูมิภาค เกี่ยวข้องโดยตรงกับอุปทาน และอุปสงค์แรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีผลทำให้ระดับการมีงานทำในอุตสาหกรรมภูมิภาคเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล แต่การศึกษาได้ครอบคลุมเพียงอุตสาหกรรมในครัวเรือน และอุตสาหกรรมขนาดย่อมในชนบทเท่านั้น

การศึกษาต่าง ๆ ที่ผ่านมา ไม่ได้วิเคราะห์ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งระบบตลาด นอกจากนั้น ยังไม่มีการศึกษาปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมที่ทันสมัย หรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในภูมิภาค อุตสาหกรรมประเภทนี้ แม้จะมีบทบาทน้อยในอดีต แต่อาจจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอนาคต

จากประสบการณ์และผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดคำถามว่า สภาพการจ้างงาน และค่าจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นอย่างไร ลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร แรงงานและพฤติกรรมการเสนอขายแรงงานมีลักษณะเป็นอย่างไร แรงงานหายากหรือขาดแคลนหรือไม่ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงานและค่าจ้างในอุตสาหกรรมอย่างไร มีแนวทางใดบ้างที่จะยกระดับการจ้างงาน ค่าจ้างและรายได้ ในอุตสาหกรรมภูมิภาคให้สูงขึ้นและมั่นคงได้

จากปัญหาแรงงานและคำถามดังกล่าว อาจตั้งข้อสันนิษฐานในเบื้องต้นได้ว่า แรงงานในอุตสาหกรรมหายาก โดยแรงงานไร้ฝีมือจะหายากมากขึ้นในช่วงฤดูฝน เพราะอุตสาหกรรมภูมิภาคอาศัยแรงงานจากภาคเกษตรมาก และแรงงานจากครัวเรือนเกษตรได้กลับไปทำงานเกษตรกรรมในฤดูฝน แม้ว่าจะมีงานและมีรายได้จากอุตสาหกรรมภูมิภาคอย่างสม่ำเสมอ แต่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคก็ยังทำงานในกิจการอุตสาหกรรมในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ซึ่งมีผลทำให้แรงงานหายากในฤดูฝน ในลักษณะเดียวกัน แรงงานมีฝีมือก็หายากในอุตสาหกรรมภูมิภาค ทั้งนี้ เนื่องจากการเข้าออกของแรงงานในอัตราสูง และในระยะหลังๆ ความต้องการแรงงานประเภทนี้ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่การพัฒนาแรงงานเพื่ออุตสาหกรรมมีไม่เพียงพอ และยังไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานฝีมือ ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้ได้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมภูมิภาค

การแก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานเพื่อสนับสนุนการขยายตัวของอุตสาหกรรมภูมิภาค จึงจำเป็นต้องเข้าใจระบบของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เข้าใจลักษณะและรูปแบบของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เข้าใจลักษณะและพฤติกรรมของการเสนอขายแรงงานในอุตสาหกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเข้าใจการทำงานของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะโครงสร้างทางการผลิต ตลอดจนความสามารถในการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค และแนวทางเพื่อยกระดับความต้องการแรงงานให้สูงขึ้น

2. เพื่อศึกษาลักษณะ และพฤติกรรมการเสนอขายแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในกิจการอุตสาหกรรม เช่น อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ ลักษณะการผลิต และลักษณะของแรงงาน เป็นต้น ตลอดจนหามาตรการสำคัญในการสนับสนุนเสถียรภาพของการเสนอขายแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

3. เพื่อศึกษาวิธีการและกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคนงาน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา ตลอดจนแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากำลังคนของฝ่ายต่างๆ

4. เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงาน ลักษณะโครงสร้างของค่าจ้าง รายได้และสวัสดิการ วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน และหาแนวทางในการเพิ่มค่าจ้างรายได้และการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคให้สูงขึ้น

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาจะให้ความสำคัญกับตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ซึ่งหมายถึงอุตสาหกรรมและหัตถกรรม (Manufacturing) ซึ่งอยู่ในหมวดรหัส 3 ของ Thailand Standard Industrial Classification (TSIC) และเป็นอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จะนำมาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ แต่มิใช่เป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษา การศึกษาจะครอบคลุม 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ ประเด็นแรก เป็นการวิเคราะห์ลักษณะความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมภูมิภาคและแนวโน้ม ประเด็นที่สอง เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมการเสนอขายแรงงานในอุตสาหกรรม และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเด็นที่สาม เป็นการวิเคราะห์การทำงานของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือการกำหนดค่าจ้างและแนวทางในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน สำหรับการวิเคราะห์อุปทานแรงงานจะให้ความสำคัญกับแรงงานที่กำลังทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม แต่จะไม่ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการเสนอขายแรงงานในระดับครัวเรือน

1.4 วิธีการศึกษา

1.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา ตลาดแรงงานในประเทศไทย อาจแบ่งได้เป็น 2 ตลาดใหญ่ๆ คือ ตลาดแรงงานในเมืองหลวงและปริมณฑล 5 จังหวัด และ ตลาดแรงงานในภูมิภาคซึ่งหมายถึงนอกเขตมหานคร โครงสร้างของตลาดแรงงานอาจพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ กำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน ความต้องการแรงงานหรืออุปสงค์แรงงาน และการทำงาน (Performance) ของตลาดแรงงาน องค์ประกอบเหล่านี้อาจพรรณาลักษณะอย่างย่อๆ ได้ดังนี้

กำลังแรงงานทั้งหมดซึ่งขึ้นอยู่กับขนาด โครงสร้างอายุ สุขภาพอนามัย และระดับการศึกษาของประชากร อาจแบ่งออกเป็นกำลังแรงงานในเมืองหลวง และกำลังแรงงานในภูมิภาค แม้ว่ากำลังแรงงานทั้ง 2 ตลาดนี้ อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง แต่กำลังแรงงานทั้ง 2 ตลาดนี้ก็ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด การอพยพแรงงานระหว่างเมืองหลวงกับภูมิภาคเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง 2 ตลาด และในตลาดภูมิภาคเองซึ่งมีอาณาบริเวณกว้างขวาง ก็มีการอพยพของแรงงานระหว่างภูมิภาคและภายในภูมิภาค และระหว่างสาขาเศรษฐกิจด้วย

ความต้องการแรงงาน ซึ่งหมายถึง ความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตสินค้าและบริการ ขึ้นอยู่กับการผลิตและราคาของสินค้าและบริการ ความต้องการแรงงานแบ่งได้เป็นความต้องการแรงงานใน 2 ตลาดเช่นเดียวกัน คือความต้องการแรงงานของตลาดในเมืองและตลาดภูมิภาค ตลาดในเมืองประกอบด้วยสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญ 2 สาขา¹ คือ สาขาการผลิตที่ทันสมัย (Modern Sector) หรือสาขาเศรษฐกิจที่มีรูปแบบ (Formal Sector) ซึ่งหมายถึงสาขาการผลิตขนาดใหญ่ หรือมีการว่าจ้างแรงงานที่มีรูปแบบ เช่น อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลาง รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น และอีกสาขาหนึ่งคือสาขาการผลิตที่ไม่มีรูปแบบ (Informal Sector) หมายถึง กิจกรรมขนาดเล็กที่มีการผลิตและการว่าจ้างงานที่ไม่มีรูปแบบ เช่น อุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมในครัวเรือน การค้าปลีก หาบแรว การขนส่งและบริการ เป็นต้น การผลิตในกิจการเหล่านี้ เป็นแหล่งที่มาของความต้องการแรงงานในเมือง

¹การแบ่งสาขาการผลิตในเมืองอาจแบ่งได้หลายลักษณะ เช่น F. H. Harbison (1973) แบ่งสาขาเศรษฐกิจในเมืองเป็น 3 สาขา คือ สาขาทันสมัย (Modern Sector) สาขาชั้นกลาง (Intermediate Sector) และสาขาล้าหลัง (Traditional Sector)

ในตลาดแรงงานภูมิภาค ความต้องการแรงงานอาจแบ่งออกเป็น 3 สาขาเศรษฐกิจคือ ความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตสาขาเกษตรกรรม การผลิตสาขาอุตสาหกรรม และการผลิตนอกการเกษตรอื่นๆ การผลิตสาขาเกษตรกรรมหมายถึง การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ประมง และ ป่าไม้ ซึ่งปัจจุบันเป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาค การผลิตสาขาอุตสาหกรรมหมายถึง การผลิตสินค้าแปรรูปต่างๆ ซึ่งมีการประกอบการขนาดต่างๆ และส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในหรือใกล้ แหล่งชุมชนในภูมิภาค การผลิตนอกการเกษตรหมายถึง กิจกรรมการผลิต สินค้า และบริการ ใน ภูมิภาค เช่น หัตถกรรมครัวเรือนในชนบท การค้าปลีก และบริการอื่นๆ ตลาดแรงงานใน อุตสาหกรรมภูมิภาค ซึ่งเป็นประเด็นการศึกษาของเรื่องนี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานใน ภูมิภาคเท่านั้น

การทำงานของตลาดแรงงาน หมายถึงการทำงานร่วมกัน (Interaction) ของอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน ซึ่งจะสังเกตได้จากระดับการจ้างงาน ระดับการว่างงาน และอัตราค่าจ้าง ในตลาดแรงงาน ที่มีการแข่งขัน อุปสงค์และอุปทานแรงงานนี้เองที่เป็นตัวสำคัญในการกำหนด ระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้าง อย่างไรก็ดี เป็นที่ตระหนักกันดีว่า ตลาดแรงงานมักเป็น ตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์น้อยกว่าตลาดสินค้าและตลาดการเงิน เช่น มักจะมีกฎระเบียบของ ราชการเข้ามาแทรกแซง มีสหภาพแรงงานและสมาคมายจ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้น ปรากฏ การณ์เหล่านี้สามารถสังเกตเห็น ได้ในตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน ตลาดแรงงานในเมือง หรือในสาขาเศรษฐกิจที่ทันสมัย

แม้ว่าตลาดแรงงานจะเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์น้อยกว่าตลาดอื่นๆ แต่ข้อมูลจากการ ศึกษาหลายแห่ง ได้ชี้ให้เห็นว่าตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีการแข่งขันในระดับหนึ่ง เช่น การศึกษาของคณะทำงานจากธนาคารโลก (IBRD, 1983) การศึกษาโครงการ ROFEAP ของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (1983) และการศึกษาของบริษัการจัดการอุตสาหกรรม จำกัด (1985) ได้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่มาจากครัวเรือนเกษตรซึ่งมี อยู่มากและแข่งขันกัน และในบางฤดูกาลความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ก็แข่งขัน กับความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรม ภายในภาคอุตสาหกรรมภูมิภาคเองก็มีการโยกย้าย แรงงานจากกิจการขนาดเล็กไปสู่กิจการขนาดใหญ่ และอัตราการเข้าออกของแรงงานอยู่ใน ระดับสูง (แสง สงวนเรือง และคณะ, 1978 และประดิษฐ์ ชำสมบัติ, 1985) ปรากฏการณ์ เหล่านี้แสดงถึงสภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงาน

ภายใต้ตลาดแข่งขัน ซึ่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานยังเป็นตัวการสำคัญในการกำหนดการ จ้างงานและค่าจ้างในตลาดแรงงาน ปัญหาการจ้างงานและค่าจ้างในตลาดอุตสาหกรรมภูมิภาค มีแนวทางที่จะแก้ไขโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนากำลังแรงงานเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ การพัฒนากำลังคนอาจดำเนินการได้โดยสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และตัวคนงานเอง กลยุทธ์ในการพัฒนาจะต้องมุ่งส่งเสริมปัจจัยที่สนับสนุนและลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

2. การยกระดับอุปสงค์แรงงานให้สูงขึ้นและมีเสถียรภาพ ระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างสูงขึ้นได้ โดยการยกระดับความต้องการแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งทำได้โดยการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของแรงงานการขยายการผลิตและการตลาด โดยการเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการในด้านการผลิตและการตลาด การปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม การจัดการและพัฒนาแรงงานที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาเทคนิคการผลิต สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผลิตภาพและความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นได้

3. การปรับปรุงประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนในการหาคนงานของนายจ้างและการหางานของคนงาน และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการปรับตัวของอุปสงค์และอุปทานแรงงานภายใต้ภาวะการต่างๆ การปรับปรุงประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน อาจทำได้หลายวิธีการ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การลดอุปสรรคและต้นทุนในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรม และการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการและคนงานในการแข่งขัน เป็นต้น

1.4.2 วิธีการวิเคราะห์

การศึกษาวิเคราะห์จะพิจารณาตามพื้นที่ ประเภท และขนาดของอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีการสถิติเบื้องต้น เพื่อพรรณาเปรียบเทียบลักษณะ และรูปแบบความต้องการแรงงานกับลักษณะและพฤติกรรมของคนงาน และกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการทำงานของตลาดแรงงาน

นอกจากนั้น การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของพฤติกรรม และผลการดำเนินงานของตลาดแรงงานกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการพรรณา และวิธีการสมการถดถอย (Regression Analysis) เช่น การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

1.4.3 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและจำนวนตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลทุติยภูมิได้จากรายงานสถิติต่างๆ ของหน่วยงานราชการ เช่น รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร และรายงานสำมะโนประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานการสำรวจโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย ของกรมแรงงานและธนาคารแห่งประเทศไทย สถิติแรงงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สถิติการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และรายงานการศึกษาวิจัยจากแหล่งต่างๆ

ข้อมูลปฐมภูมิได้จากการสำรวจสถานประกอบการอุตสาหกรรมและลูกจ้างในกิจการ ซึ่งทำการสำรวจในช่วงปลายปี 2531 การสำรวจได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อสัมภาษณ์เจ้าของหรือผู้จัดการ และลูกจ้างในกิจการ สถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษามีทั้งหมด 989 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ เป็นจำนวน 870 แห่ง ที่เหลืออีก 119 แห่ง เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 จังหวัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

จำนวนของลูกจ้างที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษามีทั้งหมด 756 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ การเลือกตัวอย่างของสถานประกอบการเพื่อทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างแรงงานนั้น ได้ใช้หลักเกณฑ์ใหญ่ 2 ประการ คือ ความร่วมมือของเจ้าของกิจการ และการกระจายของประเภทอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมที่มีตัวอย่างของสถานประกอบการจำนวนมาก จะมีสัดส่วนของตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกต่ำ แต่ประเภทอุตสาหกรรมที่มีตัวอย่างของสถานประกอบการจำนวนน้อยจะมีสัดส่วนของตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกสูง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวอย่างของลูกจ้างกระจายทุกประเภทอุตสาหกรรม วิธีการเช่นนี้ไม่จะทำให้การกระจายของตัวอย่างลูกจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมผิดไปจากความเป็นจริงมากนัก กล่าวคือ ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนสถานประกอบการอยู่มาก มีจำนวนตัวอย่างแรงงานมาก ประเภทอุตสาหกรรมที่มีอยู่น้อยมีตัวอย่างแรงงานน้อย

จำนวนตัวอย่างของลูกจ้างได้กำหนดให้กระจายตามภาคต่างๆ ในสัดส่วนที่เท่ากัน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ตัวอย่างของลูกจ้างกระจายตามประเภทแรงงาน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท (Strata) ที่มีลักษณะหน้าที่หรือฝีมือคล้ายคลึงกัน คือ

- 1) พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ คนที่ทำงานฝ่ายจัดการ ธุรกิจ การตลาด และบัญชี
- 2) พนักงาน หรือคนงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า ซึ่งในที่นี้ถือว่า เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Workers) และคนงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย ซึ่งถือว่า เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Workers) และ
- 3) คนงานฝ่ายผลิตระดับลูกมือหรือกรรมกร คือคนงานที่ทำงานตามคำสั่ง และถือว่า เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) แรงงานแต่ละประเภทจะใช้สัดส่วนตัวอย่างประมาณร้อยละ 20 ร้อยละ 30 และร้อยละ 50 ตามลำดับ การใช้วิธีการกำหนดโควตาของตัวอย่างตามภูมิภาคและตามประเภทของแรงงานในลักษณะนี้ ก็เพื่อการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะ และพฤติกรรมของแรงงานตามประเภท และตามพื้นที่

ในการสำรวจแรงงาน ใช้วิธีการจำแนกแรงงาน ในกิจการออกเป็นประเภทต่างๆ (Strata) ก่อน หลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Accidental Sampling) ของแรงงานแต่ละประเภทเพื่อทำการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ทำการสัมภาษณ์คนงานที่ได้พบเห็นในสถานประกอบการ และสามารถติดต่อสัมภาษณ์ได้ในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ การสำรวจมิได้ใช้การสุ่มของความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนรายชื่อของคนงานทั้งหมดในกิจการที่ทำการสำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกิจการขนาดใหญ่และขนาดกลาง ซึ่งเจ้าของกิจการบางรายไม่ได้ทำรายชื่อคนงานไว้ และบางรายก็ไม่ทราบชื่อคนงานทั้งหมดด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจงนับว่าเป็นวิธีการที่สะดวก และเนื่องจากวัตถุประสงค์ของการศึกษามุ่งเข้าใจลักษณะและพฤติกรรมของแรงงานแต่ละประเภท มากกว่าที่จะอธิบายลักษณะและขนาดของแรงงานทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจึงน่าจะเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.5 ส่วนประกอบของรายงาน

การเสนอรายงานเรื่องนี้ได้แบ่งออกเป็น 6 บท หลังจากบทนำที่กล่าวมาแล้ว บทที่ 2 ของรายงานจะเสนอโครงการสร้างของตลาดแรงงานในประเทศไทย เพื่อให้เห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาคกับตลาดอื่น การวิเคราะห์โครงสร้างของตลาดแรงงาน จะอาศัยข้อมูลสถิติภูมิที่หน่วยงานต่างๆ ได้รวบรวมไว้เป็นหลัก ส่วนในบทต่อไป การวิเคราะห์จะอาศัยข้อมูลจากการสำรวจเป็นหลัก โดยในบทที่ 3 จะวิเคราะห์ลักษณะของแรงงานและพฤติกรรมการทำงาน เปรียบเทียบกับลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค บทที่ 4 จะเป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของตลาดแรงงาน โดยจะพิจารณาถึงลักษณะ

การจ้างงาน ค่าจ้าง รายได้ และปัญหาแรงงาน บทที่ 5 เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบ
ลักษณะของแรงงานที่ต้องการกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน บทที่ 6 เป็นบทสรุปและการพิจารณา
แนวทางต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

2. โครงสร้างตลาดแรงงาน

2.1 ตลาดแรงงานในเมืองและในภูมิภาค

ก่อนที่จะวิเคราะห์ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในภูมิภาค ควรที่จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและลักษณะของตลาดแรงงานในประเทศไทยพอเป็นสังเขป โครงสร้างและลักษณะของตลาดแรงงาน อาจพิจารณาได้จากภาวะการจ้างงานทำ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของอุปสงค์และอุปทานแรงงานในตลาด จำนวนผู้จ้างงานทำและการเคลื่อนไหวของระดับการจ้างงานในแต่ละพื้นที่ แต่ละสาขาเศรษฐกิจหรือแต่ละอาชีพ แสดงให้เห็นขนาดและสภาวะของตลาดแรงงาน ในที่นี้จะได้พิจารณาโครงสร้างตลาดแรงงานจากระดับการจ้างงานทำตามพื้นที่ ตามสาขาเศรษฐกิจ และตามอาชีพ

2.1.1 การจ้างงานในเมืองและในชนบท

การพิจารณาโครงสร้างตลาดแรงงานตามระดับการจ้างงานทำในเมืองและในชนบท เป็นการแบ่งตลาดแรงงานตามพื้นที่ที่มีลักษณะ โครงสร้างเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ตามรายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้ทำการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา ได้จำแนกผู้จ้างงานทำเป็นรายภาค เป็นเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลด้วย ข้อมูลจากรายงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า จำนวนกำลังแรงงานและผู้จ้างงานทำมากกว่าร้อยละ 80 ของทั้งประเทศอยู่นอกเขตเทศบาล แม้ว่าในทศวรรษที่ผ่านมาสัดส่วนของผู้จ้างงานทำนอกเขตเทศบาลมีแนวโน้มลดลง กล่าวคือ ลดลงจากร้อยละ 87.2 ในปี พ.ศ. 2520 เป็นร้อยละ 84.0 ในปี พ.ศ. 2530 แต่สัดส่วนของผู้จ้างงานทำนอกเขตเทศบาลก็ยังอยู่ในระดับที่สูง ถ้าจะกำหนดว่าในเขตเทศบาล คือตลาดแรงงานในเมือง และนอกเขตเทศบาล คือ ตลาดแรงงานในชนบท ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตลาดแรงงานในชนบทเป็นตลาดที่ใหญ่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในเมือง

ตามนิยามที่กำหนดไว้ในขอบเขตของการศึกษา ตลาดแรงงานในเมือง หมายถึงตลาดแรงงานในเขตมหานคร ซึ่งหมายถึง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 จังหวัดรอบๆ ถ้าจะพิจารณาเฉพาะในเขตเทศบาล ตลาดกรุงเทพมหานครเป็นตลาดแรงงานในเมืองที่สำคัญที่สุด คือ มีจำนวนกำลังแรงงานและผู้จ้างงานทำถึงร้อยละ 61 ของกำลังแรงงาน และผู้จ้างงานทำทั้งหมดในเขตเทศบาลในปี พ.ศ. 2530 ที่เหลือเป็นผู้จ้างงานทำในเขตเทศบาลในภาคต่างๆ ซึ่งมีสัดส่วนในแต่ละภาคที่ต่ำมาก (ดูตารางที่ 2.1) ดังนั้น การกำหนดเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นตลาดแรงงานในเมือง และส่วนที่เหลือของประเทศเป็นตลาดชนบทหรือตลาดภูมิภาค จึงไม่ห่าง

ไกลจากความจริงมากนัก ตามรายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนกำลังแรงงานและผู้มีงานทำในปริมณฑล 5 จังหวัด (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร) มิได้รวมอยู่ในเขตมหานคร หากแต่รวมอยู่ในเขตภาคกลาง เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนของผู้มีงานทำเฉลี่ยปี พ.ศ. 2520-2530 มีประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งประเทศ หากจะนำเอาจำนวนผู้มีงานทำในเขตปริมณฑล 5 จังหวัด มารวมกับเขตกรุงเทพฯ ด้วย การสำรวจสำมะโนประชากรปี พ.ศ. 2523 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2523) ได้รายงานว่า ผู้มีงานทำในเขตมหานคร คิดเป็นร้อยละ 12.4 ของผู้มีงานทำทั้งประเทศ ซึ่งแสดงว่าตลาดแรงงานในเขตมหานครก็ยังคงค่อนข้างเล็ก เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในเขตภูมิภาค

ถ้าพิจารณาเป็นรายภาค กำลังแรงงานและผู้มีงานทำส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ เช่น ในปี พ.ศ. 2530 กำลังแรงงานและผู้มีงานทำทั้งหมดของประเทศ มี 29.55 ล้านคน และ 27.64 ล้านคน ตามลำดับ ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ร้อยละ 35 และร้อยละ 21 อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือตามลำดับ ซึ่งแสดงว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้มีงานทำในประเทศไทยอยู่ใน 2 ภาคนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากทั้ง 2 ภาคนี้มีเนื้อที่กว้างและมีจำนวนประชากรมากกว่าในภาคอื่นๆ ที่เหลืออีกร้อยละ 22, 12 และ 10 เป็นผู้มีงานทำในเขตภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา สัดส่วนของผู้มีงานทำตามภูมิภาคต่างๆ ดังกล่าวแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม หากจะพิจารณาจำนวนผู้มีงานทำในเขตมหานคร สัดส่วนของผู้มีงานทำในเขตนี้ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการขยายตัวของการผลิตในสาขาต่างๆ และการอพยพเข้าของแรงงานในท้องที่ 5 จังหวัดรอบๆ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในอัตราที่สูง

2.1.2 การมีงานทำจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาการมีงานทำตามสาขาเศรษฐกิจ สาขาเกษตรกรรมเป็นสาขาที่มีคนทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ สาขานาณิยกรรม และสาขาอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ข้อมูลในตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 6 จำนวนผู้มีงานทำในสาขาเกษตรกรรมในฤดูฝนคิดเป็นร้อยละ 64.4 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งประเทศ ในขณะที่ผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 8.8 เท่านั้น ถ้าจะเปรียบเทียบระหว่าง 2 ตลาด คือตลาดกรุงเทพมหานคร (ไม่รวมปริมณฑล 5 จังหวัด) และตลาดในเขตภูมิภาคหรือนอกเขตกรุงเทพมหานคร ในตลาดภูมิภาค สัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาเกษตรกรรมคิดเป็น ร้อยละ 71.0 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในฤดูฝน และมีเพียงร้อยละ 7.0 เท่านั้นที่ทำงานในสาขาอุตสาหกรรม ส่วนในตลาดกรุงเทพมหานคร สาขานาณิยกรรมบริการ

และสาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาเศรษฐกิจสำคัญที่มีคนทำงานถึงร้อยละ 29.4 ร้อยละ 28.7 และร้อยละ 25.5 ตามลำดับ

แม้สัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาเกษตรทั้งประเทศได้มีแนวโน้มลดลง คือ ลดจากร้อยละ 73.5 ในปี พ.ศ. 2520 เป็นร้อยละ 64.4 ในปี พ.ศ. 2530 และในช่วงเวลาเดียวกัน สัดส่วนของคนทำงานในสาขาอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.5 เป็นร้อยละ 8.8 แต่สัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากสัดส่วนของการมีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมในเขตภูมิภาค ซึ่งมีร้อยละ 7.0 ของผู้มีงานทำทั้งหมดเท่านั้น อย่างไรก็ตาม จำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีความแตกต่างกันระหว่างภาค กล่าวคือ นอกจากเขตกรุงเทพมหานครแล้ว ภาคกลางมีจำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง ตรงกันข้าม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ แม้จะมีกำลังแรงงานและคนทำงานอยู่มาก แต่จำนวนคนทำงานในอุตสาหกรรมมีไม่มาก และอยู่ในระดับต่ำประมาณร้อยละ 3 ถึง 5 ของผู้มีงานทำในแต่ละภาคเท่านั้น (ดูตารางที่ 2.3)

การสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มิได้จำแนกการทำงานในกิจกรรมหลักและในกิจกรรมรอง การจำแนกผู้มีงานทำตามประเภทอุตสาหกรรมและตามอาชีพ ได้พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงทำงานหรืออาชีพดั้งเดิมเป็นหลัก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 1987: 7) หากผู้มีงานทำใช้เวลาทำงานในหลายกิจกรรมหรือหลายอาชีพ การจำแนกผู้มีงานทำตามประเภทอุตสาหกรรมหรือตามอาชีพได้ยึดชั่วโมงทำงานสูงสุด หรืออาชีพที่ทำมายาวนานกว่าเป็นหลัก ผู้ทำงานมีชั่วโมงทำงานสูงสุดในกิจกรรมใดหรืออาชีพใด ก็จะต้องอยู่ในอุตสาหกรรมนั้นหรืออาชีพนั้น แต่ไม่ระบุอุตสาหกรรมรองหรืออาชีพรองของผู้ทำงาน โดยวิธีการเช่นนี้ ผู้ทำงานในอาชีพการเกษตรและทำงานอย่างอื่นด้วย เช่น อุตสาหกรรม หรือพาณิชย์กรรม มีโอกาสที่จะถูกนับเป็นผู้มีงานทำในสาขาเกษตรกรรม เพราะในฤดูฝนชาวชนบทจะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำกิจกรรมการเกษตรทั้งๆ ที่บางคนอาจทำงานอุตสาหกรรมและหัตถกรรมด้วย หากมีการจำแนกผู้มีงานทำตามประเภทอุตสาหกรรมหรือตามอาชีพ ในลักษณะการทำงานเต็มเวลา (full-time) และทำงานบางเวลา (part-time) แล้ว เชื่อว่าสัดส่วนของผู้มีงานเต็มเวลาในสาขาเกษตรกรรมจะต่ำกว่านี้ และอาจจะลดลงในอัตราที่เร็วด้วย ผลการศึกษาของโครงการ Rural Off-Farm Employment Assessment in Thailand สนับสนุนข้อสังเกตนี้ กล่าวคือ สมาชิกของครัวเรือนเกษตรในชนบท นอกจากจะใช้แรงงานในกิจการเกษตรแล้ว ยังใช้แรงงานในกิจการอุตสาหกรรมในครัวเรือนและรับจ้างทำงานนอกการเกษตรอีก สัดส่วนของครัวเรือนที่ทำงานในกิจกรรม 2 อย่างหลังจะสูงขึ้นในท้องที่ที่อยู่ใกล้ความเจริญ เช่น ในท้องที่รอบๆ อำเภอเมืองของจังหวัดเชียงใหม่และขอนแก่น (ทองโรจน์ อ่อนจันทร์, 1983) ดังนั้นหากมีการจำแนกผู้มีงานทำตามกิจกรรมหลักและกิจกรรมรอง หรือตามอาชีพหลักและอาชีพรองแล้ว การจำแนกในลักษณะดัง

กล่าวจะสะท้อนให้เห็นภาพการจ้างงานทำตามสาขาเศรษฐกิจและตามอาชีพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ถ้าจะพิจารณาแนวโน้มของจำนวนผู้จ้างงานทำในอุตสาหกรรม ข้อมูลในตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่า จำนวนผู้จ้างงานทำในอุตสาหกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และในเขตภูมิภาค โดยจำนวนผู้จ้างงานทำในอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้เพิ่มขึ้นจาก 6.29 แสนคน ในปี พ.ศ. 2523 เป็น 6.88 แสนคน ในปี พ.ศ. 2530 คิดเป็นอัตราการเพิ่มเฉลี่ยเลขคณิต ร้อยละ 1.3 ต่อปี² ซึ่งนับว่าเป็นอัตราการเพิ่มเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเพิ่มของการจ้างงานอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าว กิจกรรมอุตสาหกรรมได้กระจายไปสู่จังหวัดปริมณฑลรอบๆ กรุงเทพมหานคร ดังจะสังเกตเห็นได้ว่า ในเขตภาคกลางซึ่งได้รวมเอาปริมณฑล 5 จังหวัดรอบกรุงเทพมหานครเข้าด้วย จำนวนผู้จ้างงานทำในอุตสาหกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยที่สูง โดยเพิ่มจาก 5.40 แสนคน ในปี พ.ศ. 2523 เป็น 8.81 แสนคนในปี พ.ศ. 2530 คือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 7.7 ต่อปี ข้อมูลในตารางที่ 2.3 ไม่สามารถแยกกระดัดการจ้างอุตสาหกรรมใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ ออกจากเขตภาคกลางได้ เพราะปัญหาข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ไม่ได้แยกข้อมูลการจ้างงานใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ ออกจากเขตภาคกลาง

ในทุกภูมิภาค การจ้างงานในอุตสาหกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง 2530 ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเพิ่มของการจ้างงานในแต่ละปีเคลื่อนไหวค่อนข้างสูง โดยในปี พ.ศ. 2526 การจ้างงานในอุตสาหกรรมได้ลดลงในทุกภูมิภาค ในภาคเหนือระดับการจ้างงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าทุกภาค โดยเพิ่มขึ้นจาก 1.78 แสนคนในปี พ.ศ. 2523 เป็น 3.53 แสนคนในปี พ.ศ. 2530 หรือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยเลขคณิตร้อยละ 12.9 ต่อปี ในภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับการจ้างงานในอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยเลขคณิตร้อยละ 6.1 และร้อยละ 3.2 ตามลำดับ โดยในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง 2526 ระดับการจ้างงานอุตสาหกรรมภาคใต้ได้ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี แต่ระดับการจ้างงานได้เพิ่มขึ้นอย่างมากในปี พ.ศ. 2529 และ 2530 แม้ว่าการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้ขยายตัวในทุกภาค แต่สัดส่วนของผู้จ้างงานทำในอุตสาหกรรมต่อผู้จ้างงานทำทั้งหมดในภูมิภาคก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้จ้างงานทำตามสาขาเศรษฐกิจหรือตามอุตสาหกรรม ได้ชี้ให้เห็นว่า ในเขตภูมิภาค ตลาดแรงงานในสาขากอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นตลาดเล็กๆ เมื่อเปรียบเทียบกับ

²อัตราการเพิ่มเฉลี่ยเลขคณิตจะสูงกว่าอัตราการเพิ่มเฉลี่ยเรขาคณิตเล็กน้อย แต่วัตถุประสงค์ในที่นี้เพื่อต้องการเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มของการจ้างงานระหว่างภาคเท่านั้น ดังนั้น จึงอนุโลมใช้อัตราการเพิ่มเฉลี่ยเลขคณิตแทนอัตราการเพิ่มเฉลี่ยเรขาคณิต

ตลาดแรงงานในสาขาเกษตรกรรม แต่ก็มีความสำคัญเป็นอันดับสามรองจากสาขาเกษตรกรรม และพาณิชย์กรรม นอกจากนั้น แนวโน้มของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค ยังขยายตัวช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีกำลังแรงงานอยู่มาก ตรงกันข้ามกับตลาดแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร สาขาพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม และบริการเป็นสาขานำ และมีความสำคัญในการจ้างงานมากกว่าสาขาเกษตรกรรมมาก

2.1.3 การมีงานทำจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ หมายถึง ประเภท หรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ การจำแนกผู้มีงานทำตามอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้ภาพของตลาดแรงงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับการจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจหรือตามอุตสาหกรรม กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 64.5 ของผู้มีงานทำทั้งประเทศในฤดูฝนปี พ.ศ. 2530 มีอาชีพการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทำประมง และเหมืองแร่ อาชีพที่มีความสำคัญรองลงมา คืออาชีพการค้า และอาชีพช่าง หรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.1 และ 11.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมดตามลำดับ ส่วนผู้ทำงานในอาชีพบริหาร ธุรการ วิชาชีพ และวิชาการ นั้น มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 4.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (ดูตารางที่ 2.4)

ในภูมิภาค ผู้ทำงานในอาชีพปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทำประมง ป่าไม้และเหมืองแร่ มีสัดส่วนร้อยละ 71.1 ของผู้มีงานทำทั้งประเทศ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ แต่ผู้ทำงานในอาชีพช่าง หรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับหัตถกรรมและอุตสาหกรรมมีเพียงร้อยละ 9.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในภูมิภาค ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นเพียงตลาดเล็กๆ ยิ่งไปกว่านั้นหากพิจารณาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ วิชาการและบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นกำลังแรงงานที่มีทั้งความรู้และความชำนาญ สัดส่วนของผู้มีงานทำในกลุ่มวิชาชีพดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ คือประมาณร้อยละ 3.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในภูมิภาค และกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพด้านนี้ มิได้อยู่ในสาขาอุตสาหกรรมอย่างเดียว แต่กระจายอยู่ในทุกสาขาเศรษฐกิจ

การพิจารณาโครงสร้างของตลาดแรงงานจากระดับการมีงานทำตามพื้นที่ ตามสาขาเศรษฐกิจ และตามอาชีพสามารถสรุปได้ว่า ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาคยังเป็นตลาดเล็กๆ ในขณะที่สาขาเกษตรเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญในภูมิภาค คือมีกำลังแรงงานมากและความต้องการใช้แรงงานเพื่อการผลิตทางการเกษตรก็สูง ในลักษณะเช่นนี้ การเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานในสาขาเกษตร อาจมีผลกระทบต่ออุปทานแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาค คือ อาจทำให้กำลังแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคเพิ่มขึ้น หรือลดลงตามการเคลื่อนไหวของตลาดแรง

งานในภาคเกษตรได้

2.2 สภาพการมีงานทำและการว่างงานในตลาดแรงงานภูมิภาค

การทำงานของตลาดแรงงาน อาจพิจารณาได้จากสภาพการมีงานทำในตลาด เช่น การทำงานตามฤดูกาล การว่างงาน และสถานการณ์การจ้างงาน ประเด็นเหล่านี้จะได้นำมาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์การทำงานของตลาดแรงงานในภูมิภาค

2.2.1 การทำงานตามฤดูกาล

จำนวนผู้มีงานทำเคลื่อนไหวตามฤดูกาล กล่าวคือจำนวนผู้มีงานทำในแต่ละปีจะมียอดสูงสุดในช่วงฤดูฝน และลดลงในช่วงฤดูแล้ง เช่น ในปี พ.ศ. 2530 จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในช่วงฤดูฝนมี 27.64 ล้านคน แต่ในต้นฤดูฝนและฤดูแล้งในปีเดียวกันมีคนทำงานเพียง 25.69 ล้านคน และ 25.19 ล้านคน ตามลำดับ สภาพการทำงานตามฤดูกาลได้เกิดขึ้นเช่นนี้ทุกปี การที่จำนวนคนทำงานลดลงมากในฤดูแล้ง เนื่องจากการผลิตทางการเกษตรได้ลดลง ทำให้ความต้องการแรงงานและการจ้างงานในสาขาการเกษตรลดลง

อย่างไรก็ดี ถ้าจะพิจารณาการมีงานทำงานตามสาขาเศรษฐกิจ ข้อมูลในตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่า การเคลื่อนไหวของการมีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมมีลักษณะตรงกันข้ามกับการมีงานทำในสาขาเกษตรกรรม กล่าวคือ จำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมและในอาชีพช่างหรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตจะสูงขึ้นในช่วงฤดูแล้ง และลดลงในช่วงฤดูฝน โดยในฤดูแล้งจำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมจะเพิ่มขึ้น แต่การมีงานทำในสาขาเกษตรกรรมจะลดลงมาก ส่วนในฤดูฝนจะมีลักษณะตรงกันข้าม เช่น ในปี พ.ศ. 2530 จำนวนผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมในฤดูแล้งมี 2.94 ล้านคน แต่ในฤดูฝนลดลงเหลือ 2.44 ล้านคน ในลักษณะเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2529 จำนวนผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมในฤดูแล้งมี 2.74 ล้านคน แต่ในฤดูฝนลดลงเหลือ 2.07 ล้านคน ในทางตรงกันข้ามจำนวนคนทำงานในสาขาเกษตรกรรมเพิ่มจาก 13.60 ล้านคนในฤดูแล้ง เป็น 17.82 ล้านคนในฤดูฝน ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่าผู้มีงานทำประมาณ 6.7 แสนคน ได้โยกย้ายเปลี่ยนงานตามฤดูกาลระหว่างสาขาเกษตรกรรมและสาขาอุตสาหกรรม

ในตลาดแรงงานภูมิภาค การมีงานทำเคลื่อนไหวตามฤดูกาลสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมและในสาขาเกษตรกรรม เช่น ในปี พ.ศ. 2529 จำนวนผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาค ในฤดูแล้งสูงกว่าในฤดูฝนประมาณร้อยละ 47.3 และ

จำนวนผู้มีงานในสาขาเกษตรกรรม ในฤดูแล้งต่ำกว่าฤดูฝนประมาณร้อยละ 31.52 ปรากฏการณ์
ในลักษณะนี้เกิดขึ้นทุกปีและเกิดขึ้นมานานแล้ว

การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้มีงานตามฤดูกาล และตามสาขาเศรษฐกิจดังกล่าวนี้ อาจ
เนื่องจาก 2 สาเหตุใหญ่ๆ คือ ประการแรก มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานอาชีพระหว่าง
สาขาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมจริง เช่น ในฤดูฝนอาจมีผู้ทำงานในอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่ง
กลับไปทำไร่นาของตนในชนบท ประการที่สอง เนื่องจากนิยามที่ใช้ในการสำรวจแรงงานที่มีได้
แยกอาชีพหลักและอาชีพรอง ของผู้ทำงานหลายกิจกรรมหรือหลายอาชีพ เช่น กรณีผู้ทำงานใน
เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน เมื่องานเกษตรกรรมลดลงในฤดูแล้ง การใช้แรงงาน
แต่ในอุตสาหกรรมในครัวเรือนจะเพิ่มขึ้นหรือคงที่ แต่อาจมีจำนวนชั่วโมงสูงกว่างานเกษตรกรรม
คนๆ นั้นก็จะถูกจัดเป็นผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรม เมื่อถึงฤดูฝน กิจกรรมการเกษตรและ
ชั่วโมงทำงานในกิจการเกษตรอาจสูงกว่าชั่วโมงทำงานในกิจการอุตสาหกรรมครัวเรือน คนๆ
นั้นก็อาจถูกนับเป็นผู้มีงานทำในสาขาเกษตรกรรม สาเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้ง 2 อย่างดัง
กล่าวนี จะทำให้จำนวนผู้มีงานทำงานแยกตามสาขาเศรษฐกิจ และอาชีพเปลี่ยนแปลงตามฤดู
กาลได้ ดังนั้น หากมีการจำแนกอาชีพหลักและอาชีพรองจะทำให้เห็นภาพการมีงานทำได้ชัดเจน
ยิ่งขึ้น จำนวนและสัดส่วนของผู้มีงานทำบางเวลา (part-time) ในสาขาอุตสาหกรรมน่าจะ
เพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้มีงานทำเต็มเวลา (full-time) ในสาขาเกษตรกรรมน่าจะมีจำนวนและ
สัดส่วนต่ำลง

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีงานทำที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาลนี้ แสดงให้เห็นสภาวะของตลาด
แรงงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1. แม้ว่าจะพิจารณาจากระดับการมีงานทำในช่วงฤดูแล้ง ซึ่งเป็นช่วงที่มีจำนวนคนทำ
งานในสาขาอุตสาหกรรมสูงสุด ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคก็เป็นเพียงตลาดเล็กๆ เมื่อ
เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในสาขาเกษตรกรรม

2. การเคลื่อนไหวของระดับการมีงานทำในสาขาเกษตรกรรม และสาขาอุตสาหกรรม
แสดงถึงความความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม ระหว่าง 2 ตลาดนี้ กล่าวคือ ในช่วงฤดูแล้ง เมื่อ
กิจกรรมการผลิตและอุปสงค์แรงงานในสาขาเกษตรกรรมลดลง แรงงานส่วนหนึ่งจากสาขาการ
เกษตรกรรมจะเสนอขายแรงงาน หรือทำกิจกรรมในสาขาอุตสาหกรรม แต่ในช่วงฤดูฝนเมื่อ
กิจกรรมการผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น แรงงานบางส่วนในสาขาอุตสาหกรรมก็จะกลับไปทำงาน
ในสาขาเกษตรกรรม การเคลื่อนไหวในลักษณะดังกล่าว แสดงถึงความเชื่อมโยงของอุปทาน
ของแรงงานใน 2 ตลาดนี้ ซึ่งมีลักษณะเคลื่อนไหวตามฤดูกาล

3. การที่แรงงานบางส่วน ในสาขาอุตสาหกรรมกลับไปทำงานกิจกรรมการเกษตรในฤดูฝน หากกิจกรรมการผลิต และความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมบางประเภทเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โอกาสที่จะเกิดการแข่งขันการจ้างงาน ระหว่างสาขาเกษตรกรรมและสาขาอุตสาหกรรมบางประเภทก็จะเกิดขึ้นได้

4. การเคลื่อนไหวของระดับการมีงานทำตามฤดูกาล อันเนื่องการโยกย้ายแรงงานระหว่างสาขาเกษตรกรรมและสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาค แสดงถึงควมมีอิสระในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง 2 สาขานี้ ซึ่งเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของตลาดแข่งขัน

2.2.2 สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน หมายถึงสถานะของผู้มีงานทำ ซึ่งจำแนกผู้มีงานทำในฐานะนายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างเอกชน ผู้ทำงานส่วนตัว (own account worker) และผู้ช่วยธุรกิจครอบครัว (unpaid family worker) สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำแสดงถึงโครงสร้างและสภาพการว่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงาน

ตามรายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้มีงานทำในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัว และผู้ช่วยธุรกิจครอบครัว เช่น ในฤดูฝน ปี พ.ศ. 2530 ผู้ทำงานในฐานะลูกจ้างและนายจ้างคิดเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 27.8 และ 1.3 ตามลำดับ ที่เหลือเป็นการประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งแสดงว่า การประกอบอาชีพส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการเกษตรได้มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานของประเทศ อย่างไรก็ดี หากพิจารณาสถานภาพของผู้มีงานทำแยกตามในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร จะพบความแตกต่างระหว่าง 2 ตลาดแรงงานนี้ กล่าวคือ ในตลาดกรุงเทพมหานครมีเพียงร้อยละ 27.2 ของผู้มีงานทำในฤดูฝนที่ เป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจครอบครัว ที่เหลือทำงานในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง ส่วนตลาดแรงงานภูมิภาคมีลักษณะตรงกันข้าม คือ ประมาณร้อยละ 75.6 ของผู้มีงานทำในฤดูฝน เป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจครอบครัว ที่เหลือทำงานในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง (ดูตารางที่ 2.5) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในตลาดแรงงานภูมิภาค การประกอบอาชีพส่วนตัวและการทำธุรกิจของครัวเรือน ทั้งในและนอกสาขาเกษตรกรรม มีบทบาทสำคัญสูงต่อการมีงานทำ โดยปกติ การประกอบอาชีพส่วนตัวมักเป็นกิจการขนาดเล็ก การว่าจ้างแรงงานไม่มีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่แน่ชัด การเคลื่อนย้ายของแรงงานในตลาดประเภทนี้จึงมีความอิสระสูง

ในอุตสาหกรรมภูมิภาค ผู้มีงานทำในฐานะลูกจ้างในกิจการเอกชนมีสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ

60.2 ของผู้มีงานทำทั้งหมดในฤดูฝนปี พ.ศ. 2530 ซึ่งแสดงว่า การว่าจ้างแรงงานในภูมิภาค ในฐานะลูกจ้าง และนายจ้างในสาขาอุตสาหกรรมมีมากกว่าในสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในเมืองหลวง ผู้มีงานทำในฐานะลูกจ้างเอกชนในสาขา อุตสาหกรรมภูมิภาค ก็ยังมีสัดส่วนต่ำกว่าในสาขาอุตสาหกรรมในเขตเมืองหลวง (ดูตารางที่ 2.5) นอกจากนี้ ในอุตสาหกรรมภูมิภาค สัดส่วนของผู้มีงานทำในฐานะผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและช่วย ธุรกิจครอบครัว ก็ยังอยู่ในระดับสูงและ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรม ภูมิภาคในฤดูแล้ง ข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า การประกอบอาชีพส่วนตัวและการช่วยธุรกิจ ครอบครัว ยังมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค

ข้อมูลจากรายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มิได้ให้รายละเอียด เกี่ยวกับสภาพของลูกจ้าง แต่ข้อมูลการสำรวจค่าจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยร่วมกับ กรมแรงงาน ได้แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค เป็นลูกจ้างราย วันและลูกจ้างงานเหมา (contract-workers) ส่วนลูกจ้างประจำรายเดือนมีสัดส่วนไม่เกิน ร้อยละ 30 ของลูกจ้างในกิจการ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่าสัดส่วนของลูกจ้างประจำรายเดือนใน อุตสาหกรรมในเขตมหานคร (ดูตารางที่ 2.6) ข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า ตลาดแรงงานใน อุตสาหกรรมภูมิภาค จะมีความอิสระสูงในการเข้าออกของแรงงานและการเลิกจ้างของนายจ้าง แต่ในขณะเดียวกันการว่าจ้างแรงงานในลักษณะเช่นนี้ ก็ขาดเสถียรภาพทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้างอาจมีงานและรายได้ไม่แน่นอน ตัวอย่างเช่น ในกรณีของลูกจ้างชั่วคราวและ ลูกจ้างงานเหมา ซึ่งตามรายงานจากแหล่งดังกล่าวข้างต้น มีอยู่ประมาณร้อยละ 23-26 ของ ลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค ลูกจ้างประเภทนี้จะทำงานเฉลี่ยถึง 26-27 วันต่อเดือน แต่จะ มีระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ยเพียง 5-6 เดือนต่อปีเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่าลูกจ้าง ประเภทนี้ขาดความมั่นคง ทั้งในด้านการทำงานและรายได้จากค่าจ้าง

สัดส่วนของลูกจ้างแต่ละประเภทในอุตสาหกรรมภูมิภาค มีความแตกต่างกันตามขนาดของ กิจการ ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างของลักษณะการว่าจ้างแรงงานตามขนาดของอุตสาหกรรมใน ภูมิภาค ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีลูกจ้างชั่วคราวเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในช่วงทศวรรษของปี 2520-2530 แต่ในอุตสาหกรรมขนาดย่อมมีสัดส่วนของลูกจ้างประจำราย เดือน และสัดส่วนของลูกจ้างงานเหมาสูงกว่าสัดส่วนของลูกจ้างประเภทเดียวกันในอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ (ดูตารางที่ 2.6) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นพฤติกรรม (conduct) การว่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดเล็ก กล่าวคือ กิจการขนาดใหญ่จะนิยมว่าจ้างลูกจ้างประจำรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวไว้มาก เพราะการว่า จ้างแรงงานประเภทนี้ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อภาวะการผลิต และต่อระเบียบของ ทางราชการได้ง่าย ส่วนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กนิยมว่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนและลูก

จ้างงานเหมา การที่กิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อมนิยมว่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนเป็นสัดส่วนสูง อาจเนื่องจากว่ากิจการขนาดย่อมนิยมให้ลูกจ้างพักอาศัยและอยู่กับนายจ้างด้วย และการทำงานไม่มีเวลาแน่นอน การจ้างประจำรายเดือนจึงเหมาะสมกว่าการจ้างรายวัน อีกประการหนึ่งอาจเป็นได้ว่า การจ้างงานประจำรายเดือน ทำให้งานมีความมั่นคงกว่าการจ้างงานรายวัน กิจการขนาดย่อมอาจมีปัญหากการขาดแคลนแรงงานบางประเภท จึงลดความเสี่ยงโดยการจ้างลูกจ้างประจำรายเดือนในหน้าที่สำคัญ ส่วนลูกจ้างงานเหมาในกิจการขนาดเล็ก อาจช่วยให้กิจการขนาดย่อมลดการลงทุนเกี่ยวกับเครื่องมือและสิ่งก่อสร้างได้ นอกจากนั้นการว่าจ้างแรงงานเหมา ทำให้กิจการขนาดย่อมปรับตัวได้ง่ายเมื่อการผลิตเปลี่ยนไปตามฤดูกาล และยังสามารถทำให้กิจการหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ด้วย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สัดส่วนของลูกจ้างงานเหมาในทุกขนาดของกิจการอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างน่าสังเกต การที่สัดส่วนของลูกจ้างชั่วคราวในกิจการขนาดใหญ่ และสัดส่วนของลูกจ้างงานเหมาในกิจการขนาดย่อมได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการจ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม กล่าวคือ กิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้หันไปว่าจ้างแรงงานชั่วคราวเพิ่มขึ้น ในขณะที่กิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กได้หันไปใช้แรงงานจ้างเหมาเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าว ทำให้เสถียรภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเลวลงได้

2.2.3 การว่างงานในภูมิภาค

การว่างงานเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะต่างๆ ในประเทศไทย ลักษณะของการว่างที่สำคัญคือ การว่างงานอย่างเปิดเผย (open unemployment) ซึ่งเป็นสภาวะที่กำลังแรงงานไม่มีงานทำ ทั้งๆ ที่ต้องการทำงานและแสวงหางานทำและการว่างงานตามฤดูกาล (seasonal unemployment) คือ สภาวะที่กำลังแรงงานไม่มีงานทำในบางฤดูกาล เพราะเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม ในตลาดแรงงานภูมิภาค สภาวะการว่างงานทั้ง 2 ลักษณะ ปรากฏเห็นได้ชัดเจน มีความรุนแรงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2.7 แสดงอัตราการว่างงานในลักษณะต่างๆ ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2530 อัตราการว่างงานเปิดเผยเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมดในประเทศ (OU1) อยู่ในระดับร้อยละ 6.25 แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะการว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน (ไม่นำกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลมาพิจารณาด้วย) อัตราการว่างงานเปิดเผยของกำลังแรงงานปัจจุบัน (OU2) เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.42 ในปี พ.ศ. 2530 อัตราการว่างงานเปิดเผย มีความรุนแรงทั้งในเขตมหานครและในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อัตราการว่าง

งานเปิดเผยเฉลี่ยอยู่ในระดับเกือบร้อยละ 10 ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่สูงมาก

นอกจากการว่างงานอย่างเปิดเผยแล้ว การว่างงานตามฤดูกาลซึ่งมีระยะเวลาประมาณ 3 ถึง 4 เดือน เป็นสภาวะการว่างงานที่มีความรุนแรงในบางภูมิภาคของประเทศ เช่น ในปี พ.ศ. 2530 อัตราการว่างงานตามฤดูกาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับร้อยละ 6 ซึ่งเป็นอัตราที่สูง การว่างงานในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการว่างงานที่นอกเหนือไปจากการว่างงานอย่างเปิดเผย เพราะฉะนั้น ในช่วงฤดูแล้ง หากพิจารณาปัญหาการว่างงานทั้ง 2 ลักษณะนี้ เข้าด้วยกัน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือการว่างงานอยู่ในอัตราสูงประมาณร้อยละ 16 ของ กำลังแรงงานทั้งหมด และรองลงมาคือ ภาคเหนือซึ่งมีอัตราการว่างงานทั้ง 2 ประเภทรวมกัน สูงถึงร้อยละ 9

ในอดีต ปัญหาการว่างงานตามฤดูกาลในตลาดแรงงานภูมิภาค เป็นปัญหาที่มีความรุนแรงมาก เช่น ในปี พ.ศ. 2526 อัตราการว่างงานตามฤดูกาลสูงเกือบร้อยละ 15 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 9 ในภาคเหนือ ในระยะหลังๆ ผู้ว่างงานตามฤดูกาลได้กลายเป็นผู้ว่างงานอย่างเปิดเผยมากขึ้น ดังจะสังเกตเห็นได้จากอัตราการว่างงานตามฤดูกาลได้ลดลง แต่อัตราการว่างงานเปิดเผยได้เพิ่มขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าว เห็นได้ชัดเจนในตลาดแรงงานภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นได้ชัดว่า เมื่ออัตราการว่างงานตามฤดูกาลลดลงจากร้อยละ 15 ในปี พ.ศ. 2526 เป็นร้อยละ 6 ในปี 2530 นั้น อัตราการว่างงานเปิดเผยได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 5.9 เป็นร้อยละ 9.3 นอกจากนั้น อัตราการว่างงานอย่างเปิดเผยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตลาดแรงงานในเมืองที่สำคัญ ได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.7 เป็นร้อยละ 6.0 ในช่วงเวลาดังกล่าว ปรากฏการณ์ในลักษณะเช่นนี้ เป็นไปได้ว่า กำลังแรงงานในตลาดภูมิภาค ซึ่งเคยเป็นผู้รอฤดูกาลเกะตึงนั้น ในระยะหลังๆ นี้ มีการแสวงหางานทำในตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งบางคนอาจหางานทำในตลาดท้องถิ่น แต่บางคนอาจอพยพไปรับจ้างทำงานในเมืองหรือในภูมิภาคอื่นๆ การที่กำลังแรงงานในภูมิภาค ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ได้แสวงหางานทำในตลาดแรงงาน ทำให้อัตราการว่างงานเปิดเผยได้เพิ่มสูงขึ้น

ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากรายงานการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือ การประมาณการของกรมแรงงาน สิ่งที่สอดคล้องกันอย่างหนึ่งก็คือ แนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงานเปิดเผย ข้อมูลจากทั้ง 2 แหล่งได้ชี้ให้เห็นว่า จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานได้มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2520-2529 และลดลงบ้างเล็กน้อยในปี พ.ศ. 2530 สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากกำลังแรงงานของประเทศได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในอัตราที่สูงประมาณร้อยละ 2.5 ถึง 3.0 ต่อปี กำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่องหลายปี ทำให้กำลังแรงงานในชนบท ซึ่งมีมากอยู่แล้วมีความยากลำบาก

ในการหางานทำมากยิ่งขึ้น และส่วนหนึ่งจึงกลายเป็นผู้ว่างงาน

สาเหตุสำคัญประการที่สอง เนื่องจากความสามารถในการรองรับแรงงานในสาขาเกษตรกรรมได้ขยายตัวช้า อันเนื่องมาจากปัจจัยการผลิตบางประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่ดินใหม่ ๆ เพื่อทำการเกษตรหายากขึ้น ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติลดลงและไม่สมดุลกับการขยายตัวของประชากร ตลอดทั้งเทคโนโลยีการผลิตทางการเกษตรยังไม่สามารถยกระดับผลิตภาพทางการเกษตรให้อยู่ในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้ความยากจนในชนบทขยายตัวและผลักดันให้ประชากรและแรงงานในชนบทอพยพเข้าสู่แรงงานเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคมหานครมีประชากรย้ายเข้าสู่สุทธิประมาณ 3.2 แสนคนในช่วงปี 2523-2528 (สศช. 2531: ตารางที่ 5) การอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองในอัตราที่สูงมีผลทำให้อัตราการว่างงานอย่างเปิดเผยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

สาเหตุสำคัญประการที่สามที่ควรกล่าวถึงคือ ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศในช่วงที่เกิดวิกฤตการณ์ของน้ำมัน เหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้อุปสงค์แรงงานทั้งในและนอกสาขาเกษตรเกิดการชะลอตัว ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตราการเพิ่มของกำลังคนในภาครัฐบาล ทำให้การจ้างงานในภาครัฐบาลขยายตัวในอัตราที่ต่ำ ปัจจัยดังกล่าวทำให้กำลังแรงงานใหม่ ๆ ซึ่งแต่ละปีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว มีความยากลำบากในการหางานทำ และเป็นผลให้อัตราการว่างงานของผู้มีการศึกษาในระดับต่างๆ เพิ่มขึ้นในอัตราสูงด้วย

โดยสรุป ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาจากภาวะการว่างงาน สภาพการทำงานที่เป็นไปตามฤดูกาล หรือสถานการณ์การทำงานของผู้มีงานทำ ปรากฏการณ์และหลักฐานต่างๆ แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในภูมิภาค นอกจากจะมีกำลังแรงงานเป็นจำนวนมากแล้ว แรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงได้เผชิญกับปัญหาการว่างงานในลักษณะต่างๆ ทำให้ผู้ว่างงานในตลาดภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือในภาคเกษตร ได้แสวงหางานทำทั้งในและนอกภาคเกษตร ซึ่งมีผลทำให้กำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมภูมิภาคเพิ่มขึ้นด้วย ในกลุ่มผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานที่ขาดเสถียรภาพ กล่าวคือ มีการทำงานตามฤดูกาล มีงานทำไม่มั่นคงเพราะการว่าจ้างแรงงานระยะสั้น สภาพการทำงานในลักษณะดังกล่าว อาจมีผลกระทบไปถึงอัตราค่าจ้างและรายได้ของแรงงาน ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาต่อไป

2.3 ค่าจ้างและรายได้

นอกจากสภาพการมีงานทำแล้ว การทำงานของตลาดแรงงานอาจพิจารณาได้จากค่าจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้าง และรายได้ของคนทำงาน การศึกษาในส่วนนี้จะวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค

2.3.1 ประเภทค่าจ้าง

ข้อมูลในตารางที่ 2.6 นอกจากจะแสดงถึงสถานการณ์ของพนักงานและลูกจ้างในอุตสาหกรรมแล้ว ยังแสดงถึงการกำหนดค่าจ้างด้วย กล่าวคือ การกำหนดและการจ่ายค่าจ้างที่ในอุตสาหกรรมมี 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง คืออัตราค่าจ้างรายเดือน เป็นอัตราค่าจ้างที่พนักงานและลูกจ้างประจำรายเดือนได้รับ การกำหนดและการจ่ายอัตราค่าจ้างประเภทนี้มีมากในเขตมหานคร คือมีประมาณร้อยละ 43 ของลูกจ้างในอุตสาหกรรมในเขตมหานคร ส่วนในภูมิภาค การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้มีมากในอุตสาหกรรมขนาดย่อม

ประเภทที่สอง คืออัตราค่าจ้างรายวัน เป็นอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างประจำรายวันและลูกจ้างชั่วคราวได้รับ การกำหนดและการจ่ายค่าจ้างประเภทนี้มีประมาณร้อยละ 65 ของลูกจ้างทั้งหมดในอุตสาหกรรมภูมิภาค อุตสาหกรรมขนาดใหญ่นิยมกำหนดอัตราค่าจ้างรายวันมากกว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างประเภทอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในภาคใต้ ซึ่งเกือบร้อยละ 90 ของลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ได้รับอัตราค่าจ้างรายวัน ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจ่ายค่าจ้างในอัตรารายวัน เป็นลักษณะสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค

ประเภทที่สาม คืออัตราค่าจ้างงานเหมาหรืออัตราค่าจ้างรายชิ้น เป็นอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามผลงาน ถ้าลูกจ้างมีผลงานมากก็ได้รับค่าตอบแทนสูง ถ้าลูกจ้างมีผลงานน้อยก็ได้รับค่าตอบแทนต่ำ รายงานการสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทย และกรมแรงงานชี้ให้เห็นว่าการกำหนดและการจ่ายค่าจ้างประเภทนี้นิยมทำกันในภูมิภาคมากกว่าในเขตมหานคร และในกิจการขนาดเล็กมากกว่ากิจการขนาดใหญ่ การจ่ายค่าจ้างประเภทนี้มีการปฏิบัติในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีกระบวนการผลิตที่แยกกันได้ง่าย เช่น ผลิตภัณฑอาหาร ผลิตภัณฑไม้และเครื่องตกแต่งบ้าน และ ตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจ่ายอัตราค่าจ้างประเภทนี้ยังมีการปฏิบัติกันน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ การจ่ายค่า

จ้าง 2 ประเภทแรก

2.3.2 อัตราค่าจ้าง

รายได้จากค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันในลักษณะต่างๆ ในปี พ.ศ. 2529 ลูกจ้างทุกประเภทในสาขาอุตสาหกรรมในประเทศ มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 2,632 บาทต่อเดือน (ดูตารางที่ 2.8) แต่ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันตามภาคและตามประเภทของลูกจ้าง โดยลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตมหานครและในเขตภาคกลางได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างในภาคอื่นๆ ลูกจ้างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด ถ้าจะพิจารณาตามประเภทลูกจ้าง ข้อมูลจากการสำรวจค่าจ้างของกรมแรงงานและธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งแสดงในตารางที่ 2.9 ได้ชี้ให้เห็นว่าในสาขาอุตสาหกรรม ลูกจ้างประจำรายเดือนได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินสูงกว่าลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานเหมา โดยเฉลี่ยทั้งประเทศ ลูกจ้างประจำรายเดือนในอุตสาหกรรม มีรายได้จากค่าจ้างประมาณ 3,596 บาทต่อเดือน ส่วนลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานเหมา มีรายได้จากค่าจ้างประมาณเดือนละ 1,982 บาท และ 1,709 บาท ตามลำดับ หรือคิดเป็นร้อยละ 55.1 และร้อยละ 47.5 ของลูกจ้างประจำรายเดือน ข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยตามประเภทลูกจ้างได้ชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างประจำรายเดือนนอกจากจะมีงานมั่นคงแล้ว ยังได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างประเภทอื่น ตรงกันข้ามลูกจ้างชั่วคราวนอกจากงานจะขาดเสถียรภาพแล้ว ค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับยังอยู่ในระดับต่ำ

แม้ว่า ค่าจ้างเฉลี่ยที่แสดงในตารางที่ 2.8 และ 2.9 จะเป็นค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทุกระดับฝีมือ (ทั้งแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ) แต่หากจะเปรียบเทียบกับรายได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คาดว่าลูกจ้างไร้ฝีมือจะได้รับคือ ประมาณ 1,586 บาทต่อเดือนแล้ว ลูกจ้างแรงงานรายวันในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ซึ่งเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรม ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ และถ้าพิจารณารายได้เฉลี่ยของลูกจ้างรายวัน ก็จะพบว่าลูกจ้างรายวันในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ มีรายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าหากจะใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือเป็นเกณฑ์ ก็อาจกล่าวได้ว่า ลูกจ้างรายวันในกิจการอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างในเขตมหานคร ในภาคกลาง และภาคใต้ มีรายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

หากจะพิจารณาจากค่าใช้จ่ายของครัวเรือนเฉลี่ยต่อหัวเป็นเกณฑ์ การสำรวจรายได้และรายจ่ายของครัวเรือนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้รายงานไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2529 ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนเฉลี่ยต่อหัว ในเขตเทศบาลในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงถึง

21,531 บาท และ 18,006 บาทต่อปี ตามลำดับ (Grandstaff, Somluckrat, 1990: ตารางที่ 4.12) ถ้าหากลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นลูกจ้างรายวัน มีรายได้จากค่าจ้างเพียงแหล่งเดียวและอาศัยอยู่ในเมือง ลูกจ้างที่มีลักษณะดังกล่าว จะมีรายได้จากค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย หากค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาคดังกล่าวนี้ ก็ไม่สามารถอยู่ได้อย่างปกติโดยอาศัยเกณฑ์ดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างอุตสาหกรรมในภาคเหนือ และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำ

2.3.3 รายได้

นอกจากรายได้จากค่าจ้างปกติแล้ว ลูกจ้างบางคนมีรายได้จากเงินค่าล่วงเวลา เงินรางวัล เงินโบนัสประจำปี และเงินช่วยเหลือในรูปของสวัสดิการ ซึ่งทำให้รายได้ทั้งหมดจากการทำงานสูงกว่ารายได้จากค่าจ้างปกติ ถ้าจะพิจารณาจากค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2529 ลูกจ้างประจำรายได้เดือนมีรายได้จากการทำงานทั้งหมดสูงกว่ารายได้จากค่าจ้างประมาณร้อยละ 23.7 ในลักษณะเดียวกัน ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานเหมามีรายได้จากการทำงานทั้งหมด สูงกว่ารายได้จากค่าจ้างประมาณร้อยละ 20.9 และร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

โครงสร้างของรายได้ทั้งหมดจากการทำงานของลูกจ้างในสาขาอุตสาหกรรม มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับโครงสร้างของค่าจ้าง กล่าวคือรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันไปตามภาค ตามประเภท และลักษณะของลูกจ้าง โดยลูกจ้างในเขตมหานครมีรายได้สูงกว่าลูกจ้างในภาคอื่นๆ ลูกจ้างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุด และถ้าพิจารณาตามประเภทลูกจ้าง ลูกจ้างประจำรายได้เดือนมีรายได้สูงสุด รองลงมาคือ ลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานเหม่า ลูกจ้างรายวันในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุด คือมีรายได้เฉลี่ย 1,650 บาท และ 1,690 บาทต่อเดือน ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยดังกล่าวสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างไร้ฝีมือประมาณร้อยละ 5 ซึ่งแสดงว่า ลูกจ้างรายวันในอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ แม้จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เมื่อรวมรายได้ทุกประเภทจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างรายวันในอุตสาหกรรมมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค และรายได้เฉลี่ยดังกล่าวนี้ อยู่ในระดับใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายต่อคนในเมือง แต่สูงกว่าค่าใช้จ่ายต่อคนในเขตสุขภาพและในชนบท ในลักษณะดังกล่าวอาจตีความได้ว่า ลูกจ้างรายวันในอุตสาหกรรม ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ แม้จะได้รับค่าจ้างต่ำ แต่ก็ยังมีรายได้พอเลี้ยงชีพตนเองอยู่ได้ในเมือง โดยมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา และค่า

ตอบแทนจากการทำงานในรูปแบบอื่นๆ ที่มีได้จ่ายในลักษณะของอัตราค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างประเภทอื่น และลูกจ้างอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการครองชีพ อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปดังกล่าวนี้ ยังมีได้แยกพิจารณารายได้เฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือซึ่งปกติมักจะมีค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างทุกประเภท เรื่องนี้จะได้นำมาพิจารณาในภายหลัง

2.3.4 สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

ตามรายงานการสำรวจโครงสร้างค่าจ้างของกรมแรงงาน ร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย (1983: ตารางที่ 9.1) นอกจากค่าจ้างเป็นตัวเงินแล้ว ลูกจ้างอุตสาหกรรมยังได้รับค่าสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ (fringe-benefit) ในรูปของค่าครองชีพ อาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และเงินโบนัส แต่ค่าตอบแทนและสวัสดิการของลูกจ้างมีความแตกต่างกันไปตามภูมิภาคและขนาดของกิจการ

โดยเฉลี่ยสัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร และเงินโบนัสในเขตมหานครสูงกว่าในเขตภูมิภาค ตรงกันข้าม สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับที่พักอาศัยในเขตภูมิภาคสูงกว่าในมหานคร ส่วนการรักษาพยาบาลมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งคาดว่าเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ส่วนสวัสดิการประเภทอื่นๆ กฎหมายมิได้บังคับจึงมีความแตกต่างกันมาก แสดงให้เห็นว่าในเขตมหานครนายจ้างนิยมจ่ายค่าสวัสดิการเป็นตัวเงิน และให้สิ่งจูงใจในการทำงานโดยจ่ายค่าสวัสดิการเป็นตัวเงิน ส่วนในภูมินิคมนายจ้างนิยมให้สวัสดิการในรูปของที่พักอาศัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสถานประกอบการอยู่ห่างไกลจากชุมชน และแรงงานเป็นแรงงานอพยพ การจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อลูกจ้าง และการควบคุมคนงานของนายจ้างด้วย

การที่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมินิคมอยู่กับนายจ้าง แม้จะได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินต่ำแต่ก็สามารถทำงานอยู่ได้ การศึกษาของประติษฐ์ ชาสมบัติ และชูชีพ นิพนธ์เกี๊ (1985:84.) ได้รายงานไว้ว่า แม้ลูกจ้างในกิจการอาหาร ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าลูกจ้างในกิจการวิศวกรรม แต่ลูกจ้างในกิจการประเภทนี้สามารถออมเงินได้มีสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างในกิจการประเภทหลังสาเหตุส่วนหนึ่ง เนื่องจากลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมอาหาร ได้รับสวัสดิการในรูปที่พักอาศัยและอาหารเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมวิศวกรรม

2.4 ความแตกต่างของค่าจ้างและรายได้

ดังที่กล่าวในตอนต้นว่า ค่าจ้างในตลาดแรงงานภูมินิคมมีความแตกต่างกันในลักษณะต่างๆ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ต้องการที่จะชี้ให้เห็นว่า ค่าจ้างและรายได้ในอุตสาหกรรมภูมิภาคอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างและรายได้ในสาขาอื่นๆ นอกจากนี้ ค่าจ้างและรายได้ในสาขาอุตสาหกรรมเองยังแตกต่างกันไปตามภูมิภาค ตามประเภทลูกจ้าง และลักษณะของแรงงานด้วย

2.4.1 ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างสาขาอุตสาหกรรมและสาขาอื่น

ถ้าจะเปรียบเทียบค่าจ้างเป็นตัวเงินในสาขาอุตสาหกรรมกับค่าจ้างในสาขาอื่นๆ ข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ รายงานการสำรวจค่าจ้างของกรมแรงงาน ซึ่งแสดงในตารางที่ 2.8 และ รายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งแสดงในตารางที่ 2.10 แสดงให้เห็นว่า โดยเฉลี่ยค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรมค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างในสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ กล่าวคือมีเพียงลูกจ้าง ในสาขาเกษตรกรรม และสาขาบริการในบางพื้นที่เท่านั้น ที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาเป็นรายภาคจะพบว่าในภาคใต้ ภาคเหนือและในกรุงเทพมหานคร ค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาอุตสาหกรรมต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาเศรษฐกิจอื่นๆ ข้อมูลการสำรวจของกรมแรงงานพบว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและในปริมณฑล 5 จังหวัดรอบเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ที่ค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาอุตสาหกรรม อยู่ในระดับสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาการค้า สาขาบริการและสาขาขนส่งเพียงเล็กน้อย

ข้อมูลการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งสำรวจในฤดูฝนปี พ.ศ. 2530 ให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับรายงานการสำรวจของกรมแรงงาน กล่าวคือ ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างในอุตสาหกรรม อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในกิจการประเภทอื่นๆ ที่มีใช้การเกษตร

ถ้าหากจะเปรียบเทียบค่าจ้างในอุตสาหกรรมกับค่าจ้างในสาขาเกษตร แม้ว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในสาขาอุตสาหกรรมจะสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในสาขาเกษตร แต่ความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่าง 2 สาขาเศรษฐกิจนี้ มีน้อยต่างกันตามภาคตามพื้นที่เมืองและนอกเมือง โดยทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ซึ่งเป็นภาคที่มีแรงงานเกษตรมีเป็นสัดส่วนสูง ค่าจ้างในสาขาเกษตรต่ำกว่าในสาขาอุตสาหกรรมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในพื้นที่ชนบท แต่ในภาคกลางและภาคใต้ ซึ่งเป็นภาคที่แรงงานเกษตรมีเป็นสัดส่วนต่ำกว่า ความแตกต่างของค่าจ้างใน 2 สาขานี้มีน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเขตเมืองในภาคกลางและภาคใต้ ข้อมูลในตารางที่ 2.10 ไม่ได้สนับสนุนว่าค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาเกษตรต่ำกว่าค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรมเลย

นอกจากนั้น หากจะพิจารณาค่าจ้างในกิจการเกษตรกรรมบางประเภท เช่น ค่าจ้างในกิจการไร่อ้อยในภาคกลาง ซึ่งศึกษาโดย โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ และคณะ (1983) และค่าจ้างในกิจการเลี้ยงสัตว์ กิจการประมง และกิจการไร่อ้อย ซึ่งศึกษาโดยประดิษฐ์ ชาสสมบัติ และคณะ (2529) จะพบว่าค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการเกษตรประเภทดังกล่าว แทบไม่มีความแตกต่างจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในสาขาอุตสาหกรรม

2.4.2 ความแตกต่างของค่าจ้างตามประเภทอาชีพ

ค่าจ้างและการกำหนดค่าจ้างแตกต่างกันไปตามประเภทของอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือน หรือค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยค่าจ้างของผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร การจัดการ ธุรกิจ และวิชาชีพ มักจะสูงกว่าค่าจ้างของผู้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการค้า การคมนาคม งานในกระบวนการผลิต และงานเกษตรกรรม นอกจากนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างในอาชีพกลุ่มแรกมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนมากกว่าเป็นรายวัน

ตารางที่ 2.11 แสดงค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้างประจำรายเดือนในอาชีพต่างๆ ถ้าจะพิจารณาจากอัตราเงินเดือนเฉลี่ยทั่วประเทศ จะพบว่า ค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยของผู้ทำงานในอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการผลิต อาชีพเกษตรกรรม และอาชีพบริการ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ก็เป็นอัตราค่าจ้างในระดับต่ำ คิดเป็นประมาณร้อยละ 62 และ 23 ของค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและอาชีพบริหาร ตามลำดับ โดยปกติผู้ปฏิบัติงานในอาชีพเกี่ยวกับงานบริหาร การจัดการ วิชาชีพ วิชาการ และเสมียนพนักงาน มักจะเป็นผู้มีความรู้ในการศึกษาสูงกว่าผู้ทำงานในอาชีพอื่นๆ นอกจากนี้ การทำงานในอาชีพบริหารและการจัดการจะต้องมีประสบการณ์ด้วย ตรงกันข้าม ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ และการขนส่ง กระบวนการฝ่ายผลิต และเกษตรกรรมมักจะเป็นผู้มีการศึกษาต่ำ การที่อัตราค่าจ้างของคนในกลุ่มอาชีพแรกสูงกว่าอัตราค่าจ้างของคนในกลุ่มอาชีพหลัง จึงน่าจะเกี่ยวข้องกับคุณวุฒิ และประสบการณ์ของแรงงานด้วย

ในภูมิภาคแม้ว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพการบริหาร การจัดการ วิชาชีพ และเสมียนพนักงาน จะสูงกว่ากลุ่มอาชีพบริการ ขนส่ง และกรรมกรฝ่ายผลิต แต่ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้ปฏิบัติใน 2 กลุ่มใหญ่นี้ มีน้อยกว่าความแตกต่างของค่าจ้างในเขตมหานคร ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในเขตภูมิกษณัณความแตกต่างในลักษณะของแรงงานและความแตกต่างของความต้องการแรงงานในแต่ละอาชีพนั้มีน้อยกว่าในเขตมหานคร จึงมีผลให้ช่องว่างของความแตกต่างในค่าจ้างระหว่างอาชีพต่างๆ มีน้อยกว่า

ข้อมูลในตารางที่ 2.11 แสดงให้เห็นว่า แม้จะพิจารณาค่าจ้างตามประเภทอาชีพ ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในกระบวนการผลิต ซึ่งหมายถึงลูกจ้างในอุตสาหกรรม อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในอาชีพอื่นๆ นอกจากอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพบริการ

2.4.3 ความแตกต่างของค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรม

ในสาขาอุตสาหกรรมเอง ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างมีความแตกต่างกันตามภาคตามประเภทและขนาดของกิจการอุตสาหกรรม และตามประเภทและลักษณะของแรงงาน

1. ค่าจ้างแตกต่างตามภาค ไม่ว่าจะพิจารณาในลักษณะใด ข้อมูลในตารางที่ 2.8, 2.9 และ 2.10 แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างในภาคอื่นๆ ของประเทศ รองลงมาคือลูกจ้างในเขตปริมณฑล 5 จังหวัดรอบๆ กรุงเทพมหานคร นอกเขตมหานครลูกจ้างในภาคกลางได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าในภูมิภาคอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ซึ่งเป็นภาคที่มีกำลังแรงงานอยู่มาก ค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าจ้างในภาคอื่นๆ ในภาคเดียวกัน ลูกจ้างอุตสาหกรรมที่ทำงานในเมือง ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างอุตสาหกรรมที่อยู่นอกเมือง (ดูตารางที่ 2.10) ถ้าหากจะพิจารณาโครงสร้างของตลาดแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานในภาคอื่นๆ หรือเปรียบเทียบตลาดแรงงานในเมืองกับตลาดแรงงานในชนบท จะสังเกตเห็นได้ว่า ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 จังหวัด หรือในเขตเทศบาล ซึ่งมีกิจกรรมนอกการเกษตรอยู่มากและมีสัดส่วนของพนักงานนอกการเกษตรสูง อัตราค่าจ้างของลูกจ้างอุตสาหกรรมจะสูง ตรงกันข้ามตลาดแรงงานในภูมิภาคหรือในชนบท ซึ่งมีสาขาเกษตรเป็นกิจกรรมสำคัญ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างอุตสาหกรรมจะต่ำกว่า ลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าค่าจ้างในอุตสาหกรรมแตกต่างกันตามโครงสร้างและภาวะของตลาดแรงงานด้วย

2. ค่าจ้างและรายได้แตกต่างตามประเภทลูกจ้าง ข้อมูลในตารางที่ 2.9 แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างประจำรายได้เดือน มีรายได้จากค่าจ้างสูงกว่ารายได้ของลูกจ้างรายวันและลูกจ้างงานเหมา ความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยในลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกภาคของประเทศ ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างรายวันสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างงานเหมา แต่ความแตกต่างมีน้อยกว่า นอกจากนั้น ในภาคกลาง เช่น ในปริมณฑล 5 จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในภาคใต้ ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรายวันมิได้สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างงานเหมา ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะของงานเหมาบางประเภทต้องใช้ความชำนาญพิเศษ เช่นค่าจ้างทอผ้าไหมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ช่างทอผ้าไหมที่มีฝีมือดีมักได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น (Charsombut, 1983)

3. ค่าจ้างแตกต่างกันตามขนาดของกิจการ โดยทั่วไป ค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม รายงานการสำรวจค่าจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทย และกรมแรงงาน (1983: ตารางที่ 6.1) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อมซึ่งมีคนทำงานต่ำกว่า 50 คน และในกิจการขนาดกลางซึ่งมีคนทำงาน 50 ถึง 299 คน มีค่าจ้างเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86 และร้อยละ 92 ของค่าจ้างเฉลี่ยในกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งมีคนทำงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป ความแตกต่างของค่าจ้างตามขนาดของกิจการเกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันทั้งในเขตมหานครและในภูมิภาค ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ในกิจการขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสาขาเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทุกประเภท จะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในสาขาเศรษฐกิจที่เป็นทางการ (formal sector)

4. ค่าจ้างแตกต่างกันตามเพศ โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิง ข้อมูลในตารางที่ 2.10 แสดงให้เห็นว่า ในอุตสาหกรรมลูกจ้างชายทั้งในเมืองและนอกเมือง ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานหญิง โดยเฉลี่ยลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างประมาณร้อยละ 72 ของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชาย การที่อัตราค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานหญิง อาจเนื่องจากลักษณะของงานในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

2.5 ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้างที่พิจารณาในตอนต้นเป็นค่าจ้างของลูกจ้างทุกระดับฝีมือ โดยทั่วไป ลูกจ้างมีฝีมือหรือมีประสบการณ์ มักได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างไร้ฝีมือ การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะได้พิจารณาอัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแรงงานที่มีอยู่มาก นอกจากนั้นจะได้พิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดขึ้นจากการแทรกแซงในตลาดแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือในที่นี้ หมายถึงลูกจ้างในอุตสาหกรรมซึ่งมีคุณวุฒิและประสบการณ์ต่ำ ส่วนใหญ่แล้วเป็นแรงงานที่มีคุณวุฒิในระดับประถมศึกษา ไม่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม หรือมีประสบการณ์แต่ไม่มาก และส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานที่มาจากสาขายานเกษตรกรรม

2.5.1 อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในสาขาอุตสาหกรรม มีความแตกต่างกันตามภาค และประเภทของลูกจ้าง กล่าวคืออัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในเขตกรุงเทพมหานครจะสูงกว่าในภูมิภาค และในภาคกลางจะสูงกว่าในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความแตกต่าง

ต่างของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือมีลักษณะเดียวกันกับความแตกต่างของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานทุกประเภทที่ได้อธิบายไว้แล้วในตอนต้น

ข้อมูลในตารางที่ 2.12 แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2529 ค่าจ้างเป็นตัวเงินรายวันของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม เฉลี่ยได้ 73 บาทในภาคกลาง 68 บาทในภาคใต้ 56 บาท และ 57 บาทในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือคิดเป็นร้อยละ 86.9 ร้อยละ 81.0 ร้อยละ 66.7 และร้อยละ 67.9 ของอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประเภทเดียวกันในอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร แต่ถ้าพิจารณาจากค่าจ้างที่แท้จริง คืออัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินปรับด้วยดัชนีค่าครองชีพ ก็จะพบความแตกต่างของอัตราค่าจ้างในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ในภูมิภาคอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในภาคกลางจะสูงสุด รองลงมาคือภาคใต้ และต่ำสุดคือภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแท้จริงระหว่างอุตสาหกรรมภูมิภาคและอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีน้อยกว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงิน กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือ ในภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ 93.4 ร้อยละ 87.1 ร้อยละ 72.1 และร้อยละ 71.8 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือ ไม่ได้มีความแตกต่างกันมากมาย

อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมแตกต่างตามประเภทลูกจ้าง การสำรวจค่าจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยร่วมกับกรมแรงงาน (1983: ตารางที่ 2.6) ซึ่งได้แจกแจงค่าจ้างของลูกจ้างไร้ฝีมือตามประเภทลูกจ้าง ได้รายงานว่า ในปี พ.ศ. 2526 ลูกจ้างไร้ฝีมือประจำรายเดือนได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างประเภทอื่นๆ โดยเฉลี่ยทั่วประเทศ ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทประจำรายเดือน มีรายได้จากค่าจ้างเฉลี่ย 1,837 บาท ในขณะที่ลูกจ้างประจำรายวันมีรายได้เฉลี่ย 1,602 บาทต่อเดือน ลูกจ้างชั่วคราวมีรายได้เฉลี่ย 1,466 บาทต่อเดือน และลูกจ้างงานเหมามีรายได้ 1,643 บาทต่อเดือน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในภาคเหนือลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือประเภทลูกจ้างชั่วคราวมีรายได้ต่ำสุด คือมีรายได้จากค่าจ้างประมาณ 1,360 บาทต่อเดือน

ถ้าจะเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม กับค่าใช้จ่ายต่อคนในเมือง ในปี พ.ศ. 2529 ลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่อาศัยอยู่ในเมืองในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่ำกว่าค่าใช้จ่ายต่อหัว โดยลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้คิดเป็นร้อยละ 81.1 ร้อยละ 98.8 ของค่าใช้จ่ายต่อหัว ตามลำดับ ส่วนในภาคกลางและภาคใต้ ลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือมีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่ายต่อหัว อย่างไรก็ดี หากพิจารณาในรายละเอียดตามประเภทของลูกจ้าง การสำรวจค่าจ้างของกรมแรงงาน และธนาคารแห่งประเทศไทย ได้รายงานให้เห็นว่าค่าจ้างเฉลี่ย

ของลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือประเภทลูกจ้างประจำรายเดือนเท่านั้น ที่สูงกว่าระดับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัว ลูกจ้างไร้ฝีมือประเภทอื่นๆ ที่ทำงานอุตสาหกรรมในทุกภูมิภาค มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนในเมือง ซึ่งแสดงว่า หากลูกจ้างไร้ฝีมือที่อาศัยอยู่ในเมือง มีรายได้จากค่าจ้างแรงงานเพียงแหล่งเดียว พวกเขาจะทำงานและเลี้ยงชีพด้วยความลำบาก

2.5.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นการแทรกแซงตลาดแรงงานอย่างหนึ่ง โดยใช้กฎหมายรัฐบาลให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยไตรภาคี คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เป็นองค์กรทำหน้าที่พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยประกาศใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดมีความแตกต่างกันไปตามท้องที่ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานครสูงกว่าในเขตภูมิภาค ปกติการกำหนดและการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะค่าครองชีพ การลงทุน กำไรของกิจการ ตลอดจนภาวะทางสังคมและการเมือง

ในระหว่างปี พ.ศ. 2520-2526 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เกิดขึ้นติดต่อกันทุกปีอันเนื่องจากสภาวะเงินเฟ้อได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับค่าจ้างของลูกจ้างยังอยู่ในระดับต่ำ จึงมีการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างบ่อยครั้ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2527-2532 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 4 ครั้ง โดยบางปีไม่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะถดถอยของเศรษฐกิจในช่วงดังกล่าว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานครได้เพิ่มจากวันละ 28 บาท ในปี พ.ศ. 2520 เป็นวันละ 66 บาท ในปี พ.ศ. 2526 วันละ 70 บาท ในปี พ.ศ. 2529 และ 78 บาท ในปี 2532 ในภูมิภาค อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานคร เช่น ในปี พ.ศ. 2525 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค คือ วันละ 52 บาท และเพิ่มเป็นวันละ 65 บาท ในปี พ.ศ. 2532 แต่ในจังหวัดที่มีลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรมอยู่มาก อันได้แก่ จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่ จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าจังหวัดอื่นๆ แต่ละครั้งที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานคร ก็จะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาคด้วย ซึ่งเป็นผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวเงินสูงขึ้นในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานคร

ข้อมูลในตารางที่ 2.12 แสดงให้เห็นว่า ในเขตมหานคร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวเงินสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงจะพบว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงระหว่างในเขตมหานครและเขตภูมินั้น มี

น้อยกว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงิน เช่น ในปี พ.ศ. 2529 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงเฉลี่ยในภูมิภาคคิดเป็นประมาณร้อยละ 90 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในเขตมหานคร ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวเงินเฉลี่ยในภูมิภาคคิดเป็นประมาณร้อยละ 84 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานคร ในจังหวัดที่ประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวเงินในอัตราเดียวกันกับในเขตมหานคร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงจะอยู่ในระดับเดียวกัน หรือสูงกว่าในเขตมหานคร ข้อมูลดังกล่าว แสดงว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในภูมิภาค และในเขตมหานครมีความแตกต่างกันน้อยมาก

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ก่อนปี พ.ศ. 2524 ทั้ง 2 ภาคนี้ มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคอื่นๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา จังหวัดต่างๆ ใน 2 ภาคนี้ (ยกเว้นจังหวัดที่ลูกจ้างมีอุตสาหกรรมอยู่มาก) มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับเดียวกันกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคกลางและในภาคใต้ เนื่องจากในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีกำลังแรงงานอยู่มาก และประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำกว่าในภาคอื่นๆ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะดังกล่าวจึงไม่น่าเหมาะสมกับภาวะตลาดแรงงานในแต่ละภาค

2.5.3 ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตลาดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ 2.13 แสดงสัดส่วนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ออัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ยที่ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมได้รับ แม้ข้อมูลจะขาดความต่อเนื่องไปบ้าง แต่ข้อมูลในตารางนี้ให้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ ในเขตมหานคร ในภาคกลาง และในภาคใต้ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ยที่ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมได้รับ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับดังกล่าว จึงไม่น่ากระทบกระเทือนต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมใน 3 ภาคนี้ ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการอุตสาหกรรมใน 3 ภาคนี้ จ่ายค่าจ้างเฉลี่ยแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว ดังนั้น จึงไม่ใช่เป็นเรื่องแปลกที่การสำรวจค่าจ้างของกรมแรงงานร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย ได้รายงานว่า ใน 3 ภาคนี้ ลูกจ้างไร้ฝีมือที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น มีเพียงสัดส่วนน้อย

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่วนกลาง มีระดับสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ยที่ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมได้รับในภาคเหนือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาดมาตลอด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตลาดเคลื่อนไหวขึ้นลงระหว่างปี แต่ในปี พ.ศ. 2528 และ 2529 เห็นได้ชัด

ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาด เนื่องจากอัตราค่าจ้างตลาดเป็นอัตราที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีอัตราเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นจึงผันกับกลไกของตลาด และอาจเป็นภาระกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบางราย หรืออย่างน้อยก็ทำให้ผู้ประกอบการบางรายลังเลใจที่จะปฏิบัติตาม ดังจะเห็นได้ว่า ใน 2 ภาคนี้ มีลูกจ้างไร้ฝีมือเป็นสัดส่วนสูงที่ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ธนาคารแห่งประเทศไทยและกรมแรงงาน, 1983)

2.5.4 แนวโน้มของอัตราค่าจ้าง

ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือ ทั้งในรูปของอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินและอัตราค่าจ้างแท้จริง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกภาคของประเทศ (ดูตารางที่ 2.14) ถ้าพิจารณาจากค่าจ้างตลาดที่เป็นตัวเงิน ในระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง 2529 อัตราค่าจ้างตลาดของลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมในภาคกลางเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 12.8 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่มสูงกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นทุกภาค ที่เหลือมีอัตราการเพิ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ถ้าจะพิจารณาจากค่าจ้างแท้จริง ค่าจ้างในภาคกลางก็มีอัตราการเพิ่มสูงกว่าอัตราการเพิ่มของทุกภาคเช่นกัน คือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.3 ต่อปี ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ค่าจ้างแท้จริงมีอัตราการเพิ่มที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในเขตมหานครค่าจ้างแท้จริงเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำสุดคือร้อยละ 2.15

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่ค่าจ้างตลาดเฉลี่ยได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ใกล้เคียงกันในทุกภาคของประเทศ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำในภาคอื่นๆ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินใน 2 ภาคนี้ สูงขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 12.1 ต่อปี แต่ในขณะที่เดียวกันค่าจ้างตลาดเฉลี่ยสูงขึ้นประมาณร้อยละ 11 ต่อปี ซึ่งมีผลทำให้สัดส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำต่ออัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ยในทั้ง 2 ภาคนี้ได้เพิ่มขึ้น (ดูตารางที่ 2.13) ตรงกันข้าม ในเขตภาคกลางและเขตมหานคร แม้ว่าค่าจ้างตลาดเฉลี่ยได้เพิ่มในอัตราสูง แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เพิ่มขึ้นในอัตราต่ำสุด ซึ่งมีผลทำให้สัดส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำต่ออัตราค่าจ้างตลาดเฉลี่ยในเขตมหานครและเขตภาคกลางลดลงอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานครและในภาคกลาง ได้กำหนดให้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้ากว่าที่ควรจะเป็น แต่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเร็วกว่าที่ควรจะเป็น รายละเอียดของความลำเอียงในนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำได้เสนอในรายงานการศึกษาของเจษฎา โลห่อุนจิตร (1989)

ในภาคเหนือและในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เพิ่มขึ้นใน

อัตราเฉลี่ยเร็วกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างตลาด ที่ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมได้รับแล้ว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 3 ภาคนี้ ยังเพิ่มเร็วกว่าอัตราการเพิ่มของมูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมภูมิภาคต่อหัว ซึ่งอาจใช้เป็นเครื่องชี้ถึงการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมได้อย่างหยาบๆ ข้อมูลในตารางที่ 2.15 แสดงให้เห็นว่า ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยได้เพิ่มขึ้นทุกปีนั้น มูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อหัวในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชื่นๆ ลงๆ ไม่แน่นอน ในช่วงปี พ.ศ. 2524 ถึง 2530 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเพียงปี พ.ศ. 2527 เท่านั้น ที่มูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อหัวได้เพิ่มขึ้น และในภาคเหนือมีเพียงปี พ.ศ. 2526 และ 2527 เท่านั้นที่มีอัตราการเพิ่ม สถานการณ์ดังกล่าว ค่อนข้างจะแตกต่างจากการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมในเขตมหานครและในเขตภาคกลาง ในสภาวะดังกล่าว การกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มในอัตราสูงกว่าการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตมหานคร และภูมิภาคอื่นๆ จึงดูจะเป็นการแทรกแซงตลาดแรงงานที่ไม่เหมาะสม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอยู่ในระดับต่ำ แต่การแทรกแซงตลาดแรงงานไร้ฝีมือด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากส่วนกลางนั้น ดูจะเป็นการดำเนินการที่ไม่เหมาะสมกับภาวะความเป็นจริงของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำใน 2 ภาคนี้ บิดเบือนจากความเป็นจริง และสูงกว่าที่ควรจะเป็น

2.6 อิทธิพลของอุปทานและอุปสงค์แรงงานต่ออัตราค่าจ้าง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับโครงสร้างของค่าจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค อาจสรุปได้เป็น 2 ประเด็นหลักๆ คือ ประเด็นแรก อัตราค่าจ้างของแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนืออยู่ในระดับต่ำ แต่อัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันไปตามประเภทอุตสาหกรรม อาชีพ เพศ และภูมิภาค ประเด็นที่สอง อัตราค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยในเขตมหานครสูงกว่าอัตราค่าจ้างแท้จริงเฉลี่ยในภูมิภาคเพียงเล็กน้อย แต่ก็มีอัตราการเพิ่มต่ำกว่าในทุกภาค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ มีอัตราค่าจ้างตลาดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยต่ำกว่าในภาคอื่น แต่อัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างใน 2 ภาคนี้ ได้เพิ่มขึ้นเร็วกว่าอัตราค่าจ้างในภาคอื่นๆ โครงสร้างของค่าจ้าง และการเคลื่อนไหวของอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค สามารถอธิบายด้วยปัจจัยอุปทานและอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรม

2.6.1 อุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงานในความหมายของกำลังแรงงาน หมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีความประสงค์ที่จะทำงานและสามารถทำงานได้ ไม่ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีงานทำหรือไม่มีงานทำ ตามรายงานการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2530 กำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศไทยมี 29.55 ล้านคน เป็นชายร้อยละ 53.5 และเป็นหญิงร้อยละ 46.5 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา กำลังแรงงานของประเทศได้เพิ่มอย่างต่อเนื่องหลายปีในอัตราที่สูงประมาณร้อยละ 2.5 ถึง 3.0 ต่อปี โดยในแต่ละปีจะมีกำลังแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณปีละ 8 แสนคน Squire (1981) ได้อธิบายไว้ว่า กำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศกำลังพัฒนานั้น จะมีผลทำให้อัตราค่าจ้างในสาขาอุตสาหกรรม และ สาขาที่เป็นทางการอื่นๆ ขยายตัวในอัตราที่ช้า ดังนั้น จึงคาดได้ว่า การที่กำลังแรงงานของประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงเป็นระยะเวลานานติดต่อกันนั้น จะมีผลทำให้อัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำและเพิ่มขึ้นช้า

ถึงแม้ว่าอัตราการเพิ่มของประชากรได้เริ่มลดลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ช่วงต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (2524-2529) แต่กำลังแรงงานของประเทศยังคงเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงต่อไปอีกหลายปี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประมาณว่ากำลังแรงงานของประเทศจะเพิ่มจาก 27.8 ล้านคนในปี พ.ศ.2529 เป็น 38.4 ล้านคนในปี พ.ศ.2544 (สศช. 2531) นอกจากนี้ เป็นที่คาดว่ากำลังแรงงานจำนวนมากจะเคลื่อนย้ายออกจากสาขาการเกษตร เข้าสู่การผลิตในสาขาอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เข้าสู่สาขาอุตสาหกรรม

ในประเด็นที่เกี่ยวกับความแตกต่างของอัตราค่าจ้างตามภาคนั้น ข้อมูลในตารางที่ 2.15 แสดงให้เห็นว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ มีกำลังแรงงานอยู่มากและมีอัตราการเพิ่มสูง นอกจากนั้น กำลังแรงงานใน 2 ภาคนี้ ได้เผชิญกับปัญหาการว่างงานที่รุนแรงในลักษณะต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น ในสภาวะเช่นนี้อาจเรียกได้ว่า ใน 2 ภาคนี้มีปัญหาแรงงานส่วนเกิน (excess supply of labor) สภาวะดังกล่าวย่อมกดดันอัตราค่าจ้างของแรงงานไว้ให้มีอยู่ในระดับต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะอัตราค่าจ้างที่ต่ำใน 2 ภาคนี้ ส่วนในเขตกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคใต้ มีจำนวนและสัดส่วนของกำลังแรงงานในแต่ละตลาดต่ำกว่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ และมีอัตราการว่างงานของแรงงานอยู่ในระดับต่ำด้วย สภาวะดังกล่าวก็สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างที่สูงในภาคเหล่านี้

2.6.2 การอพยพแรงงาน

การอพยพของประชากรและแรงงานเป็นการปรับตัวอย่างหนึ่งของตลาดแรงงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อกำลังแรงงานและอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานแห่งใดแห่งหนึ่งได้ ในประเทศไทย ปรากฏการณ์ของการโยกย้าย หรืออพยพแรงงานสามารถสังเกตเห็นได้ในหลายรูปแบบ ที่สำคัญคือการอพยพแรงงานระหว่างภาคและจังหวัด การอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง การเดินทางไปรับจ้างทำงานในต่างประเทศ การอพยพแรงงานตามฤดูกาล และการอพยพย้ายถิ่นถาวร เป็นต้น

ตามรายงานของสำมะโนประชากร ปี พ.ศ. 2513 ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2513 มีประชากรโยกย้ายถิ่นเป็นจำนวน 4.3 แสนคน ในช่วงดังกล่าวแม้มีการโยกย้ายเข้าและออกในทุกจังหวัดและทุกภาคของประเทศ แต่มีเพียงท้องที่กรุงเทพฯ-ธนบุรี เท่านั้นที่มียอดผู้อพยพเข้าสู่สุทธิ (จำนวนผู้อพยพเข้ามากกว่าผู้อพยพออก) ในภาคอื่นๆ มียอดผู้อพยพออกสุทธิทั้งสิ้น โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนผู้อพยพออกสุทธิถึง 47,600 คน และการสำรวจสำมะโนประชากรปี พ.ศ. 2523 ได้พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2518-2523 มีประชากรโยกย้ายถิ่นทั้งหมด 1.57 ล้านคน แต่มีเพียงเขตมหานครเท่านั้นที่มีจำนวนผู้อพยพเข้าสู่สุทธิ (266,531 คน) ส่วนภาคอื่นๆ มีจำนวนผู้อพยพออกสุทธิ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประชากรอพยพออกสุทธิมากที่สุดถึง 196,522 คน ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2528 กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2531, ตารางที่ 6.1) ได้ประมาณว่าในเขตมหานครมีประชากรอพยพเข้าสู่สุทธิถึง 3.23 แสนคน แต่ในช่วงเวลาเดียวกันมีประชากรอพยพออกสุทธิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นจำนวน 2.36 แสนคน จากภาคเหนือ 1.9 หมื่นคน และภาคใต้ประมาณ 9 พันคน ส่วนภาคกลางตอนกลางและภาคตะวันตกมีประชากรอพยพออกสุทธิเช่นกัน ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประชากรและกำลังแรงงานได้หลั่งไหลเข้าสู่เขตมหานคร ซึ่งมีผลทำให้ประชากรและกำลังแรงงานในเขตมหานครเพิ่มในอัตราที่สูง สถานการณ์เช่นนี้ จึงคาดได้ว่า กำลังแรงงานจำนวนมากที่อพยพเข้าสู่เขตมหานคร จะมีผลกระทบทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในภาคนี้เพิ่มขึ้นในอัตราต่ำได้

รายงานการศึกษาหลายแหล่ง (United Nations, 1988; K. Panpiemras and S. Krusuansombat, ไม่ระบุปีพิมพ์; ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ, 2518, และดิเรก ปัทมสิริ, 2532) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อการอพยพแรงงานในประเทศไทย แม้จะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการอพยพแรงงาน ปัจจัยที่น่าสนใจมากที่สุดคือ โอกาสในการหางานทำและรายได้ของผู้อพยพ จากรูปแบบของการอพยพจากชนบทที่แห้งแล้งหรือขาดแคลนที่ดินทำกิน ไปสู่ชนบทที่ยังมีพื้นที่ใหม่ๆ เพื่อการเกษตร หรือการอพยพจาก

ชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาการว่างงานและความยากจนไปสู่เขตมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีงานและรายได้ดี ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า โอกาสในการทำงานและหารายได้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการอพยพแรงงาน จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ก็พบว่าร้อยละ 47 ของผู้อพยพทั้งหมดเข้าสู่เขตมหานครในปี พ.ศ. 2524 และ 2525 นั้น เป็นผู้อพยพเพื่อหางานทำในช่วงว่างเว้นจากการเกษตร และอีกร้อยละ 20 เป็นผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนงาน ที่เหลืออีก 1 ใน 3 เป็นผู้อพยพโยกย้ายเพราะสาเหตุอื่นๆ (United Nations, 1988: 34)

ผู้อพยพเข้าสู่เมือง ส่วนใหญ่เป็นคนหนุ่มสาวซึ่งเป็นผู้อยู่ในวัยที่มีร่างกายเข้มแข็ง การที่ประชากรเป็นจำนวนมากได้ไหลทะลักเข้าสู่เขตมหานครทำให้ประชากรและกำลังแรงงานในเขตนี้ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง เช่นในช่วงปี พ.ศ. 2513-2523 ข้อมูลสามะโนประชากรและครัวเรือนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้รายงานว่าการประชากรในเขตมหานครได้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 6.3 ต่อปี การที่กำลังแรงงานในเขตมหานครได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงนี้เอง น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลทำให้อัตราค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือ ในเขตมหานครลดลงอย่างสังเกตเห็นได้ชัดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2525 (ดูตารางที่ 2.12) ปรากฏการณ์ในลักษณะดังกล่าวสามารถพบเห็นได้ในหลายประเทศ เช่น ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี การที่แรงงานจำนวนมากอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง ทำให้มีแรงงานราคาถูกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการขยายตัวของอุตสาหกรรมในระยะเริ่มแรกของประเทศเกาหลี (United Nations, 1980:94) ในหลายประเทศในทวีปอาฟริกา Oberai (1988: 17) ได้รายงานว่าในช่วงปี พ.ศ. 2513-2528 กำลังแรงงานเป็นจำนวนมากได้ไหลเข้าสู่เมือง และเป็นผลให้อัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลง

ในระยะหลังๆ นี้ อัตราค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมในเขตมหานคร และในภาคกลางได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่ง อาจเนื่องมาจากคุณภาพและผลผลิตภาพของแรงงานได้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะแรงงานอพยพมักเป็นแรงงานที่มีคุณภาพมากกว่าแรงงานท้องถิ่น ถ้าจะพิจารณาจากประสบการณ์ของประเทศ ญี่ปุ่น เกาหลี และได้หวัน Harry Oshima (1983: 595) ได้อธิบายว่า แรงงานที่อพยพเข้าสู่ในเมืองนั้น นอกจากจะเป็นคนในวัยหนุ่มสาวแล้ว ยังเป็นผู้มีการศึกษาเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าแรงงานที่ไม่มีการอพยพ แรงงานอพยพเหล่านี้ส่วนหนึ่งได้เข้าทำงานในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผลให้ผลผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในอุตสาหกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงเป็นไปได้เช่นกันว่า การที่อัตราค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมได้มีแนวโน้มสูงขึ้นบ้างในระยะหลังๆ นี้ ส่วนหนึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น รายละเอียดของเรื่องนี้จะทำการศึกษาต่อไป

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ แม้จะมีแรงงานอพยพออกมากกว่าแรงงานอพยพเข้า แต่การอพยพออกของแรงงานจากสองภาคนี้ ดูเหมือนจะมีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างท้องถิ่นน้อยมาก ดังจะสังเกตเห็นว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือใน 2 ภาคนี้ ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในภาคอื่นๆ ทั้งนี้เพราะ ใน 2 ภาคนี้ มีแรงงานส่วนเกินอยู่มาก ส่วนในภาคกลาง และภาคใต้ หากการอพยพออกสุทธิยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ก็คาดว่าจะมีความลำบากในการหาแรงงานจะเพิ่มขึ้น และอัตราค่าจ้างก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย ในระยะยาวปัญหาในลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นในภาคเหนือก่อนที่จะเกิดขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพราะแรงงานในภาคเหนือมีน้อยกว่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนั้นอัตราการเกิดของประชากรในภาคเหนือ ได้ลดลงและอยู่ในระดับต่ำมาเป็นเวลาหลายปี

2.6.3 ระดับการศึกษาของแรงงานในอุตสาหกรรม

อุปทานของแรงงาน นอกจากจะพิจารณาจากด้านปริมาณแล้ว อาจพิจารณาจากด้านคุณภาพของกำลังแรงงานก็ได้ ตารางที่ 2.16 ได้แสดงให้เห็นสัดส่วนของผู้มีงานในอุตสาหกรรมตามระดับการศึกษา ในปี พ.ศ. 2530 ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมในประเทศไทย ประมาณร้อยละ 78.6 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิในระดับมัธยมศึกษา มีเพียงร้อยละ 13.4 ของผู้มีงานในทำอุตสาหกรรมทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมทั้งในเอเชียและในภูมิภาคอื่นๆ ของโลก

ถ้าเปรียบเทียบระหว่างเขตมหานครและเขตภูมิภาค ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมภูมิภาค มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเขตมหานคร กล่าวคือ ร้อยละ 83.6 ของผู้ทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เปรียบเทียบกับร้อยละ 65.3 ของผู้ทำงานในเขตมหานคร มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า และร้อยละ 16.4 ของผู้ทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เปรียบเทียบกับร้อยละ 34.6 ของผู้มีงานทำในเขตมหานคร มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่า ความแตกต่างของคุณวุฒิด้านการศึกษาของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตภูมิภาคและอุตสาหกรรมในเขตมหานคร สอดคล้องกับความแตกต่างของระดับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างอุตสาหกรรมใน 2 ภาคนี้ ในลักษณะเช่นนี้ เป็นที่คาดได้ว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของแรงงาน

2.6.4 อุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีผลให้อัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมอยู่ใน

ระดับต่ำและเพิ่มซ้ำ ดังที่กล่าวแล้วว่าอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นสาขาเศรษฐกิจเล็กในตลาดภูมิภาค ที่ความต้องการแรงงานและการจ้างงานยังอยู่ในระดับต่ำ แต่แรงงานไร้ฝีมือในภูมิภาคมีอยู่เป็นจำนวนมากดังกล่าแล้ว สภาวะเช่นนี้เองที่ทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้น ความไม่มีเสถียรภาพของอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ก็มีผลทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมืออยู่ในระดับต่ำ เช่น การผลิตและความต้องการแรงงานตามฤดูกาลของอุตสาหกรรมภูมิภาค ทำให้การว่าจ้างแรงงานมีลักษณะเป็นการจ้างงานประเภทลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างรายวัน ซึ่งสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นรายวันได้ การจ้างงานในลักษณะนี้ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง และอาจทำให้ผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างต่ำได้

ถ้าจะพิจารณาเป็นรายภาค การกระจุกตัวของกิจการอุตสาหกรรมขนาดต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ถึงความต้องการแรงงาน และการจ้างงานในแต่ละภาค ก็มีลักษณะที่สอดคล้องกับความแตกต่างของอัตราค่าจ้างอุตสาหกรรมระหว่างภาค ตามสถิติของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมได้รายงานไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2530 มีโรงงานอุตสาหกรรม (ยกเว้นโรงสีข้าว) ที่จดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวน 44,897 แห่ง ในจำนวนนี้ ร้อยละ 59.8 อยู่ในเขตมหานคร ร้อยละ 14.9 อยู่ในภาคกลาง ร้อยละ 8.6 อยู่ในภาคเหนือ ร้อยละ 10.1 อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 6.6 อยู่ในภาคใต้ ในลักษณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมเฉลี่ยระหว่างปี พ.ศ. 2524-2530 ข้อมูลรายได้ประชาชาติของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้แสดงว่ามูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมในเขตมหานครคิดเป็นร้อยละ 74.9 ของมูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ในขณะที่มูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมในภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 13.0 ร้อยละ 5.5 ร้อยละ 4.0 และร้อยละ 2.6 ตามลำดับ การกระจุกตัวของจำนวนโรงงานและมูลค่าของผลผลิตอุตสาหกรรมในเขตมหานคร และในภาคกลาง สอดคล้องกับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของอุตสาหกรรมใน 2 ภาคนี้ กล่าวคือ มีระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าในภาคอื่นๆ ในลักษณะเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่า การผลิตและความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตมหานครและในภาคกลาง ซึ่งมีค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตและความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ นั้น มีส่วนทำให้อัตราค่าจ้างอุตสาหกรรมใน 2 ภาคนี้ อยู่ในระดับสูงกว่าในภาคอื่นๆ

ถ้าจะพิจารณาจากอัตราการเพิ่มของการจ้างและอัตราการเพิ่มของมูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมเป็นรายภาค พบว่าในภาคกลาง อัตราการเพิ่มของการจ้างงานและมูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมของภาคนี้อยู่ในระดับร้อยละ 7-8 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราดังกล่าวในภาคอื่นๆ อัตราการเพิ่มที่สูงดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือใน

ภาคนี้ ซึ่งมีอัตราการเพิ่มที่สูงกว่าในภาคอื่นๆ (ดูตารางที่ 2.14) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการขยายตัวของผลผลิตและการจ้างงานในอุตสาหกรรมในภาคกลาง ได้มีผลต่อระดับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างในภาคนี้

2.7 สรุป

ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรม เป็นตลาดเล็กๆ ในตลาดแรงงานภูมิภาค แต่ก็มีความสำคัญเป็นอันดับสามรองจากสาขาเกษตรกรรมและสาขานิติชนกรรม ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับตลาดแรงงานในสาขาเกษตรกรรมทั้งในด้านอุปทานและอุปสงค์แรงงาน โดยแรงงานส่วนหนึ่งในสาขาอุตสาหกรรมเป็นแรงงานอพยพจากสาขาเกษตรกรรม และมีผลให้แรงงานไร้ฝีมือในสาขาอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก แต่ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานอุตสาหกรรมตามฤดูกาล โดยจำนวนกำลังแรงงาน และผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมภูมิภาคจะเพิ่มสูงขึ้นในฤดูแล้งและลดลงในฤดูฝน

การทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ส่วนใหญ่เป็นการประกอบอาชีพส่วนตัวและช่วยธุรกิจครอบครัว การทำงานในฐานะลูกจ้างมักเป็นการว่าจ้างลูกจ้างประเภทรายวันและงานเหมา ซึ่งเป็นการจ้างงานที่มีเสถียรภาพต่ำ แรงงานเองมีการโยกย้ายระหว่างอุตสาหกรรมและสาขาเกษตรกรรมและโยกย้ายภายในสาขาอุตสาหกรรมเองด้วย ลักษณะดังกล่าวแสดงถึงความอิสระในการเข้าออกจากตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค

ค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างในสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาคอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ อยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในภาคอื่นๆ สาเหตุสำคัญเนื่องจากอุปทานแรงงานไร้ฝีมือมีเป็นจำนวนมาก และได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายปี ในขณะที่อุปสงค์แรงงานมีจำกัดและขยายตัวช้า อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างของลูกจ้างอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันไปตาม ภาคประเภทของลูกจ้าง อาชีพ ลักษณะของลูกจ้างคือ ระดับการศึกษาและเพศ ตลอดจนประเภทและขนาดของกิจการอุตสาหกรรม

อัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินในเขตมหานครสูงกว่าอัตราค่าจ้างในเขตภูมิภาค แต่อัตราค่าจ้างแท้จริงของแรงงานไร้ฝีมือระหว่าง 2 ตลาดนี้แตกต่างกันน้อยมาก การอพยพออกของแรงงานจากตลาดภูมิภาคเข้าสู่ตลาดมหานคร ไม่ทำให้อัตราค่าจ้างในตลาดภูมิภาคสูงขึ้น แต่มีผลทำให้อัตราค่าจ้างในตลาดมหานครเพิ่มช้ากว่าในภูมิภาคอื่นๆ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวเงินในเขตมหานครสูงกว่าในเขตภูมิภาค แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงระหว่าง 2 ตลาดนี้ มีความแตกต่าง

กันน้อยมาก แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาด ยิ่งกว่านั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 2 ภาคนี้ ได้เพิ่มขึ้นเร็วกว่าการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างตลาด และของผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค ซึ่งตีความได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 2 ภาคนี้ มีลักษณะไม่เหมาะสม

แม้ว่าผลการศึกษาจะชี้ให้เห็นว่า อัตราค่าจ้างของแรงงานในอาชีพผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการวิชาชีพ จะสูงกว่าอัตราค่าจ้างของแรงงานประเภทอื่นและอาชีพอื่นอยู่มาก แต่การศึกษานี้ในขั้นนี้ยังไม่สามารถให้ข้อสรุปเกี่ยวกับแรงงานมีฝีมือ และปัญหาของแรงงานประเภทนี้ได้ การวิเคราะห์เรื่องนี้จะต้องศึกษาให้ละเอียดในระดับย่อยลงไปอีก

ตารางที่ 2.1
กำลังแรงงานทั้งหมดและผู้มีงานทำในเขตและนอกเขตเทศบาล ปี 2530
(หน่วย: 1,000 คน)

ภูมิภาค	กำลังแรงงานรวม		ผู้มีงานทำ	
	เขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	เขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
ทั่วราชอาณาจักร	4,697 (100.00)	24,855 (100.00)	4,429 (100.00)	23,210 (100.00)
กรุงเทพมหานคร	2,872 (61.15)	-	2,701 (60.98)	-
ภาคกลาง	619 (13.18)	5,693 (22.90)	591 (13.34)	5,461 (23.53)
ภาคเหนือ	440 (9.37)	5,801 (23.34)	413 (9.32)	5,403 (23.28)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	368 (7.83)	10,264 (41.30)	344 (7.77)	9,345 (40.26)
ภาคใต้	398 (8.47)	3,097 (12.46)	380 (8.58)	3,001 (12.93)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, (รอบ 3)

สิงหาคม 2530, ตารางที่ 1.

ตารางที่ 2.2
ผู้มีงานทำ ปี 2530

(หน่วย: 1,000 คน)

สาขาเศรษฐกิจ	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	นอกเขตกรุงเทพฯ
ฤดูแล้ง (รอบ 1)			
รวมทุกสาขา	25,187 (100.0)	2,659 (100.0)	22,528 (100.0)
เกษตร	14,264 (56.6)	77 (2.9)	14,187 (63.0)
อุตสาหกรรม	2,945 (11.7)	671 (25.2)	2,274 (10.1)
การค้า	3,197 (12.7)	787 (29.6)	2,410 (10.7)
บริการ	3,147 (12.5)	767 (28.8)	2,380 (10.6)
อื่นๆ	1,634 (6.5)	357 (13.4)	1,277 (5.7)
ฤดูฝน (รอบ 3)			
รวมทุกสาขา	27,638 (100.0)	2,700 (100.0)	24,938 (100.0)
เกษตร	17,789 (64.4)	80 (3.0)	17,709 (71.0)
อุตสาหกรรม	2,438 (8.8)	688 (25.5)	1,750 (7.0)
การค้า	2,996 (10.8)	795 (29.4)	2,201 (8.8)
บริการ	2,947 (10.7)	775 (28.7)	2,172 (8.7)
อื่นๆ	1,468 (5.3)	363 (13.4)	1,106 (4.4)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร
รอบ 1 (กุมภาพันธ์) และรอบ 3 (สิงหาคม), 2530 ตารางที่ 6.

ตารางที่ 2.3
จำนวนผู้มีงานทำ สัดส่วนและอัตราการเพิ่ม ของอุตสาหกรรม (กค.-กย.) ปี 2523-2530

ปี	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง ^{1/}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
จำนวน (1,000 คน)						
2523	1,788.9	629.3	539.5	178.3	221.6	220.0
2524	1,741.8	619.3	555.7	201.9	181.1	183.3
2525	2,006.7	635.2	643.7	318.5	241.2	167.6
2526	1,842.4	668.6	577.3	248.2	192.7	155.3
2527	1,985.7	644.4	634.3	313.7	208.6	184.4
2528	2,066.7	661.9	695.0	305.2	255.5	148.7
2529	2,068.8	670.7	736.1	280.5	213.4	167.7
2530	2,437.8	687.8	881.4	353.3	241.5	273.1
สัดส่วนของทั้งหมด (%)						
2523	7.9	27.0	12.2	3.7	2.7	8.3
2524	7.1	25.6	11.3	3.7	2.0	6.7
2525	8.1	26.1	13.0	5.8	2.7	5.8
2526	7.3	26.7	11.6	4.5	2.1	5.4
2527	7.6	25.4	12.5	5.3	2.2	6.0
2528	8.0	26.0	13.2	5.3	2.8	4.9
2529	7.8	25.2	13.7	4.8	2.2	5.3
2530	8.8	25.5	14.6	6.1	2.5	8.1
อัตราการเพิ่ม (%)						
2524	-2.6	-1.6	3.0	13.2	-18.3	-16.7
2525	15.2	2.6	15.8	57.8	33.2	-8.6
2526	-8.2	5.3	-10.3	-22.1	-20.1	-7.3
2527	7.8	-3.6	9.9	26.4	8.3	18.7
2528	4.1	2.7	9.6	-2.7	22.5	-19.4
2529	0.1	1.3	5.9	-8.1	-16.5	12.8
2530	17.8	2.5	19.7	26.0	13.2	62.9
เฉลี่ย	4.9	1.3	7.7	12.9	3.2	6.1

หมายเหตุ: ^{1/}รวม 5 จังหวัดรอบๆ กรุงเทพฯ ไว้ด้วย

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั้งราชอาณาจักร, (รอบ 3) สิงหาคม 2530, ตารางที่ 1.

ตารางที่ 2.4
จำนวนคนทำงานแยกตามประเภทอาชีพ ในฤดูฝน ปี 2530
(หน่วย: 1,000 คน)

อาชีพ	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	นอกเขตกรุงเทพฯ
งานวิชาการ วิชาชีพ และ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	912 (3.3)	217 (8.0)	695 (2.8)
พนักงานบริหาร ธุรกิจ และจัดดำเนินการ	419 (1.5)	169 (6.2)	251 (1.0)
เสมียน	762 (2.8)	336 (12.4)	426 (1.7)
การค้า	2,800 (10.1)	605 (22.4)	2,195 (8.8)
เกษตรกร พนักงานเหมืองแร่ และ การขุดยหิน	17,818 (64.5)	87 (3.2)	17,732 (71.1)
ขนส่งและการคมนาคม	737 (2.7)	197 (7.3)	540 (2.2)
ช่างในกระบวนการผลิต และกรรมกร	3,194 (11.6)	746 (27.6)	2,448 (9.8)
การบริการ และการกีฬา	989 (3.6)	336 (12.5)	653 (2.6)
อื่นๆ	8 (0.0)	8 (0.3)	-
รวม	27,638 (100.0)	2,700 (100.0)	24,938 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, (รอบ 3)
สิงหาคม 2530, ตารางที่ 7.

ตารางที่ 2.5
จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำตามสภาพการทำงาน

(หน่วย: 1,000 คน)

สภาพการทำงาน	กรุงเทพฯ		นอกเขตกรุงเทพฯ	
	ทุกสาขา	อุตสาหกรรม	ทุกสาขา	อุตสาหกรรม
ฤดูแล้ง (รอบ1)				
รวม	2,660 (100.0)	671 (100.0)	22,528 (100.0)	2,274 (100.0)
นายจ้าง	99 (3.7)	47 (7.0)	264 (1.2)	61 (2.7)
ลูกจ้างรัฐบาล	421 (15.8)	13 (1.9)	1576 (7.0)	42 (1.8)
ลูกจ้างเอกชน	1,380 (51.9)	511 (76.2)	5,004 (22.2)	1,164 (51.2)
ทำงานส่วนตัว	494 (18.6)	61 (9.2)	8,314 (36.9)	666 (29.3)
ช่วยธุรกิจของครอบครัว	266 (10.0)	39 (5.8)	7,371 (32.7)	341 (15.0)
ฤดูฝน (รอบ3)				
รวม	2,700 (100.0)	687 (100.0)	24,938 (100.0)	1,750 (100.0)
นายจ้าง	117 (4.3)	45 (6.6)	247 (1.0)	36 (2.1)
ลูกจ้างรัฐบาล	427 (15.8)	16 (2.3)	1,506 (6.0)	32 (1.8)
ลูกจ้างเอกชน	1,423 (52.7)	536 (77.9)	4,324 (17.3)	1,053 (60.2)
ทำงานส่วนตัว	475 (17.6)	54 (7.8)	8,183 (32.8)	417 (23.8)
ช่วยธุรกิจของครอบครัว	258 (9.6)	37 (5.4)	10,680 (42.8)	213 (12.2)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, รอบ 1 (กุมภาพันธ์) และรอบ 3 (สิงหาคม), 2530, ตารางที่ 8.

ตารางที่ 2.6
ร้อยละของลูกจ้างตามสถานะการจ้างงานทำในอุตสาหกรรม

(หน่วย: ร้อยละ)

ภูมิภาค/ขนาดของกิจการ	สถานะการจ้างงานทำของลูกจ้าง			
	รายเดือน	ประจำรายวัน	ชั่วคราว	งานเหมา
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	43	51	4	2
ขนาดย่อม ^{1/}	49	38	6	7
ขนาดกลาง ^{2/}	42	51	3	4
ขนาดใหญ่ ^{3/}	44	51	4	1
ภาคกลาง	27	40	26	7
ขนาดย่อม	41	30	14	15
ขนาดกลาง	32	43	15	10
ขนาดใหญ่	23	41	32	4
ภาคเหนือ	32	32	32	4
ขนาดย่อม	43	32	17	8
ขนาดกลาง	32	33	28	7
ขนาดใหญ่	28	31	41	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26	51	15	8
ขนาดย่อม	44	28	15	13
ขนาดกลาง	30	42	20	8
ขนาดใหญ่	19	61	14	6
ภาคใต้	22	53	19	6
ขนาดย่อม	47	31	14	8
ขนาดกลาง	23	63	6	8
ขนาดใหญ่	10	50	39	1

หมายเหตุ: ^{1/} มีคนทำงานในกิจการตั้งแต่ 1-49 คน

^{2/} มีคนทำงานในกิจการตั้งแต่ 50-299 คน

^{3/} มีคนทำงานในกิจการตั้งแต่ 300 ขึ้นไป

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทยและกรมแรงงาน, โครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย, การสำรวจไตรมาส 1-3, พฤศจิกายน 2526, ตารางที่ 3.1-3.4.

ตารางที่ 2.7
อัตราการทำงานเปิดเผยและการทำงานตามฤดูกาล

	การทำงานเปิดเผย		การทำงานตามฤดูกาล	
	OU1	OU2	SU1	SU2
2526				
ทั่วราชอาณาจักร	4.58	4.77	7.95	8.63
กรุงเทพฯ	3.75	3.76	0.37	0.37
ภาคกลาง	4.44	4.55	4.50	4.71
ภาคเหนือ	4.30	4.49	8.57	9.37
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5.90	6.34	14.73	17.27
ภาคใต้	2.03	2.04	0.18	0.18
2530				
ทั่วราชอาณาจักร	6.25	6.42	3.65	3.79
กรุงเทพฯ	5.97	5.97	0.20	0.20
ภาคกลาง	4.46	4.54	1.86	1.89
ภาคเหนือ	5.21	5.41	3.91	4.07
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	9.33	9.71	6.16	6.52
ภาคใต้	2.80	2.83	2.09	2.13

หมายเหตุ: OU1 = ร้อยละของคนว่างงานเปิดเผยต่อกำลังแรงงานรวม

OU2 = ร้อยละของคนว่างงานเปิดเผยต่อกำลังแรงงานปัจจุบัน

SU1 = ร้อยละของคนว่างงานตามฤดูกาลต่อกำลังแรงงานรวมในฤดูแล้ง

SU2 = ร้อยละของคนว่างงานตามฤดูกาลต่อกำลังแรงงานปัจจุบันในฤดูแล้ง

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, (รอบ 1,2 ปี 2526 และรอบ 1,2,3 2530), คำนวณจากตารางที่ 1.

ตารางที่ 2.8

รายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่อเดือนของลูกจ้างที่ไม่ใช่ลูกจ้างการเกษตร จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2529
(หน่วย: บาท)

อุตสาหกรรม	ภาค						
	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร
					เชียงใหม่		
เหมืองแร่	n.a.	2,053	2,411	2,352	1,857	2,556	2,487
อุตสาหกรรม	3,141	2,669	2,216	1,687	1,919	2,055	2,632
ไฟฟ้าและแก๊ส	5,950	6,033	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	5,998
การก่อสร้าง	3,678	2,839	2,647	2,487	2,226	2,740	3,195
การค้าและภัตตาคาร	3,817	2,467	2,069	2,253	1,844	2,231	3,168
การขนส่ง	3,528	2,464	1,837	2,258	1,878	2,697	3,140
ธนาคารและประกันภัย	6,144	3,520	3,995	3,935	3,545	4,750	5,998
บริการ	3,295	2,435	2,384	2,514	1,955	2,272	2,764

ที่มา: กรมแรงงานและธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงการทำงาน, 2529 (รง. 20/2531), ตารางที่ 2.0-2.6.

ตารางที่ 2.9

รายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างต่อเดือน ของลูกจ้างอุตสาหกรรม จำแนกตามภาค ปี 2529
(หน่วย: บาท)

ภูมิภาค	ประเภทคนงาน		
	ลูกจ้างประจำรายเดือน	แรงงานรายวัน	แรงงานเหมา
กรุงเทพฯ	4,035	2,161	1,926
ปริมณฑล	3,837	2,064	2,073
ภาคกลาง	2,714	1,861	1,852
ภาคเหนือ	2,614	1,398	1,195
ภาคตะวันออก	2,292	1,378	1,793
ภาคใต้	2,802	1,674	1,773
ทั่วราชอาณาจักร	3,596	1,982	1,709

หมายเหตุ: สมมติว่าลูกจ้างทำงาน 26 วันต่อเดือน

ที่มา: กรมแรงงานและธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงการทำงาน, 2529 (รง. 20/2531), ตารางที่ 2.0.

ตารางที่ 2.10

ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ปี 2530

(หน่วย: บาทต่อเดือน)

อุตสาหกรรม/เพศ		กรุงเทพ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
เขตเทศบาล						
การเกษตร	:M	1,824	2,348	1,060	1,787	5,519
	:F	958	1,165	962	665	873
เหมืองแร่	:M	8,031	2,656	7,000	1,818	2,480
	:F	7,200	n.a.	2,712	n.a.	n.a.
อุตสาหกรรม	:M	3,353	2,107	1,659	1,600	2,093
	:F	2,292	1,691	1,266	1,170	1,350
การก่อสร้าง	:M	3,126	2,183	2,185	1,809	3,065
	:F	2,149	1,811	1,303	1,555	1,560
ไฟฟ้าและประปา	:M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	:F	8,615	2,200	n.a.	n.a.	n.a.
ค้าส่งและค้าปลีก	:M	4,138	2,421	3,846	2,747	2,267
	:F	3,311	2,206	1,741	1,904	1,652
คมนาคมและขนส่ง	:M	5,198	2,140	1,819	1,679	1,798
	:F	4,764	2,518	1,140	567	1,363
บริการ	:M	2,940	1,951	3,014	1,544	2,130
	:F	1,607	1,300	1,348	959	1,741
นอกเขตเทศบาล						
การเกษตร	:M	-	1,301	982	890	2,004
	:F	-	1,118	863	866	1,340
เหมืองแร่	:M	-	1,774	2,100	2,459	2,003
	:F	-	1,094	1,040	n.a.	2,971
อุตสาหกรรม	:M	-	2,173	1,370	1,233	2,476
	:F	-	1,666	801	1,008	1,733
การก่อสร้าง	:M	-	2,201	1,716	1,771	2,124
	:F	-	2,144	1,225	1,029	1,557
ไฟฟ้าและประปา	:M	-	n.a.	n.a.	n.a.	1,820
	:F	-	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

อุตสาหกรรม/เพศ		กรุงเทพ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
ค้าส่งและค้าปลีก	:M	-	1,978	1,192	1,586	1,460
	:F	-	1,835	960	1,010	1,334
คมนาคมและขนส่ง	:M	-	1,786	1,528	1,731	1,827
	:F	-	1,435	513	n.a.	n.a.
บริการ	:M	-	2,076	1,766	958	2,637
	:F	-	1,057	784	597	1,750

หมายเหตุ: ข้อมูลบางตัวเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากขนาดของตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, (รอบ 3) สิงหาคม 2530, ตารางที่ 15A.

ตารางที่ 2.11
เงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้างรายเดือน จำแนกตามอาชีพและภาค ปี 2529

ภูมิภาค	ประเภทของลูกจ้างจำแนกตามอาชีพ						
	ผู้เชี่ยวชาญ	พนักงานฝ่ายบริหาร	เสมียน	การค้า	บริการ	การเกษตร	การผลิต
กรุงเทพฯ	4,962	12,888	4,827	4,239	2,748	2,849	3,123
ปริมณฑล	5,769	12,573	4,483	3,305	2,235	1,938	3,729
ภาคกลาง	2,954	8,055	2,886	2,564	1,727	1,857	2,294
ภาคเหนือ	3,487	6,165	2,535	2,236	1,572	2,629	2,368
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,034	5,161	2,284	1,687	1,140	1,463	1,771
ภาคใต้	2,564	5,936	2,715	2,496	1,525	2,233	2,618
ทั่วประเทศ	4,294	11,479	4,349	3,638	2,217	2,839	3,006

ที่มา: กรมแรงงานและธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงการทำงาน, 2529 (รง. 20/2531), ตารางที่ 3.0-3.6.

ตารางที่ 2.12

อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม ปี 2522-2532

(หน่วย: บาทต่อวัน)

ภูมิภาค	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	41.7	52.5	59.0	61.5	n.a.	n.a.	80.0	84.0	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	37.5	47.2	55.8	61.8	64.5	66.0	67.0	70.0	70.8	73.0	77.5
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	32.1	33.7	33.4	33.0	n.a.	n.a.	40.0	41.2	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	28.8	30.3	31.5	33.2	33.5	34.0	33.5	34.4	33.9	33.7	n.a.
ภาคกลาง											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	31.3	45.4	50.5	52.0	n.a.	n.a.	64.8	73.0	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	30.5	40.2	48.2	52.0	53.0	56.0	56.8	59.0	59.5	61.0	64.5
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	25.1	30.2	30.2	33.3	n.a.	n.a.	34.8	38.5	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	24.4	26.8	28.9	29.7	29.2	30.6	30.5	31.1	30.5	29.9	n.a.
ภาคใต้											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	33.7	48.3	50.2	57.0	n.a.	n.a.	66.3	68.0	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	30.5	40.2	48.2	52.0	53.0	56.0	56.8	59.0	59.5	61.0	64.5
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	26.9	32.5	30.5	33.0	n.a.	n.a.	35.8	35.9	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	24.4	27.1	29.4	30.1	29.7	30.6	30.6	31.2	30.8	30.4	n.a.
ภาคเหนือ											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	27.3	40.2	45.0	52.0	n.a.	n.a.	55.9	56.0	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	27.5	37.2	46.0	52.0	53.0	56.0	56.8	59.0	59.5	61.0	64.5
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	22.0	27.7	27.6	30.3	n.a.	n.a.	30.4	29.7	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	22.2	25.6	28.3	30.3	29.4	30.8	30.8	31.1	30.8	30.3	n.a.

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

ภูมิภาค	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	26.8	37.9	52.4	58.3	n.a.	n.a.	53.6	57.0	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	27.5	37.2	46.0	52.0	53.0	56.0	56.8	59.0	59.5	61.0	64.5
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	21.7	25.3	31.0	32.7	n.a.	n.a.	28.2	29.6	n.a.	n.a.	n.a.
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	22.3	24.8	27.2	29.2	28.2	29.7	29.9	30.6	30.3	29.9	n.a.

หมายเหตุ: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาคไม่รวมจังหวัดเชียงใหม่ นครราชสีมา สระบุรี ระนอง พังงา และภูเก็ต
ซึ่งมีค่าแรงขั้นต่ำที่สูงกว่า

: อัตราค่าจ้างปรับให้เป็นอัตราค่าจ้างกลางปี

: อัตราค่าจ้างที่แท้จริง คืออัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินปรับด้วยดัชนีราคาผู้บริโภค

- ที่มา: 1. อัตราค่าจ้างเป็นตัวเงิน จากกรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย.
2. อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ จากการสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทยและกรมแรงงาน,
รายงานเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย.
3. ดัชนีราคาผู้บริโภค จากรายงานเศรษฐกิจรายเดือน, ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ตารางที่ 2.13
 ลัดส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับจริง
 ของคนงานไร้ฝีมือ ปี 2522-2529

(หน่วย: ร้อยละ)

ปี	กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคกลาง	ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2522	89.97	97.38	90.56	100.66	102.61
2523	89.90	88.58	83.37	92.57	98.23
2524	94.56	95.54	96.21	102.31	87.82
2525	100.47	89.01	91.23	100.15	89.18
2528	83.68	87.54	85.56	101.58	105.84
2529	83.33	80.82	86.76	105.36	103.51

ที่มา: ตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.14

อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างและอัตราการเพิ่มของมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน ในราคาปัจจุบัน ปี 2523-2532
(หน่วย: บาทต่อวัน)

	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	เฉลี่ย
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	25.91	12.35	4.24	n.a.	n.a.	9.22	4.91	n.a.	n.a.	n.a.	10.53
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	26.00	17.99	10.76	4.45	2.33	1.52	4.48	1.07	3.18	6.16	9.65
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	4.99	-0.93	-1.08	n.a.	n.a.	6.63	3.11	n.a.	n.a.	n.a.	3.66
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	5.07	4.04	5.11	1.04	1.59	-1.63	2.68	-1.49	-0.53	n.a.	2.56
มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน ภาคกลาง	n.a.	n.a.	-1.95	8.38	17.16	-2.47	17.49	18.42	n.a.	n.a.	9.51
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	45.08	11.14	15.68	n.a.	n.a.	3.53	12.60	n.a.	n.a.	n.a.	12.85
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	31.97	19.88	7.77	1.92	5.66	1.34	3.96	0.85	2.52	5.74	10.36
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	20.74	-0.16	10.40	n.a.	n.a.	1.45	10.47	n.a.	n.a.	n.a.	6.31
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	9.83	7.69	2.85	-1.67	4.85	-0.40	1.99	-1.99	-1.75	n.a.	3.59
มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน ภาคใต้	n.a.	n.a.	-12.39	12.58	10.92	-0.95	14.09	-21.68	n.a.	n.a.	0.43
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	43.35	3.87	13.66	n.a.	n.a.	5.18	2.52	n.a.	n.a.	n.a.	10.56
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	31.97	19.88	7.77	1.92	5.66	1.34	3.96	0.85	2.52	5.74	10.36
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	20.69	-6.05	8.01	n.a.	n.a.	2.80	0.30	n.a.	n.a.	n.a.	4.21
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	11.11	8.43	2.41	-1.16	3.06	0.03	1.71	-1.14	-1.36	n.a.	3.66
มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน	n.a.	n.a.	-7.31	6.91	-16.03	26.23	-23.49	-32.97	n.a.	n.a.	-7.78

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	เฉลี่ย
ภาคเหนือ											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	47.29	11.73	15.48	n.a.	n.a.	2.47	0.23	n.a.	n.a.	n.a.	10.80
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	35.45	23.49	13.04	1.92	5.66	1.34	3.96	0.85	2.52	5.74	12.13
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	25.63	-0.14	9.62	n.a.	n.a.	0.08	-2.21	n.a.	n.a.	n.a.	4.36
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	15.53	10.37	7.31	-2.89	4.61	0.07	1.43	-1.35	-1.71	n.a.	5.21
มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน	n.a.	n.a.	-29.82	6.36	34.47	-2.14	-12.65	-3.37	n.a.	n.a.	-1.19
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ											
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ	41.49	38.13	11.32	n.a.	n.a.	-2.76	6.30	n.a.	n.a.	n.a.	11.38
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	35.45	23.49	13.04	1.92	5.66	1.34	3.96	0.85	2.52	5.74	12.13
อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับแท้จริง	16.38	22.45	5.64	n.a.	n.a.	-4.80	4.65	n.a.	n.a.	n.a.	4.48
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง	11.42	9.47	7.27	-3.49	5.55	0.54	2.35	-1.05	-1.34	n.a.	4.73
มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่อคนงาน	n.a.	n.a.	-11.16	-10.47	32.60	-9.39	-1.33	-17.96	n.a.	n.a.	-2.95

ที่มา: ตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.15
จำนวนและสัดส่วนของแรงงานในฤดูฝน จำแนกตามภูมิภาค ปี 2520-2529
(หน่วย: 1,000 คน)

ปี	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
2520	1,980.0 (9.7)	4,318.8 (21.1)	4,435.4 (21.7)	7,416.9 (36.2)	2,325.5 (11.4)
2521	2,196.9 (10.0)	4,463.1 (20.4)	4,801.2 (21.9)	7,958.5 (36.3)	2,475.1 (11.3)
2522	2,268.1 (10.6)	4,249.7 (19.8)	4,848.8 (22.6)	7,598.4 (35.5)	2,454.5 (11.5)
2523	2,414.1 (10.6)	4,483.6 (19.7)	4,899.7 (21.6)	8,255.5 (36.3)	2,675.0 (11.8)
2524	2,496.1 (10.2)	4,957.2 (20.2)	5,429.6 (22.1)	8,959.9 (36.5)	2,736.4 (11.1)
2525	2,614.3 (10.2)	5,132.4 (19.9)	5,689.0 (22.1)	9,284.2 (36.1)	3,028.8 (11.8)
2526	2,611.4 (10.1)	5,173.1 (20.0)	5,622.0 (21.7)	9,499.9 (36.8)	2,942.5 (11.4)
2527	2,643.6 (9.9)	5,234.5 (19.6)	5,974.2 (22.4)	9,734.2 (36.5)	3,114.0 (11.7)
2528	2,674.2 (9.9)	5,464.2 (20.2)	5,984.8 (22.1)	9,813.8 (36.2)	3,178.1 (11.7)
2529	2,795.9 (10.0)	5,633.8 (20.2)	6,042.6 (21.7)	10,100.6 (36.3)	3,262.9 (11.7)
2530	2,872.5 (9.7)	6,311.9 (21.4)	6,240.9 (21.1)	10,631.9 (36.0)	3,494.9 (11.8)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละของทั้งหมด

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, รอบ 2 และรอบ 3, 2520-2530, ตารางที่ 1.

ตารางที่ 2.16

จำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2530

(หน่วย: 1,000 คน)

ระดับการศึกษา	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	นอกเขตกรุงเทพฯ
รวม	2436 (100.0)	687 (100.0)	1749 (100.0)
ไม่มีการศึกษา	103 (4.2)	15 (2.1)	88 (5.0)
ต่ำกว่าประถม 4	82 (3.4)	19 (2.8)	63 (3.6)
ประถมศึกษาตอนต้น	1185 (48.7)	275 (40.1)	910 (52.0)
ประถมศึกษาตอนปลาย	543 (22.3)	140 (20.3)	403 (23.0)
มัธยมศึกษาตอนต้น	224 (9.2)	94 (13.6)	131 (7.5)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	102 (4.2)	33 (4.7)	69 (4.0)
อาชีวศึกษา	92 (3.8)	41 (6.0)	51 (2.9)
ระดับปริญญา	34 (1.4)	28 (4.1)	6 (0.3)
เทคนิคอาชีวศึกษา	38 (1.6)	24 (3.5)	14 (0.8)
วิทยาลัยครู	13 (0.5)	5 (0.8)	8 (0.4)
หลักสูตรระยะสั้นและอื่นๆ	21 (0.7)	13 (2.0)	8 (0.5)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นร้อยละ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร, รอบ 3 (สิงหาคม), 2530, ตารางที่ 6.

3. ลักษณะของแรงงานและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

3.1 ลักษณะของแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม

3.1.1 ประเภทของลูกจ้าง

ในการวิเคราะห์อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรม นอกจากจะอาศัยข้อมูลของกรมแรงงาน และข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว การศึกษายังได้อาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งในเขตมหานครและภูมิภาค เป็นจำนวน 756 คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างในเขตมหานคร 119 คน และเป็นลูกจ้างในภูมิภาค 637 คน

ในจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่สัมภาษณ์เป็นลูกจ้างประเภทพนักงานประจำสำนักงาน อันได้แก่ ผู้จัดการ พนักงานฝ่ายธุรการ ฝ่ายบัญชี การตลาดและขนส่ง ร้อยละ 19.5 เป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ช่วย ร้อยละ 33.2 เป็นกรรมกรหรือแรงงานระดับลูกมือ ร้อยละ 41.3 เป็นคนงานที่ทำหน้าที่หลายอย่างอีกร้อยละ 6.0 สัดส่วนของประเภทคนงานดังกล่าวนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามประเภทคนงาน (stratified sampling) กล่าวคือ ก่อนที่จะสุ่มตัวอย่างของลูกจ้างในแต่ละกิจการ ได้มีการจำแนกลูกจ้างออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะและพฤติกรรมของแรงงานแต่ละประเภท การสุ่มตัวอย่างของแรงงานแต่ละประเภทใช้สัดส่วนของตัวอย่างไม่เท่ากัน (non-proportional sampling) ดังนั้น สัดส่วนของลูกจ้างที่เสนอในที่นี้ จึงอาจแตกต่างไปจากสัดส่วนของประชากรที่จำแนกตามประเภทลูกจ้าง

นอกจากการสุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างแล้ว การสำรวจยังได้สอบถามผู้ประกอบการหรือนายจ้าง 870 คน ในภูมิภาค และ 119 คน ในเขตนครหลวง ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของลูกจ้างส่วนใหญ่ในกิจการกับข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างของลูกจ้างที่ทำการสัมภาษณ์

3.1.2 เพศ

แรงงานในอุตสาหกรรมร้อยละ 68.0 ในเขตภูมิภาค และร้อยละ 58.3 ในเขตมหานครเป็นแรงงานชาย (ดูตารางที่ 3.1) ในภูมิภาค อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของแรงงานชายค่อนข้างสูงมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ และอุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า อุตสาหกรรมเหล่านี้มีกว่าจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วน

ของแรงงานหญิงสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย และอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากงานประเภทนี้ต้องการความละเอียด ประณีต ซึ่งแรงงานหญิงมักจะมีคุณสมบัติเหมาะสมมากกว่าแรงงานชาย

การสอบถามเจ้าของกิจการเกี่ยวกับลักษณะของลูกจ้าง ก็ได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เจ้าของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รายงานว่า ร้อยละ 73.7 ของลูกจ้างในกิจการเป็นแรงงานชาย ซึ่งค่อนข้างสูงกว่าสัดส่วนของลูกจ้างเพศชายที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างลูกจ้าง (68.0) ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่น อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์ และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ เจ้าของกิจการได้รายงานว่า มีลูกจ้างเพศชายในกิจการคิดเป็นร้อยละ 80 ถึง 95 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนอุตสาหกรรมสิ่งทอและผลิตเครื่องแต่งกายมีแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย กล่าวคือมีแรงงานชายเพียงร้อยละ 33.5 เท่านั้น อุตสาหกรรมอื่นๆ มีสัดส่วนของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิงบ้างเล็กน้อย ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นอกจากอุตสาหกรรมสิ่งทอและผลิตเครื่องแต่งกายแล้ว อุตสาหกรรมในภูมิภาคว่าจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างของลูกจ้าง

3.1.3 อายุ

ลูกจ้างในอุตสาหกรรมทั้งในเขตมหานครและในเขตภูมิภาค เป็นคนหนุ่มสาว อายุเฉลี่ยประมาณ 28 ปี โดยร้อยละ 73 ของลูกจ้างทั้งในเขตมหานครและในเขตภูมิภาคเป็นผู้มีอายุอยู่ระหว่าง 18-35 ปี แรงงานที่อยู่ในวัยนี้ ถือว่าเป็นวัยที่มีความเข้มแข็ง แรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปีพบเพียงร้อยละ 8 ในเขตภูมิภาค และร้อยละ 5 ในเขตมหานคร อุตสาหกรรมที่พบว่ามีแรงงานเด็กคือ อุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น ทำเหล็กดัด และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องยนต์ แรงงานเด็กเหล่านี้ส่วนมากเป็นเด็กฝึกงาน อุตสาหกรรมอื่นๆ ก็พบว่ามีแรงงานเด็ก แต่เป็นสัดส่วนที่ต่ำมาก ในระหว่างภูมิภาคด้วยกันการกระจายหรือความเบี่ยงเบนของอายุคนงานอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

3.1.4 การศึกษา

ในภูมิภาค ลูกจ้างมีการศึกษาโดยเฉลี่ยประมาณ 7 ปี ซึ่งต่ำกว่าระดับการศึกษาเฉลี่ยของลูกจ้างในเขตมหานครประมาณ 1 ปี ข้อมูลจากการสำรวจนี้สอดคล้องกับข้อมูลจากแหล่งอื่นที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ในภูมิภาคลูกจ้างร้อยละ 38 และร้อยละ 25 จบประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลายตามลำดับ ร้อยละ 18 จบมัธยมศึกษา ร้อยละ 12 จบอาชีวศึกษา ร้อยละ 5 จบ

ปริญาตรีและสูงกว่า และอีกร้อยละ 2 เป็นผู้ไม่จบการศึกษา ในระหว่างภูมิภาคด้วยกันลูกจ้างในภาคกลางมีระดับการศึกษาเฉลี่ย 8 ปี ซึ่งสูงกว่าระดับการศึกษาในภาคอื่นๆ โดยลูกจ้างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับการศึกษาเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพียง 6.3 ปี ส่วนในเขตมหานครลูกจ้างในอุตสาหกรรมร้อยละ 29 และร้อยละ 24 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลายตามลำดับ ร้อยละ 17 จบมัธยมศึกษา ร้อยละ 21 จบอาชีวศึกษา ร้อยละ 9 จบปริญาตรีและสูงกว่า

ถ้าจะพิจารณาระดับการศึกษาของลูกจ้างตามประเภทของอุตสาหกรรม จะพบว่าระดับการศึกษาเฉลี่ยของลูกจ้างมีการกระจายมาก จนไม่สามารถที่จะหาข้อมูลสรุปได้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่จำกัด เมื่อนำมาแจกแจงตามประเภทอุตสาหกรรมแล้ว แต่ละประเภทอุตสาหกรรมจึงมีเป็นจำนวนตัวอย่างของคนงานน้อยเกินไป อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสำรวจ (ดูตารางที่ 3.1 สดมภ์ที่ 6 และ 7) ได้แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของลูกจ้างไม่มีความแตกต่างกันมากในระหว่างอุตสาหกรรม กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ซึ่งแสดงว่าผู้มีความรู้การศึกษาระดับภาคบังคับก็สามารถทำงานในอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่ง แต่สัดส่วนของผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาพบมากขึ้นในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด สัดส่วนของผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาพบมากขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิตและซ่อมเครื่องยนต์ และเครื่องไฟฟ้า และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด และสัดส่วนของผู้มีการศึกษาในระดับปริญาตรีขึ้นไป พบมากขึ้นใน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก ปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด อุตสาหกรรมดังกล่าวเหล่านี้มีระดับการศึกษาเฉลี่ยของลูกจ้างสูงกว่าระดับการศึกษาในอุตสาหกรรมอื่นๆ ในลักษณะเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า เมื่ออุตสาหกรรมประเภทเหล่านี้ขยายตัวมากขึ้น ความต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิสูงกว่าระดับประถมศึกษาน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

การสอบถามผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค 647 คน เกี่ยวกับระดับการศึกษาของลูกจ้างในกิจการ ก็ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจลูกจ้าง (ดูตารางที่ 3.2) กล่าวคือผู้ประกอบการร้อยละ 87.6 แจ้งว่าลูกจ้างไร้ฝีมือในกิจการของตน มีความรู้การศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า แม้แต่ลูกจ้างในระดับหัวหน้างานและผู้ช่วยหัวหน้างาน ก็ยังมีการศึกษาเฉลี่ยในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการได้รายงานว่าคุณวุฒิการศึกษาของลูกจ้างในกิจการแตกต่างกันตามประเภทลูกจ้าง (ดูตารางที่ 3.2) กล่าวคือ

1. พนักงานประจำสำนักงาน ลูกจ้างประเภทนี้ ร้อยละ 53.7 มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาพาณิชย์กรรม ซึ่งเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน

บริหารและประจำสำนักงาน การศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรม สิ่งทอและผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเคมีพลาสติกและปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมโลหะ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ได้ว่า การประกอบการอุตสาหกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ผู้บริหารและพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ น่าจะขึ้นอยู่กับขนาดของกิจการด้วย

2. พนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้างาน ลูกจ้างประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือ แต่ส่วนใหญ่คือร้อยละ 56.2 มีระดับการศึกษาเพียงประถมศึกษา ซึ่งแสดงว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมภูมิกาคนั้น ส่วนใหญ่แล้วเป็นแรงงานที่พัฒนาฝีมือของตนเองมาจากการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะได้รับมาจากการศึกษาที่เป็นทางการ หัวหน้างานที่เจ้าของกิจการได้ รายงานว่ามีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษามีเพียงร้อยละ 15.8 เท่านั้น และในระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีเพียงร้อยละ 3.7 ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่ต่ำมาก

อุตสาหกรรมที่หัวหน้างานมีวุฒิการศึกษาค่อนข้างสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีพลาสติก และปิโตรเลียม อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมโลหะ นอกจากอุตสาหกรรมดังกล่าวแล้ว อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด เป็นอีก 2 อุตสาหกรรมที่หัวหน้างานมีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 20 และ 31 ตามลำดับ) ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษาหรือสูงกว่าเป็นพื้นฐานของกำลังคนในระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมใหญ่ๆ ทั้ง 5 ประเภทนี้ สาขาการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แก่ สาขาวิศวกรรม วิทยาศาสตร์การอาหาร และสาขาวิทยาศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หากอุตสาหกรรมเหล่านี้ขยายตัว คาดได้ว่าความต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิอาชีวศึกษาหรือสูงกว่า เพื่อทำหน้าที่ระดับหัวหน้างานจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

3. พนักงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย ลูกจ้างประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Worker) ลูกจ้างร้อยละ 53.1 มีระดับการศึกษาเพียงประถมศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของทุกประเภทอุตสาหกรรม แต่ในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 18.1 และร้อยละ 11.7 ของลูกจ้างระดับผู้ช่วยหัวหน้างานนี้ เป็นผู้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิในระดับมัธยมและอาชีวศึกษาเป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน และคนเหล่านี้ก็น่าจะมีโอกาสเป็นหัวหน้างาน เพราะพบว่าหัวหน้างานเป็นสัดส่วนร้อยละ 20.3 มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา

4. กรรมกรฝ่ายผลิต ลูกจ้างประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Worker) ประมาณร้อยละ 87 ของลูกจ้างประเภทนี้มีการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า ร้อยละ 14.3 และร้อยละ 11.1 ของลูกจ้างประเภทนี้ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีพลาสติกและปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และในบาง

อุตสาหกรรมก็มีลูกจ้างระดับลูกมือที่มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งแสดงว่าผู้จบอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนหนึ่ง เข้าทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคในฐานะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นไปได้ในสถานะที่อัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง งานหายาก

เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของลูกจ้าง อาจสรุปได้ว่า แรงงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ซึ่งถือว่ามีศึกษาระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเขตมหานคร หรือแรงงานอุตสาหกรรมในประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ

3.1.5 ประสบการณ์ของลูกจ้าง

ข้อมูลจากการสำรวจลูกจ้างพบว่า ก่อนเข้าทำงานในกิจการปัจจุบัน ลูกจ้างประมาณร้อยละ 50 ในอุตสาหกรรมเขตมหานครและเขตภูมิภาค เป็นผู้ไม่มีประสบการณ์ในงานใดเลยนอกจากงานเกษตรกรรม ที่เหลือเป็นผู้ที่เคยทำงานนอกการเกษตรมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ในอุตสาหกรรมภูมิภาคประมาณร้อยละ 25 ของลูกจ้างเป็นผู้มีประสบการณ์โดยเคยทำงานในหน้าที่ หรือเคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันมาแล้ว อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และอีกร้อยละ 16 เป็นผู้เคยทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ถ้ารวมลูกจ้างผู้มีประสบการณ์ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม จะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 41 ของลูกจ้างที่ทำการสัมภาษณ์ในเขตภูมิภาค ส่วนลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตมหานคร พบว่ามีเพียงร้อยละ 20 ของลูกจ้างเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานหน้าที่หรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับงานปัจจุบัน และอีกร้อยละ 26 ของลูกจ้างเป็นผู้เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ มาก่อน และเมื่อรวมลูกจ้างผู้มีประสบการณ์ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม จะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 46 ของลูกจ้างที่สัมภาษณ์ในเขตมหานคร ซึ่งแสดงว่าลูกจ้างในภูมิภาคที่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมมีสัดส่วนที่ต่ำกว่าลูกจ้างในเขตมหานคร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า สัดส่วนของลูกจ้างในภูมิภาคที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันนั้น สูงกว่าสัดส่วนของลูกจ้างในเขตมหานคร ทั้งนี้เพราะในเขตมหานคร อุตสาหกรรมมีมากมายหลายประเภท ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานในอุตสาหกรรมที่ต่างกัน แต่ในภูมิภาคประเภทของอุตสาหกรรมมีไม่มาก ลูกจ้างจึงไม่มีทางเลือกมาก และได้ทำงานเข้าๆ ออกๆ ในอุตสาหกรรมประเภทเดิม สัดส่วนของลูกจ้างที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมประเภทเดิมจึงสูงกว่าสัดส่วนของลูกจ้างในเขตมหานคร แต่ถ้าพิจารณาจากประสบการณ์ลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมใดๆ ก็ได้แล้ว สัดส่วนของลูกจ้างที่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมจะสูงกว่าสัดส่วนของลูกจ้างในภูมิภาค

3.1.6 แรงงานจากครัวเรือนเกษตร

ในภูมิภาค ลูกจ้างในอุตสาหกรรมร้อยละ 42 มาจากครัวเรือนเกษตร ที่เหลือเป็นลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนรับจ้างทั่วไป ซึ่งรวมทั้งครัวเรือนรับจ้างในภาคเกษตรด้วยคิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนที่มาจากครัวเรือนค้าขายคิดเป็นร้อยละ 11 และอื่นๆ อีกร้อยละ 7 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้นที่สัดส่วนของลูกจ้างมาจากครัวเรือนเกษตรสูงถึงร้อยละ 56 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รองรับเอาแรงงานจากภาคเกษตร ได้ประมาณครึ่งหนึ่งของการจ้างงานทั้งหมดในสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาค ส่วนอุตสาหกรรมในเขตมหานครซึ่งเป็นแหล่งที่มีอุตสาหกรรมมาก สาขาอุตสาหกรรมได้รองรับเอาแรงงานจากครัวเรือนเกษตรประมาณร้อยละ 36 ของการจ้างงานทั้งหมดในสาขาอุตสาหกรรมในเขตนี้เท่านั้น

สัดส่วนของลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนเกษตรแตกต่างกันไปตามประเภทอุตสาหกรรม ในภูมิภาค (ดูตารางที่ 3.1 สดมภ์ที่ 8) มีเพียงอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น เหล็กดัด และอุตสาหกรรมทำไม้ เช่น โรงเลื่อย เท่านั้นที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 50 มาจากครัวเรือนเกษตร ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้เป็นงานหนัก และไม่ต้องใช้คุณวุฒิการศึกษาสูง (ดูตารางที่ 3.1 สดมภ์ที่ 6 และ 7) ก็สามารถทำได้ ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่น และอุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ มีสัดส่วนของลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนเกษตรอยู่ในระดับต่ำไม่เกินร้อยละ 15 ของการจ้างงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมดังกล่าว อุตสาหกรรมเหล่านี้ ลูกจ้างมีระดับการศึกษาค่อนข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาของลูกจ้างทั้งหมดในเขตภูมิภาค ในลักษณะเดียวกันในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเคมีพลาสติกและปิโตรเลียม ลูกจ้างมีระดับการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าในอุตสาหกรรมอื่น แต่สัดส่วนของลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนเกษตรอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉลี่ยแรงงานจากครัวเรือนเกษตรมีการศึกษาต่ำกว่าแรงงานจากครัวเรือนประเภทอื่นๆ ในลักษณะเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า การที่แรงงานจากครัวเรือนเกษตรมีการศึกษาเฉลี่ยในระดับต่ำ ทำให้โอกาสที่จะเข้าทำงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวเหล่านี้น้อยลง และเป็นผลให้สัดส่วนของลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนเกษตรในอุตสาหกรรมเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ

3.1.7 แรงงานอพยพและแรงงานท้องถิ่น

ลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นแรงงานในท้องถิ่น กล่าวคือ ร้อยละ 66 เป็นแรงงานที่อยู่ในท้องถิ่นของจังหวัดนั้น ซึ่งแสดงว่าอุตสาหกรรมภูมิภาค เป็นแหล่งรองรับแรงงานท้องถิ่น โดยที่แรงงานเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องอพยพไปทำมาหากินในท้องถิ่น ที่เหลือร้อยละ 3 เป็นแรงงานอพยพจากเขตมหานคร และอีกร้อยละ 31 เป็นแรงงานอพยพจากจังหวัดอื่นและภาค

อื่นๆ ลักษณะดังกล่าวแตกต่างจากแรงงานอุตสาหกรรมในเขตมหานคร กล่าวคือ ร้อยละ 74 ของผู้ทำงานในอุตสาหกรรมเป็นแรงงานอพยพ ซึ่งสอดคล้องกับปรากฏการณ์ของการอพยพแรงงานเข้าสู่เขตมหานครดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 2

ในระหว่างภูมิภาคด้วยกัน ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนของแรงงานท้องถิ่นสูงสุดถึงร้อยละ 72 ของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากใน 2 ภาคนี้ มีแรงงานไร้ฝีมือในท้องถิ่นมาก แรงงานในท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นแรงงานในพื้นที่อำเภอที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ โดยเฉพาะร้อยละ 57 ของลูกจ้างทั้งหมด มีครัวเรือนอยู่ในเขตเทศบาลและเขตสุขาภิบาลในท้องถิ่นนั้นๆเอง ลูกจ้างที่มาจากครัวเรือนในหมู่บ้านชนบทจริงๆ มีเพียงร้อยละ 43 ของลูกจ้างทั้งหมด ถ้าหากไม่คำนึงถึงลูกจ้างงานใหม่ที่โรงงานในเมืองว่าจ้างครัวเรือนในหมู่บ้านทำงานให้แล้ว ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า อุตสาหกรรมในภูมิภาคยังเป็นเพียงแหล่งรองรับแรงงานในเมืองมากกว่าจะเป็นแหล่งรองรับแรงงานจากหมู่บ้านชนบทโดยตรง

นอกจากในเขตมหานครแล้วแรงงานอพยพพบว่ามีสัดส่วนค่อนข้างสูงในเขตภาคใต้ (43%) และในภาคกลาง (35%) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแรงงานอพยพมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมในภาคเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตมหานคร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสาขาอุตสาหกรรมต้องอาศัยแรงงานอพยพเป็นหลัก แม้แต่ในภาคใต้การอาศัยแรงงานอพยพจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ในเขตมหานคร ทุกประเภทอุตสาหกรรมต้องอาศัยแรงงานอพยพเป็นหลัก แต่ในภูมิภาคพบว่ามีเพียงอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่นเท่านั้น ที่อาศัยแรงงานอพยพถึงร้อยละ 64 ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นแรงงานอพยพในภาคนั้นๆ อุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ที่อาศัยแรงงานอพยพเป็นหลัก ได้แก่ ในอุตสาหกรรมเคมีพลาสติกและปิโตรเลียม การสำรวจพบว่ามีประมาณร้อยละ 9 ของลูกจ้างเป็นแรงงานอพยพจากกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปได้ว่าแรงงานเหล่านี้อาจเป็นแรงงานมีฝีมือที่นายจ้างในภูมิภาคต้องการ แต่หายากในท้องถิ่น จึงต้องอาศัยแรงงานจากกรุงเทพมหานคร

ในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค ประมาณร้อยละ 72.0 ของผู้ตอบสัมภาษณ์ รายงานว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ของตนเป็นแรงงานในท้องถิ่น คือเป็นลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่โรงงานตั้งอยู่ ข้อมูลจากการสอบถามผู้ประกอบการสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง อย่างไรก็ดี หากพิจารณาตามประเภทของลูกจ้าง (ดูตารางที่ 3.3) นายจ้างร้อยละ 20.0 ที่แจ้งว่าส่วนใหญ่ของลูกจ้างระดับหัวหน้างาน หรือแรงงานมีฝีมือในกิจการของตนเป็นแรงงานอพยพ สัดส่วนดังกล่าวถือว่าเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานประเภทอื่น สำหรับแรงงานระดับลูกมีือนายจ้างร้อยละ 76.9 แจ้งว่าแรงงานประเภทนี้เป็น

แรงงานท้องถิ่น ซึ่งหาได้ง่าย นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานฝ่ายบริหารก็เป็นแรงงานท้องถิ่นด้วย โดยนายจ้างร้อยละ 75.9 รายงานว่าลูกจ้างประจำสำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานท้องถิ่น เนื่องจากลูกจ้างประเภทนี้เป็นผู้ที่ต้องดูแลกิจการอย่างใกล้ชิด เจ้าของหรือผู้จัดการต้องหาคนที่รู้จักและเป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกิจการขนาดย่อม แรงงานประเภทนี้มักเป็นญาติที่รู้จักกันดี ดังนั้น ลูกจ้างฝ่ายบริหารส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งเป็นคนที่นายจ้างรู้จักหรือไม่ก็ญาติมิตรที่รู้จักกับลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างประเภทนี้

การพิจารณาจากลักษณะของแรงงานที่ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม อาจสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมภูมิภาคได้อาศัยแรงงานหนุ่มสาวในท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากครัวเรือนเกษตร เนื่องจากแรงงานในภาคเกษตรมีมากดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 2 ดังนั้น จึงเป็นที่คาดได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน อุตสาหกรรมภูมิภาคไม่น่าจะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ หากจะมีปัญหาก็น่าจะเป็นปัญหาคคุณภาพของแรงงานมากกว่า เพราะแรงงานในกิจการส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาและประสบการณ์ต่ำ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องไปถึงปัญหาแรงงานที่มีฝีมือหายากในบางอุตสาหกรรม ดังจะสังเกตได้ว่า อุตสาหกรรมภูมิภาคบางประเภทต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือจากกรุงเทพฯ หรือจากภูมิภาคอื่นๆ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี รายละเอียดของปัญหาแรงงานจะได้นำมาวิเคราะห์ในบทที่ 4 อีกครั้งหนึ่ง

3.2 ลักษณะและพฤติกรรมการรับจ้างทำงานในอุตสาหกรรม

3.2.1 ลักษณะและระยะเวลาการรับจ้างทำงาน

ระยะการทำงานในอุตสาหกรรม พฤติกรรมการเข้าออกและการเปลี่ยนงาน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่จะแสดงถึงลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของแรงงานในตลาดอุตสาหกรรมภูมิภาค ข้อมูลในตารางที่ 3.4 แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างจำนวนหนึ่งได้ทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคในลักษณะเข้าๆ ออกๆ โดยร้อยละ 17.6 ของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นผู้เคยออกจากกิจการที่ตนกำลังทำงานอยู่อย่างน้อย 1 ครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาก่อนๆ (ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ และชูชีพ นิพนธ์ศิริ, 1985) ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาก่อนๆ ได้ครอบคลุมเพียงอุตสาหกรรมขนาดย่อม แต่การศึกษาครั้งนี้ ได้ครอบคลุมอุตสาหกรรมทุกขนาด และที่สำคัญคือตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มีสัดส่วนของลูกจ้างประจำสำนักงานและลูกจ้างที่เป็นหัวหน้างานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี การศึกษาค้างนี้พบว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สัดส่วนของลูกจ้างที่เคยเข้าออกงานในกิจการที่พวกตนกำลังทำงานอยู่มีระดับสูงถึงร้อยละ 25.3 แต่ในเขตมหานครสัดส่วนของแรงงานที่เข้าออกงานอยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 10.6 เท่านั้น การที่สัดส่วนของลูกจ้างผู้เคยเข้าออกงานในกิจการเดิมใน

เขตมหานครอยู่ในระดับต่ำนั้น อาจเนื่องจากในเขตนี้มีกิจการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้ผู้สมัครงานมีโอกาสในการเลือกงานได้มาก เมื่อคนงานออกจากกิจการเดิม จึงมีความจำเป็นน้อยที่จะกลับเข้ามาทำงานในกิจการเดิม แต่โอกาสดังกล่าวนี้น่าจะน้อยในตลาดแรงงานในภูมิภาค เพราะจำนวนสถานประกอบการค่อนข้างจำกัด เมื่อลูกจ้างออกจากงานจึงไม่มีทางเลือกมากนัก และหลายคนจึงกลับมาทำงานในกิจการเดิม

แม้จะมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ในการทำงานครั้งแรก ลูกจ้างทุกประเภทมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยประมาณ 54 เดือน โดยลูกจ้างในภาคเหนือมีระยะเวลาการทำงานครั้งแรกสั้นกว่าในภาคอื่นๆ ในการทำงานครั้งสุดท้ายก็ยังมีระยะเวลาการทำงานที่ใกล้เคียงกับระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยดังกล่าว น่าจะถือได้ว่าเป็นระยะเวลาค่อนข้างยาว เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างฝ่ายผลิต ที่อาจสังเกตเห็นได้ในอุตสาหกรรมภูมิภาคทั่วไป การที่ค่าเฉลี่ยของการทำงานของลูกจ้างที่ได้จากการศึกษาที่มีระยะค่อนข้างยาว ส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากอิทธิพลของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กล่าวคือการศึกษาได้ครอบคลุมเอาลูกจ้างประเภทประจำสำนักงาน และลูกจ้างฝ่ายผลิตในระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ช่วยถึงร้อยละ 52.7 โดยปกติแล้วลูกจ้างประเภทดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน มักจะมีระยะเวลาการทำงานในกิจการยาวนานกว่าลูกจ้างในระดับกรรมกรลูกมือ การที่สัดส่วนของลูกจ้างประเภทเหล่านี้มีสัดส่วนสูง จึงเป็นผลให้ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในตัวอย่าง ค่อนข้างยาวกว่าที่สังเกตเห็นได้ในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคทั่วไป

ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ นั้น มีลักษณะที่น่าสังเกตอยู่ 2 ประการคือ เป็นลูกจ้างฝ่ายผลิตระดับลูกมือ และลูกจ้างในท้องถิ่น กล่าวคือ ร้อยละ 50.0 ของลูกจ้างที่เคยทำงานในลักษณะเข้าออกนั้น เป็นลูกจ้างฝ่ายผลิตระดับลูกมือ ซึ่งลูกจ้างประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วเป็นลูกจ้างรายวัน และร้อยละ 71.4 ของลูกจ้างกลุ่มนี้เป็นแรงงานในท้องถิ่น คือเป็นลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่โรงงานตั้งอยู่ในลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ลูกจ้างจะมีโอกาสกลับไปช่วยงานครอบครัวได้ง่าย แต่ในขณะเดียวกัน นายจ้างก็มีโอกาสติดต่อคนงานคนเดิมได้ง่าย

ข้อที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งคือ ในอุตสาหกรรมอาหาร ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ มีสัดส่วนถึงร้อยละ 23 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่นใด อาจเป็นไปได้ว่าการผลิตในอุตสาหกรรมประเภทนี้มีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล หรืออาจเคลื่อนไหวตามภาวะการผลิตของวัตถุดิบ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตรในแต่ละปี ถ้าหากการผลิตมีการเคลื่อนไหวมาก อาจมีผลกระทบไปถึงภาวะการจ้างงาน ทำให้คนงานทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ในลักษณะเช่นนี้ สภาวะการผลิตและการว่าจ้างแรงงานของผู้ประกอบการน่าจะมีอิทธิพลต่อการทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ มากกว่าจะเป็นพฤติกรรมของลูกจ้าง ซึ่งเรื่องนี้จะได้

วิเคราะห์รายละเอียดในบทต่อไป

เพื่ออธิบายการทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ของลูกจ้าง การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการทางสถิติพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ว่าการทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับลักษณะและพฤติกรรมของลูกจ้างหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้โดยสันนิษฐานว่า จำนวนการเข้าออกงานของลูกจ้างในกิจการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ (NQU) เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง อันได้แก่ ระดับการศึกษา (EDU) โดยคาดว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นไปจะมีโอกาสทำงานในหน้าที่และตำแหน่งที่มั่นคง การเข้าออกงานจะต่ำ ลูกจ้างที่เป็นคนงานท้องถิ่น (MIG) อาจจะกลับไปทำงานช่วยครอบครัวได้ง่าย การเข้าออกอาจจะสูง ตรงกันข้ามแรงงานอพยพอาจจะมีการเข้าออกต่ำ เพราะค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาอาจสูง และโอกาสที่จะกลับมาทำงานที่เดิมอาจมีไม่มาก รายได้เฉลี่ยต่อวัน (CUI) และผลประโยชน์อื่นจากการทำงาน (FRI) โดยที่คาดว่ารายได้และผลประโยชน์ที่ดี จะดึงดูดใจให้คนงานทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้จำนวนครั้งของการเข้าออกงานต่ำ และปัจจัยสุดท้ายที่นำมาพิจารณา คือ วันทำงานต่อสัปดาห์ (WCO) ซึ่งเป็นตัวแสดงสภาพการทำงานของลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตารางที่ 3.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างนั้น อธิบายจำนวนครั้งของการเข้าออกงานในกิจการเดิมได้เพียงร้อยละ 2.7 ของสาเหตุทั้งหมดเท่านั้น ในจำนวนปัจจัยที่นำมาพิจารณามีเพียงตัวแปรระดับการศึกษา (EDU) และผลประโยชน์อย่างอื่น (FRI) เท่านั้น ที่ค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งตีความได้ว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นไปจะมีจำนวนครั้งของการเข้าออกงานในกิจการเดิมลดลง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นไปมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง จำนวนครั้งของการเข้าออกงานจึงต่ำ ตรงกันข้ามกับแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ มักมีตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ไม่แน่นอน งานไม่มั่นคง การเข้าออกจึงเกิดขึ้นบ่อย นอกจากนั้น ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีจะช่วยดึงดูดใจให้คนงานทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งจะลดจำนวนครั้งของการเข้าออกงานได้ ส่วนรายได้เฉลี่ยจากการทำงาน (CUI) แม้รายได้เฉลี่ยสูงจะดึงดูดใจให้ลูกจ้างทำงานสม่ำเสมอ แต่ก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

วันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูง มิได้เป็นภาระหนักแก่คนงานถึงขนาดต้องทำงานแบบเข้าๆ ออกๆ ตรงกันข้าม การได้ทำงานหลายวันในสัปดาห์ ดูเหมือนจะทำให้ลดการเข้าออกงานลงไปเสียอีก อย่างไรก็ตาม ตัวแปรดังกล่าวก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับร้อยละ 95

เกี่ยวกับแรงงานท้องถิ่น แม้ว่าจำนวนผู้เคยเข้าออกงานในกิจการเดิมจะมีสัดส่วนของแรงงานในท้องถิ่นสูงถึงร้อยละ 71.4 ของลูกจ้างที่เคยเข้าออกงานทั้งหมด แต่การวิเคราะห์ในเชิงสถิติไม่สามารถยอมรับได้ว่า ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แรงงานในท้องถิ่นมีจำนวนครั้งของการเข้าออกสูงกว่าแรงงานอพยพ ดังนั้น การกลับไปทำงานเกษตรของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคอาจเกิดขึ้นได้กับแรงงานอพยพเช่นเดียวกับแรงงานในท้องถิ่น

โดยสรุปแล้ว ลักษณะและพฤติกรรมของลูกจ้าง อธิบายจำนวนครั้งของการเข้าออกงานในกิจการเดิมได้น้อยมาก ซึ่งแสดงว่าการทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ในกิจการเดิมนั้น เกิดจากปัจจัยอย่างอื่นนอกเหนือจากลักษณะและพฤติกรรมของลูกจ้าง ดังนั้น ลักษณะของการผลิตและพฤติกรรมการทำงานของนายจ้าง จึงเป็นประเด็นที่จะต้องวิเคราะห์ในบทต่อไป

3.2.2 ลูกจ้างที่จะออกจากงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ในจำนวนลูกจ้าง 637 คน ในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีอยู่ร้อยละ 56 ที่แจ้งว่าจะทำงานในกิจการเดิมต่อไป ซึ่งต่ำกว่าสัดส่วนของลูกจ้างในเขตมหานครเพียงเล็กน้อย อีกร้อยละ 40 ของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค แจ้งว่าจะออกจากกิจการ และอีกร้อยละ 4 ไม่สามารถให้คำตอบได้

ในกลุ่มของลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาคที่จะออกจากงาน ร้อยละ 71.4 เป็นคนงานในท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่โรงงานตั้งอยู่ เป็นแรงงานลูกมือฝ่ายผลิตร้อยละ 50 เป็นผู้เคยทำงานและเคยออกจากกิจการที่กำลังทำอยู่นี้มาแล้วร้อยละ 45 การทำงานในลักษณะเข้าออกในกิจการเดิมเกิดขึ้นมากในอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะมากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ กล่าวคือ มีลูกจ้างร้อยละ 23 ร้อยละ 21 และร้อยละ 20 ในอุตสาหกรรมดังกล่าวตามลำดับที่ทำงานในลักษณะเข้าออกในกิจการเดิม

การที่ลูกจ้างจะออกจากงานในกิจการที่ตนกำลังทำอยู่ แต่ละคนมักอ้างเหตุผลหลายอย่าง ถ้าพิจารณาเฉพาะสาเหตุที่สำคัญไม่เกิน 2 อย่าง พบว่าค่าจ้างต่ำและการกลับไปทำการเกษตรของตนเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ยกมากล่าวอ้าง โดยลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค ร้อยละ 28.3 และร้อยละ 26.0 ให้เหตุผลดังกล่าวข้างต้นตามลำดับ (ดูตารางที่ 3.6) ในหลายกรณี เหตุผลทั้ง 2 ข้อข้างต้นมีส่วนเกี่ยวเนื่องกันมากจนลูกจ้างบางคนมีความยากลำบากในการจัดอันดับความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะการที่ค่าจ้างและรายได้จากการทำงานในกิจการอุตสาหกรรมต่ำ ก็มีส่วนที่ทำให้ลูกจ้างกลับไปทำงานเกษตรเมื่อถึงฤดูกาลเกษตรกรรมหรือเมื่อธรรมชาติอำนวย การที่ลูกจ้างอ้างถึงรายได้ต่ำเป็นสาเหตุที่จะออกจากงาน จะเป็นการยืนยันบท

วิเคราะห์ที่เกี่ยวกับรายได้ของลูกจ้างที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 แต่ประเด็นเกี่ยวกับรายได้ของงานจะได้นำมาพิจารณาอีกครั้งในบทที่ 4

สาเหตุสำคัญอีก 3 ประการ ที่ลูกจ้างจะออกจากงานอ้างอิงคือ (1) งานไม่มีความมั่นคง (uncertainty of work) (2) งานไม่มีโอกาสก้าวหน้า (no future) และ (3) เลิกจ้างหรืองานหมด (laid-off) ความจริงแล้ว สาเหตุทั้ง 3 อย่างที่ลูกจ้างกล่าวถึงมีความเกี่ยวข้องกันมาก จนบางครั้งเป็นเรื่องเดียวกัน แต่ลูกจ้างอาจเข้าใจในลักษณะต่างกัน ในการนิเวศอุตสาหกรรมในภูมิภาค สาเหตุทั้ง 3 ประการนี้ เป็นเรื่องของความไม่มั่นคงของงาน แม้จะมีลูกจ้างที่จะออกจากงานเพียงร้อยละ 3.2 อ้างถึงความไม่มั่นคงของงานและรายได้เป็นสาเหตุสำคัญ แต่ความหมายนี้รวมไปถึงร้อยละ 15.8 ของลูกจ้างที่จะออกจากงานเพราะเห็นว่างานไม่มีความก้าวหน้า ทั้งนี้ เนื่องจากที่ลูกจ้างมีงานทำไม่แน่นอน ทำให้ลูกจ้างมองไม่เห็นอนาคตที่มั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อีกร้อยละ 6.1 ของลูกจ้างที่จะออกจากงาน อ้างว่างานจะหมดหรือจะถูกปลดออก ซึ่งก็คือ ความไม่มั่นคงของการทำงานในอุตสาหกรรมนั่นเอง เมื่อรวมสาเหตุทั้ง 3 ประการเข้าด้วยกัน จะครอบคลุมลูกจ้างถึงร้อยละ 25.1 ของลูกจ้างที่จะออกจากงาน สาเหตุที่ลูกจ้างกลุ่มนี้อ้างถึง จึงเป็นสาเหตุที่เกิดจากลักษณะของงานที่ขาดความมั่นคงและขาดความก้าวหน้า หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสาเหตุที่เกิดจากฝ่ายผู้ประกอบการด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในจำนวนลูกจ้างที่จะออกจากงานเพื่อไปทำการเกษตรนั้น จะมีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมอาหาร (14%) และในอุตสาหกรรมโลหะ (17%) ลูกจ้างกลุ่มนี้ร้อยละ 40.2 เป็นผู้มียาได้เฉลี่ยต่ำ คือไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 52.0 เป็นแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์อื่นใดมาก่อน นอกจากการเกษตร และเป็นคนในท้องถิ่นถึงร้อยละ 61 ลักษณะดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มลูกจ้างที่จะออกไปทำการเกษตรนั้น ก็คือ แรงงานไร้ฝีมือที่มีเพียงพื้นฐานการเกษตร และทำงานในอุตสาหกรรมอาหาร หรืออุตสาหกรรมโลหะในท้องถิ่นนั้น รายได้จากการทำงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับต่ำ จึงพยายามทำงานหลายอย่างตามโอกาส

ในจำนวนลูกจ้างที่จะออกจากงานนั้น ร้อยละ 19.1 เป็นผู้ที่มีเป้าหมายที่จะไปประกอบอาชีพส่วนตัว และอีกร้อยละ 16.7 มีเป้าหมายที่จะไปรับจ้างทำงานในกิจการขนาดใหญ่กว่าเดิม ในกลุ่มที่มีเป้าหมายจะไปประกอบอาชีพส่วนตัวนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระดับหัวหน้างาน มีรายได้สูงอยู่แล้ว กล่าวคือร้อยละ 31.2 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 3,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ลูกจ้างกลุ่มนี้ร้อยละ 50 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมาก่อนที่จะมาทำงานในกิจการอุตสาหกรรมปัจจุบัน นอกจากนั้น ร้อยละ 41.7 เป็นผู้ที่ได้ทำงานในกิจการปัจจุบันติดต่อกันมาเป็นเวลานานมากกว่า 3 ปี การสร้างสมประสบการณ์ในลักษณะดังกล่าว จะเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่ง ที่จะให้ลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคเกิดความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพส่วนตัว

ปรากฏการณ์ในลักษณะดังกล่าวนี้ พบในอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ (12.2%) และ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า (11.8%) มากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ

ส่วนในกลุ่มลูกจ้างที่จะออกจากงาน เพื่อไปรับจ้างในกิจการขนาดใหญ่กว่านั้น สองในสาม เป็นลูกจ้างที่มีรายได้ไม่เกิน 2,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 38.1 เป็นผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นการยืนยันว่าค่าจ้างและรายได้ต่ำเป็นสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างจะหางานใหม่ที่ค่าจ้างสูงกว่า และมีการจ้างงานที่มั่นคงหรือเป็นระบบมากกว่าเดิม ปรากฏการณ์ในลักษณะนี้พบมากในอุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมอื่นๆ

หากจะพิจารณาลูกจ้างที่จะออกจากงานในเขตมหานคร จะพบว่าเหตุผลและเป้าหมายของ ลูกจ้างที่จะออกจากงานปัจจุบันนั้นค่อนข้างจะแตกต่างจากลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาค กล่าวคือ สัดส่วนของลูกจ้างที่จะกลับไปทำการเกษตรมีเพียงร้อยละ 14.5 และที่จะออกจากงานเพราะอ้างว่าค่าจ้างต่ำนั้น มีเพียงร้อยละ 18.1 เท่านั้น งานปัจจุบันไม่มีโอกาสก้าวหน้า เป็นสาเหตุที่ ลูกจ้างที่จะออกจากงานร้อยละ 48.2 ได้อ้างถึง ทั้งนี้ เพราะในเขตมหานครมีกิจการ อุตสาหกรรมมากมายหลายประเภทและหลายขนาด คนงานมีโอกาสเลือกงานหรือเปลี่ยนงานได้ ดังจะสังเกตเห็นว่า ร้อยละ 42.2 ของผู้ที่将从ออกจากงานนั้น มีเป้าหมายเพื่อจะไปรับจ้างทำ งานในกิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าเดิม

3.3 ลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม

เนื่องจากการจ้างงานและลักษณะการทำงานในอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานหรือฝ่ายนายจ้างด้วย กล่าวคือ การจ้างงานจะมีมากน้อยเพียง เปลี่ยนแปลงขึ้นลงในลักษณะใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานของฝ่ายนายจ้าง ตามทฤษฎี ความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง คือสืบเนื่องมาจากความต้องการสินค้าและบริการ ดังนั้น การเคลื่อนไหวขึ้นลงของความต้องการสินค้าอุตสาหกรรม และการเคลื่อนไหวของการผลิตสินค้า อุตสาหกรรม ย่อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน และการจ้างงานใน อุตสาหกรรมภูมิภาคด้วย ในหัวข้อจึงมุ่งที่จะพิจารณาลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม ภูมิภาค โดยจะพิจารณาจากลักษณะการผลิตของอุตสาหกรรมภูมิภาค

3.3.1 การผลิตและการจ้างงานเป็นไปตามฤดูกาล

โดยเฉลี่ยทุกประเภทและทุกขนาดของอุตสาหกรรมภูมิภาค มีวันดำเนินการผลิตประมาณ 284 วันต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 85 ของวันที่จะทำการผลิตได้ แต่การผลิตของอุตสาหกรรม

ภูมิภาคมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล ซึ่งมีผลถึงความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตให้เป็นไปตามฤดูกาลด้วย จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม 870 คนในภูมิภาค และอีก 119 คนในเขตมหานคร ข้อมูลในตารางที่ 3.7 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละ 72.4 ของผู้ประกอบการในภูมิภาคเทียบกับร้อยละ 56.3 ของผู้ประกอบการในเขตมหานคร รายงานว่า การผลิตในกิจการของตนมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล ช่วงที่มีการผลิตเพิ่มสูงขึ้น จะอยู่ระหว่างช่วงปลายปีจนถึงช่วงกลางปี โดยจะเริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายน และสิ้นสุดประมาณเดือนพฤษภาคมของปีต่อมา ช่วงเวลาดังกล่าวนี้นค่อนข้างจะยาว เพราะอุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีช่วงการผลิตเพิ่มที่แตกต่างกันบ้าง ความจริงแล้ว ช่วงเวลาที่ผลผลิตเพิ่มสูงกว่าปกติมีเวลาเพียง 3-4 เดือนเท่านั้น แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงนี้ ในช่วงที่มีการผลิตเพิ่ม ประมาณร้อยละ 33 ของกิจการที่มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยจะมีการผลิตมากกว่าปกติประมาณร้อยละ 26 ถึง 50 ร้อยละ 15 ของกิจการมีการผลิตสูงกว่าปกติมากกว่าร้อยละ 50 ร้อยละ 25 ของกิจการมีการผลิตสูงกว่าปกติไม่เกินร้อยละ 25 ของช่วงปกติ และอีกร้อยละ 25 ของกิจการไม่สามารถบอกขนาดของการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตได้

ช่วงที่การผลิตลดต่ำจะอยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคม ซึ่งเป็นช่วงต้นฤดูฝนที่เกษตรกรส่วนใหญ่ทำกิจกรรมการเกษตรมาก ในช่วงที่การผลิตลดต่ำ ร้อยละ 35.6 ของกิจการที่มีผลผลิตลดต่ำ มีผลผลิตเพียงร้อยละ 26 ถึง 50 ของผลผลิตในช่วงปกติ ร้อยละ 27 ของกิจการมีผลผลิตลดลงไม่เกินร้อยละ 25 ของผลผลิตในช่วงปกติ มีเพียงร้อยละ 13 ของกิจการเท่านั้นที่มีผลผลิตลดลงมากกว่าร้อยละ 50 และอีกร้อยละ 24 ของกิจการ ไม่สามารถบอกขนาดของการเปลี่ยนแปลงได้

การเคลื่อนไหวของการผลิตตามฤดูกาลมีความแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม การผลิตในอุตสาหกรรมอาหารมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาลมากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ดังจะเห็นได้ว่า ร้อยละ 80.3 ของอุตสาหกรรมอาหารในภูมิภาค และร้อยละ 78.6 ของอุตสาหกรรมอาหารในเขตมหานคร รายงานว่าการผลิตในกิจการของตนเคลื่อนไหวตามฤดูกาล การผลิตในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะ มีการเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาลน้อยกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ กล่าวคือ มีเพียงร้อยละ 50 ของอุตสาหกรรมประเภทนี้ในภูมิภาคเท่านั้น แบบแผนการผลิตของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันทั้งในเขตภูมิภาคและในเขตมหานคร

การผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลได้ส่งผลถึงการจ้างงานให้มีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาลด้วย ข้อมูลในตารางที่ 3.7 แสดงให้เห็นระดับการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ได้เคลื่อนไหวตามฤดูกาลเช่นเดียวกับการผลิต ซึ่งแสดงว่าปรากฏการณ์ทั้ง 2 อย่างนี้สัมพันธ์กัน

และเคลื่อนไหวในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ในทุกอุตสาหกรรมการเคลื่อนไหวของการผลิตตามฤดูกาลจะสูงกว่าการเคลื่อนไหวของระดับการจ้างงาน ซึ่งแสดงว่า กิจกรรมจำนวนหนึ่งที่มีการผลิตเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาลนั้น ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงจำนวนคนงานได้มาก เช่น เมื่อการผลิตลดลงตามฤดูกาล ก็ไม่สามารถลดการจ้างงานลงได้มาก หรือเมื่อการผลิตเพิ่มขึ้น ก็ไม่จำเป็นต้องเพิ่มแรงงานมาก สัดส่วนของกิจกรรมอุตสาหกรรมภูมิภาคที่อยู่ในสภาวะดังกล่าวนี้มีประมาณร้อยละ 37.6 ของกิจกรรมทั้งหมดที่สำรวจ

ถ้าจะพิจารณาการผลิตที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาลตามขนาดของกิจการ จะพบว่าอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางมีรูปแบบการผลิตที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาลที่ไม่แตกต่างกันมาก (ดูตารางที่ 3.8) มีเพียงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีระดับการจ้างงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปเท่านั้น ที่ในช่วงการผลิตสูงนั้นผลผลิตจะสูงกว่าช่วงปกติมากกว่าร้อยละ 50 แต่ในช่วงที่การผลิตลดลง ผลผลิตจะต่ำกว่าในช่วงปกติไม่มากไปกว่าร้อยละ 15 ของช่วงปกติ

ส่วนในเขตมหานคร การเคลื่อนไหวตามฤดูกาลของการผลิตไม่ว่าจะพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมหรือจะพิจารณาตามขนาดของกิจการ จะมีระดับการเคลื่อนไหวขึ้นลงต่ำกว่าในอุตสาหกรรมภูมิภาค การเคลื่อนไหวตามฤดูกาลของการผลิตอุตสาหกรรมภูมิภาคในลักษณะเช่นนี้ส่งผลไปถึงการเคลื่อนไหวของความต้องการแรงงานและจ้างงานที่เป็นตามฤดูกาลในอุตสาหกรรมภูมิภาคด้วย

3.3.2 สาเหตุของการผลิตที่เป็นไปตามฤดูกาล

เนื่องจากการผลิตและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ได้เคลื่อนไหวไปตามฤดูกาล ตารางที่ 3.9 ได้แจกแจงอุตสาหกรรมภูมิภาคตามสาเหตุของการผลิตที่เป็นไปตามฤดูกาล ข้อมูลในตารางนี้ได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ผู้ประกอบการในภูมิภาคประมาณร้อยละ 53 อ้างว่าการผลิตของตนเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาลนั้น เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ของสินค้าที่เป็นไปตามฤดูกาล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมกล่าวถึง กล่าวคือ ในช่วงฤดูฝนเมื่อเกษตรกรซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ในชนบทเริ่มทำการเกษตรนั้น ชาวชนบทไม่มีเวลาหารายได้จากแหล่งอื่น นอกจากการทำงานในการเกษตร และในช่วงเวลาดังกล่าว การผลิตทางการเกษตรยังไม่สามารถเก็บเกี่ยวและนำออกสู่ตลาด ซึ่งเป็นผลให้เกษตรกรขาดรายได้ ขาดอำนาจการซื้อสินค้า ทำให้อุปสงค์เพื่อสินค้าอุตสาหกรรมลดลง สาเหตุที่ผู้ประกอบการในภูมิภาคกล่าวอ้างไว้จึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญ แม้แต่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้อยละ 61 ในเขตมหานคร ก็ให้เหตุผลในลักษณะเดียวกัน ถ้าจะพิจารณารายละเอียดของสาเหตุข้อนี้ จะพบว่าอุตสาหกรรมที่การผลิตมีความเคลื่อนไหวตามฤดูกาลสูงนั้น เป็นอุตสาหกรรมขนาด

ย่อมและขนาดกลาง และเป็นอุตสาหกรรมอาหารที่อาศัยวัตถุดิบจากการเกษตร อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในภูมิภาคส่วนใหญ่แล้ว อาศัยตลาดท้องถิ่น (Grandstaff, Somluckrat 1990) ดังนั้น การเคลื่อนไหวของอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาดท้องถิ่นชนบท จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งนอกเหนือไปจากวัตถุดิบที่มีผลต่อการผลิต และความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค

การขาดแคลนวัตถุดิบเป็นสาเหตุสำคัญอันดับสอง ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคอ้างถึง ซึ่งเป็นไปได้ว่าการผลิตของอุตสาหกรรมบางประเภทจะลดลง เมื่อวัตถุดิบหายาก หรือขาดแคลน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพิงผลผลิตทางการเกษตรเป็นวัตถุดิบหลัก เช่น การผลิตอาหาร ซึ่งส่วนใหญ่ต้องอาศัยวัตถุดิบจากพืช แต่ในช่วงฤดูฝนผลผลิตจากพืชยังไม่ออกสู่ตลาด ทำให้ปริมาณการผลิตลดลง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้และเส้นใย ก็มีผลกระทบจากวัตถุดิบทางการเกษตรที่เป็นไปตามฤดูกาลด้วย

การขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานหายากในบางฤดูกาล จนเป็นสาเหตุให้การผลิตเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล เป็นสาเหตุที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคร้อยละ 2.5 อ้างถึง ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าแรงงานส่วนหนึ่งจะกลับไปทำการเกษตรในช่วงฤดูฝน และแรงงานในกิจการอาจลดลงในช่วงฤดูฝน แต่การเคลื่อนไหวดังกล่าวมิได้เป็นปัญหาสำคัญต่อการผลิตของกิจการอุตสาหกรรมในภูมิภาค แม้แต่ในอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งการผลิตมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาลมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ การสำรวจพบว่า แทบไม่มีกิจการใดเลยที่อ้างถึงแรงงานหายากเป็นสาเหตุของการผลิตตามฤดูกาล ซึ่งแสดงว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้ สามารถหาแรงงานได้ไม่ยากนักเมื่อการผลิตเพิ่มขึ้น

และเป็นที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ การสำรวจครั้งนี้ไม่พบว่ามีผู้ประกอบการอุตสาหกรรมรายใดในเขตมหานครที่อ้างว่า แรงงานหายากตามฤดูกาลเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การผลิตในกิจการของตนลดลงตามฤดูกาล ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า จำนวนแรงงานไร้ฝีมือมิได้เป็นปัญหาสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ทั้งในภูมิภาคและในเขตมหานคร การเคลื่อนไหวของการผลิตและการจ้างงานตามฤดูกาลนั้น เกิดขึ้นจากปัญหาอุปสงค์สินค้าในตลาดท้องถิ่น และเกิดจากปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบเป็นสำคัญ

3.4 วิธีการหางานและการหาคนงาน

วิธีการหางานและการหาคนงานเป็นเครื่องชี้วัดกิจกรรมอย่างหนึ่งของแรงงานและของนายจ้าง นอกจากนั้น ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการหางานหรือหาคนงาน ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของตลาดแรงงานด้วย ในหัวข้อนี้จึงควรนำเอาวิธีการหางานของลูกจ้างและการหาคนงาน

ของนายจ้างมาพิจารณาเพื่ออธิบายพฤติกรรมของคนงาน ของนายจ้าง และการทำงานของ ตลาดแรงงานด้วย

3.4.1 ข่าวสารและวิธีการหางาน

ข้อมูลในตารางที่ 3.10 แสดงให้เห็นว่า ทั้งในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาคและใน เขตมหานคร ลูกจ้างประมาณ ร้อยละ 50 ได้รับข้อมูลข่าวสารและติดต่องานโดยอาศัย เพื่อน ญาติ หรือลูกจ้างที่กำลังทำงานอยู่ในกิจการ แหล่งข้อมูลและการหางานโดยวิธีการดังกล่าวนี้มีการปฏิบัติกันในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเขตมหานครมากกว่าในเขตภูมิภาค การหางานโดยวิธีการดังกล่าวนี้ ถือว่าเป็นการหางานโดยอาศัยแหล่งข้อมูลที่ไม่เป็นทางการ คือ อาศัยข้อมูลและบุคคลภายในกิจการหรือภายในตลาดเป็นสำคัญ การหางานของคนงานโดยวิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับวิธีการหาคนงานของนายจ้าง ดังจะเห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่ก็หาคนงานโดยอาศัยคนภายในเป็นหลัก แหล่งข้อมูลสาธารณะหรือแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการ เช่น หนังสือพิมพ์ และสื่อมวลชน สำนักงานจัดหางาน ยังมีบทบาทน้อยในการให้ข้อมูลข่าวสารและติดต่องานให้กับลูกจ้างในอุตสาหกรรม Sookon Kim (1982: 11) ได้พบว่าวิธีการหางานของคนงาน และการหาคนงานโดยวิธีการดังกล่าว ได้มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานของประเทศเกาหลีในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980

การหางานและการหาคนงานโดยวิธีการดังกล่าว นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายและเวลา กล่าวคือ นอกจากจะแก้ไขปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารของทั้ง 2 ฝ่ายแล้ว การหางานโดยวิธีการดังกล่าวนี้ก็จะมีประสิทธิภาพสำหรับคนงาน เพราะเป็นวิธีการที่ประหยัดและเสียเวลาน้อย กล่าวคือ ผู้ประสงค์จะทำงานจะคอยฟังข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานจาก ญาติ เพื่อน หรือลูกจ้างในกิจการ ซึ่งอยู่ในท้องถิ่นนั้น เมื่อทราบข่าวแล้วคนงานจะเดินทางมาติดต่องาน โดยให้คนรู้จักพาไปสมัครงาน ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ จะทำให้ประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายและเวลาในการสำรวจ พบว่าลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคเสียค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการหางานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพียง 15 บาทต่อคน และเสียเวลาเฉลี่ยในการหางานหรือคอยงานประมาณ 32 วัน ส่วนลูกจ้างในเขตมหานครเสียค่าใช้จ่ายเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อย คือประมาณ 30 บาทต่อคน แต่เสียเวลาหาหรือคอยงานเพียง 12 วัน อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้ลูกจ้างมักไม่คำนึงถึงค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าอาหารในระหว่างหาหรือคอยงาน เพราะส่วนใหญ่มักจะอาศัย ญาติ หรือเพื่อน หากจะเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการหางานดังกล่าว กับค่าใช้จ่ายโดยวิธีการอื่นๆ เช่น การหางานโดยผ่านสำนักงานจัดหางานเอกชน ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าบริการให้แก่สำนักงานจัดหางานมีมูลค่าเท่ากับเงินเดือน 1 เดือนของลูกจ้าง และลูกจ้างเองก็จะต้องเสียเวลาคอยงานอีก ดังนั้น การหางานโดยอาศัยลูกจ้างในกิจการหรือญาติมิตรที่คุ้นเคยกับตลาดแรงงาน จึงเป็น

วิธีการประหยัดสำหรับคนงาน สำหรับนายจ้าง การหาคนงานโดยวิธีการดังกล่าวก็สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาได้ เพราะเมื่อต้องการคนงานก็เพียงแต่บอกลูกจ้างในกิจการ ลูกจ้างจะเป็นผู้ติดต่อกับคนงานซึ่งเป็นญาติพี่น้อง และเมื่อแรงงานมาสมัครงาน หากนายจ้างพอใจรับคนงานไว้นายจ้างก็จะมอบหมายให้คนงานลูกจ้างผู้นำคนงานใหม่มาเป็นผู้ดูแล ควบคุม และแนะนำการทำงานของคนงานใหม่ ทำให้เจ้าของกิจการลดภาระในการดูแลคนงานใหม่ได้ จึงเป็นการประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย แต่สิ่งที่มีจะเกิดขึ้นบ่อยๆ ก็คือ เมื่อคนงานคนหนึ่งคนใดที่เป็นญาติกันออกจากงาน หรือกลับภูมิลำเนา คนงานอื่นๆ ซึ่งอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือในหมู่บ้านเดียวกันก็มักจะออกหรือขาดงานไปพร้อมๆ กัน ทำให้เกิดปัญหาขาดคนงานได้ และมักจะเป็นปัญหาของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคที่ใช้แรงงานในท้องถิ่น หรือแรงงานที่มาจากแหล่งเดียวกัน การหาคนงานโดยวิธีการดังกล่าว แม้จะประหยัดค่าใช้จ่ายในการหาคนงาน แต่ก็อาจจะมีต้นทุนอื่นๆ เพิ่มขึ้น เพราะการเข้าออกของคนงานได้

เป็นที่น่าสังเกตว่าในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในเขตมหานคร สัดส่วนของลูกจ้างที่ทำงานโดยอาศัยแหล่งข้อมูลจาก เพื่อน ญาติ และลูกจ้างในกิจการนั้นสูงกว่าในตลาดภูมิภาค ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ของตำแหน่งงานว่างในอุตสาหกรรมไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะหรือถึงแม้จะมีการเปิดเผยผ่านสื่อมวลชนหรือสำนักงานจัดหางาน ข่าวสารที่ผ่านสื่อดังกล่าวนี้ก็มีประโยชน์ต่อลูกจ้างเพียงส่วนน้อย ปัญหาดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นในตลาดแรงงานในเขตมหานครมากกว่าในเขตภูมิภาค ในลักษณะเช่นนี้ เป็นที่เข้าใจได้ว่า เป็นการยากที่แรงงานอพยพจะได้งานทำ หากเขาไม่รู้จักใครๆ เลยในกิจการหรือในตลาดนั้นๆ ในตลาดภูมิภาคเสียอีกที่ลูกจ้าง ร้อยละ 21.5 สามารถหางานได้โดยการติดต่อสอบถามทางานด้วยตนเอง จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่าในตลาดแรงงานภูมิภาคนั้น ผู้สมัครงานซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการนั้น มีโอกาสและสามารถติดต่อกับนายจ้างด้วยตนเองได้ แต่ในเขตมหานครวิธีการดังกล่าวปฏิบัติกันน้อย ทั้งนี้ เพราะสถานประกอบการในเขตมหานครใช้วิธีการประกาศหน้าโรงงาน หรือไม่ก็อาศัยลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในระยะหลังๆ เป็นที่สังเกตได้ว่าในเขตมหานครมีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น เช่น มีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในหนังสือพิมพ์รายวันและรายสัปดาห์ มีประกาศตำแหน่งงานว่างปิดไว้ตามที่ชุมชน และมีข้อมูลตลาดแรงงานของกรมแรงงาน เป็นต้น

3.4.2 วิธีการหาคนงาน

โดยภาพรวม ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาคส่วนใหญ่หาลูกจ้างแรงงานโดยอาศัยคนงานที่ทำงานอยู่ในกิจการเป็นผู้นำมา และรับคนงานได้โดยคนงานมาติดต่อเอง แต่ในรายละเอียดของการหาแรงงานแต่ละประเภท มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ดังที่แสดงในตารางที่ 3.11

การหาพนักงานลูกจ้างประจำสำนักงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่นิยมหาแรงงานประเภทนี้ โดยขอให้ญาติมิตร หรือคนรู้จักคุ้นเคยกันเป็นผู้แนะนำมา (ร้อยละ 22.1) วิธีการดังกล่าวจะทำให้มีความไว้วางใจพนักงานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลลักษณะของแรงงานที่ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในตอนต้น และอีกวิธีหนึ่งที่นิยมกันมาก (ร้อยละ 17.7) คือการทำการประกาศติดไว้ที่หน้าโรงงาน และรับสมัครคนงานที่มาติดต่อ วิธีการทั้ง 2 อย่างนี้ทำให้เกิดความสะดวกแก่นายจ้างและประหยัดด้วย วิธีการอาศัยลูกจ้างที่อยู่ในกิจการเป็นผู้หาหรือแนะนำมา ก็มีการปฏิบัติ แต่เป็นสัดส่วนที่ไม่มาก (ร้อยละ 13.8) สำหรับการหาพนักงานลูกจ้างประจำสำนักงาน

การหาแรงงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้าและระดับผู้ช่วย มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ ส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการ จะหาแรงงานประเภทนี้โดยอาศัยลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการเป็นผู้นำมา วิธีการที่รองลงมาคือ การรับแรงงานประเภทนี้จากผู้มาติดต่อเอง โดยที่ทางโรงงานมิได้ประกาศ และวิธีที่ 3 ที่นิยมกันมากคือ การอาศัยญาติมิตร และผู้คุ้นเคยกันเป็นผู้แนะนำมา ที่เหลือหาหัวหน้างานและผู้ช่วยหัวหน้างานโดยวิธีการอื่นๆ การหาลูกจ้างโดยวิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่ประหยัด นอกจากนั้น การหาคนงานโดยวิธีการอาศัยลูกจ้างและอาศัยญาติมิตร เป็นวิธีการทำให้นายจ้างไว้วางใจลูกจ้างได้มากขึ้น เพราะคล้ายๆ กันมีการรับรองลูกจ้างใหม่อยู่ในตัว

การหาแรงงานฝ่ายผลิตระดับกรรมกร ใช้วิธีการที่คล้ายคลึงกับการหาแรงงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย คือผู้ประกอบการได้อาศัยลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการเป็นผู้นำมา และการรับสมัครแรงงานประเภทนี้จากผู้มาติดต่อเอง การหาลูกจ้างประเภทนี้ด้วยวิธีการดังกล่าวมีสัดส่วนที่สูงกว่าการหาลูกจ้างประเภทอื่นๆ วิธีการดังกล่าว นอกจากจะเป็นวิธีการที่ประหยัดแล้ว นายจ้างสามารถที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างในกิจการเป็นผู้ควบคุมดูแล และแนะนำการทำงานแก่คนงานใหม่ได้ ซึ่งเป็นการลดภาระให้แก่ นายจ้างได้

การหาคนงานโดยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวนี้อัน สอดคล้องกับวิธีการหางานของผู้ประสงค์จะทำงาน การหาคนงานโดยวิธีการที่กล่าวนี้นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัด และการที่ผู้ประกอบการจะทำเช่นนั้นได้ หมายถึงว่าแรงงานที่นายจ้างต้องการนั้นหาได้ไม่ยาก กล่าวคือ เมื่อมีตำแหน่งงานหรือมีความต้องการแรงงานเพิ่ม เพียงแต่แจ้งให้คนงานทราบ หรือปิดประกาศไว้หน้าโรงงาน หรือบางแห่งไม่ต้องปิดประกาศรับสมัครก็มีผู้สมัครงานมาติดต่ออยู่แล้ว

3.4.3 การคัดเลือกทดสอบเพื่อการบรรจุ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาคร้อยละ 45.1 ไม่มีวิธีการคัดเลือกหรือทดสอบบุคคล

เพื่อเข้าทำงานในกิจการ (ดูตารางที่ 3.12) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับวิธีการหาคนงานดังที่กล่าวในตอนต้น การหาคนงานโดยมอบหมายให้ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้วเป็นผู้นำมา หรือการหาคนงานโดยอาศัยญาติ มิตร หรือผู้คุ้นเคยแนะนำมานั้น ทำให้นายจ้างมีความไว้วางใจ และรับคนงานโดยไม่มีการคัดเลือก พฤติกรรมดังกล่าวนี้มีมากในอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มและอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคโอโลหะ อุตสาหกรรมเหล่านี้ก็จ้างแรงงานท้องถิ่นในสัดส่วนที่สูง

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคร้อยละ 54.9 ใช้วิธีการคัดเลือกคนงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่ก็เป็นการคัดเลือกคนงานโดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการง่ายๆ การคัดเลือกที่เป็นพิธีการ เช่น การทดสอบฝีมือและความสามารถ หรือวิธีการอื่นๆ มีเพียงร้อยละ 20.8 ของกิจการที่ทำการสัมภาษณ์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคโอโลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า มีการทดสอบฝีมือก่อนการบรรจุงานมากกว่าในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยังละเลยหรือให้ความสนใจน้อยต่อการคัดเลือกแรงงานเพื่อทำงานในกิจการ

3.5 สรุป

เมื่อพิจารณาลักษณะและพฤติกรรมของแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาจากข้อมูลของลูกจ้างเองหรือข้อมูลของฝ่ายนายจ้าง การศึกษาสรุปได้ว่า แรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นแรงงานท้องถิ่น ที่มีพื้นฐานมาจากครัวเรือนเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานท้องถิ่นเป็นส่วนประกอบอันสำคัญของแรงงานในอุตสาหกรรม ตรงกันข้ามกับอุตสาหกรรมในเขตมหานครและเขตภาคกลางซึ่งมีสัดส่วนของแรงงานอพยพสูง ในปัจจุบัน กำลังแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคยังมีปริมาณมาก เพราะแรงงานไร้ฝีมือส่วนหนึ่งมาจากภาคเกษตร แต่แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมีประสบการณ์ในอาชีพนอกการเกษตรไม่มาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจุบันจำนวนแรงงานไร้ฝีมือมิใช่ปัญหาสำคัญ แต่คุณภาพของแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค

แรงงานส่วนหนึ่งในอุตสาหกรรมภูมิภาค ทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ และบางคนกลับไปทำการเกษตรในฤดูการเกษตร การทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้ แม้ส่วนหนึ่งจะมาจากพฤติกรรมของลูกจ้างที่มีพื้นฐานทางการเกษตร แต่สาเหตุที่สำคัญของการทำงานในลักษณะดังกล่าวนั้นส่วนใหญ่แล้ว เนื่องจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์ของแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคที่เปลี่ยนแปลงตาม

ฤดูกาล ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะการผลิตของอุตสาหกรรมภูมิภาคเคลื่อนไหวตามฤดูกาล สาเหตุที่การผลิตและความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาคมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาลนั้น เกิดจากปัจจัยหลายอย่าง แต่ที่สำคัญคือ การที่อุตสาหกรรมในภูมิภาคอาศัยตลาดท้องถิ่น ซึ่งอุปสงค์สำหรับสินค้าได้เคลื่อนไหวตามฤดูกาล และอีกประการหนึ่งคือ การผลิตที่ต้องอาศัยวัตถุดิบการเกษตร

ในการหาคนงานและการบริหารแรงงาน นายจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค ได้หาแรงงานจากท้องถิ่น โดยอาศัยลูกจ้างหรือคนรู้จักเป็นผู้หาคนงานให้เพราะเป็นวิธีการที่ประหยัด แต่นายจ้างส่วนใหญ่ยังให้ความสนใจน้อยต่อการคัดเลือกแรงงาน การหาแรงงานและการจัดการแรงงานในลักษณะดังกล่าว ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตที่เป็นตามฤดูกาลและการทำงานในลักษณะเข้าๆ ออกๆ ของลูกจ้าง

ตารางที่ 3.1
ลักษณะของแรงงานจากโรงงานตัวอย่าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	ร้อยละของแรงงานชาย		อายุเฉลี่ย (ปี)		การศึกษา (ปี)		% ที่มาจากภาคเกษตร		% ของแรงงานอพยพ		
	ต่างจังหวัด	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	59.36	52.63	29.89	23.74	7.38	8.00	40.64	52.63	39.04	84.21	
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	28.13	33.33	29.84	27.80	9.09	8.72	25.00	29.63	37.50	77.78	
ไม้และเครื่องเรือน	70.79	81.25	28.73	30.19	6.67	6.00	50.56	62.50	34.83	75.00	
ผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์	92.31	62.50	32.76	29.88	10.38	5.12	15.38	25.00	30.77	100.00	
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	70.83	42.31	26.25	27.65	8.54	9.92	29.17	23.08	25.00	73.07	
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	69.74	88.89	31.01	30.78	6.32	10.33	38.16	44.44	34.21	77.78	
หล่อหลอมเหล็ก และ โลหะอื่นๆ	72.73	100.00	34.70	29.50	7.54	10.00	9.09	0.00	63.64	50.00	
ผลิตภัณฑ์โลหะ	77.78	78.57	24.00	25.61	6.78	8.46	55.56	28.57	22.22	67.85	
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	91.76	74.07	25.31	26.46	7.08	8.37	47.06	44.44	25.98	62.96	
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	85.71	100.00	26.35	26.33	5.80	6.67	44.90	33.33	30.61	66.67	
เบ็ดเตล็ด	43.18	57.14	25.64	29.43	8.95	10.86	47.73	28.57	27.27	85.71	
รวมทุกอุตสาหกรรม	67.97	58.29	28.41	27.55	7.27	8.47	41.76	35.68	33.59	74.37	

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.2
จำนวนและร้อยละของลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ฝ่ายบริหาร	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ
ไม่มีการศึกษา	-	6	3	11
(%)		1.17	0.88	1.70
ประถมศึกษา	17	287	181	556
(%)	6.30	56.16	53.08	85.94
มัธยมศึกษา	48	73	41	20
(%)	17.78	14.29	12.02	3.09
อาชีวศึกษา	145	81	33	10
(%)	53.70	15.85	9.68	1.55
ปริญญาตรี และสูงกว่า	41	19	1	-
(%)	15.19	3.72	0.29	
อื่นๆ	-	2	2	7
(%)		0.40	0.59	1.08
ไม่ระบุ	19	43	80	43
(%)	7.04	8.41	23.46	6.63
รวม	270	511	341	647
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท. สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.3
จำนวนและร้อยละของลูกจ้างอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	ฝ่ายบริหาร	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ
อำเภอที่โรงงานตั้งอยู่	30	52	33	95
(%)	10.95	10.18	9.48	14.82
อำเภออื่นของจังหวัดที่โรงงานตั้งอยู่	178	310	180	398
(%)	64.96	60.67	51.72	62.09
ต่างประเทศ	-	2	-	-
(%)		0.39		
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	14	17	1	2
(%)	5.11	3.33	0.29	0.31
จังหวัดอื่นของภาคกลาง	9	13	7	15
(%)	3.28	2.54	2.01	2.34
ภาคเหนือ	4	12	14	7
(%)	1.46	2.35	4.02	1.09
ภาคใต้	9	29	17	15
(%)	3.28	5.68	4.89	2.34
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10	29	23	77
(%)	3.65	5.68	6.61	12.01
ไม่ระบุ	20	47	73	32
(%)	7.03	9.20	20.98	4.99
รวม	274	511	348	641
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.4
รูปแบบของการทำงานของแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม

	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	จังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล
ร้อยละของแรงงานที่เคยทำงาน ในลักษณะเข้าออกในกิจการปัจจุบัน	16.9	25.3	12.2	16.3	17.6	10.6
จำนวนเดือนทำงานเฉลี่ย						
- ของผู้ที่ไม่เคยออกจากกิจการ ปัจจุบัน	47.8	59.1	51.8	57.3	54.3	55.8
- ของผู้ที่เคยเข้าออกจากกิจการ ปัจจุบัน	43.9	55.3	50.3	55.5	51.7	55.1
- เดือนที่คาดว่าจะทำงานในกิจการ ปัจจุบัน	108.4	170.2	97.5	66.8	107.0	66.3
ร้อยละของลูกจ้างที่คาดว่าจะทำงาน ในกิจการเดิมภายใน 5 ปีข้างหน้า	50.7	62.3	46.0	62.2	55.9	58.1
งานที่คาดว่าจะทำหากออกจากงานปัจจุบัน						
- ประกอบอาชีพส่วนตัวในกิจการ ประเภทเดียวกัน	18.9	17.7	10.3	30.0	19.1	18.1
- เป็นลูกจ้างในกิจการอื่นที่มี ขนาดใหญ่กว่า	7.6	13.7	15.4	27.1	16.7	42.2
- ทำการเกษตร	37.7	37.3	30.8	20.0	30.6	12.1

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.5
ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้าออกงานในกิจการเดิมของลูกจ้าง

546 Observations

Dependent Variable is NQU

VARIABLE	COEFFICIENT	t-statistic	
C	1.2799	5.2390	
EDU	-0.0548	-3.1577	
MIG	0.0428	0.3097	
CUY	-0.0003	-0.3836	
FRI	-0.0689	-2.2096	
WCO	-0.0219	-0.8375	
R-squared	0.0269	Mean of dependent var	0.4579
Adjusted R-squared	0.0188	S.D. of dependent var	1.5044
S.E. of regression	1.2706	Sum of squared residual	1186.6400
		F-statistic	4.2670

หมายเหตุ: NQU = จำนวนครั้งที่ลูกจ้างเคยออกงานในกิจการเดิม

EDU = ระดับการศึกษาของลูกจ้าง (จำนวนปี)

MIG = 1 = แรงงานที่มีภูมิลำเนาในท้องถิ่น

0 = แรงงานอพยพ

CUY = รายได้จากค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน (บาท)

FRI = ดัชนีรวมของสวัสดิการต่างๆ ที่คนงานได้รับ

WCO = วันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.6
เหตุผลที่คนงานจะออกจากงานในกิจการปัจจุบัน

เหตุผล	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าจ้างและรายได้ต่ำ	15	18.1	70	28.3
สวัสดิการไม่ดี	1	1.2	1	0.4
งานไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีอนาคต	40	48.2	39	15.8
งานและรายได้ไม่แน่นอน	2	2.4	8	3.2
งานหนัก งานเสี่ยง ยุ่งยาก	3	3.6	10	4.1
งานไม่มีระบบ ไม่แบ่งหน้าที่แน่นอน	1	1.2	2	0.8
มีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง	1	1.2	6	2.4
กลับไปทำการเกษตร	12	14.5	64	26.0
งานหมด หรือเลิกจ้าง	0	0.0	15	6.1
ออกจากกำลังแรงงาน	6	7.2	25	10.1
อื่นๆ	2	2.4	7	2.8
รวม	83	100.0	247	100.0

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.7
จำนวนและร้อยละของกิจการตัวอย่าง ที่การผลิตและการจ้างงานเป็นไปตามฤดูกาล

ประเภทอุตสาหกรรม	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	การผลิต	การจ้างงาน	การผลิต	การจ้างงาน
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	11	5	208	102
(%)	78.57	35.71	80.31	39.23
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	10	2	16	8
(%)	45.45	9.09	55.17	27.59
ไม้และเครื่องเรือน	4	3	88	45
(%)	36.36	27.27	74.58	37.82
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	4	0	13	4
(%)	80.00	0.00	65.00	20.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	7	3	36	20
(%)	46.67	20.00	67.92	36.36
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	2	0	68	50
(%)	33.33	0.00	74.73	55.56
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	1	0	3	2
(%)	33.33	0.00	50.00	33.33
ผลิตภัณฑ์โลหะ	7	3	33	17
(%)	46.67	20.00	70.21	36.17
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	13	3	101	22
(%)	76.47	17.65	70.14	15.17
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	4	3	44	24
(%)	66.67	50.00	60.27	32.88
เบ็ดเตล็ด	4	1	17	9
(%)	80.00	20.00	65.38	34.62
รวมทุกอุตสาหกรรม	67	23	627	303
(%)	56.30	19.33	72.40	34.83
จำนวนตัวอย่าง	119	119	866	870
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.8
ร้อยละของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง ไปจากผลผลิตปกติของอุตสาหกรรม

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	เพิ่มขึ้น	ลดลง	เพิ่มขึ้น	ลดลง
0 - 5	36.9	45.0	43.0	46.4
6 - 9	35.0	40.0	42.9	38.8
10 - 19	38.2	45.0	42.9	38.4
20 - 49	68.3	35.7	47.2	35.3
50 - 99	52.9	23.1	50.9	43.9
100 - 119	105.0	20.0	50.8	37.2
200 - 499	20.0	18.3	43.2	37.5
500 - 999	35.0	30.0	62.5	15.0
>=1000	0.0	0.0	50.3	0.0
เฉลี่ย	46.0	35.0	44.3	40.8

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.9
สาเหตุที่ทำให้การผลิตในอุตสาหกรรมต่างจังหวัดเคลื่อนไหวตามฤดูกาล
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประเภทอุตสาหกรรม	สาเหตุ						รวม
	วัตถุดิบหายาก	ความต้องการสินค้าลดลง	แรงงานหายาก	ดินฟ้าอากาศไม่อำนวย	อื่นๆ	ไม่ระบุ	
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	84	95	1	18	8	3	209
(%)	40.19	45.45	0.48	8.61	3.83	1.44	100.00
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	6	8	0	0	3	0	17
(%)	35.29	47.06	0.00	0.00	17.65	0.00	100.00
ไม้และเครื่องเรือน	33	43	4	1	5	3	89
(%)	37.08	48.31	4.49	1.12	5.62	3.37	100.00
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	1	9	0	0	3	0	13
(%)	7.69	69.23	0.00	0.00	23.08	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียมและยาง	11	17	2	5	2	0	37
(%)	29.73	45.95	5.41	13.51	5.41	0.00	100.00
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	9	37	3	15	3	2	69
(%)	13.04	53.62	4.35	21.74	4.35	2.90	100.00
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	0	1	1	0	1	0	3
(%)	0.00	33.33	33.33	0.00	33.33	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	0	21	0	3	5	5	34
(%)	0.00	61.76	0.00	8.82	14.71	14.71	100.00
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	4	68	2	12	10	8	104
(%)	3.85	65.38	1.92	11.54	9.62	7.69	100.00
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	2	28	2	5	5	4	46
(%)	4.35	60.87	4.35	10.87	10.87	8.70	100.00
เบ็ดเตล็ด	2	12	1	1	0	1	17
(%)	11.76	70.59	5.88	5.88	0.00	5.88	100.00
รวมทุกอุตสาหกรรม	152	339	16	60	45	26	638
(%)	23.82	53.13	2.51	9.40	7.05	4.08	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.10
วิธีการหางานของคนงานและการหาแรงงานของนายจ้าง

(หน่วย: ร้อยละ)

วิธีการ	วิธีการหางานของคนงาน		วิธีการหาคนงานของนายจ้าง	
	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล
บอก หรือประกาศหน้าโรงงาน	4.40	8.54	11.57	27.47
บอก หรือประกาศผ่านหนังสือพิมพ์ หรือสื่อมวลชนอื่นๆ	1.26	5.53	2.68	13.55
ใช้สำนักจัดหางานของเอกชน หรือของกรมแรงงาน	0.94	0.50	2.68	0.73
ขอให้เพื่อน ญาติ ช่วยหา	42.07	50.25	18.00	9.52
ให้คนงานที่ทำงานอยู่ในกิจการเป็นผู้หามา	18.68	25.13	27.19	20.51
คนงานติดต่อเอง โดยมีได้ประกาศ	21.51	7.04	22.92	14.29
นายหน้าเอกชนที่ไม่ใช่สำนักงานจัดหางาน	0.31	0.00	0.65	0.00
ผ่านสถาบันการศึกษา	1.73	2.01	0.72	5.49
อื่นๆ	9.11	1.01	13.50	8.44
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวนตัวอย่าง	637	199	870	119

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.11
วิธีการหางานของคนงาน และการหาแรงงานของนายจ้าง
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

	ฝ่ายบริหาร	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ	รวม
บอก หรือประกาศหน้าโรงงาน	45	56	35	69	160
(%)	17.72	11.36	12.37	11.37	11.57
บอก หรือประกาศผ่านหนังสือพิมพ์ หรือสื่อมวลชนอื่นๆ	30	20	10	7	37
(%)	11.81	4.06	3.53	1.15	2.68
ใช้สำนักงานจัดหางานของเอกชน หรือของกรมแรงงาน	8	13	10	14	37
(%)	3.15	2.84	3.53	2.31	2.88
ขอให้เพื่อน ญาติ ช่วยหา	56	89	46	114	249
(%)	22.05	18.05	16.25	18.78	18.00
ให้คนงานที่ทำอยู่ในกิจการเป็นผู้หามา	35	113	72	191	376
(%)	13.78	22.92	25.44	31.47	27.19
คนงานติดต่อเอง โดยมีได้ประกาศ	28	97	56	164	317
(%)	11.02	19.68	19.79	27.02	22.92
นายหน้าเอกชนที่มีใช้สำนักงานจัดหางาน	1	3	1	5	9
(%)	0.39	0.61	0.35	0.82	0.65
ผ่านสถาบันการศึกษา	7	37	21	5	63
(%)	2.76	7.51	7.42	0.82	4.56
อื่นๆ	21	31	9	20	60
(%)	8.27	6.29	3.18	3.29	4.34
ไม่ระบุ	23	34	23	18	75
(%)	9.06	6.90	8.13	2.97	5.42
รวม	254	493	283	607	1383
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 3.12

จำนวนและร้อยละของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามวิธีการคัดเลือกคนงานเพื่อบรรจุเข้าทำงาน

ประเภทอุตสาหกรรม	วิธีการที่ใช้มาก				
	บรรจุเลย	สัมภาษณ์	ทดสอบฝีมือและ ความสามารถ	อื่นๆ	ไม่ระบุ
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	133	80	29	2	2
(%)	54.07	32.52	11.79	0.81	0.81
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	5	15	7	1	1
(%)	17.24	51.72	24.14	3.45	3.45
ไม้และเครื่องเรือน	44	42	23	3	4
(%)	37.93	36.21	19.83	2.59	3.45
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	6	8	5	0	0
(%)	31.58	42.11	26.32	0.00	0.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	18	26	6	0	0
(%)	36.00	52.00	12.00	0.00	0.00
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	56	23	7	1	1
(%)	63.64	26.14	7.95	1.14	1.14
หล่อหลอมเหล็ก และ โลหะอื่นๆ	1	4	1	0	0
(%)	16.67	66.67	16.67	0.00	0.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	9	10	23	0	3
(%)	20.00	22.22	51.11	0.00	6.67
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	57	28	40	3	0
(%)	44.53	21.88	31.25	2.34	0.00
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	29	20	18	0	3
(%)	41.43	28.57	25.71	0.00	4.29
เบ็ดเตล็ด	13	10	1	1	1
(%)	50.00	38.46	3.85	3.85	3.85
รวมทุกอุตสาหกรรม	371	266	160	11	15
(%)	45.08	32.32	19.44	1.34	1.82

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

4. การจ้างงาน ค่าจ้าง รายได้ และปัญหาแรงงาน

ในบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การทำงานของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยจะพิจารณาจากระดับการจ้างงาน ค่าจ้าง รายได้ และปัญหาต่างๆ ในตลาดแรงงาน

4.1 การจ้างงาน

4.1.1 จำนวนคนทำงานและสถานประกอบการ

ตามสถิติของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวนโรงงานที่จดทะเบียนไว้กับกระทรวงอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2530 มีจำนวนทั้งหมด 44,897 โรงงาน (ไม่รวมโรงสีข้าว)³ โดยมีจำนวนคนทำงานที่แจ้งไว้ในวันจดทะเบียนเป็นจำนวน 1.05 ล้านคน จำนวนคนทำงานดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 43.08 ของจำนวนผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งทำการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในฤดูฝนปี พ.ศ. 2530 จากการสังเกตในการสำรวจภาคสนาม มักพบอยู่เสมอว่า จำนวนคนทำงานในกิจการในวันสำรวจมีจำนวนสูงกว่าจำนวนที่ทางโรงงานได้แจ้งไว้ในวันจดทะเบียน ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่า จำนวนคนทำงานที่รายงานโดยสถานประกอบการอุตสาหกรรมนั้น จึงน่าจะมีจำนวนต่ำกว่ารายงานการสำรวจของสำนักงานสถิติจริง ทั้งนี้ เพราะเป็นจำนวนคนทำงานที่จัดบันทึกไว้โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรมนั้น เป็นจำนวนคนงานของโรงงานในวันจดทะเบียนเท่านั้น

โดยเฉลี่ย สถานประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคมีจำนวนคนทำงานในวันจดทะเบียน 17 คนต่อกิจการ เปรียบเทียบกับ 27 คนต่อกิจการอุตสาหกรรมในเขตมหานคร ซึ่งก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก อย่างไรก็ตาม การสำรวจตัวอย่างกิจการอุตสาหกรรม 870 แห่งในเขตภูมิภาค และ 119 แห่งในเขตมหานคร พบว่าในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีคนงานเฉลี่ยในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ 47 คนต่อกิจการ แต่ในเขตมหานครมีคนงานเฉลี่ย 118 คนต่อกิจการ ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่แตกต่างกันมาก

ในจำนวนคนทำงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 1.05 ล้านคน เป็นผู้ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นจำนวน 3.169 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.17 ของจำนวนผู้ทำงาน

³ตามกฎหมาย โรงงานที่มีคนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป หรือมีเครื่องจักรตั้งแต่ 2 แรงม้าขึ้นไป จะต้องจดทะเบียนไว้กับกรมโรงงาน

ในอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนทั้งหมดเท่านั้น ในจำนวนนี้ ร้อยละ 36.87 เป็นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานในกิจการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ร้อยละ 42.95 เป็นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีคนทำงานในกิจการไม่เกิน 49 คน และที่เหลือร้อยละ 20.18 เป็นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดกลาง (ดูตารางที่ 4.1)

สัดส่วนของคนทำงานในวันจดทะเบียน ค่อนข้างจะมีความแตกต่างจากสัดส่วนของคนทำงานตามขนาดของกิจการที่ทำการสำรวจ กล่าวคือ ร้อยละ 59.15 ของคนทำงานในกิจการที่ทำการสำรวจ เป็นผู้ทำงานในกิจการขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ส่วนคนทำงานในกิจการขนาดย่อมมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 19.63 ของผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมที่ทำการสำรวจเท่านั้น และเมื่อพิจารณาจำนวนโรงงานตามขนาดของการจ้างงาน ก็ได้ภาพในลักษณะเดียวกัน (ดูตารางที่ 4.2) คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลางที่ทำการสำรวจครั้งนี้ มีสัดส่วนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงงาน ที่จดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยการสำรวจได้ครอบคลุมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ร้อยละ 4.82 และอุตสาหกรรมขนาดกลางร้อยละ 8.16 สัดส่วนดังกล่าวค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 7.22 และร้อยละ 4.04 ของอุตสาหกรรมขนาดเดียวกันในวันที่ยื่นไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนอุตสาหกรรมขนาดย่อมได้ครอบคลุมเพียงร้อยละ 83.0 เท่านั้น ความแตกต่างของข้อมูลการสำรวจ และข้อมูลของกรมโรงงานเกิดจาก 2 สาเหตุใหญ่ คือ ประการแรกจำนวนคนทำงานที่ทางกรมโรงงานจัดบันทึกไว้ เป็นจำนวนคนทำงานในวันจดทะเบียน ซึ่งย่อมจะต่ำกว่าจำนวนคนทำงานในวันสำรวจได้ เพราะกิจการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ได้มีการขยายตัว ประการที่สอง เกิดจากผลของการสุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการจะให้การศึกษาได้ครอบคลุมเอาตัวอย่างของทุกประเภทอุตสาหกรรมและทุกขนาด ซึ่งเป็นผลให้มีจำนวนตัวอย่างของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะพิจารณาจากข้อมูลการสำรวจ หรือข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภาพของอุตสาหกรรมภูมิภาคนั้นคือ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมนั่นเอง

4.1.2 ขนาดของการจ้างงานตามประเภทอุตสาหกรรม

ขนาดของการจ้างงานแตกต่างไปตามประเภทอุตสาหกรรม (ดูตารางที่ 4.3) ความแตกต่างของระดับการจ้างงานดังกล่าว ได้แสดงถึงขนาดของการประกอบการของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอและทำเครื่องแต่งกายมีขนาดของการจ้างงานสูงสุด โดยเฉลี่ย 146 คนต่อกิจการ ซึ่งถือว่าเป็นกิจการขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมที่มีคนทำงานเฉลี่ยต่ำกว่า 20 คนต่อกิจการ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและซ่อมเครื่องยนต์และเครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะ อุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์โลหะและหล่อหลอมโลหะ อาจกล่าวได้ว่า

โดยทั่วไปอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนอุตสาหกรรมขนาดกลางซึ่งมีคนงานเฉลี่ย 50-60 คนต่อกิจการนั้น ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามขนาดการจ้างงานของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท กล่าวได้ว่า อุตสาหกรรมภูมิภาคนั้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีคนทำงานไม่เกิน 20 คนต่อกิจการ โดยประมาณเกือบ 1 ใน 3 เป็นกิจการที่มีคนทำงานไม่เกิน 5 คน ซึ่งอาจถือว่าเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน กิจการที่มีขนาดการจ้างงานในระดับไม่เกิน 5 คน จะพบว่ามีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมซ่อมเครื่องยนต์และเครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมซ่อมยานพาหนะ และอุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์โลหะ กิจการขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป สํารวจพบในทุกอุตสาหกรรม ยกเว้นอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องไฟฟ้า และอุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์โลหะ ระดับการจ้างงานที่มีคนงานเป็นจำนวนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต่อกิจการ พบว่ามีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 38.0 ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและผลิตเครื่องแต่งกาย และร้อยละ 5.6 ในอุตสาหกรรมอาหารอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ส่วนใหญ่มีคนทำงานอยู่ในระดับ 6-49 คนต่อกิจการ

4.1.3 ขนาดของการจ้างงานเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล

ตารางที่ 4.3 ได้แสดงให้เห็นขนาดของการจ้างงาน ที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาล การเคลื่อนไหวของคนงานเป็นไปตามการเคลื่อนไหวของการผลิตดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 ในช่วงที่มีการจ้างงานสูงสุดจะมีคนงานเฉลี่ยประมาณ 54 คนต่อกิจการ คือสูงขึ้นประมาณร้อยละ 25.6 ของการจ้างงานช่วงปกติ และในช่วงที่มีการจ้างงานต่ำสุดจะมีคนงานเฉลี่ยประมาณ 31 คนต่อกิจการ คือต่ำกว่าปกติประมาณร้อยละ 28.0 ซึ่งแสดงว่าช่วงสูงสุดและต่ำสุดของการจ้างงานแตกต่างกันประมาณร้อยละ 53 ของการจ้างงานระดับปกติ อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวตามฤดูกาลของระดับการจ้างมีความแตกต่างกันไปตามประเภทอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบการเกษตร มีการเคลื่อนไหวสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ คือในช่วงการจ้างงานสูงสุดจะมีคนงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 40.3 และในช่วงการจ้างงานต่ำสุด จะมีคนงานลดลงประมาณร้อยละ 32.2 ของการจ้างงานในช่วงปกติ แต่อุตสาหกรรมสิ่งทอและทำเครื่องแต่งกาย ระดับการจ้างงานมีการเคลื่อนไหวต่ำกว่า เป็นต้น

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจในช่วงปลายปี พ.ศ. 2531 ดังนั้น ระดับการจ้างงานเฉลี่ยจึงค่อนข้างสูงกว่าปกติเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ

และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งมีระดับการจ้างงานต่ำกว่าในช่วงปกติ

ตารางที่ 4.4 เป็นอีกตารางหนึ่งที่ต้องการชี้ให้เห็นว่า จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่แบ่งตามระดับการจ้างงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลผลิต เช่น กิจกรรมอุตสาหกรรมครัวเรือนที่มีคนทำงานไม่เกิน 5 คน จะมีประมาณร้อยละ 21.0 ของกิจกรรมอุตสาหกรรมในภูมิภาคทั้งหมด แต่ในช่วงที่การผลิตเพิ่มขึ้น กิจกรรมที่มีการจ้างงานในระดับนี้จะลดลงเหลือร้อยละ 10.8 และเพิ่มเป็นร้อยละ 36.3 ในช่วงระดับการจ้างงานลดลง ในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีระดับการจ้างงานไม่เกิน 49 คน จำนวนกิจการที่แบ่งตามขนาดของกิจการจะมีการเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาลมาก

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระดับการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเคลื่อนไหวตามฤดูกาล ดังนั้น การที่จะนำข้อมูลจำนวนผู้ทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคไปใช้ในกรณีใด ๆ ก็ตาม เช่น การคำนวณหาผลิตภาพ และผลตอบแทนของแรงงาน ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ผู้ใช้จึงควรคำนึงถึงความจริงในเรื่องนี้ด้วย

4.1.4 ส่วนประกอบของแรงงานในกิจการ

คนทำงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคประกอบด้วยแรงงานหลายประเภท กล่าวคือ มีแรงงานครอบครัว แรงงานจ้างฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน แรงงานฝ่ายผลิตทั้งนี้เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ ยังพบว่ามีแรงงานเหมาและเด็กฝึกงานด้วย จำนวนแรงงานเฉลี่ยแต่ละประเภทแสดงในตารางที่ 4.6

แรงงานครอบครัวมีจำนวนเฉลี่ยประมาณ 2 คนต่อกิจการ จำนวนเฉลี่ยของแรงงานครอบครัวมีความแตกต่างตามขนาดของกิจการบ้าง แต่ก็ไม่มาก กล่าวคือ ในกิจการขนาดเล็กที่มีคนทำงานไม่เกิน 5 คน จะมีแรงงานครอบครัวเฉลี่ยประมาณ 1.6 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 4.5 คน ในกิจการขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานมากกว่า 1,000 คน อย่างไรก็ตาม แรงงานครอบครัวนับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอุตสาหกรรมครัวเรือน กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 46 ของแรงงานทั้งหมดในกิจการที่มีคนทำงานไม่เกิน 5 คน แต่ในกิจการขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป แรงงานครอบครัวมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 0.2 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในกิจการเท่านั้น

แรงงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน มีความแตกต่างกันมากตามขนาดของกิจการ โดยเฉลี่ยอุตสาหกรรมภูมิภาค มีพนักงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงานประมาณ 6 คน โดยอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีคนทำงานในกิจการไม่เกิน 9 คน จะมีลูกจ้างฝ่ายบริหารและประจำ

สำนักงานโดยเฉลี่ยไม่เกิน 0.2 คน ทั้งนี้ เพราะในกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อม แรงงานครอบครัวมักเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารและงานธุรการ หรือในบางกรณีก็อาศัยแรงงานระดับหัวหน้างานเป็นผู้ช่วยงานด้านนี้ด้วย

จำนวนลูกจ้างฝ่ายผลิตทุกประเภท เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับขนาดของกิจการ ยกเว้นเด็กฝึกหัดงาน โดยเฉลี่ยทุกขนาดอุตสาหกรรม มีจำนวนลูกจ้างระดับหัวหน้างานและระดับผู้ช่วยอยู่ประมาณ 7 คนต่อกิจการ จำนวนลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทนี้ จะเปลี่ยนแปลงไปตามขนาดของกิจการ แต่อย่างน้อยมีลูกจ้างระดับหัวหน้างานอยู่ประมาณ 1 คน

ลูกจ้างไร้ฝีมือประเภทประจำมีจำนวนเฉลี่ยประมาณ 34 คน และประเภทไม่ประจำมีจำนวนเฉลี่ยประมาณ 21 คน ต่อกิจการ อย่างไรก็ตาม จำนวนของลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทนี้ แตกต่างกันอย่างมากระหว่างขนาดของกิจการ

มีข้อที่น่าสังเกต 2 ประการคือ ประการแรกเกี่ยวกับลูกจ้าง ที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น ซึ่งมีจำนวนเฉลี่ยถึง 39 คนต่อกิจการ ค่าเฉลี่ยดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของลูกจ้างประเภทอื่นๆ ลูกจ้างประเภทนี้พบมากในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่จ้างงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป แต่ในอุตสาหกรรมขนาดอื่นๆ ก็พบว่าการจ้างงานและจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้เช่นกัน ประการที่สอง จำนวนเด็กฝึกงานในกิจการพบว่า มีระดับต่ำมาก และที่น่าสนใจคือ เด็กฝึกงานในกิจการมิได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามขนาดของกิจการ ตรงกันข้าม จำนวนเด็กฝึกงานในกิจการมีแนวโน้มลดลง เมื่อขนาดของกิจการใหญ่ขึ้นในระดับที่มีคนงาน 500-999 คน และไม่พบว่ามีเด็กฝึกงานเลยในกิจการขนาดใหญ่ที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป แต่ทั้งนี้ ไม่รวมนักเรียนนักศึกษา ที่ฝึกงานในกิจการ เพราะบุคคลกลุ่มนี้โรงงานไม่ถือว่าเป็นเด็กฝึกงานและไม่ถือว่าเป็นคนงาน โดยปกติอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีการจ้างงานที่เป็นระบบและมีรูปแบบ การรับเด็กฝึกงานไว้ในกิจการยังขาดกฎระเบียบราชการ ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ที่อยู่ในระบบ ไม่มีความสนใจที่จะใช้แรงงานประเภทนี้ หรือกิจการขนาดใหญ่เหล่านี้ อาจเป็นกิจการที่ทำการผลิตสินค้าที่ไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกหัดงานเป็นเวลานาน

การสำรวจครั้งนี้ พบว่ากิจการที่ว่าจ้างครัวเรือนหรือกิจการอื่นทำการผลิตให้เป็นจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้ เพราะตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวอย่างที่จดทะเบียนการประกอบการอุตสาหกรรมไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม แต่จากการสังเกตทั่วไปในภูมิภาค กิจการที่ว่าจ้างครัวเรือนหรือกิจการทำการผลิตสินค้า มักเป็นกิจการที่ทำการค้า หรือเป็นกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อม แต่ได้ว่าจ้างครัวเรือนทำการผลิตสินค้าให้ เช่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า ทอผ้า สานแหวน เป็นต้น โดยกิจการประเภทนี้ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้าที่ได้ว่าจ้างครัวเรือนในหมู่บ้าน

ทำการผลิต ดังนั้น กิจการประเภทนี้จึงไม่อยู่ในตัวอย่างที่ทำการสำรวจ และเนื่องจากกิจการประเภทนี้ได้ว่าจ้างครัวเรือนในหมู่บ้านเป็นผู้ทำการผลิตสินค้าให้ ดังนั้น ครัวเรือนที่ทำหน้าที่รับจ้างผลิตสินค้าให้กับกิจการในเมือง จึงมิได้อยู่ในตัวอย่างของประชากรที่ทำการสำรวจ เพราะครัวเรือนรับจ้างมิได้จดทะเบียนประกอบการอุตสาหกรรมไว้กับกรมโรงงาน ดังนั้น การสำรวจจึงพบการจ้างงานในลักษณะการว่าจ้างกิจการอื่นทำการผลิตสินค้าเป็นจำนวนน้อยมาก

4.2 สภาพการจ้างงาน

สภาพการจ้างงานพิจารณาจากประเภทของแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ข้อมูลในตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นสัดส่วนของแรงงานแต่ละประเภทที่ทำงานในกิจการ ในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ การจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคประกอบด้วยแรงงาน ประเภทต่าง ๆ และมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยในทุกประเภทอุตสาหกรรม ดังนี้

1. แรงงานในครัวเรือน (สมาชิกของครัวเรือน)	ร้อยละ 1.94
2. พนักงานประจำสำนักงานซึ่งหมายถึง ผู้จัดการ เลมีียน พนักงานบัญชี และพนักงานขาย	ร้อยละ 5.23
3. ลูกจ้างฝ่ายผลิตประเภทประจำ ซึ่งประกอบด้วย	
- แรงงานมีฝีมือหรือระดับหัวหน้า	ร้อยละ 6.03
- แรงงานกึ่งฝีมือ หรือ ระดับผู้ช่วย	ร้อยละ 6.26
- แรงงานไร้ฝีมือ หรือ ระดับลูกมือและกรรมกร	ร้อยละ 26.89
4. ลูกจ้างฝ่ายผลิตประเภทชั่วคราว ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่ตกลงจ้างไว้ ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะชั่วคราว เป็นงานจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล	ร้อยละ 18.41
5. เด็กฝึกหัดงาน หมายถึงผู้ที่กิจการรับไว้ฝึกงาน ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้าง หรืออาจได้รับค่าจ้าง แต่มีใช้ค่าจ้างตามปกติที่คนงานใหม่ได้รับ	ร้อยละ 1.22
6. ลูกจ้างงานเหมา คือลูกจ้างที่ทำงานให้กับกิจการ โดยได้รับค่าจ้าง เป็นรายชิ้น (ในกรณีนี้ยังไม่รวมกิจการอื่น หรือครัวเรือนอื่นที่รับจ้างทำงานในกิจการที่สำรวจ)	ร้อยละ 34.02

ผลการศึกษาครั้งนี้ ให้ภาพเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคที่แตกต่างไปจากการศึกษาของกรมแรงงาน และ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2526 ตารางที่ 3.1 - 3.4) กล่าวคือ การศึกษาครั้งนี้พบว่า สัดส่วนของลูกจ้างงานเหมาสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก มีสัดส่วนของแรง

งานจ้างเหมาสูงถึงร้อยละ 49.7 และร้อยละ 71.7 ตามลำดับอุตสาหกรรมอื่นๆ ยกเว้น อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ ก็มีการจ้างงานเหมาเช่นเดียวกัน แต่มีสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำ การศึกษาของกรมแรงงานร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งทำติดต่อกันหลายปี ได้รายงานให้ทราบว่า สัดส่วนของลูกจ้างงานเหมามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระยะ 5 - 6 ปีที่ผ่านมา และในระยะ 2 - 3 ปี มานี้ได้มีการกล่าวถึงสภาพการจ้างงานเหมามากขึ้น แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาออกมาอย่างชัดเจน การศึกษาครั้งนี้เป็นการยืนยันสภาพการจ้างงานเหมาที่มีการกล่าวถึง และ วิศวกรวิจารณ์กันอยู่ในวงการแรงงาน นอกจากการจ้างงานเหมาแล้ว สภาพการจ้างงานชั่วคราวในฐานะลูกจ้างมีอยู่ถึงร้อยละ 18.4 ของลูกจ้างในทุกประเภทอุตสาหกรรม การจ้างงานประเภทนี้มีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไม้ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมอื่นๆ ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทนี้รวมเข้าด้วยกันจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 52.4 ของลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาค

การที่สภาพการจ้างงานเหมา โดยจ่ายอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้น ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง คือ

1. การจ้างงานเหมา เป็นการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพดีกว่าการจ้างงานในรูปแบบอื่น เพราะงานบางอย่างสามารถแบ่งเป็นชิ้นส่วนได้ คนงานสามารถทำงาน และรับผิดชอบเฉพาะอย่างได้จนเกิดความชำนาญ
2. เป็นการจ้างงานที่ดึงดูดใจลูกจ้าง เพราะทำมางได้มาก
3. นายจ้างเองอาจหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงาน เช่น กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอื่นๆ

การเพิ่มขึ้นของการจ้างงานเหมาและการจ้างงานชั่วคราว อาจตีความได้ว่า การจ้างงานและรายได้ในอุตสาหกรรมภูมิภาคไร้เสถียรภาพ เพราะการจ้างประเภทนี้ไม่มีความแน่นอน ไม่มีความมั่นคง แต่การจ้างงานในลักษณะนี้ ก็อาจทำให้ลูกจ้างมีโอกาสรับงานไปทำที่บ้าน โดยที่ไม่ต้องเดินทางมาทำงานในโรงงาน ซึ่งอาจจะเหมาะกับแรงงานในท้องถิ่น หรือกิจการขนาดเล็กที่อาจจะรับงานจากโรงงานใหญ่ๆ ไปทำ ซึ่งเป็นการกระจายงานไปสู่ครัวเรือนในชนบทได้

ลูกจ้างประจำรายเดือนและรายวันมีประมาณร้อยละ 44.4 ของลูกจ้างทั้งหมด ในจำนวนนี้ประกอบด้วยลูกจ้างประจำสำนักงานร้อยละ 5.2 และลูกจ้างประจำฝ่ายผลิตอีกร้อยละ 39.2 อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของลูกจ้างประจำฝ่ายผลิตมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและ

ผลิตเครื่องแต่งกาย และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและสิ่งพิมพ์

แรงงานระดับฝีมือและระดับกึ่งฝีมือ ที่มีสภาพการจ้างงานในฐานะลูกจ้างประจำ มีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ (ร้อยละ 44.3) อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์และเครื่องไฟฟ้า (ร้อยละ 38.1) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ (ร้อยละ 37.1) อุตสาหกรรมอลูมิเนียม (ร้อยละ 32.9) อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ (ร้อยละ 31.9) ซึ่งแสดงว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้มีการใช้แรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นสัดส่วนสูง นอกจากนั้น อาจตีความได้ว่าเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการจ้างงานทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง แรงงานประเภทนี้จึงนิยมว่าจ้างเป็นลูกจ้างประจำ

เด็กฝึกหัดงานมีสัดส่วนที่ต่ำมาก คือร้อยละ 1.2 ของลูกจ้างทุกประเภท แต่ในอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า มีสัดส่วนของเด็กฝึกหัดงานสูงถึงร้อยละ 8.4 รองลงไปคือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้และเครื่องเรือน ซึ่งแสดงถึงว่าการทำงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้จะต้องใช้เวลาฝึกหัด เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความชำนาญ ส่วนอุตสาหกรรมอลูมิเนียม อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม และ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก อุตสาหกรรมเหล่านี้ บางแห่งเป็นกิจการขนาดใหญ่มากแต่ในกิจการอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้ มีสัดส่วนของเด็กฝึกหัดงานที่ต่ำมาก ซึ่งแสดงว่าแรงงานที่ไร้ฝีมือสามารถปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตได้โดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกหัดมาก กล่าวคือเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความชำนาญมาก

นอกจากแรงงานประเภทต่างๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมแล้ว ในบางประเภทอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้และเครื่องเรือน มีการว่าจ้างครัวเรือนหรือกิจการขนาดเล็กทำการผลิตสินค้าให้ด้วย โดยว่าจ้างในลักษณะงานเหมา แต่การจ้างงานในลักษณะนี้ก็ขาดความมั่นคง

4.3 สภาพการทำงานของลูกจ้าง

4.3.1 ชั่วโมงทำงานต่อวัน

สภาพการทำงานพิจารณาจากชั่วโมงและวันทำงานของลูกจ้าง โดยเฉลี่ยลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคทำงานประมาณ 8.28 ชั่วโมง (ดูตารางที่ 4.7) หรือประมาณ 8 ชั่วโมง และ 15 นาที ต่อวัน โดยเริ่มเข้าทำงานประมาณ 7.30 นาฬิกา และเลิกงานประมาณ 16.45 นาฬิกา ในช่วงเวลาทำงานมีเวลานักประมาณ 1 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม ชั่วโมงการทำงานและ

เวลาเข้าปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอยู่มากโดยร้อยละ 80.4 ของลูกจ้าง ที่สัมภาษณ์มีชั่วโมงทำงาน 8 ถึง 9 ชั่วโมงครึ่ง ร้อยละ 11.5 มีชั่วโมงทำงานต่ำกว่า 8 ชั่วโมง และร้อยละ 8.1 มีชั่วโมงทำงาน 10-14 ชั่วโมง เนื่องจากการกระจายของชั่วโมงทำงานดังกล่าว จึงทำให้ค่าเบี่ยงเบน (Standard deviation) ของชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงประมาณ 1 ชั่วโมง 13 นาที

ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ อุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก และการปิโตรเลียม อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนและซ่อมเครื่องยนต์และเครื่องไฟฟ้า และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์ คือ มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ชั่วโมง 45 นาที

ในเขตมหานคร ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยต่อวัน และมีการกระจายน้อยกว่าชั่วโมงทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตภูมิภาคคือมีชั่วโมงทำงานประมาณ 8 ชั่วโมง โดยร้อยละ 82 ของลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 8 ถึง 9 ชั่วโมงครึ่ง มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ที่ทำงาน 10 ถึง 11 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย การสำรวจไม่พบว่ามีลูกจ้างคนใดทำงานเกินกว่า 11 ชั่วโมงต่อวัน

4.3.2 วันทำงานต่อสัปดาห์

โดยเฉลี่ยลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตภูมิภาคมีวันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ประมาณ 6 วันกว่า ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยในเขตมหานครเล็กน้อย ในเขตภูมิภาคลูกจ้างร้อยละ 60.9 มีวันทำงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6 ถึง 6 วันครึ่ง อีกร้อยละ 34.3 ทำงานทุกวัน ที่เหลือทำงานไม่ถึง 6 วันต่อสัปดาห์ ส่วนในเขตมหานคร ลูกจ้างอุตสาหกรรมร้อยละ 81.2 ทำงาน 6 ถึง 6 วันครึ่งต่อสัปดาห์ มีเพียงร้อยละ 13.7 เท่านั้นที่ทำงานทุกวัน ข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงและวันทำงาน อาจตีความได้ว่า ในช่วงที่มีงานทำ ลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาคทำงานหนักแทบไม่มีวันหยุดพัก และดูเหมือนว่าจะทำงานหนักกว่าลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตมหานครด้วย

4.3.3 วันหยุดงานและค่าตอบแทน

แม้ลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาคจะมีวันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์สูงกว่าวันทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตมหานคร แต่ลูกจ้างทั้ง 2 ตลาด ก็มีวันหยุดงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ใกล้เคียงกันมาก คือ ประมาณ 3 วันครึ่งต่อเดือน อย่างไรก็ตามวันหยุดงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขต

ภูมิภาคมีการกระจายสูง โดยร้อยละ 69.0 มีวันหยุดงาน 4 วัน ต่อเดือน ร้อยละ 8.8 มีวันหยุดงาน 1-3 วัน ร้อยละ 14.9 ไม่มีวันหยุดงานเลยและอีกร้อยละ 7.3 มีวันหยุดงานตั้งแต่ 5-15 วัน ต่อเดือน ซึ่งแสดงถึงความไม่แน่นอนของวันทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาคตรงกันข้าม ในเขตมหานคร ลูกจ้างมีจำนวนวันทำงานและวันหยุดค่อนข้างแน่นอน กล่าวคือ ร้อยละ 77.2 มีวันหยุดงาน 4 วัน ต่อเดือน ร้อยละ 12.2 ไม่มีวันหยุดงานเลย ร้อยละ 5.0 มีวันหยุดงาน 1-3 วัน และร้อยละ 5.6 มีวันหยุดงาน 5-8 วันต่อสัปดาห์ ข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงการทำงานของลูกจ้างในตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในเขตมหานคร มีระบบมากกว่าในตลาดภูมิภาค

ลูกจ้างร้อยละ 47.4 ของลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาค และร้อยละ 33.7 ของลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตมหานคร จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดงานแต่อย่างใด ซึ่งแสดงว่าลูกจ้างเหล่านี้เป็นลูกจ้างรายวัน เมื่อไม่ได้ทำงานอันเนื่องจากขาดงาน หรือกิจการหยุดงาน ลูกจ้างประเภทนี้ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง

4.3.4 การทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทน

สัดส่วนของลูกจ้างในเขตมหานคร และเขตภูมิภาคที่ทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ มีประมาณร้อยละ 50 และมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับใกล้เคียงกันเช่นเดียวกัน คือ ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่า การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างอุตสาหกรรมในเขตภูมินั้น มีเพียง ร้อยละ 82.6 เท่านั้นที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งมีอัตราที่ต่ำกว่าในเขตมหานคร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในบางอุตสาหกรรมหรือบางกิจการ ลูกจ้างยังทำงานไม่มีระบบและไม่ได้กำหนดเวลาแน่นอน

ในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด การสำรวจพบว่าร้อยละ 26 ของลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาไม่ได้รับค่าตอบแทน ลักษณะดังกล่าวปรากฏเช่นเดียวกับในเขตมหานคร แต่มีสัดส่วนที่ต่ำกว่า

4.4 ค่าจ้าง

4.4.1 ค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม

ค่าจ้างเฉลี่ยรายวันและรายเดือนของแรงงานทุกประเภทที่แสดงในตารางที่ 4.8 ให้ภาพกว้างๆ ในลักษณะเดียวกันกับข้อมูลค่าจ้างที่สำรวจโดยกรมแรงงานร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย

ไทย ซึ่งได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 2 กล่าวคือ โดยเฉลี่ยทุกประเภทอุตสาหกรรม ค่าจ้างเป็น
ตัวเงินในอุตสาหกรรมภูมิภาคต่ำกว่าค่าจ้างในเขตมหานคร

ในอุตสาหกรรมภูมิภาค ค่าจ้างเฉลี่ยมีความแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม ถ้า
พิจารณาจากค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ อุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์โลหะ และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ มีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างในอุตสาหกรรม
ประเภทอื่นจนสังเกตเห็นได้ ส่วนอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์ และอุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรายวันต่ำกว่าค่าจ้าง
เฉลี่ยในอุตสาหกรรมอื่นใด แต่หากจะพิจารณาจากอัตราค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้างประจำ
รายเดือน มีเพียงอุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะเท่านั้น ที่ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนสูงคือ 4,967 บาท
ในขณะที่อุตสาหกรรมประเภทอื่น มีค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยประมาณ 2,000-3,000 บาท และ
อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ ซึ่งมีค่าจ้างรายวันเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่มีค่าจ้างราย
เดือนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1,614 บาทต่อเดือน

4.4.2 ค่าจ้างแตกต่างตามประเภทลูกจ้าง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าจ้างรายวันและรายเดือนเฉลี่ยตามประเภทลูกจ้าง ข้อมูลดัง
กล่าวแสดงให้เห็นว่าค่าจ้างรายวันและรายเดือนของลูกจ้างในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทนั้น มี
ความแตกต่างกันไปตามประเภทลูกจ้าง กล่าวคือ แรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญในระดับหัว
หน้า จะมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งก็เป็นที่ยึด
หวัดกันอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าจ้างตามประเภทของแรงงานในแต่ละ
อุตสาหกรรม อาจใช้เป็นเครื่องชี้ถึง สภาพตลาดแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมได้ กล่าวคือ
ความแตกต่างของค่าจ้างตามประเภทของแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็น
ความยากลำบากในการหาแรงงานมีฝีมือสูงกว่า หรือความยากลำบาก ในการปรับคุณภาพของ
แรงงานให้สูงขึ้น

โดยเฉลี่ย ลูกจ้างรายวันจะมีค่าจ้างแตกต่างกันน้อยกว่าลูกจ้างรายเดือน ซึ่งอาจตีความ
ได้ว่า ลูกจ้างที่มีฝีมือดี นอกจากนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างประเภทอื่น 2 ถึง 3 เท่า
แล้ว นายจ้างยังใช้วิธีการจ้างงานถาวร คือ ว่าจะจ้างในฐานะลูกจ้างรายเดือน เมื่อพิจารณา
ตามประเภทอุตสาหกรรม (ดูตารางที่ 4.9) จะพบว่าความแตกต่างในค่าจ้างของแรงงานมีฝีมือ
และแรงงานประเภทอื่นๆ มีมากในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมเครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า
และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติกและปิโตรเลียม ซึ่งเป็นเครื่องชี้อย่างหนึ่งว่า อุตสาหกรรม
เหล่านี้มีความยากลำบากหรือใช้เวลาในการหา หรือปรับปรุงแรงงานที่มีฝีมือในสาขานี้

4.4.3 ค่าจ้างแตกต่างตามขนาดของกิจการ

หากจะใช้ระดับการจ้างเป็นตัวเกณฑ์ ในการวัดขนาดของกิจการอุตสาหกรรม ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานแต่ละประเภทยังมีความแตกต่างกันตามขนาดของกิจการ โดยทั่วไป ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของลูกจ้างแต่ละประเภท ความแตกต่างของค่าจ้างตามขนาดของกิจการจะมีมากในระหว่างลูกจ้างฝ่ายบริหาร กล่าวคือ ลูกจ้างฝ่ายบริหารในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง 15,650 บาทต่อเดือน ซึ่งคิดเป็น 5.6 เท่าของลูกจ้างประเภทเดียวกับในอุตสาหกรรมขนาดเล็กสุด ซึ่งแสดงว่างานบริหารในกิจการขนาดใหญ่มีความแตกต่างจากการบริหารอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีความจำเป็นต้องใช้นักบริหารที่มีคุณวุฒิและความสามารถสูง

แรงงานฝ่ายผลิตในระดับหัวหน้า หากเป็นลูกจ้างรายเดือน ค่าจ้างก็มีความแตกต่างกันมากตามขนาดของกิจการ แต่หากเป็นลูกจ้างรายวัน ค่าจ้างของลูกจ้างระดับมีฝีมือหรือหัวหน้างานในอุตสาหกรรมขนาดย่อมโดยเฉลี่ยแล้วไม่ต่ำกว่าค่าจ้างในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในลักษณะเช่นนี้ อาจตีความได้ว่า กิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อมน่าจะต้องแข่งขันกับกิจการอุตสาหกรรมขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ในการว่าจ้างแรงงานระดับมีฝีมือ

ค่าจ้างของลูกจ้างกึ่งฝีมือและกรรมกรลูกมืออยู่ในระดับต่ำ แม้ค่าจ้างเฉลี่ยจะมีความแตกต่างกันตามขนาดของกิจการอยู่บ้าง แต่ก็มี ความแตกต่างน้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า แรงงานประเภทนี้มีมาก ไม่ว่ากิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรือกิจการขนาดใหญ่ สามารถว่าจ้างแรงงานประเภทดังกล่าวนี้ได้ ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างสูงกว่ากิจการขนาดอื่นๆ

4.4.4 ค่าจ้างแตกต่างระหว่างภาค

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าจ้างรายวันและรายเดือนเฉลี่ยตามประเภทลูกจ้างและตามภาคต่างๆ เป็นที่น่าสนใจที่ค่าจ้างของลูกจ้างฝ่ายบริหารและประจำสำนักงานในภาคต่างๆ อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ยกเว้นในภาคเหนือ ซึ่งอาจจะมีตัวอย่างที่ผิดปกติอยู่บ้าง) ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้ ส่วนใหญ่ได้กำหนดตามระดับการศึกษา

สิ่งที่น่าสนใจ คือ ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานประเภทมีฝีมือและประเภทกึ่งมีฝีมือใน

ภาคต่าง ๆ ไม่ว่าจะพิจารณาจากค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนเฉลี่ย ลูกจ้างระดับมีฝีมือและระดับกึ่งมีฝีมือในภาคใด มีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าในภาคอื่น ๆ ซึ่งน่าจะเป็นเครื่องชี้อย่างหนึ่งว่า แรงงานระดับมีฝีมือและระดับกึ่งมีฝีมือ ในภาคใดหายากกว่าในภาคอื่น ๆ

ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างไร้ฝีมือในภาคใด ก็สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างประเภทนี้ในภูมิภาคอื่น ๆ ซึ่งอาจตีความได้ในลักษณะเดียวกัน ส่วนในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าจ้างของแรงงานประเภทนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ 47.4 บาทและ 45.9 บาท ตามลำดับ ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาก่อนๆ ที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2

4.4.5 เกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างของแรงงานบรรจุใหม่

ค่าจ้างของแรงงานที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งจะเกิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ได้สอบถามเกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคได้ใช้พิจารณาในการกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างบรรจุใหม่ ตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า นายจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างโดยใช้เกณฑ์ต่างๆ เกณฑ์ที่นิยมใช้มีความแตกต่างกันตามประเภทลูกจ้างด้วย

ลูกจ้างพนักงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่นิยมใช้กันมาก คือ ระดับการศึกษา (35.9%) รองลงมาคือ ผลงาน (13.9%) และอื่น ๆ

ลูกจ้างในระดับมีฝีมือและระดับกึ่งมีฝีมือ เกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างที่นิยมใช้มากคือ การกำหนดตามผลงาน และความสามารถของลูกจ้าง ส่วนเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกรนั้น มีการปฏิบัติกันมากมายหลายวิธี โดยร้อยละ 23.0 ของนายจ้างนิยมใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งแสดงว่าลูกจ้างต้องทำงานมาระยะหนึ่งแล้วจึงกำหนดอัตราค่าจ้าง นอกจากนั้น ก็มีการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยวิธีการอื่นๆ เช่น ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ความสามารถของแรงงาน และความขยันของแรงงานเป็นเกณฑ์ แต่เป็นที่สังเกตว่ามีผู้ประกอบการเพียงร้อยละ 13.4 เท่านั้นที่กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่บรรจุใหม่โดยคำนึงถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น

4.4.6 ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้าง

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว การศึกษาได้พยายามอธิบายอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมโดยใช้วิธีการเชิงสถิติถดถอย (Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ

ที่สันนิษฐานว่าจะมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันของลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน (WAGE) ปัจจัยที่นำมาพิจารณา ได้แก่ อายุ (Age) โดยคาดว่า คนที่มีอายุมากขึ้น จะมีความสามารถหรือความชำนาญมากขึ้น ค่าจ้างก็จะสูงขึ้น ในลักษณะเดียวกัน ระดับการศึกษา (Education) ระยะเวลาการทำงานในกิจการครั้งหลังสุด (length of work) ประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมก่อนเข้ามาทำงานในกิจการ การฝึกงานในกิจการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มขีดความรู้และความสามารถของคนงานให้สูงขึ้น และคาดการณ์ว่าจะมีผลทางบวกต่ออัตราค่าจ้างของลูกจ้าง และประการสุดท้ายคือ ผลประโยชน์อย่างอื่นนอกจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นไปได้ว่าการได้รับผลประโยชน์อย่างอื่น ๆ จะทำให้ค่าจ้างเป็นตัวเงินลดลงก็ได้ เพราะนายจ้างอาจชดเชยค่าจ้างของคนงาน โดยการจัดผลประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเดียวระหว่าง ค่าจ้างเป็นตัวเงินเฉลี่ย และตัวแปรสมมติฐานแต่ละตัว สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างของลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาคหรือเขตมหานคร ตัวแปรสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง (ดังแสดงในตารางที่ 4.13) โดยที่ตัวแปรระดับการศึกษา สามารถอธิบายค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างได้ดีกว่าตัวแปรตัวอื่นๆ ที่นำมาพิจารณา ซึ่งตีความได้ว่า ในกลุ่มของปัจจัยต่างๆ ที่นำมาพิจารณานั้น ตัวแปรระดับการศึกษาสามารถอธิบาย หรือมีความสำคัญต่ออัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันของลูกจ้างมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยที่มีความสำคัญรองจากระดับการศึกษา คือ อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาทำงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกงานในกิจการ ผลประโยชน์อย่างอื่น ๆ จากการทำงาน การฝึกอาชีพระยะสั้น และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานปัจจัยเหล่านี้ มีอิทธิพลทางบวกต่ออัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตีความได้ว่า การเพิ่มขึ้นของปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเพิ่มขึ้น และการที่ค่าสัมประสิทธิ์ของผลประโยชน์อย่างอื่นมีค่าเป็นบวกต่อค่าจ้าง สามารถตีความได้ว่า นายจ้างไม่ได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพื่อชดเชยกับค่าจ้าง ความจริงแล้ว ทั้งสวัสดิการและค่าจ้างของลูกจ้างได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ทางสถิติ โดยนำเอาปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดไว้ในสมมติฐานมาพิจารณาร่วมกัน ดังที่แสดงในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยในสมมติฐานสามารถอธิบายค่าจ้างเฉลี่ยได้ถึงร้อยละ 37.4 ที่เหลือเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ที่มิได้นำมาพิจารณา เช่น ประเภทและขนาดของกิจการ เพศของลูกจ้าง เป็นต้น และในอุตสาหกรรมในเขตมหานคร ปัจจัยในสมมติฐานสามารถอธิบายอัตราค่าจ้างได้ร้อยละ 44.4 การวิเคราะห์ในเชิง Multiple Regression Analysis ก็ยืนยันได้ว่า ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลประโยชน์และสวัสดิการ การฝึกงานในกิจการ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน สามารถอธิบายอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนการฝึกอาชีพระยะสั้น ซึ่งมีตัวอย่างไม่มากนัก สามารถยอมรับได้ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในเขตมหานคร ระดับการศึกษาและอายุของ ลูกจ้าง ก็มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างของลูกจ้างอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ผลการวิเคราะห์ ด้ความได้ว่า เมื่อระดับการศึกษาของลูกจ้างสูงขึ้น อัตราค่าจ้างของคนงานจะสูงขึ้น ซึ่งหมายความว่า การยกระดับการศึกษาของลูกจ้าง จะเพิ่มขีดความสามารถของลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นผลให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น และท้ายสุดจะทำให้ค่าจ้างสูงขึ้น ในลักษณะเดียวกัน การมีโอกาสดำรงงานอย่างเป็นทางการ จะช่วยยกระดับฝีมือและผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น นอกจากนั้น การทำงานในกิจการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ลูกจ้างมีโอกาสดำรงงานสูงขึ้นและขึ้นค่าจ้าง เพราะประสบการณ์ก่อนการทำงาน จะช่วยให้ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าปกติเมื่อเข้าทำงาน ส่วนการฝึกอาชีพระยะสั้น ผลการวิเคราะห์ไม่สามารถยอมรับได้ในเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่มีการฝึกอาชีพอาจมีน้อยเกินไป หรืออาจเกิดจากปัญหาทางสถิติ ที่ตัวแปรการฝึกอาชีพระยะสั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการฝึกงานในกิจการ โดยบังเอิญ

4.5 ผลประโยชน์อื่นๆ (Fringe-Benefit)

นอกจากค่าจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างส่วนหนึ่งยังได้จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละ 60.0 ของกิจการที่ทำการสำรวจแจ้งว่าได้จัดสวัสดิการในด้านบริการรักษาให้แก่ลูกจ้าง และอีกร้อยละ 23.4 ได้จัดบริการประเภทนี้เป็นบางครั้งบางคราว มีสถานประกอบการร้อยละ 15.8 ที่ไม่ได้จัดสวัสดิการด้านนี้ และอีกร้อยละ 1.0 ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน ซึ่งความจริง สวัสดิการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็น และตามกฎหมายแรงงานก็ได้รับไว้ แต่กิจการที่ไม่ได้จัดบริการด้านนี้น่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กมาก สวัสดิการในด้านที่พักอาศัย และการให้โบนัสประจำปี เป็นสวัสดิการอีก 2 อย่าง ที่นายจ้างได้จัดให้กับคนงาน อุตสาหกรรมที่มีการจัดสวัสดิการในด้านที่พักอาศัยมาก คือ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม (54.3%) ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทนี้มักจะเริ่มทำงานเช้า หรือบางครั้งอาจจะทำงานในตอนเย็นด้วย การจัดสวัสดิการในด้านที่พักอาศัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น

อุตสาหกรรมที่จัดสวัสดิการด้านอาหารมากได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องยนต์จักร (ร้อยละ 55.3) อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ (ร้อยละ 53.7) และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด (ร้อยละ 56.0) อุตสาหกรรมเหล่านี้ เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก คนงานมักจะทำงานในลักษณะอยู่กับอยู่กับผู้ประกอบการ

4.6 รายได้

รายได้ของลูกจ้างหมายถึง รายได้จากค่าจ้างเงินเดือนและรายได้จากการทำงานล่วงเวลาซึ่งได้แสดงในตารางที่ 4.8 สดมภ์ที่ 6 และ 7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างอธิบายได้ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้างเฉลี่ย คือ มีความแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม แต่การที่อัตราค่าจ้างรายวันในอุตสาหกรรมสูงมิได้หมายความว่าลูกจ้างจะมีรายได้สูงเสมอไป เช่น ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันสูง แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างต่ำกว่าของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาเพียงแต่น้อยในอุตสาหกรรมอาหาร แม้จะมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันต่ำ แต่ก็มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าลูกจ้างในหลายอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะมีการทำงานล่วงเวลา

4.7 ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการ

การสำรวจยังได้สอบถามปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการโดยตรง โดยตั้งคำถามว่า "ในระยะ 3 ปีมานี้ กิจการของท่านกำลังหรือเคยประสบปัญหาแรงงานอย่างใดหรือไม่" คำตอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างๆ ได้แจกแจงในตารางที่ 4.16 โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 34.1 ในภาคใต้ และร้อยละ 28.4 ในเขตมหานคร รายงานว่ากิจการของตนมีปัญหาแรงงานมีฝีมือหายาก ข้อยืนยันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภาคใต้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ที่กล่าวไว้ในตอนต้น ในภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่รายงานว่า กิจการของตนมีปัญหาแรงงานไร้ฝีมือหายากในฤดูฝน ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว การที่แรงงานในท้องถิ่นจำนวนหนึ่งได้กลับไปทำการเกษตร ทำให้แรงงานไร้ฝีมือหายากในฤดูฝน ปัญหาดังกล่าวนี้มีผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในเขตมหานครอ้างถึงเพียงร้อยละ 15 เท่านั้นเอง ซึ่งนับว่า เป็นสัดส่วนที่ต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมภูมิภาคที่ใช้แรงงานท้องถิ่น

ค่าจ้างแรงงานสูง เป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่ต่ำได้อ้างถึง ซึ่งแสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้กังวลเกี่ยวกับปัญหานี้มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในเขตมหานคร แต่ในภาคเหนือ มีนายจ้างร้อยละ 12.5 อ้างถึงปัญหาข้อนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง ดังที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 2

การเข้าออกของแรงงานสูงเป็นปัญหาในอุตสาหกรรมทุกภาค แต่ก็มีนายจ้างเพียงร้อยละ 10 ถึง 16 เท่านั้น ที่อ้างถึงปัญหาข้อนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เจียงเหนือ สัดส่วนของนายจ้างที่อ้างถึงปัญหาข้อนี้อยู่ในระดับสูงกว่าในภาคอื่นๆ และเมื่อพิจารณาอัตราการเข้าออกของลูกจ้างประจำ ก็พบว่า ในเขตภูมิภาค อัตราการเข้าออกของลูกจ้างจะสูงกว่าในเขตมหานคร โดยเฉพาะลูกจ้างมีฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาค มีอัตราการเข้าร้อยละ 4.9 และอัตราการออกร้อยละ 4.5 ต่อเดือน ซึ่งนับว่าค่อนข้างสูงกับร้อยละ 1.8 และร้อยละ 1.6 ในเขตมหานครตามลำดับ

ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะต่างๆ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ มีนายจ้างประมาณร้อยละ 50 และร้อยละ 45 ตามลำดับที่อ้างถึงปัญหาแรงงานมีฝีมือหายาก ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดในระหว่างอุตสาหกรรมด้วยกัน ในอุตสาหกรรมทำไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องไฟฟ้า มีนายจ้างประมาณร้อยละ 25-30 อ้างถึงปัญหาข้อนี้ ส่วนปัญหาแรงงานไร้ฝีมือหายากในฤดูกาลเกษตร นายจ้างในอุตสาหกรรมอาหาร (40%) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไม้และเครื่องเรือน (31%) และ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ (31%) ได้อ้างถึงปัญหาดังกล่าว

ในกลุ่มผู้ที่อ้างว่าตนเองมีปัญหาแรงงานต่างๆ ดังกล่าวแล้วนั้น มีอยู่ร้อยละ 37.4 ที่แจ้งว่ากิจการของตนมีปัญหาแรงงานมาก ในกลุ่มผู้มีปัญหามากนี้ร้อยละ 34.15 แจ้งว่าแรงงานมีฝีมือหายากเป็นปัญหาสำคัญของตน และอีกร้อยละ 28 แจ้งว่าแรงงานไร้ฝีมือหายากในฤดูกาลเกษตรเป็นปัญหาสำคัญของตน ส่วนปัญหาอื่นๆ ก็มีนายจ้างอ้างถึง แต่มีสัดส่วนต่ำ (ดูตารางที่ 4.17)

ปัญหาแรกมีการกล่าวถึงกันเป็นสัดส่วนสูง ในกิจการอุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ และอุตสาหกรรมสิ่งทอและทำเครื่องแต่งกาย อย่างไรก็ตาม กิจการอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ อันได้แก่ อุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์ไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก และปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์ กล่าวอ้างถึงปัญหาดังกล่าวนี้น้อย ส่วนปัญหาแรงงานระดับลูกมือที่หายากในฤดูกาลเกษตรกรรม มีการกล่าวถึงกันแทบทุกประเภทอุตสาหกรรม แต่ที่กล่าวถึงกันมาก คือกิจการในอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 46.7)

แม้จะมีการกล่าวถึงปัญหาแรงงานในลักษณะต่างๆ แต่มีเพียง 67 กิจการหรือร้อยละ 20.6 ของกิจการที่อ้างว่าแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ หรือร้อยละ 7.7 ของตัวอย่างทั้งหมด ได้แจ้งว่าปัญหาแรงงานที่ตนเผชิญอยู่เป็นปัญหารุนแรงมาก ในกลุ่มนี้ร้อยละ 28.4 แจ้งว่า แรงงานมีฝีมือและวิศวกรหายากเป็นปัญหารุนแรง ร้อยละ 16.4 แจ้งว่าแรงงานระดับลูกมือหายากในฤดูกาล

เกษตรเป็นปัญหาสำคัญของตน และอีกร้อยละ 17.9 แจ้งว่า ปัญหาการเข้าออกของแรงงาน เป็นปัญหาที่สำคัญที่เล็ดอ้างถึงปัญหาอื่นๆ

ในกลุ่มที่อ้างว่ามีปัญหาแรงงานรุนแรงนั้น ร้อยละ 85.2 แจ้งว่าปัญหาแรงงานที่ตนเผชิญมีผลกระทบต่อการผลิต โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.6) อ้างว่ามีผลทำให้ปริมาณผลผลิตลดลง และอีกร้อยละ 24.5 อ้างว่าทำให้กิจการไม่สามารถขยายการผลิตได้ ที่เหลือมีผลกระทบในลักษณะอื่นๆ

ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นกิจการอุตสาหกรรมในภูมิภาคมีแก้ไขโดยวิธีการต่างๆ โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 20.8) แก้ไขโดยว่าจ้างแรงงานชั่วคราวทดแทน นอกจากนั้น การเพิ่มค่าจ้างหรือให้รางวัลแก่คนงาน และเจ้าของหรือแรงงานในครัวเรือนทำเอง เป็นวิธีการที่ปฏิบัติค่อนข้างมากกว่าวิธีการอื่นๆ (ดูตารางที่ 4.18) การจ้างงานถาวรโดยการตกลงทำสัญญาเป็นวิธีการที่ทำกันน้อยมากและการแก้ไขโดยวิธีการต่างๆ ที่กล่าวมาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.0) ก็แจ้งว่า ได้รับผลไม่เป็นที่น่าพอใจเป็นที่น่าสนใจเกิดว่า กิจการในอุตสาหกรรมภูมิภาค มักแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยการว่าจ้างแรงงานชั่วคราวมาแทนแรงงานที่ขาด การใช้ค่าจ้างหรือสิ่งจูงใจนิยมใช้กันเป็นเพียงส่วนน้อย แต่กิจการอุตสาหกรรมในเขตมหานคร มักใช้วิธีการขึ้นค่าจ้างหรือให้รางวัลเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหานี้ นอกจากนั้น ก็ใช้วิธีการพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือต่ำกว่าขึ้นมาทำงานแทน หรือไม่เจ้าของกิจการก็ทำงานแทนเอง

4.8 สรุป

อุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง มีระดับการจ้างงานต่ำกว่าการจ้างงานของอุตสาหกรรมในเขตมหานคร โดยเฉลี่ยกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคมีคนทำงาน 42 คนต่อกิจการ แต่ในเขตมหานครมีคนทำงาน 118 คนต่อกิจการ แต่ระดับการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล ซึ่งเป็นผลมาจากการผลิตที่เป็นไปตามฤดูกาล ความแตกต่างระหว่างช่วงสูงสุดและต่ำสุดของระดับการจ้างงานมีถึงร้อยละ 53 ของระดับการจ้างงานปกติ อุตสาหกรรมที่มีการเคลื่อนไหวของระดับการจ้างงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมผลิตอาหาร

ลูกจ้างงานเหมาและลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยคิดเป็นร้อยละ 52.4 ของลูกจ้างอุตสาหกรรมในภูมิภาค สภาดังกล่าวแสดงให้เห็นการขาดเสถียรภาพของการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาค ลูกจ้างพนักงานประจำสำนักงานและลูกจ้างที่มีฝีมือเท่านั้นที่มีระดับการจ้างงานค่อนข้างมั่นคง นอกจากการทำงานที่ขาด

เสถียรภาพแล้ว ในช่วงที่มีงานทำ ลูกจ้างในทุกอุตสาหกรรมภูมิภาคจะทำงานหนัก และส่วนใหญ่การทำงานไม่มีวันหยุด และไม่มีระบบแน่นอน

ค่าจ้างรายวันเฉลี่ยในอุตสาหกรรมภูมิภาคอยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ประมาณ 68 บาทต่อวัน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ลูกจ้างรายวันมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเพียงวันละ 55 บาท ลูกจ้างรายเดือนมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 1,171 บาท ลูกจ้างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าลูกจ้างในภาคอื่นๆ ความแตกต่างของค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ประเภทของอุตสาหกรรม ประเภทของลูกจ้าง ขนาดของกิจการ ศึกษา อายุ การฝึกงานในกิจการและประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม และระยะเวลาการทำงานในกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานในกิจการติดต่อกัน มีความสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเป็นอย่างมาก

ในด้านรายได้ นอกจากค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนแล้ว ลูกจ้างบางส่วนยังได้รับค่าล่วงเวลาจากการทำงาน โดยเฉลี่ยลูกจ้างทุกประเภทมีรายได้ประมาณ 2,482 บาท แต่รายได้เฉลี่ยของลูกจ้างมีความแตกต่างกันไปในลักษณะเดียวกันกับอัตราค่าจ้าง นอกจากรายได้จากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 50 ได้รับสวัสดิการที่จำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจากสถานประกอบการ

โดยทั่วไป แรงงานและการจ้างงานมิได้เป็นปัญหาสำคัญ ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีเพียงร้อยละ 37.4 ของผู้ประกอบการเท่านั้น ที่แจ้งว่ามีปัญหาแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ ในจำนวนนี้มีเพียงร้อยละ 20.6 ของกิจการ ที่แจ้งว่าแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ หรือร้อยละ 7.7 ของผู้ประกอบการทั้งหมดเท่านั้น ที่แจ้งว่ากิจการของตนมีปัญหาแรงงานรุนแรงถึงขนาดกระทบต่อการผลิต หรือการขยายการผลิต กิจการในภาคใต้มีปัญหาแรงงานมากกว่ากิจการในภาคอื่นๆ ปัญหาที่มีการกล่าวถึงและถือว่าสำคัญคือ ปัญหาแรงงานมีฝีมือและวิศวกรหายาก อุตสาหกรรมที่มีปัญหาในด้านนี้คือ อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ อุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์ไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและซ่อมเครื่องยนต์เครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติกและปิโตรเลียม ก็มีการอ้างถึงปัญหานี้ แต่มีสัดส่วนอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำในกิจการอุตสาหกรรมที่ในวันทิ้งตะเปียน
จำแนกตามขนาดของกิจการ ปี 2530

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	กรมโรงงาน ^{1/}	สำรวจ ^{2/}	กรมโรงงาน ^{1/}	สำรวจ ^{2/}
0-5	34,845 (4.75)	56 (0.40)	28,717 (9.06)	824 (2.27)
6-9	43,472 (5.93)	74 (0.53)	28,287 (8.93)	1,075 (2.96)
10-19	66,177 (9.02)	302 (2.16)	36,813 (11.62)	2,018 (5.56)
20-49	101,890 (13.89)	762 (5.44)	42,262 (13.34)	3,204 (8.83)
50-99	73,696 (10.05)	832 (5.94)	32,438 (10.24)	2,861 (7.88)
100-199	78,485 (10.70)	2,052 (14.65)	31,447 (9.93)	4,841 (13.34)
200-499	112,484 (15.34)	3,351 (23.93)	50,012 (15.78)	6,202 (17.09)
500-999	84,733 (11.55)	3,376 (24.11)	21,787 (6.88)	3,321 (9.15)
>=1000	137,729 (18.78)	3,200 (22.85)	45,036 (14.21)	11,945 (32.91)
รวม	733,511 (100.00)	14,005 (100.00)	316,799 (100.00)	36,291 (100.00)

หมายเหตุ: ร้อยละในวงเล็บ

ที่มา: ^{1/} กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

^{2/} การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกิจการอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดการจ้างงาน ปี 2530

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	กรมโรงงาน ^{1/}	สำรวจ ^{2/}	กรมโรงงาน ^{1/}	สำรวจ ^{2/}
0-5	10,068 (37.53)	16 (13.45)	8,793 (48.66)	268 (30.80)
6-9	6,038 (22.51)	10 (8.40)	3,976 (22.00)	166 (19.08)
10-19	5,035 (18.77)	23 (19.33)	2,889 (15.99)	164 (18.85)
20-49	3,435 (12.80)	25 (21.01)	1,461 (8.09)	124 (14.25)
50-99	1,106 (4.12)	12 (10.08)	493 (2.73)	55 (6.32)
100-199	581 (2.17)	15 (12.61)	236 (1.31)	44 (5.06)
200-499	375 (1.40)	11 5.00	165 (0.91)	26 (2.99)
500-999	122 (0.45)	5 (2.00)	31 (0.17)	9 (1.03)
>=1000	68 (0.25)	2 (1.68)	25 (0.14)	7 (0.80)
ไม่ระบุ	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (0.80)
รวม	26,828 (100.00)	119 (100.00)	18,069 (100.00)	870 (100.00)

หมายเหตุ: ร้อยละในวงเล็บ

ที่มา: ^{1/} กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

^{2/} การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.3
จำนวนคนงานเฉลี่ยต่อเดือน ของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค

ประเภทอุตสาหกรรม	สัปดาห์สำรวจ	ช่วงปกติ	ช่วงสูงสุด	ช่วงต่ำสุด
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	65.54	53.97	75.72	36.58
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	146.46	143.38	157.00	102.25
ไม้และเครื่องเรือน	26.42	43.69	49.97	28.69
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	11.70	9.75	15.50	8.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	56.16	49.75	56.93	42.41
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	20.46	28.53	33.64	19.96
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	29.67	27.50	39.00	25.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	14.37	11.00	16.44	8.07
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	9.41	7.41	10.43	5.09
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	13.07	23.38	25.94	11.95
เบ็ดเตล็ด	58.69	108.11	114.78	143.33
รวมทุกอุตสาหกรรม	46.70	43.28	54.35	31.16

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการ
พัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.4

ร้อยละของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามขนาดการจ้างงานที่เคลื่อนไหวตามฤดูกาล

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	กรุงเทพฯ และปริมณฑล			ต่างจังหวัด		
	ช่วงปกติ	ช่วงสูงสุด	ช่วงต่ำสุด	ช่วงปกติ	ช่วงสูงสุด	ช่วงต่ำสุด
0-5	13.04	4.76	14.29	21.02	10.84	36.27
6-9	8.70	0.00	9.52	14.97	16.43	14.08
10-19	21.74	23.81	23.81	23.89	21.33	17.61
20-49	17.39	28.57	9.52	15.29	24.83	11.97
50-99	8.70	14.29	19.05	8.60	8.74	5.28
100-199	8.70	9.52	9.52	5.73	4.20	3.87
200-499	13.04	4.76	4.76	3.18	3.85	1.76
500-999	4.35	4.76	0.00	0.64	1.75	0.35
>=1000	0.00	0.00	0.00	0.32	0.35	0.35
ไม่ระบุ	4.35	9.52	9.52	6.37	7.69	8.45
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.5
จำนวนคนทำงานเฉลี่ยต่อกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	แรงงาน ครอบครัว	พนักงาน ฝ่าย บริหาร	ลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต			ลูกจ้าง ชั่วคราว	เด็กฝึก หัดงาน	ลูกจ้าง งานเหมา
			หัวหน้างาน	ผู้ช่วย หัวหน้า	ลูกมือ			
<= 5	1.6	0.1	0.9	0.8	1.4	0.1	0.4	1.1
6-9	2.1	0.2	2.0	1.3	3.4	0.8	1.0	3.7
10-19	2.4	1.3	3.2	3.0	6.6	1.8	1.6	9.6
20-49	3.1	3.0	4.9	4.8	17.0	5.3	2.0	14.5
50-99	2.9	6.8	8.6	10.9	40.2	15.2	1.1	31.9
100-199	3.5	5.9	21.2	9.2	60.3	14.1	11.0	0.0
200-499	2.5	32.9	23.2	55.2	160.8	116.0	7.0	185.0
500-999	3.5	46.4	48.9	72.7	364.9	170.0	5.0	0.0
>=1000	4.5	47.8	84.7	60.5	2117.0	939.3	0.0	1850.0
รวม	2.2	6.0	6.9	7.1	33.7	20.9	1.4	38.7

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.6
ร้อยละของแรงงานแต่ละประเภทในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค ในสัปดาห์ที่สำรวจ

ประเภทอุตสาหกรรม	แรงงาน ครอบครัว	พนักงาน ฝ่าย บริหาร	หัวหน้า งาน	ผู้ช่วย หัวหน้า	ลูกมือ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	เด็กฝึก หัดงาน	ลูกจ้าง งานเหมา	รวม
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	1.25	4.87	3.13	3.14	12.10	25.56	0.27	49.68	100.00
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	0.58	1.73	6.69	7.15	68.56	4.07	1.05	10.17	100.00
ไม้และเครื่องเรือน	3.86	6.78	11.28	9.84	16.09	34.54	5.94	11.67	100.00
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	2.90	6.56	21.12	7.93	51.48	8.06	1.96	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	0.98	2.33	1.88	1.27	18.97	2.53	0.35	71.69	100.00
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	2.55	9.92	12.93	19.98	34.62	7.87	0.00	12.13	100.00
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	4.64	11.06	13.34	30.92	23.71	11.59	4.74	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	7.38	3.36	12.99	24.13	40.74	0.00	6.98	4.42	100.00
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	11.14	7.92	20.85	17.26	23.39	1.36	8.35	9.72	100.00
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	5.72	3.10	8.71	23.17	16.33	1.51	3.19	38.26	100.00
เบ็ดเตล็ด	3.19	6.17	8.86	5.08	51.61	24.55	0.55	0.00	100.00
รวมทุกอุตสาหกรรม	1.94	5.23	6.03	6.26	26.89	18.41	1.22	34.02	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.7
สภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม

สภาพการทำงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		ต่างจังหวัด	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน	8.04	0.75	8.28	1.22
วันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	6.11	0.45	6.29	0.59
วันหยุดพักผ่อนเฉลี่ยต่อเดือน	3.48	1.73	3.54	2.17
ร้อยละของคณงานที่ได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดงาน	66.33	-	52.60	-
ร้อยละของคณงานที่ทำงานล่วงเวลา ในรอบปี	50.76	-	49.06	-
จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ต่อเดือน	29.60	21.54	27.03	21.40
ร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง เมื่อทำงานล่วงเวลา	90.00	-	82.64	-

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.8
ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างรายวันและรายเดือน ตามประเภทอุตสาหกรรม
(หน่วย: บาท)

ประเภทอุตสาหกรรม	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน		ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ต่างจังหวัด	กรุงเทพฯ และปริมณฑล
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	55.65	67.67	2,781	2,378	2,653	2,339
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	79.30	94.08	2,903	3,295	2,758	3,454
ไม้และเครื่องเรือน	65.75	69.67	2,282	4,170	2,292	3,078
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	30.00	65.00	2,944	3,680	3,312	3,669
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	54.33	66.00	2,947	3,204	2,633	3,247
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	60.00	78.92	2,888	4,577	2,404	3,729
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	91.57	80.00	4,967	7,000	3,345	5,040
ผลิตภัณฑ์โลหะ	90.22	84.42	1,617	3,000	2,421	5,187
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	74.77	84.00	1,915	3,524	2,108	3,438
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	82.06	n.a.	1,614	2,633	2,048	2,633
เบ็ดเตล็ด	66.75	n.a.	3,500	5,057	2,858	5,716
รวมทุกอุตสาหกรรม	67.88	79.08	2,565	3,383	2,482	3,642

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.9

ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานระดับผู้ช่วย และระดับลูกมือ คิดเป็นร้อยละของแรงงานระดับหัวหน้างาน

ประเภทอุตสาหกรรม	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน			เงินเดือนเฉลี่ย		
	หัวหน้า	ผู้ช่วย หัวหน้า	ลูกมือ	หัวหน้า	ผู้ช่วย หัวหน้า	ลูกมือ
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	100.00 (67)	93.73 (63)	77.31 (52)	100.00 (4,158)	55.92 (2,325)	33.93 (1,411)
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	100.00 (101)	62.38 (63)	70.30 (71)	100.00 (2,720)	64.04 (1,742)	62.43 (1,698)
ไม้และเครื่องเรือน	100.00 (114)	70.25 (80)	41.47 (47)	100.00 (3,256)	51.20 (1,667)	37.16 (1,210)
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.	100.00 (3,250)	90.25 (2,933)	46.15 (1,500)
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	n.a. n.a.	n.a. (60)	n.a. (53)	100.00 (3,575)	57.34 (2,050)	30.29 (1,083)
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	100.00 (89)	74.16 (66)	56.18 (50)	100.00 (3,320)	36.14 (1,200)	40.42 (1,342)
หล่อหลอมเหล็ก และ โลหะอื่นๆ	100.00 (100)	89.73 (90)	69.79 (70)	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.
ผลิตภัณฑ์โลหะ	100.00 (99)	n.a. n.a.	82.67 (82)	n.a. n.a.	n.a. (2,000)	n.a. (870)
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ ไฟฟ้า	100.00 (95)	79.89 (76)	54.63 (52)	100.00 (3,308)	56.83 (1,880)	21.46 (710)
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	100.00 (153)	39.29 (60)	46.30 (71)	100.00 (2,150)	93.02 (2,000)	43.26 (930)
เบ็ดเตล็ด	n.a. n.a.	n.a. (80)	n.a. (59)	100.00 (4,020)	39.80 (1,600)	51.62 (2,075)
รวมทุกอุตสาหกรรม	100.00 (101)	71.20 (72)	55.01 (55)	100.00 (3,495)	58.63 (2,049)	33.51 (1,171)

หมายเหตุ: ไนวงเล็บคืออัตราค่าจ้างเฉลี่ย

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.10
ค่าจ้างเฉลี่ยรายวันและรายเดือน เฉลี่ยของลูกจ้างประเภทต่างๆ
ในอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามขนาดกิจการ

(หน่วย: บาท)

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	ประเภทคนงาน				
	ฝ่ายบริหาร	เสมียน	หัวหน้างาน	ผู้ช่วย	ลูกมือ
ค่าจ้างรายวัน					
<= 5	-	n.a.	142	69	60
6-9	-	38	99	68	54
10-19	-	77	120	128	58
20-49	-	75	100	75	59
50-99	-	65	101	78	64
100-199	-	100	97	80	72
200-499	-	n.a.	110	80	66
500-999	-	n.a.	n.a.	73	62
>= 1000	-	80	79	66	71
ทุกขนาด	-	77	114	90	60
รายเดือน					
<= 5	2,782	1,800	2,337	1,725	922
6-9	n.a.	1,700	2,188	1,485	1,100
10-19	5,906	2,390	2,674	1,781	1,292
20-49	7,425	2,668	3,341	2,921	1,547
50-99	10,054	3,345	3,322	2,636	1,449
100-199	6,642	3,200	2,963	2,012	1,476
200-499	16,073	3,442	6,416	2,683	2,600
500-999	14,000	4,002	5,700	3,700	2,940
>= 1000	15,650	4,000	7,167	2,833	n.a.
ทุกขนาด	9,230	3,000	3,090	2,199	1,256

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.11
ค่าจ้างรายวันและรายเดือน ของลูกจ้างประเภทต่างๆ จำแนกตามภูมิภาค

(หน่วย: บาท)

ภูมิภาค	ประเภทคนงาน						
	ฝ่ายบริหาร	เสมียน	หัวหน้า	ผู้ช่วย	ลูกมือ	อื่นๆ	เฉลี่ย
ค่าจ้างรายวัน							
ภาคเหนือ	n.a.	65.8	78.3	63.0	47.4	37.0	55.9
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	n.a.	74.7	113.2	72.4	45.9	n.a.	67.4
ภาคใต้	n.a.	61.0	126.9	88.6	68.1	84.8	83.4
จังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง	110.0	78.7	76.0	72.4	58.7	54.2	66.8
รวมต่างจังหวัด	110.0	70.1	100.8	71.7	55.4	55.4	67.9
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	n.a.	82.0	98.6	78.3	77.2	56.7	79.1
ค่าจ้างรายเดือน							
ภาคเหนือ	6,257	2,040	2,486	1,930	940	1,536	2,160
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,071	2,882	2,339	1,760	1,055	1,550	1,932
ภาคใต้	4,075	2,368	4,070	2,460	1,689	2,000	2,727
จังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง	4,612	3,536	5,350	2,040	1,012	2,100	3,160
รวมต่างจังหวัด	4,569	2,976	3,495	2,050	1,171	1,850	2,565
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	5,400	4,367	4,765	2,830	2,230	2,498	3,383

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.12

จำนวนและร้อยละของกิจการตัวอย่างในภูมิภาค จำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนด	ฝ่ายบริหาร	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	12	19	15	85
(%)	4.63	3.78	5.36	13.36
อัตราเงินเดือนของรัฐบาล	1	2	1	1
(%)	0.39	0.40	0.36	0.16
ระดับการศึกษา	93	32	16	15
(%)	35.91	6.37	5.71	2.36
ประสบการณ์ในการทำงาน	10	53	28	37
(%)	3.86	10.56	10.00	5.82
เพศ	0	0	0	0
(%)	0.00	0.00	0.00	0.00
ผลงาน	36	191	82	146
(%)	13.90	38.05	29.28	22.95
อัตราที่ลูกจ้างเรียกร้อง	0	1	0	1
(%)	0.00	0.20	0.00	0.16
อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบ	1	5	0	14
(%)	0.39	1.00	0.00	2.20
ความต้องการแรงงานของกิจการ	1	0	0	0
(%)	0.39	0.00	0.00	0.00
ค่าครองชีพ	2	2	1	5
(%)	0.77	0.40	0.36	0.79
ความสามารถของแรงงาน	27	77	53	81
(%)	10.42	15.34	18.93	12.74
ความขยันขันแข็งของแรงงาน	16	31	22	82
(%)	6.18	6.17	7.86	12.89
ความรับผิดชอบของแรงงาน	13	34	17	59
(%)	5.02	6.77	6.07	9.28
อื่นๆ	9	16	10	39
(%)	3.47	3.19	3.57	6.13
ไม่ระบุชัดเจน	38	39	35	71
(%)	14.67	7.77	12.50	11.16
รวม	259	502	280	636
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.13
ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแต่ละตัวที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรม

Dependent Variable is Average Wage Per Day

Explanatory Variables	Constant	Co-efficient	T-STAT	2 r (%)	Obser- vations
ต่างจังหวัด					
Education ^{1/}	35.08	6.52	9.62	14.40	552
Age ^{2/}	3.18	2.84	9.45	13.97	552
Length of Work ^{3/}	65.44	0.35	7.72	9.77	552
Training in the firm ^{4/}	75.79	40.78	5.87	5.96	546
Fringe-benefit ^{5/}	66.58	4.62	3.38	2.03	552
Short-term training ^{6/}	81.65	25.59	2.34	0.98	552
Experience ^{7/}	80.39	13.61	1.99	0.71	552
กรุงเทพฯ และปริมณฑล					
Education ^{1/}	28.39	10.08	8.43	26.93	195
Age ^{2/}	17.14	3.49	4.88	10.99	195
Length of Work ^{3/}	87.79	0.42	4.25	8.55	195
Training in the firm ^{4/}	95.00	43.86	3.90	7.29	195
Fringe-benefit ^{5/}	66.95	11.30	3.32	5.40	195
Short-term training ^{6/}	110.56	47.08	1.90	1.84	195
Experience ^{7/}	110.73	12.42	0.86	0.38	195

- หมายเหตุ: ^{1/} ระดับการศึกษา (ปี)
^{2/} อายุ (ปี)
^{3/} จำนวนเดือนที่ทำงานในกิจการปัจจุบัน
^{4/} 1=เมื่อคนงานได้รับการฝึกหัดงานในกิจการอย่างเป็นทางการ
0=เมื่อไม่มีการฝึกหัดงาน
^{5/} ดัชนีรวมของสวัสดิการต่างๆ ที่คนงานได้รับ
^{6/} 1=เมื่อคนงานมีการฝึกอาชีพระยะสั้น
0=เมื่อไม่มีการฝึกอาชีพระยะสั้น
^{7/} 1=คนงานมีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม อย่างน้อย 1 ปี
0=ไม่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมมาก่อน

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.14

ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรม
Dependent Variable is Average Wage Per Day

Explanatory Variables	ต่างจังหวัด		กรุงเทพฯ และปริมณฑล	
	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient
Constant	-67.90	-63.59	-82.79	-82.62
Education ^{1/}	7.48 (12.36)	7.12 (11.47)	10.85 (9.81)	10.80 (8.81)
Age ^{2/}	2.53 (8.38)	2.46 (8.06)	3.07 (4.07)	3.07 (4.06)
Length of work ^{3/}	0.21 (4.83)	0.20 (4.54)	0.19 (1.92)	0.19 (1.92)
Training in the firm ^{4/}	-	15.45 (2.55)	-	0.84 (0.08)
Fringe-benefit ^{5/}	2.38 (2.12)	1.93 (1.67)	1.37 (0.49)	1.35 (0.48)
Short-term training ^{6/}	11.68 (1.32)	11.00 (1.25)	17.72 (0.92)	17.65 (0.92)
Experience ^{7/}	14.40 (2.55)	14.43 (2.56)	13.24 (1.16)	13.19 (1.15)
R ²	37.18	37.36	44.37	44.38
F-Value	53.77	45.84	24.99	21.31
Observations	552	546	195	195

หมายเหตุ: T-statistics in parenthesis

^{1/} ระดับการศึกษา (ปี)

^{2/} อายุ (ปี)

^{3/} จำนวนเดือนที่ทำงานในกิจการปัจจุบัน

^{4/} 1=เมื่อคนงานได้รับการฝึกหัดงานในกิจการอย่างเป็นทางการ
0=เมื่อไม่มีการฝึกหัดงาน

^{5/} ดัชนีรวมของสวัสดิการต่างๆ ที่คนงานได้รับ

^{6/} 1=เมื่อคนงานมีการฝึกอาชีพระยะสั้น

0=เมื่อไม่มีการฝึกอาชีพระยะสั้น

^{7/} 1=คนงานมีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรม อย่างน้อย 1 ปี

0=ไม่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมมาก่อน

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.15

กิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคตัวอย่าง ที่จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้กับลูกจ้าง
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประเภทของสวัสดิการ	ไม่มี	มีบ้าง	มีสม่ำเสมอ	ไม่ระบุ
อาหาร	342	144	322	12
(%)	41.71	17.56	39.27	1.46
ยานพาหนะ	611	88	93	22
(%)	75.06	10.81	11.43	2.70
ที่พักอาศัย	277	170	364	11
(%)	33.70	20.68	44.28	1.34
เงิน โบนัสหรือเงินโบนัส	197	266	344	13
(%)	24.00	32.4	41.9	1.58
รางวัลพิเศษ	352	304	146	20
(%)	42.82	36.98	17.76	2.43
ค่ารักษาพยาบาล	130	193	492	8
(%)	15.8	23.45	59.78	0.97
ให้ลาพักโดยไม่หักค่าจ้าง	356	185	255	14
(%)	43.95	22.84	31.48	1.73
อื่นๆ	6	4	13	2
	24.00	16.00	52.00	8.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.16
ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม จำแนกตามภูมิภาค
(หน่วย: จำนวนโรงงานตัวอย่าง)

ประเภทของปัญหา	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	จังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง	ภาคตะวันออก เชียงใหม่	ภาคเหนือ	ภาคใต้
ช่างฝีมือ/วิศวกรหายาก	21 (28.4)	19 (18.6)	24 (18.5)	21 (14.6)	46 (34.1)
ช่างระดับผู้ช่วย/กึ่งฝีมือหายาก	14 (18.9)	8 (7.8)	13 (10.0)	19 (13.2)	13 (9.6)
แรงงานระดับลูกมือหายากเป็นประจำ	6 (8.1)	16 (15.7)	15 (11.5)	14 (9.7)	16 (11.9)
แรงงานระดับลูกมือหายากในฤดูเกษตร	11 (14.9)	33 (32.4)	37 (28.6)	46 (31.9)	27 (20.0)
การเข้าออกของแรงงานสูง	8 (10.8)	12 (11.8)	22 (16.9)	24 (16.7)	18 (13.3)
อัตราค่าจ้างแรงงานสูง	5 (6.8)	8 (7.8)	9 (6.9)	18 (12.5)	10 (7.4)
แรงงานฝ่ายบริหารประจำสำนักงาน หายาก	4 (5.4)	2 (2.0)	5 (3.8)	2 (1.4)	3 (2.2)
อื่นๆ	5 (6.8)	4 (3.9)	5 (3.8)	0 0.0	2 (1.5)
รวม	74 (100.0)	102 (100.0)	130 (100.0)	144 (100.0)	135 (100.0)

หมายเหตุ: ในวงเล็บเป็นร้อยละของกิจการที่มีปัญหาแต่ละประเภท

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.17

ปัญหาแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทของปัญหา									
	1	2	3	4	5	6	7	8	ไม่ระบุ	รวม
อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ	16	1	15	43	8	5	2	2	0	92
(%)	17.39	1.09	16.30	46.74	8.70	5.43	2.17	2.17	0.00	100.00
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	8	3	2	1	1	0	0	0	0	15
(%)	53.33	20.00	13.33	6.67	6.67	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
ไม้และเครื่องเรือน	17	0	3	8	1	3	0	1	2	35
(%)	48.57	0.00	8.57	22.86	2.86	8.57	0.00	2.86	5.71	100.00
ผลิตภัณฑ์กระดาษ และการพิมพ์	3	2	1	1	0	0	0	1	0	8
(%)	37.50	25.00	12.50	12.50	0.00	0.00	0.00	12.50	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	10	2	0	6	5	1	1	1	1	27
(%)	37.04	7.41	0.00	22.22	18.52	3.70	3.70	3.70	3.70	100.00
เครื่องปั้นดินเผา และโลหะอื่นๆ	8	2	10	13	3	1	0	1	1	39
(%)	20.51	5.13	25.64	33.33	7.69	2.56	0.00	2.56	2.56	100.00
หล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่นๆ	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
(%)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	8	4	2	5	0	0	0	1	1	21
(%)	38.10	19.05	9.52	23.81	0.00	0.00	0.00	4.76	4.76	100.00
เครื่องจักรกล และเครื่องใช้ไฟฟ้า	24	8	5	9	3	2	0	1	0	52
(%)	46.15	15.38	9.62	17.31	5.77	3.85	0.00	1.92	0.00	100.00

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	ประเภทของปัญหา									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	ไม่ระบุ	
ผลิตภัณฑ์และซ่อมแซมยานพาหนะ	14	3	2	3	1	0	0	1	0	24
(%)	58.33	12.50	8.33	12.50	4.17	0.00	0.00	4.17	0.00	100.00
เบ็ดเตล็ด	0	2	1	2	2	1	0	0	1	9
(%)	0.00	22.22	11.11	22.22	22.22	11.11	0.00	0.00	11.11	100.00
รวมทุกอุตสาหกรรม	111	27	41	91	24	13	3	9	6	325
(%)	34.15	8.31	12.62	28.00	7.38	4.00	0.92	2.77	1.85	100.00

หมายเหตุ: 1 = ช่างฝีมือ/วิศวกรหายาก
 2 = ช่างระดับผู้ช่วย/กึ่งฝีมือหายาก
 3 = แรงงานระดับลูกมือหายากเป็นประจำ
 4 = แรงงานระดับลูกมือหายากในอุตสาหกรรม
 5 = การเข้าออกของแรงงานสูง
 6 = อัตราค่าจ้างแรงงานสูง
 7 = แรงงานฝ่ายบริหารประจำสำนักงานหายาก
 8 = อื่นๆ

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 4.18
จำนวนกิจการอุตสาหกรรม จำแนกตามวิธีการแก้ปัญหาแรงงาน
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

วิธีการแก้ปัญหาแรงงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	ต่างจังหวัด
เพิ่มค่าจ้างหรือให้รางวัลคนงาน	3	7
(%)	27.27	13.21
ใช้เครื่องจักร เครื่องทุ่นแรงมาแทน	0	5
(%)	0.00	9.43
ว่าจ้างแรงงานชั่วคราวมาแทน	1	11
(%)	9.09	20.75
ใช้แรงงานครอบครัวมาแทน	2	7
(%)	18.18	13.21
ฝึกคนงานอื่นในกิจการมาทดแทน	2	3
(%)	18.18	5.66
ทำสัญญาหรือตกลงว่าจ้างแรงงานให้แน่นอน	0	2
(%)	0.00	3.77
ลดปริมาณการผลิตหรือลดคุณภาพลง	1	5
(%)	9.09	9.43
อื่นๆ	2	7
(%)	18.18	13.21
ไม่แก้ไข	0	6
(%)	0.00	11.32
รวม	11	53
(%)	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

5. แรงงานที่ต้องการและการพัฒนาแรงงาน

วัตถุประสงค์ของบทนี้ เพื่อต้องการทราบลักษณะของแรงงานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคต้องการ พร้อมกับพิจารณากระบวนการพัฒนาฝีมือที่ดำเนินการในตลาดแรงงาน และเพื่อพิจารณาว่า กระบวนการพัฒนาแรงงานมีความสอดคล้องกับความต้องการ หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางพัฒนาแรงงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการแรงงานมากยิ่งขึ้น

5.1 การคาดคะเนสถานการณ์การจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า

การสำรวจได้สอบถามผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการคาดคะเนระดับการจ้างงานของกิจการใน 5 ปีข้างหน้า จากจำนวนผู้ประกอบการภูมิภาคจำนวน 865 คน ที่ตอบคำถามข้อนี้ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้อยละ 35.4 ไม่สามารถคาดคะเนระดับการจ้างงานในกิจการของตนว่าจะเปลี่ยนแปลงไปทิศทางใด แต่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคส่วนใหญ่สามารถให้คำตอบได้ โดยร้อยละ 31.2 คาดว่าการจ้างงานในกิจการของตนเองจะไม่มีเปลี่ยนแปลง (ดูตารางที่ 5.1) มีเพียงร้อยละ 22.3 เท่านั้นที่รายงานว่าในกิจการของตนจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญที่คาดว่าจะการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากจะมีการขยายการผลิต (20.2%) แต่อีกร้อยละ 9.0 คาดว่า การจ้างงานจะลดลงเนื่องจากคาดว่าจะการผลิตจะลดลง ส่วนปัญหาแรงงานหายากหรือค่าจ้างแรงงานสูง จนเป็นเหตุให้คาดการณ์ว่าระดับการจ้างงานจะลดลงนั้นมีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 0.35 เท่านั้น ที่อ้างถึงปัญหานี้ ซึ่งอาจตีความได้ว่า ปัญหาแรงงานและค่าจ้างมิได้เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต้องกังวลเกี่ยวกับการขยายการผลิตของผู้ประกอบการ

อุตสาหกรรมที่มีรายงานว่า การจ้างงานจะเพิ่มขึ้นใน 5 ปีข้างหน้าั้น พบว่ามีสัดส่วนสูงในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่น (50%) รองลงไปคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานอยู่มาก พบว่ามีเพียงร้อยละ 20 เท่านั้นที่รายงานว่า การจ้างงานจะเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาตามขนาดของอุตสาหกรรม (ดูตารางที่ 5.2) อุตสาหกรรมขนาดย่อมส่วนใหญ่ไม่สามารถคาดคะเนระดับการจ้างงานในกิจการของตน ส่วนอุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีคนงาน 50 ถึง 199 คนในกิจการ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ทำการสำรวจ ได้รายงานว่า ระดับการจ้างงานในกิจการของตนจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มี

คนทำงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ร้อยละ 57 ของอุตสาหกรรมภูมิภาคกลุ่มนี้ ได้แจ้งว่า ระดับการจ้างงานในกิจการจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากคาดว่าจะการผลิตจะเพิ่มขึ้น ในลักษณะเช่นนี้ จึงเป็นที่คาดว่า ระดับการจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในระยะ 5 ปีข้างหน้า (2533-2537) ส่วนจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่เท่าใดนั้น ผู้ประกอบการไม่สามารถบอกได้

5.2 ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ

ในกลุ่มของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค ที่คาดว่าจะมีการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นนั้น แต่ละคนได้ระบุลักษณะของแรงงานแต่ละประเภทที่พวกตนต้องการ ซึ่งแยกตามประเภทลูกจ้างได้ดังนี้

5.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน

1. ระดับการศึกษา สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและธุรการ ระดับการศึกษาของแรงงานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคต้องการ คือ อาชีวศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 28.6) และอาชีวศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 20.4) ส่วนการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีกิจการเพียงร้อยละ 17.6 เท่านั้น ที่ระบุว่าตนเองต้องการ (ดูตารางที่ 5.3) ข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า หากอุตสาหกรรมภูมิภาคขยายตัว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะว่าจ้างผู้มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นพนักงานฝ่ายบริหารธุรการและการตลาด

สถานประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค ที่ต้องการพนักงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงานในระดับอาชีวศึกษา พบว่ามีในทุกขนาดของกิจการ แต่ในกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีสัดส่วนสูงกว่าในกิจการขนาดเล็ก ในลักษณะเดียวกัน กิจการอุตสาหกรรมที่ต้องการพนักงานประเภทนี้ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า พบว่ามีสัดส่วนสูงในกิจการขนาดใหญ่ ส่วนในกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อม ประมาณครึ่งหนึ่งระบุว่าต้องการพนักงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงานที่มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษา และอีกประมาณครึ่งหนึ่งไม่ระบุระดับการศึกษาที่ชัดเจน

สาขาการศึกษาที่ต้องการคือ สาขานานิชยการ (40.5%) ซึ่งเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานฝ่ายบริหารและการจัดการ แต่ก็มีนายจ้างอีกในสัดส่วนที่เท่านี้ (40.5%) ที่ไม่สามารถระบุสาขาการศึกษาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อม ส่วนใหญ่ไม่ระบุสาขาให้ชัดเจนได้

ในสาขาพาณิชย์การที่ต้องการ มีผู้ประกอบการเพียงร้อยละ 3.0 เท่านั้นที่อ้างว่าแรงงานสาขานี้เป็นแรงงานที่หายาก และมีผู้ประกอบการอีกร้อยละ 6.0 อ้างว่าแรงงานสาขาอื่นในระดับอาชีวศึกษาเป็นแรงงานที่หายาก ในกรณีเช่นนี้เป็นไปได้ว่าผู้ประกอบการอาจต้องการผู้มีคุณวุฒิสาखाอื่นมาทำหน้าที่ฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้อยละ 80.1 ได้รายงานว่าแรงงานในสาขาที่ตนเองต้องการเพื่องานบริหารนั้น มิใช่เป็นสาขาที่หายาก

2. ประสบการณ์ เกี่ยวกับประสบการณ์และผลงานของแรงงานที่ต้องการนั้น ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคให้ความเห็นหลากหลายและแตกต่างกันมาก (ดูตารางที่ 5.4) แต่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.7) เห็นว่าประสบการณ์ไม่ใช่สิ่งจำเป็น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนายจ้างคำนึงถึงความไว้วางใจหรือเป็นคนรู้จักกัน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในวิธีการหาคนงานของนายจ้าง มีผู้ประกอบการประมาณร้อยละ 18.2 ได้คำนึงถึงผลการศึกษาและประสบการณ์อย่างอื่นๆ ด้วย และมีอีกร้อยละ 14.9 คำนึงถึงแรงงานที่มีประสบการณ์ในงานหรือในอุตสาหกรรมมาก่อน ซึ่งแสดงว่าประสบการณ์ของพนักงานฝ่ายการจัดการและธุรการ ไม่ใช่เกณฑ์สำคัญสำหรับผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในภูมิภาค

5.2.2 พนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า

1. ระดับการศึกษา สำหรับพนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้าหรือแรงงานที่มีฝีมือ ระดับการศึกษาของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ มีความแตกต่างตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ไปจนถึงระดับไม่มีการศึกษา (ดูตารางที่ 5.3 สดมภ์ที่ 3) ผู้ประกอบการ (ร้อยละ 34.2) ไม่คำนึงถึง อีกร้อยละ 16.1 และไม่ระบุระดับการศึกษา ขอแต่ให้ทำงานในหน้าที่ได้ มีเพียงร้อยละ 12.1 ต้องการผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และร้อยละ 29.5 ต้องการผู้มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาตามขนาดของกิจการ ระดับการศึกษาของแรงงานระดับหัวหน้างานหรือแรงงานที่มีฝีมือที่ต้องการของนายจ้างนั้น มีความแตกต่างตามขนาดของกิจการ (ดูตารางที่ 5.5) ส่วนใหญ่ของกิจการขนาดเล็กที่มีคนงานไม่เกิน 50 คน จะไม่กำหนดหรือไม่สามารถระบุคุณวุฒิที่ต้องการของแรงงานในระดับหัวหน้างาน สิ่งที่ผู้ประกอบการขนาดย่อมต้องการคือ มีความสามารถทำงานได้ ซึ่งหมายความว่า หากคนงานไม่มีคุณวุฒิก็จะต้องมีประสบการณ์ จึงจะทำงานในระดับหัวหน้างานได้ ส่วนกิจการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต้องการผู้มีความรู้ในระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรี

สาขาที่นายจ้างต้องการมีหลายสาขา ส่วนใหญ่เป็นสาขาช่าง อันได้แก่ ช่างกลโรงงาน (ร้อยละ 8.6) ช่างยนต์ (ร้อยละ 5.8) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 5.8) ช่างศิลป์ และหัตถกรรม (ร้อยละ 2.9) อาหารและโภชนาการ (ร้อยละ 3.9) ผ้าและเครื่องแต่งกาย (ร้อยละ 2.9) และที่เหลือเป็นสาขาอื่นๆ ในสาขาที่นายจ้างต้องการ มีผู้ประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.6) ไม่ได้ระบุสาขาที่ตนต้องการว่าเป็นสาขาที่หายาก

2. ประสบการณ์ ประสบการณ์ของแรงงานระดับหัวหน้าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต้องการ (ดูตารางที่ 5.4) โดยร้อยละ 40.5 ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคแจ้งว่า แรงงานระดับหัวหน้าที่ต้องการจะต้องมีประสบการณ์ในงาน หรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกับที่ตนกำลังดำเนินการอยู่ และอีกร้อยละ 2.4 แจ้งว่าอาจเป็นประสบการณ์ในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ก็ได้ อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 36.9 ก็ยังไม่สามารถระบุประสบการณ์ที่ต้องการให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางที่มีคนทำงานอยู่ระหว่าง 6-49 คน พบว่า มีสัดส่วนสูงที่ไม่สามารถระบุประสบการณ์ให้ชัดเจนได้ (ดูตารางที่ 5.6) ซึ่งเป็นได้ว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคส่วนใหญ่ต้องการหัวหน้างานที่มีประสบการณ์หลายๆ ด้าน เป็นงานหลายอย่าง จึงไม่สามารถระบุให้ชัดเจนได้ โดยเฉพาะกิจการขนาดย่อม หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ทั้งในด้านธุรการและด้านการผลิต ซึ่งการศึกษาในระบบไม่มีการเตรียมคนในลักษณะเช่นนี้ และคงเป็นไปได้ยากที่จะจัดเตรียมหัวหน้างานให้มีคุณสมบัติดังกล่าว สิ่งที่ต้องพิจารณาก็คือฝ่ายเจ้าของกิจการเองจะต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบ โดยการปรับปรุงด้านการจัดการบุคคลของกิจการให้มีระบบมากขึ้น

5.2.3 พนักงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย

1. การศึกษา สำหรับพนักงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย ระดับการศึกษาของแรงงานที่นายจ้างต้องการ ก็มีความแตกต่างกันไปตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษา ไปจนถึงไม่มีการศึกษา (ดูตารางที่ 5.4) แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา (ร้อยละ 29.4) และอีกส่วนหนึ่งไม่ระบุระดับการศึกษา (ร้อยละ 23.5) อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการประมาณร้อยละ 30.1 ที่ระบุว่าต้องการผู้มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

สาขาที่นายจ้างบ่งว่ามีความต้องการมีหลายสาขา เช่นเดียวกันกับพนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า ส่วนใหญ่เป็นสาขาช่าง อันได้แก่ ช่างกลโรงงาน (ร้อยละ 8.9) ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 7.2) ช่างยนต์ (ร้อยละ 3.6) และสาขาอื่นๆ แต่มีนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ระบุสาขาหรือไม่สามารถบอกได้ว่าตนเองต้องการแรงงานสาขาใด ในสาขาที่นายจ้างต้องการแรงงานระดับผู้ช่วย นายจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 91.7) ไม่สามารถระบุได้ว่าสาขาใดหายาก

มีนายจ้างเพียงร้อยละ 4.2 ที่แจ้งว่าแรงงานระดับผู้ช่วย สาขาช่างศิลป์และหัตถกรรมหายาก และร้อยละ 4.2 เช่นกันที่อ้างว่า แรงงานระดับผู้ช่วยในสาขาช่างกลโรงงาน และ ช่างอิเล็กทรอนิกส์หายาก

2. ประสบการณ์ นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.6) รายงานว่าประสบการณ์ไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือที่ต้องการเพิ่มขึ้น และอีกร้อยละ 9.8 ไม่สามารถบอกได้ แต่อย่างไรก็ดี มีนายจ้างในอุตสาหกรรมร้อยละ 26.8 ที่แจ้งว่าแรงงานกึ่งฝีมือหรือลูกจ้างระดับผู้ช่วยที่ต้องการนี้ จะต้องมีความรู้หรือประสบการณ์ในงานหรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับที่ตนทำอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นอกจากการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาแล้ว นายจ้างส่วนหนึ่งก็ยังให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของแรงงานกึ่งฝีมือด้วย

5.2.4 กรรมกรฝ่ายผลิต

1. การศึกษา สำหรับแรงงานในระดับลูกมือหรือแรงงานไร้ฝีมือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมร้อยละ 44.9 ไม่กำหนดระดับการศึกษา และอีกร้อยละ 18.8 ไม่ระบุชัดเจน ซึ่งอาจตีความได้ว่า นายจ้างร้อยละ 63.8 ไม่ได้กำหนดระดับการศึกษาสำหรับแรงงานระดับลูกมือ แต่มีนายจ้างร้อยละ 18.1 ต้องการแรงงานไร้ฝีมือในระดับประถมศึกษาตอนต้น และร้อยละ 13.0 ต้องการแรงงานไร้ฝีมือในระดับประถมศึกษาตอนปลาย ที่เหลือร้อยละ 5.1 ระบุว่าต้องการแรงงานไร้ฝีมือในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาตามขนาดของกิจการ จะพบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีคนทำงานอยู่ระหว่าง 50 ถึง 499 พบว่า อุตสาหกรรมที่ระบุว่า ต้องการแรงงานไร้ฝีมือที่มีคุณวุฒิในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นสัดส่วนที่สูงกว่ากิจการอุตสาหกรรมในขนาดอื่นๆ และเมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าในอุตสาหกรรมทำผลิตภัณฑ์ท่อโลหะ (9%) และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ (25%) และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องไฟฟ้า (8%) ต้องการแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษาตอนต้น

เกือบทั้งหมดของผู้ประกอบการ (ร้อยละ 93.5) ที่จะเพิ่มการจ้างงาน ไม่สามารถบอกสาขาแรงงานที่ต้องการได้ มีเพียงร้อยละ 4.9 ที่แจ้งว่า ต้องการแรงงานไร้ฝีมือในสาขาช่างก่อสร้างและช่างกลโรงงาน และที่เหลือเป็นสาขาอื่นๆ ในจำนวนสถานประกอบการที่จะว่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น ไม่พบว่า มีนายจ้างรายใดที่รายงานว่า แรงงานไร้ฝีมือในสาขาที่ตนต้องการเป็นแรงงานที่หายาก

2. ประสบการณ์ ผู้ประกอบการร้อยละ 69.9 แจ้งว่าแรงงานระดับลูกมือที่จะจ้างเพิ่มขึ้นนั้น ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ใด แต่อีกร้อยละ 18.9 ต้องการแรงงานระดับลูกมือที่มีประสบการณ์ในงานหรือในอุตสาหกรรมที่พวกตนกำลังดำเนินการอยู่ (ดูตารางที่ 5.4 สดมภ์สุดท้าย)

5.3 การพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษา

การพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีหลายระดับและหลายรูปแบบ คือ มีตั้งแต่ระดับความรู้พื้นฐานของแรงงานไปจนถึงการพัฒนากำลังคนระดับสูง เพื่ออุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ และมีการดำเนินการหลายรูปแบบทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา

การพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษา หมายถึงการหาความรู้และประสบการณ์ในอาชีพจากการทำงานของคนงาน ตลอดจนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ลูกจ้างของกิจการอุตสาหกรรม

5.3.1 การหาประสบการณ์ของลูกจ้าง

ดังที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 3 ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคประมาณร้อยละ 41 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมมาก่อนที่จะทำงานในกิจการปัจจุบัน โดยร้อยละ 25 เป็นผู้เคยทำงานในหน้าที่ หรือเคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทที่ทำอยู่ในปัจจุบันอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และอีกร้อยละ 16 เป็นผู้เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ถ้าจะพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าลูกจ้างประมาณร้อยละ 54 ในอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ และลูกจ้างร้อยละ 43 ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่น เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานโดยตรงไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยปกติแล้วงานวิศวกรรม เช่น งานซ่อมเครื่องจักร เครื่องยนต์ งานซ่อมไฟฟ้า คนงานจะต้องมีความรู้หรือมีประสบการณ์จึงจะทำการผลิตหรือซ่อมแซมได้ตรงกันข้าม งานบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องใช้วิทยาการสูง ลูกจ้างคงจะทำได้โดยไม่ต้องมีความรู้หรือประสบการณ์มาก ผลจากการสำรวจดังกล่าวข้างต้น อาจตีความได้ว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมวิศวกรรม ได้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานก่อนที่จะมาทำงานในกิจการปัจจุบัน ลูกจ้างอาจได้รับประสบการณ์มาจากหลายทาง เช่น ประสบการณ์จากการทำงานในกิจการอื่นมาก่อน ดังจะเห็นได้ว่าลูกจ้างในอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่งจะออกจากงานปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายที่จะหางานทำในกิจการขนาดใหญ่กว่าเดิม นอกจากนั้น ลูกจ้างบางคนอาจมีประสบการณ์จากครัวเรือน เช่น การทอผ้า และทำเครื่องเรือน เป็นต้น การมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของลูกจ้างเป็นการเพิ่มความสามารถของคนงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อค่าจ้างของลูกจ้าง ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 4 อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างจะมีประสบการณ์ในลักษณะเช่นนี้ได้ ต้องขึ้นอยู่กับ

โอกาสในการทำงานอุตสาหกรรม หากอุตสาหกรรมในภูมิภาคไม่ขยายโอกาสที่จะได้ประสบการณ์ดังกล่าวจะมีจำกัดด้วย

5.3.2 การฝึกอบรมจากการทำงาน (On-the-Job Training)

เมื่อเข้าทำงานในกิจการแล้ว ลูกจ้างได้มีโอกาสฝึกหัด อบรม หรือพัฒนาฝีมือแรงงานของตนในลักษณะต่างๆ โดยในระยะ 3 เดือนแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงานในกิจการอุตสาหกรรม ลูกจ้างประมาณร้อยละ 46 ในเขตภูมิภาค ได้รายงานว่าพวกตนเคยได้รับการฝึกหัดงานในหน้าที่ระหว่างการทำงานในกิจการ กล่าวคือเป็นการฝึกงานจากการทำงาน โดยมีหัวหน้างานหรือเจ้าของกิจการเป็นผู้ควบคุม หรือแนะนำในการทำงาน (ดูตารางที่ 5.7) อีกร้อยละ 33 ของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รับเพียงการปฐมนิเทศ หรือการแนะนำในการทำงานเท่านั้น การฝึกงานจริงๆ เช่น การฝึกอบรมภายในกิจการโดยมีผู้ฝึกสอนหรืออบรมเป็นบางครั้งบางคราว มีร้อยละ 14 และอีกร้อยละ 7.4 ได้รับการฝึกอบรมในกิจการอื่น และการเข้าฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาโดยการสนับสนุนของกิจการ กล่าวคือมีลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคประมาณร้อยละ 21 เท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมจากการทำงานอย่างเป็นทางการ แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายภาคจะพบว่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้มีลูกจ้างเพียงประมาณร้อยละ 13 เท่านั้น ที่ได้รับการฝึกงานจริงๆ ด้วยวิธีการดังกล่าว

หลังจากการทำงานไปแล้ว 3 เดือน ลูกจ้างในอุตสาหกรรมภูมิภาคประมาณร้อยละ 49 แจ้งว่าพวกตนได้รับการฝึกหัด อบรม หรือพัฒนาฝีมือในลักษณะต่างๆ อย่างไรก็ดี ส่วนใหญ่ของการฝึกหัดอบรมของลูกจ้าง ก็เป็นการฝึกหัดงานจากการทำงานและการแนะนำการทำงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุม ดังที่ได้อธิบายแล้ว

ในเขตกรุงเทพมหานครการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมมีมากกว่าในเขตภูมิภาค กล่าวคือโดยเฉลี่ยแล้วลูกจ้าง 1 คน จะได้รับการฝึกหัด อบรม หรือพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า 1 วิธีการ ในระยะ 3 เดือนแรกของการเข้าทำงาน ลูกจ้างร้อยละ 51 ได้รายงานว่า พวกตนได้รับการฝึกหัดงานในหน้าที่ระหว่างการทำงาน โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมงาน สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับการฝึกหัดงานอย่างเป็นทางการ คือการฝึกงานโดยมีครูฝึกในกิจการ หรือฝึกหัดนอกกิจการ มีถึงร้อยละ 30 นอกจากนั้น ภายหลังจากการทำงานไปแล้ว 3 เดือน ลูกจ้างส่วนใหญ่ในกิจการอุตสาหกรรมเขตมหานคร ก็ยังได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเพียงส่วนน้อยที่ได้รับการพัฒนาฝีมือของแรงงานอย่างจริงจัง แม้ลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการแนะนำการทำงานและการบอกสอนงานในหน้าที่ วิธีการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่แรงงานไร้ฝีมือ หรือ กึ่งฝีมือ จำเป็นต้องเรียนรู้ หากไม่มีการดำเนินการดังกล่าว อาจจะเป็นผลเสียต่อกิจการมากกว่าเป็นผลดี ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงดำเนินการในเรื่องนี้ให้แก่ลูกจ้างไร้ฝีมือไม่มากนักน้อย การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจังหรือการฝึกงานเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมภายในอย่างเป็นทางการ น่าจะเป็นวิธีการที่จะพัฒนาฝีมือของแรงงานและเพิ่มผลิตภาพของแรงงานได้เร็วกว่า วิธีการฝึกอบรมโดยการปฐมนิเทศ หรือการฝึกงานจากการทำงาน แต่ทั้งสองวิธีแรกก็ยังได้รับความสนใจน้อยจากผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรม Sookon Kim (1982) ได้อธิบายว่า หากแรงงานยังมีการโยกย้ายระหว่างกิจการหรือระหว่างอุตสาหกรรมในอัตราสูง การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกิจการก็จะได้รับความสนใจต่ำจากผู้ประกอบการ และแม้แต่ลูกจ้างเองก็ให้ความสนใจต่อการฝึกหัดอบรมในระดับต่ำ เพราะการคาดหวังผลตอบแทนหลังจากการฝึกหัดอบรมอยู่ในระดับต่ำและไม่แน่นอน (จุฑาทิพย์ รักขนาม, 2529)

นอกจากการสอบถามคนงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือดังกล่าวข้างต้นแล้ว การศึกษาครั้งนี้ยังได้สัมภาษณ์เจ้าของหรือผู้จัดการในเรื่องเดียวกันนี้ ผลการสัมภาษณ์ได้ข้อสรุปในลักษณะเดียวกันดังที่แสดงในตารางที่ 5.8 กล่าวคือ ร้อยละ 50.7 ของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคที่ทำการสำรวจได้แจ้งว่าในกิจการของตนได้ปฐมนิเทศ หรืออบรมแนะนำการทำงานให้แก่ลูกจ้างในระยะ 3 เดือนแรกของการทำงาน และอีกร้อยละ 43.3 ได้จัดฝึกงานในหน้าที่ระหว่างการทำงาน หรือในลูกจ้างฝึกงานจากการทำงาน ส่วนการฝึกงานที่เป็นทางการจริงๆ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมภายในกิจการโดยมีผู้สอนหรือผู้อบรม พบว่ามีเพียงร้อยละ 1.68 นอกจากนั้น การส่งลูกจ้างไปฝึกในกิจการอื่น หรือสนับสนุนให้ลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานจากสถาบันการศึกษา พบว่ามีเพียงร้อยละ 1.86 เท่านั้น

หลังจากลูกจ้างได้ทำงานไปแล้ว 3 เดือน พบว่าการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการได้มีส่วนเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ร้อยละ 4.77 ของกิจการ รายงานว่าได้มีการจัดฝึกอบรมภายในกิจการโดยครูฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานหลัง 3 เดือนไปแล้ว และร้อยละ 8.23 ได้จัดส่งหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างไปฝึกงานในกิจการอื่น หรือสนับสนุนให้ลูกจ้างเพิ่มพูนฝีมือจากสถาบันการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกิจการมีความแตกต่างกันน้อยมาก ตามขนาดของกิจการ กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดย่อมหรือกิจการขนาดใหญ่ การพัฒนาฝีมือแรงงานจะทำในรูปแบบการปฐมนิเทศและการฝึกงานในหน้าที่ระหว่างการทำงานเป็นส่วนใหญ่ การฝึกงานอย่างเป็น

ทางการนั้น มีการดำเนินการเป็นสัดส่วนน้อยมาก อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีสัดส่วนสูงกว่าในอุตสาหกรรมขนาดย่อม เมื่อลูกจ้างทำงานหลัง 3 เดือนไปแล้ว การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการจะมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 ถึง 499 คน แม้ว่าสัดส่วนของกิจการอุตสาหกรรมที่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเพิ่มขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างได้ทำงานไปแล้ว 3 เดือน แต่สัดส่วนดังกล่าวก็ยังอยู่ในระดับต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบการจัดปฐมนิเทศและการฝึกงานจากการทำงานในลักษณะเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการโดยกิจการอุตสาหกรรมภูมินาคนั้นยังอยู่ในระดับต่ำมาก

ถ้าพิจารณาตามข้ออ้างของ Sookon Kim (1982: 25) ที่กล่าวว่าหากแรงงานยังมีการโยกย้ายระหว่างกิจการหรือระหว่างอุตสาหกรรมในอัตราสูง การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกิจการจะได้รับความสนใจต่ำจากผู้ประกอบการนั้น ข้อมูลในตารางที่ 5.9 แสดงให้เห็นว่า อัตราการเข้าและอัตราการออกของแรงงานในอุตสาหกรรมภูมินาคนอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราดังกล่าวในอุตสาหกรรมเซตมหานคร กล่าวคือ อัตราการออกงานของลูกจ้างฝ่ายผลิตระดับหัวหน้างานสูงถึงร้อยละ 4.5 ต่อเดือน ส่วนพนักงานลูกจ้างระดับผู้ช่วยหัวหน้างานมีอัตราการออกงานร้อยละ 4.3 ต่อเดือนเทียบกับร้อยละ 1.2 ของลูกจ้างประเภทเดียวกันในเซตมหานคร การวิเคราะห์ในบทที่ 3 ก็ได้พบว่า ลูกจ้างมีการโยกย้ายจากกิจการเล็กไปสู่กิจการใหญ่กว่า และแม้แต่ว่าลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการปัจจุบัน มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งที่จะออกจางานเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัวในอุตสาหกรรมที่กำลังทำงานอยู่ และส่วนหนึ่งจะไปทำงานรับจ้างในกิจการอื่นที่ใหญ่กว่าเดิม ข้อมูลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับข้ออ้างของ Sookon Kim ดังกล่าวข้างต้น

5.4 การพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบการศึกษา

การพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบ หมายถึง การฝึกอบรม การสอนทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษา การพัฒนาฝีมือในระบบที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนในอุตสาหกรรมภูมินาคน อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

5.4.1 การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น (Short-Term Training)

การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะเป็นการเตรียมคนและการยกระดับฝีมือให้สูงขึ้น การสำรวจพบว่า

มีลูกจ้างอุตสาหกรรมเป็นสัดส่วนต่ำมาก ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือด้วยวิธีการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ในจำนวนลูกจ้าง 637 คนในเขตภูมิภาค มีเพียง 50 คน หรือร้อยละ 7.8 เท่านั้นที่เคยฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นมาก่อนเข้าทำงาน ในจำนวนนี้ ร้อยละ 24.0 และร้อยละ 22.0 ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงาน และจากศูนย์ฝึกวิชาชีพเคลื่อนที่ตามลำดับ อีกร้อยละ 12 เท่าๆ กัน ฝึกจากโรงเรียนฝึกวิชาชีพของรัฐบาลและของเอกชน ที่เหลือได้รับการฝึกมาจากแหล่งอื่นๆ ข้อมูลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค แต่ก็ยังมีสัดส่วนที่ต่ำมาก

ในเขตมหานครการสำรวจพบว่าลูกจ้างเพียง 11 รายในจำนวน 199 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 5 ที่มีการฝึกวิชาชีพระยะสั้นมาก่อน ในจำนวนนี้ 3 คน หรือร้อยละ 27.3 ได้รับการฝึกอบรมมาจากโรงเรียนวิชาชีพของเอกชน

อันที่จริงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นในประเทศไทยได้มีมานานแล้ว ในปัจจุบันการฝึกอบรมวิชาชีพในหลายๆ สาขา ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานของเอกชน สาขาที่จัดฝึกอบรมมี 6 สาขาใหญ่ๆ คือ สาขาการจัดการและบริการ สาขาคัดเย็บเสื้อผ้า สาขาวิศวกรรม สาขาช่างก่อสร้าง สาขาศิลปหัตถกรรมและดนตรี และสาขาเบ็ดเตล็ด หลักสูตรในการฝึกอบรมวิชาชีพมีตั้งแต่ 7 วัน ไปจนถึง 1 ปี ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเภทของวิชาชีพและลักษณะการฝึกอบรม การฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าทำงาน (Job-entry training) การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือคนงาน (up-grading skill of workers) และการฝึกอบรมเพื่อเป็นอาชีพเสริม (supplementary occupation and income)

การฝึกวิชาชีพในลักษณะการเตรียมคนเพื่อเข้าทำงานมีการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้ คือ กระทรวงศึกษา ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมอาชีวศึกษา กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ และกรมราชทัณฑ์ กระทรวงกลาโหม และเทศบาลกรุงเทพมหานคร การฝึกวิชาชีพเพื่อเป็นอาชีพเสริมก็ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนั้น ยังมีกรมพัฒนาชุมชน และกรมประชาสัมพันธ์ ร่วมมือกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทำกิจกรรมนี้ด้วย ส่วนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าทำงานนั้น ได้ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงาน และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รายละเอียดเรื่องนี้จะหาได้จากรายงานการศึกษาเรื่อง Policy and Program for the Promotion of Small Scale and Regional Industries,

แม้ว่าจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพระยะสั้นเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมวิชาชีพแต่ละปีกว่า 1 แสนคน (กระทรวงศึกษาธิการ 2530: 42) แต่ส่วนใหญ่เป็นการฝึกเพื่อเป็นอาชีพเสริมให้แก่ราษฎร ส่วนการฝึกแรงงานเพื่อเตรียมเข้าทำงาน และฝึกเพื่อยกระดับฝีมือยังมีจำนวนค่อนข้างจำกัด เช่น จำนวนผู้เข้าฝึกและจบการอบรมวิชาชีพระยะสั้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงานในปี พ.ศ. 2525 มีประมาณ 11,168 คนเท่านั้น และเพิ่มขึ้นเป็น 19,802 คน ในปี พ.ศ. 2531 ในจำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ คิดเป็นร้อยละ 74 ของผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมดในแต่ละปี และในจำนวนนี้ประมาณร้อยละ 64 เป็นผู้จบการฝึกอบรมในต่างจังหวัด การที่มีผู้เข้าฝึกอบรมและจบการศึกษาอบรมวิชาชีพเป็นจำนวนจำกัดนี้เอง การสำรวจจึงพบลูกจ้างที่มีคุณวุฒิจบการฝึกอบรมวิชาระยะสั้นเป็นสัดส่วนที่ต่ำมาก

ในช่วงท้ายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ในภูมิภาค ได้มีผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นจากกรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมแรงงาน มีประมาณปีละเกือบ 1 แสนคน ในจำนวนนี้ประมาณกว่าร้อยละ 10 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงาน ส่วนผู้สำเร็จการฝึกอาชีพระยะสั้นจากกรมอาชีวศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน แม้จะมีเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอาชีพเพื่อเป็นอาชีพเสริม คนเหล่านี้จึงขาดความชำนาญงาน การสำรวจพบว่า ลูกจ้างในกิจการที่เคยฝึกวิชาชีพจากกรมแรงงาน มีสัดส่วนสูงกว่าที่สำเร็จการศึกษาจากแหล่งอื่นๆ การที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเน้นการฝึกงานในกิจการเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่แรงงานนั้น น่าจะเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน อยู่ในความต้องการของเจ้าของกิจการ นอกจากนี้ การฝึกงานในกิจการยังเป็นโอกาสที่เจ้าของกิจการจะได้คัดเลือกคนงาน และฝ่ายแรงงานเองก็มีโอกาสรู้จักนายจ้างและพิจารณางานในกิจการด้วย

5.4.2 การผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษา

การให้การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เป็นการเตรียมกำลังคนในระดับกลางและระดับสูง กำลังคนในระดับนี้มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานฝ่ายผลิตในระดับผู้ช่วยหรือระดับหัวหน้างาน หรืออาจจะเป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร เช่น งานประจำสำนักงาน หรืองานบริหาร เป็นต้น การสำรวจพบว่า ในอุตสาหกรรมภูมิภาคพนักงานลูกจ้างที่มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษาตอนต้น และตอนปลายมีอยู่ในระดับต่ำเพียงร้อยละ 12 และพนักงานที่มีคุณวุฒิระดับสูงกว่ามีร้อยละ 5 ของ

พนักงานลูกจ้างทั้งหมด ส่วนใหญ่ของพนักงานลูกจ้างที่มีคุณวุฒิระดับนี้จะ เป็นพนักงานประจำ สำนักงานและฝ่ายบริหาร ในกิจการอุตสาหกรรมในเขตมหานคร สัดส่วนของของลูกจ้างพนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาพบว่ามีถึงร้อยละ 18.4 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อมูลดังกล่าว แสดงได้ว่า พนักงานลูกจ้างที่มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป ในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีสัดส่วนที่ต่ำ

ตามรายงานการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา (ดูตารางที่ 5.10) ในช่วงปี พ.ศ. 2526-2531 มีผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาในสาขาต่างๆ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) มีประมาณปีละ 63,000 คน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีการเคลื่อนไหวขึ้นลงใน แต่ละปี เช่น จำนวนได้ลดลงในปี พ.ศ. 2528 และ 2531 ซึ่งแสดงว่า การผลิตกำลังคนมี ลักษณะการชะลอตัวในช่วงดังกล่าว ในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับอาชีวศึกษา เป็นผู้ สำเร็จการศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรม มีประมาณปีละ 30,000 คน

ตั้งแต่ช่วงต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 จนถึงช่วงต้นของแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 การว่างงานได้เป็นปัญหาสำคัญของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา แม้ว่าผู้จบ อาชีวศึกษาเบื้องต้น ส่วนหนึ่ง ไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยได้พยายามศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น แต่ก็เป็น การเลื่อนปัญหาการว่างงานออกไปเท่านั้น สาเหตุหนึ่งของการว่างงานเกิดจากภาวะ เศรษฐกิจถดถอยดังที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 นอกจากนั้น ผู้ประกอบการบางรายมักอ้างเสมอว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มีคุณภาพและประสบการณ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526) ปัญหาการว่างงานที่มีความรุนแรงดังกล่าว น่าจะมีผลต่อจำนวนนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา ในช่วงปลายของแผนพัฒนาฉบับที่ 5 และเมื่อ เศรษฐกิจของประเทศได้เริ่มขยายตัว โดยการผลิตสาขาอุตสาหกรรมได้ขยายตัวในอัตราสูงถึง ร้อยละ 9.63 ในปี พ.ศ. 2529 และร้อยละ 13.56 ในปี พ.ศ. 2530 [NESDB] ความ ต้องการแรงงานและการจ้างงานในสาขาอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานของผู้มีการ ศึกษาบางสาขาได้ลดลง เช่น อัตราการว่างงานของผู้จบอาชีวศึกษาได้ลดลงจากร้อยละ 29.6 ในปี พ.ศ. 2529 เป็นร้อยละ 17.8 ในปี พ.ศ. 2531 ประกอบกับการผลิตกำลังคนในระดับ กลางได้ชะลอตัวเป็นเวลาหลายปีดังกล่าวแล้ว ดังนั้น ในระยะหลังๆ จึงมีข่าวหรือมีการพูดถึง ปัญหากำลังคนระดับกลาง และระดับสูงในบางสาขาหายากขึ้น ซึ่งเรื่องนี้จะได้นำมาพิจารณาอีก ครั้งหนึ่งเพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน แต่ในระดับนี้ ข้อมูลของกรมอาชีวศึกษาได้ชี้ให้ เห็นว่า การผลิตกำลังคนในระดับกลางมีการชะลอตัวมาเป็นเวลาหลายปี ถ้าหากอุปสงค์แรงงาน เพิ่มขึ้นในอัตราสูง และเป็นการเพิ่มติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ก็คาดว่าปัญหาการขาดแคลน กำลังคนในระดับกลางในบางสาขาจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นได้

สาเหตุส่วนหนึ่งที่คุณภาพและประสบการณ์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างนั้น เนื่องจากนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษายังขาดการฝึกงาน ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษาอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ ยังขาดอุปกรณ์และงบประมาณในการฝึกงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526) ปัญหาดังกล่าวนี้น่าจะลดลงได้ หากนักศึกษาได้มีโอกาสฝึกงานหรือเพิ่มชั่วโมงภาคปฏิบัตินอกสถานศึกษามากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยการร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาและกิจการอุตสาหกรรม ในท้องถิ่น

ข้อมูลในตารางที่ 5.11 และ 5.12 ได้ชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคร้อยละ 68.6 ยังไม่เคยรับนักเรียน นักศึกษา เข้าฝึกงานในกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกิจกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางที่มีคนงานไม่เกิน 99 คน มากกว่าร้อยละ 60 ของกิจการเหล่านี้ยังไม่ได้เคยรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามถึงความเต็มใจที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในกิจการ พบว่า เกือบร้อยละ 56 ของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาคมีความพอใจที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในกิจการ แม้แต่ในกิจการขนาดย่อมที่มีคนทำงานไม่เกิน 20 คน พบว่า ประมาณร้อยละ 50 ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม มีความเต็มใจที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน อุตสาหกรรมที่เคยรับจะยินดีที่จะรับนักศึกษา พบว่ามีสัดส่วนสูงมากในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็ก และโลหะอื่น (83.3%) และอุตสาหกรรมสิ่งทอตัดเย็บเสื้อผ้า (79.3%) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากโลหะ และอุตสาหกรรมผลิตและซ่อมยานพาหนะ ในลักษณะเช่นนี้ หากสถาบันการศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการ ในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของนักศึกษา ตลอดจนการร่วมมือกันเพื่อยกระดับฝีมือของคนงานให้สูงขึ้น ก็น่าจะมีทางเป็นไปได้ และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อแรงงาน

5.4.3 การศึกษาในระดับพื้นฐาน

ลูกจ้างพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นคุณวุฒิของกำลังคนส่วนใหญ่ของประเทศ แม้แต่ผู้ช่วยและหัวหน้างานในอุตสาหกรรมภูมิภาคส่วนใหญ่ก็มีการศึกษาในระบบเพียงระดับประถมศึกษา แรงงานที่มีคุณวุฒิพื้นฐานในระดับประถมศึกษา มีอยู่จำนวนมาก และข้อมูลที่ยกมากล่าวในบทที่ 2 แสดงให้เห็นว่ากำลังแรงงานในระดับนี้ยังมีปริมาณมากพอที่จะทำงานในสาขาอุตสาหกรรม

การสำรวจได้พบว่า พนักงานลูกจ้างที่มีคุณวุฒิในระดับมัธยมศึกษาในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีอยู่เพียงร้อยละ 18 ของลูกจ้างทั้งหมดเท่านั้น จากประสบการณ์ของประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) และประเทศที่มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมได้ชี้ให้เห็นว่า กำลังแรงงานที่มีคุณวุฒิ

ระดับมัธยมศึกษา เป็นกำลังแรงงานพื้นฐานสำคัญของการผลิตและการพัฒนาอุตสาหกรรมของ
ประเทศ

ในประเทศไทย สถิติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2530 (สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ, 2531:44) ได้ชี้ให้เห็นว่าสัดส่วนของประชากรในวัยเรียนระดับประถม
ศึกษา (อายุ 7-12 ปี) คิดเป็นร้อยละ 94.7 ของผู้อยู่ในหมวดอายุนี้ ซึ่งเป็นอัตราสูงที่ไม่แตกต่าง
จากอัตราการศึกษาระดับประถมศึกษาของประเทศอุตสาหกรรม แต่สัดส่วนของประชากรใน
วัยเรียนระดับมัธยมศึกษา (อายุ 13-18 ปี) มีเพียงร้อยละ 28.6 ของผู้อยู่ในหมวดอายุนี้เท่านั้น
ซึ่งค่อนข้างต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราดังกล่าวนี้ของประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ใน
ประเทศญี่ปุ่นปี พ.ศ. 2527 มีร้อยละ 95 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ปี พ.ศ. 2529 มีร้อยละ
95 ประเทศสิงคโปร์ปี พ.ศ. 2526 มีร้อยละ 69 ประเทศมาเลเซียปี พ.ศ. 2528 มีร้อยละ
52 และประเทศฟิลิปปินส์ปี พ.ศ. 2528 มีร้อยละ 64 (UN/ESCAP; 1989: 125) ซึ่งแสดง
ว่าระดับการศึกษาของกำลังคนที่จะเป็นกำลังการผลิตในอุตสาหกรรมของไทยนั้นอยู่ในระดับต่ำเมื่อ
เปรียบเทียบกับประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรม หรือแม้แต่จะเปรียบเทียบกับประเทศที่กำลังพัฒนา
อุตสาหกรรมในระดับที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย ในลักษณะเช่นนี้ น่าจะตั้งเป็นข้อสังเกตได้ว่า
คุณวุฒิขั้นพื้นฐานของกำลังคนสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย ดูเหมือนจะไม่สอดคล้องกับ
สถานะและประสบการณ์การพัฒนาอุตสาหกรรมของหลายๆ ประเทศ และที่น่าเป็นห่วงมากในระยะ
หลังๆ นี้ คือ สัดส่วนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาต่อประชากรในวัยเรียนได้มีแนวโน้มลดลง
คือลดลงจากร้อยละ 30.6 ในปี พ.ศ. 2527 เป็นร้อยละ 29.6 ในปี พ.ศ. 2529 และร้อย
ละ 28.6 ในปี พ.ศ. 2530 การลดลงของอัตราการเข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาปรากฏเห็น
ได้ทั่วไปในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท้องที่ยากจน สถานการณ์ดังกล่าวนี้จะไม่มีผลเพียงแต่
ทำให้คุณวุฒิของกำลังแรงงานระดับพื้นฐานเพิ่มช้าเท่านั้น กำลังแรงงานในระดับกลางและระดับ
สูงก็จะกระทบกระเทือนด้วย หากจะคำนึงการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว ปัญหาดังกล่าว
ควรได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่งและดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งในแง่การเพิ่มปริมาณและการ
ปรับปรุงคุณภาพของแรงงาน โดยการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจ
ของประเทศ ทั้งนี้เพราะการพัฒนากำลังแรงงาน และการปรับตัวของอุปทานแรงงานบางระดับ
ต้องใช้เวลาาน และในบางสาขาอาจใช้เวลาปรับตัวนานกว่าการปรับตัว ของเทคโนโลยีด้วย
ซ้ำไป

5.5 สรุป

ความต้องการแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยร้อย
ละ 22.3 ของกิจการอุตสาหกรรมภูมิภาค คาดว่าจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะคาดว่า

การผลิตจะเพิ่มขึ้น อุตสาหกรรมที่คาดว่าจะการผลิตและการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ได้แก่ อุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเบ็ดเตล็ด อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ส่วนมาก คาดว่าจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่อุตสาหกรรมขนาดย่อมส่วนใหญ่ไม่สามารถคาดคะเนเกี่ยวกับการผลิต และการจ้างงานในกิจการได้

ในจำนวนอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะขยายการผลิตและการจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า แร่งงานที่ต้องการมีทุกประเภท สำหรับแรงงานฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน ต้องการผู้ที่มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษา สาขาวิชาพาณิชย์การ (40.5%) ลูกจ้างในระดับหัวหน้าและระดับผู้ช่วยผู้ประกอบการส่วนใหญ่คำนึงถึงประสบการณ์มากกว่าการศึกษา ในกลุ่มที่คำนึงถึงระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต้องการผู้ที่มีคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาสาขาวิศวกรรม ที่สำคัญคือ ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่ของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่ม (73.6%) ไม่ได้ระบุว่า แรงงานในสาขาที่ตนต้องการจะเป็นแรงงานที่หายาก ส่วนแรงงานไร้ฝีมือไม่คำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์

การพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีหลายระดับและหลายรูปแบบ กล่าวคือ มีตั้งแต่การหาประสบการณ์จากการรับจ้างทำงานของลูกจ้าง ในภูมิภาค โอกาสดังกล่าวนี้มีจำกัดเพราะอุตสาหกรรมภูมิภาคยังมีไม่มาก การฝึกงานจากการทำงานในกิจการยังได้รับความสนใจต่ำจากฝ่ายผู้ประกอบการ ทั้งนี้เพราะฝ่ายผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญ แต่อีกอย่างเนื่องจากปัญหาการเข้าออกของแรงงานที่อยู่ในอัตราสูง

การพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น และการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มีส่วนสำคัญต่อกำลังแรงงานในระดับหัวหน้างานและระดับผู้ช่วย แต่จำนวนผู้ได้รับการฝึกอาชีพระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมภูมิภาคยังมีจำนวนจำกัด และผู้จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาแม้จะมีมาก แต่คุณภาพและประสบการณ์ของแรงงานประเภทนี้ ยังไม่ตรงตามความต้องการนายจ้าง อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ยังมีเส้นทางที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการได้ โดยการร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษา กับฝ่ายผู้ประกอบการ ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความยินดีที่จะรับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงานในกิจการ ในขณะที่สถาบันการศึกษาก็ยังต้องการสถานฝึกงานให้กับนักเรียน

ตารางที่ 5.1

แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามการคาดคะเนการจ้างงานใน 5 ปี ข้างหน้า และตามประเภทอุตสาหกรรม
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

อุตสาหกรรม	สถานการณ์การจ้างงานที่คาดคะเน						รวม
	คาดการณ์ ไม่ได้	เลิกกิจการ	ไม่เปลี่ยน	ลดลง	เพิ่มขึ้น	ไม่ตอบ	
อาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ	90	2	87	27	51	3	260
(%)	34.62	0.77	33.46	10.38	19.61	1.15	100.00
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	9	-	6	2	12	0	29
(%)	31.03		20.69	6.90	41.38	0.00	100.00
ไม้และเครื่องเรือน	41	-	43	10	22	3	119
(%)	34.45		36.13	8.40	18.49	2.52	100.00
ผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์	6	-	7	1	6	0	20
(%)	30.00		35.00	5.00	30.00	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	13	1	19	4	17	1	55
(%)	23.64	1.82	34.55	7.28	30.91	1.82	100.00
เครื่องปั้นดินเผาและโลหะอื่นๆ	23	-	30	13	24	0	90
(%)	25.56		33.33	14.44	26.66	0.00	100.00
ถลุงเหล็กและโลหะอื่นๆ	1	-	1	1	3	0	6
(%)	16.67		16.67	16.67	50.00	0.00	100.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	20	-	13	4	9	1	47
(%)	42.55		27.66	8.52	19.15	2.13	100.00
เครื่องจักรกลและเครื่องใช้ไฟฟ้า	66	2	35	10	26	3	142
(%)	46.48	1.41	24.65	7.04	18.31	2.11	100.00
ผลิตและซ่อมยานพาหนะ	27	1	22	5	15	1	71
(%)	38.03	1.41	30.99	7.04	21.13	1.41	100.00
เบ็ดเตล็ด	10	0	7	1	8	0	26
(%)	38.46	0	26.93	3.85	30.77	0.00	100.00
รวม	306	6	270	78	193	12	865
(%)	35.38	0.69	31.21	9.02	22.3	1.39	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.2
แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามการคาดคะเนการจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า
และตามขนาดของกิจการ

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	สถานการณ์การจ้างงานที่คาดคะเน						รวม
	คาดการณ์ ไม่ได้	เลิกกิจการ	ไม่เปลี่ยน	ลดลง	เพิ่มขึ้น	ไม่ตอบ	
0 - 5	109	4	91	31	27	7	264
(%)	41.29	1.52	34.48	9.85	10.23	2.65	100.00
6 - 9	59	2	58	15	31	0	165
(%)	35.76	1.21	35.15	9.09	18.79	0.00	100.00
10 - 19	66	0	42	16	40	0	164
(%)	40.24	0.00	25.61	9.76	24.39	0.00	100.00
20 - 49	39	0	42	4	34	1	124
(%)	31.45	0.00	36.80	3.23	27.42	0.81	100.00
50 - 99	17	0	10	5	21	2	55
(%)	30.91	0.00	18.19	9.10	38.18	3.64	100.00
100 - 199	8	0	10	8	18	0	44
(%)	18.18	0.00	22.73	18.18	40.91	0.00	100.00
200 - 499	6	0	4	1	14	1	26
(%)	23.08	0.00	15.38	3.84	53.00	3.84	100.00
500 - 999	0	0	6	0	3	0	9
(%)	0.00	0.00	66.67	0.00	33.33	0.00	100.00
>=1,000	1	0	1	1	4	0	7
(%)	14.29	0.00	14.29	14.29	57.14	0.00	100.00
ไม่ทราบ	1	0	2	2	1	1	7
(%)	14.29	0.00	28.57	28.57	14.29	14.29	100.00
รวม	306	6	270	78	193	12	865
(%)	35.38	0.69	31.21	9.02	22.31	1.39	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.3
แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามระดับการศึกษาที่ต้องการ
ของแรงงานแต่ละประเภท

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ระดับการศึกษา	พนักงาน ฝ่ายบริหาร	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ
ไม่มีการศึกษา	8	51	25	62
(%)	8.79	34.23	29.41	44.93
ประถมศึกษาตอนต้น	-	5	4	25
(%)		3.36	4.71	18.12
ประถมศึกษาตอนปลาย	-	3	8	18
(%)		2.01	9.41	13.04
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	2	1	1
(%)	1.10	1.34	1.18	0.72
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	2	1	1
(%)	2.20	1.34	1.18	0.72
อาชีวศึกษาตอนต้น	26	24	14	4
(%)	28.57	16.11	16.47	2.90
อาชีวศึกษาตอนปลาย	19	20	12	1
(%)	20.88	13.42	14.12	0.72
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	16	18	-	-
(%)	17.58	12.08		
ไม่ระบุ	19	24	20	26
(%)	20.88	16.11	23.53	18.84
รวม	91	149	85	138
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.4

แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามประสบการณ์ที่ต้องการของแรงงานแต่ละประเภท

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประสบการณ์ที่ต้องการ	ฝ่ายบริหาร	หัวหน้า	ผู้ช่วยหัวหน้า	ลูกมือ
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 1 ปี	8	34	19	20
(%)	6.61	20.24	16.96	12.05
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 1-3 ปี	3	20	8	10
(%)	2.48	11.90	7.14	6.02
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 3-5 ปี	1	14	3	3
(%)	0.83	8.33	2.68	1.81
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นไม่เกิน 1 ปี	5	3	3	0
(%)	4.13	1.79	2.68	0.00
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นไม่เกิน 1-3 ปี	1	1	0	0
(%)	0.83	0.60	0.00	0.00
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นไม่เกิน 3-5 ปี	0	0	0	1
(%)	0.00	0.00	0.00	0.60
ไม่ระบุ/ไม่กำหนดประสบการณ์	71	62	60	116
(%)	58.68	36.9	53.57	69.88
ผลการศึกษาดี	15	7	4	4
(%)	12.40	4.17	3.57	2.41
มีผลการศึกษาดีและประสบการณ์ดี	7	13	4	2
(%)	5.79	7.74	3.58	1.20
อื่นๆ	10	14	11	10
(%)	8.26	8.33	9.82	6.02
รวม	121	108	112	166
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.5

แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามระดับการศึกษาที่ต้องการของแรงงานระดับหัวหน้างาน

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ระดับการศึกษา	ระดับการจ้างงาน										รวม
	0-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	>=1000	ไม่ระบุ	
ไม่มีการศึกษา	7	10	19	7	5	1	2	0	0	0	51
(%)	35.00	43.48	61.29	31.82	29.41	6.25	16.67	0.00	0.00	0.00	34.23
ประถมศึกษาตอนต้น	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	5
(%)	5.00	4.35	6.45	4.55	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.36
ประถมศึกษาตอนปลาย	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
(%)	0.00	4.35	6.45	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.01
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
(%)	5.00	0.00	3.23	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.34
มัธยมศึกษาตอนปลาย	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
(%)	0.00	4.35	0.00	0.00	0.00	6.25	0.00	0.00	0.00	0.00	1.34
อาชีวศึกษาตอนต้น	3	1	3	4	5	5	2	0	1	0	24
(%)	15.00	4.35	9.68	18.18	29.41	31.25	16.67	0.00	50.00	0.00	16.11
อาชีวศึกษาตอนปลาย	2	1	2	3	3	4	1	3	1	0	20
(%)	10.00	4.35	6.45	13.64	17.65	25.00	8.33	75.00	50.00	0.00	13.42
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3	0	0	3	3	3	5	0	0	1	1
(%)	15.00	0.00	0.00	13.64	17.65	18.75	41.67	0.00	0.00	50.00	0.00
ไม่ระบุ	3	8	2	4	1	2	2	1	0	1	1
(%)	15.00	34.78	6.45	18.18	5.88	12.50	16.67	25.00	0.00	50.00	0.00
รวม	20	23	31	22	17	16	12	4	2	2	149
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.6
แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามประเภทที่ความต้องการของแรงงานระดับหัวหน้างาน

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประเภทความต้องการ	ระดับการจ้างงาน										รวม
	0-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	>=1000	ไม่ระบุ	
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 1 ปี	7	4	9	3	4	4	1	1	1	0	34
(%)	30.43	13.33	28.13	12.50	22.22	22.22	8.33	20.00	25.00	0.00	20.24
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 1-3 ปี	3	3	3	5	1	0	4	1	0	0	20
(%)	13.04	10.00	9.38	20.83	5.56	0.00	33.33	20.00	0.00	0.00	11.90
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ไม่เกิน 3-5 ปี	2	3	2	3	3	0	1	0	0	0	14
(%)	8.70	10.00	6.25	12.50	16.67	0.00	8.33	0.00	0.00	0.00	8.33
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นไม่เกิน 1 ปี	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
(%)	4.35	0.00	3.13	4.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.79
เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นไม่เกิน 1-3 ปี	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
(%)	4.35	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.60
ไม่ระบุ/ไม่กำหนดประเภท	6	15	13	10	3	8	3	1	2	1	62
(%)	26.09	50.00	40.63	41.67	16.67	44.44	25.00	20.00	50.00	50.00	36.90
ผลการศึกษาคดี	0	0	0	0	4	2	0	1	0	0	7
(%)	0.00	0.00	0.00	0.00	22.22	11.11	0.00	20.00	0.00	0.00	4.17
มีผลการศึกษาคดีและประสบการณ์ดี	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4
(%)	0.00	0.00	3.13	4.17	5.56	0.00	8.33	0.00	0.00	0.00	2.38
มีประสบการณ์ในงานอุตสาหกรรมและมีผลการศึกษาคดี	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
(%)	0.00	0.00	3.13	0.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	1.19
มีประสบการณ์หลายอย่างในงานอุตสาหกรรม	2	0	0	0	1	3	0	0	1	0	7
(%)	8.70	0.00	0.00	0.00	5.56	16.67	0.00	0.00	25.00	0.00	4.17
ไม่ตอบ	1	5	2	1	1	1	2	0	0	1	14
(%)	4.35	16.67	6.25	4.17	5.56	5.56	16.67	0.00	0.00	50.00	8.33
รวม	23	30	32	24	18	18	12	5	4	2	168
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.7
จำนวนและร้อยละของลูกจ้างตามวิธีการฝึกหัดอบรมที่ได้รับ
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

วิธีการฝึกหัดอบรม	ภายใน 3 เดือนแรก		หลังจาก 3 เดือนแรก	
	เขตภูมิภาค	เขตมหานคร	เขตภูมิภาค	เขตมหานคร
ปฐมนิเทศหรือแนะนำก่อนการทำงาน	211	47	87	15
(%)	33.1	18.4	27.9	10.1
ฝึกหัดจากการทำงานในกิจการ	292	131	117	79
(%)	45.8	51.2	37.5	53.0
ฝึกหัดอบรมเป็นบางโอกาสในกิจการโดยมีผู้ฝึกสอน	87	62	57	29
(%)	13.7	24.2	18.2	19.4
ฝึกหัดหรือดูงานในกิจการอื่น	39	13	38	18
(%)	6.1	5.1	12.2	12.1
ฝึกหัดอบรมในสถาบันการศึกษา	8	3	13	8
(%)	1.3	1.2	4.2	5.4
รวม	637	256	312	149
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.8

แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคตามวิธีการที่กิจการจัดฝึกหัดอบรมให้แก่ลูกจ้าง

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

วิธีการฝึกอบรมภายใน 3 เดือนแรก ของการจ้างงาน	ระดับการจ้างงาน										รวม
	0-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	>=1000	ไม่ระบุ	
ปฐมนิเทศหรือแนะนำก่อนการทำงาน	69	50	58	51	26	19	16	7	4	1	301
(%)	45.39	43.48	48.74	54.84	63.41	57.58	66.67	87.50	66.67	33.33	50.67
ฝึกหัดจากการทำงานในกิจการ	73	62	56	34	15	11	4	1	0	1	257
(%)	48.03	53.91	47.06	36.56	36.59	33.33	16.67	12.50	0.00	33.33	43.27
ฝึกหัดอบรมเป็นบางโอกาสในกิจการ โดยมีผู้ฝึกสอน	4	2	1	2	0	0	0	0	1	0	10
(%)	2.63	1.74	0.84	2.15	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00	1.68
ฝึกหัดหรือดูงานในกิจการอื่น	1	0	1	2	0	1	3	0	0	0	8
(%)	0.66	0.00	0.84	2.15	0.00	3.03	12.50	0.00	0.00	0.00	1.35
ฝึกหัดอบรมในสถาบันการศึกษา	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
(%)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.17	0.00	0.00	0.00	0.17
อื่นๆ	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
(%)	0.00	0.00	0.00	1.08	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00	0.34
ไม่ตอบ	5	1	3	3	0	2	0	0	0	1	15
(%)	3.29	0.87	2.52	3.23	0.00	6.06	0.00	0.00	0.00	33.33	2.53
รวม	152	115	119	93	41	33	24	8	6	3	594
(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.9
อัตราการเข้าออกของแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในกิจการอุตสาหกรรม
(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ประเภทคนงาน	เข้างาน	ปลดออก	ลาออก
เขตภูมิภาค			
พนักงานประจำสำนักงาน	4.8	0.0	3.2
ลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต			
- ระดับหัวหน้า	4.9	0.6	3.9
- ผู้ช่วย	7.1	1.0	3.3
- ลูกมือ	3.6	2.0	2.5
เขตมหานคร			
พนักงานประจำสำนักงาน	3.04	n.a.	2.2
ลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต			
- ระดับหัวหน้า	1.8	0.6	n.a.
- ผู้ช่วย	2.0	0.0	1.2
- ลูกมือ	1.5	0.2	1.6

หมายเหตุ: อัตราการเข้าออก คือ จำนวนลูกจ้างที่เข้าออกงานเฉลี่ยต่อเดือน คิดเป็นร้อยละของจำนวนทั้งหมดของลูกจ้างแต่ละประเภทในสัปดาห์สำรวจ

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.10
จำนวนผู้สำเร็จอาชีวศึกษา และร้อยละของผู้มีงานทำ

ปี	ผู้สำเร็จการศึกษา (คน)	ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา			
		ว่างงาน	มีงานทำ	ศึกษาต่อ	อื่นๆ
2526	48,306	22.8	28.4	48.8	0.0
2527	68,640	24.0	22.0	54.0	0.0
2528	57,840	26.9	19.7	51.7	1.7
2529	68,872	29.6	23.7	45.2	1.5
2530	70,083	25.8	27.8	44.4	2.0
2531	64,604	17.8	37.6	42.9	1.7

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ, กรมอาชีวศึกษา, ภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา, 2531.
กรุงเทพมหานคร, 2532, หน้า 13.

ตารางที่ 5.11
 แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคที่เคยรับหรือยินดีที่จะรับนักศึกษา
 เข้าฝึกงานในกิจการตามขนาดของกิจการ
 (หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

ขนาดของกิจการ (จำนวนคนงาน)	เคยให้การฝึกอบรม			ยินดีที่จะให้การฝึกอบรม		
	เคย	ไม่เคย	ไม่ตอบ	ยินดี	ไม่ยินดี	ไม่ตอบ
0 - 5	62	203	3	132	132	4
(%)	23.13	75.75	1.12	49.25	49.25	1.49
6 - 9	38	125	2	85	78	3
(%)	23.03	75.76	1.21	51.20	46.99	1.80
10 - 19	42	121	0	84	77	3
(%)	25.77	74.23	0.00	51.22	46.95	1.83
20 - 49	44	80	0	77	44	3
(%)	35.48	64.52	0.00	62.10	35.48	2.42
50 - 99	20	34	1	35	19	1
(%)	36.36	61.82	1.82	63.64	34.55	1.82
100 - 199	23	21	0	30	13	1
(%)	52.27	47.73	0.00	68.18	29.55	2.27
200 - 499	20	6	0	26	1	0
(%)	76.92	23.08	0.00	96.15	3.85	0.00
500 - 999	9	0	0	8	1	0
(%)	100.00	0.00	0.00	88.89	11.11	0.00
>=1,000	6	1	0	6	1	0
(%)	85.71	14.29	0.00	85.71	14.29	0.00
ไม่ทราบ	2	4	1	3	3	1
(%)	28.57	52.14	14.29	42.86	42.86	14.29
รวม	266	585	7	485	369	16
(%)	30.65	68.55	0.81	55.75	42.41	1.84

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

ตารางที่ 5.12
แจกแจงตัวอย่างกิจการในภูมิภาคที่เคยรับหรือยินดีที่จะรับนักศึกษา
เข้าฝึกงานในกิจการ ตามประเภทอุตสาหกรรม

(หน่วย: จำนวนและร้อยละ)

อุตสาหกรรม	เคยให้การฝึกอบรม			ยินดีที่จะให้การฝึกอบรม		
	เคย	ไม่เคย	ไม่ตอบ	ยินดี	ไม่ยินดี	ไม่ตอบ
อาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ	51	203	5	124	132	4
(%)	19.69	78.38	1.93	47.69	50.77	1.54
สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย	15	14	0	23	6	0
(%)	51.72	48.28	0.00	79.31	20.69	0.00
ไม้และเครื่องเรือน	24	94	0	65	51	3
(%)	20.34	79.66	0.00	54.62	42.86	2.52
ผลิตภัณฑ์กระดาษและการพิมพ์	7	13	0	13	7	0
(%)	35.00	65.00	0.00	65.00	35.00	0.00
ผลิตภัณฑ์เคมี ปิโตรเลียม และผลิตภัณฑ์ยาง	15	40	0	31	23	1
(%)	27.27	72.73	0.00	56.36	41.82	1.82
เครื่องปั้นดินเผาและโลหะอื่นๆ	25	64	1	48	36	6
(%)	27.78	71.11	1.11	53.33	40.00	6.67
ถลุงเหล็กและโลหะอื่นๆ	5	1	0	5	1	0
(%)	83.33	16.67	0.00	83.33	16.67	0.00
ผลิตภัณฑ์โลหะ	17	29	1	29	16	2
(%)	36.17	61.70	2.13	61.70	34.04	4.26
เครื่องจักรกลและเครื่องใช้ไฟฟ้า	78	67	0	91	54	0
(%)	53.79	46.21	0.00	62.76	37.24	0.00
ผลิตและซ่อมยานพาหนะ	24	49	0	45	28	0
(%)	32.88	67.12	0.00	61.64	38.36	0.00
เบ็ดเตล็ด	5	21	0	11	15	0
(%)	19.23	80.77	0.00	42.31	57.69	0.00
รวม	266	595	7	485	369	16
(%)	30.65	68.55	0.81	55.75	42.41	1.84

ที่มา: การสำรวจในโครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2532.

6. สรุปและข้อเสนอแนะทางนโยบาย

6.1 สรุปประเด็นการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค และหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค การวิเคราะห์ได้พิจารณาจากสภาวะการจ้างงาน ค่าจ้าง รายได้ และปัญหาต่างๆ ของผู้ประกอบการ และของลูกจ้าง พร้อมกันนั้น ก็ได้วิเคราะห์ลักษณะของแรงงานและพฤติกรรมกรับจ้างทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนลักษณะความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต 5 ปี ผลการศึกษาสรุปได้เป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

6.1.1 ปัญหาแรงงาน

แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาค ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากสาขาเกษตร และมีพื้นฐานการศึกษาในระดับประถมศึกษา ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เป็นปัญหาค่อนข้างมากว่าปัญหาปริมาณ กล่าวคือ เป็นแรงงานที่มีการศึกษาดำ ขาดประสบการณ์ ขาดความคุ้นเคย และขาดระเบียบวินัยในการทำงานตามระบบการผลิตอุตสาหกรรม จำนวนแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคมีใช้ปัญหาสำคัญ เพราะแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาค ส่วนใหญ่มาจากสาขาเกษตร ซึ่งมีกำลังแรงงานอยู่มาก แต่แรงงานเหล่านี้มีปัญหาการว่างงานในลักษณะต่างๆ จึงทำให้แรงงานส่วนหนึ่งอพยพโยกย้ายจากสาขาเกษตร เพื่อหางานทำในสาขาอุตสาหกรรม สาขาบริการและสาขาอื่นๆ ในขณะเดียวกัน ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาคยังเป็นตลาดค่อนข้างเล็ก ที่มีระดับการจ้างงานประมาณร้อยละ 7 ของตลาดแรงงานในภูมิภาค ในอดีต แม้ว่าการต้องการแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แต่การขยายตัวของการทำงาน ก็ไม่อยู่ในระดับสูงพอที่จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือแต่อย่างใด

แม้ว่าอุตสาหกรรมภูมิภาคส่วนใหญ่ มีปัญหาแรงงานหายากในฤดูเกษตรกรรมหรือในช่วงเทศกาล แต่ปัญหาดังกล่าวนี้อาจได้เกิดจากพฤติกรรมของคนงานแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่หากเกิดจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์แรงงานด้วย กล่าวคือการผลิตและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้เคลื่อนไหวตามฤดูกาล และการจัดการบุคคลในกิจการยังขาดระบบที่เหมาะสม ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการเข้าออกของแรงงาน และปัญหาแรงงานหายากในบางฤดูกาล แต่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกับปัญหาเหล่านี้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้

ในบางอุตสาหกรรมมีปัญหาแรงงานมีฝีมือหายาก แต่ปัญหาการขาดทักษะและขาดประสบการณ์ของแรงงานพบว่า มักจะเกิดขึ้นในทุกสาขาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือหายากในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมเครื่องจักรเครื่องไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์เคมีและพลาสติก ผลิตภัณฑ์กระดาษและผลิตภัณฑ์ไม้ ปัญหาดังกล่าวนี้ปรากฏชัดเจนในอุตสาหกรรมภาคได้มากกว่าภาคอื่น และเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมขนาดย่อมมากกว่าในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในอดีตปัญหาประเภทนี้ไม่อยู่ในระดับรุนแรง ถึงขนาดที่มีผลกระทบกระเทือนผลผลิตของกิจการส่วนใหญ่ แต่ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา เมื่อการผลิตสาขาอุตสาหกรรมได้ขยายตัวในอัตราสูง ปัญหาการโยกย้ายแรงงานมีฝีมือจากกิจการขนาดเล็ก และการแย่งตัวแรงงานมีฝีมือโดยการจ่ายค่าจ้างสูงได้ประจักษ์ชัดเจนนมากยิ่งขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. 2526-2531 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรมทุกระดับ มีประมาณปีละ 30,000 คน คนเหล่านี้มีคุณวุฒิที่จะเป็นกำลังแรงงานในระดับหัวหน้างานหรือผู้ช่วยได้ แต่เนื่องจากขาดประสบการณ์ ขาดทักษะ เพราะการศึกษายังขาดภาคปฏิบัติและฝึกงานที่เหมาะสม จึงทำให้กำลังแรงงานในระดับนี้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาด นอกจากกำลังแรงงานในระดับอาชีวศึกษาแล้ว ยังมีกำลังแรงงานที่เรียนจบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสาขาต่างๆ อีกจำนวนหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ขาดประสบการณ์ ดังนั้น ปัญหาแรงงานมีฝีมือจึงเป็นปัญหาการขาดทักษะ ขาดประสบการณ์ของแรงงาน มากกว่าจะเป็นปัญหาปริมาณ

สาเหตุอื่นๆ ที่อุตสาหกรรมภูมิภาคบางประเภทมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานมีฝีมือ คือ (1) หลักสูตรการศึกษาที่จัดสอนในสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่มิได้เน้นการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมขนาดย่อม แต่เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรือเพื่อการผลิตในสาขาที่เป็นทางการ (formal sector) เช่น การสอนให้มีความรู้พื้นฐานและมีความชำนาญเฉพาะสาขา ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดย่อมต้องการหัวหน้างานที่รู้งาน และทำงานได้หลายๆ ด้าน (2) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยังให้ความสำคัญต่ำ ต่อการพัฒนาหรือยกระดับฝีมือของแรงงาน และ (3) ในระยะหลังๆ นี้ อุตสาหกรรมบางประเภท เช่น อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีได้ขยายตัวมาก ในขณะที่สถาบันการศึกษายังไม่สามารถเตรียมกำลังคนในสาขาเหล่านี้ได้อย่างเพียงพอ

6.1.2 ค่าจ้าง รายได้ และการมีงานทำ

อัตราค่าจ้างและรายได้ต่ำ และการทำงานไร้เสถียรภาพ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและ

กัน และเป็นปัญหาสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัญหาดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ซึ่งเป็นภาคที่มีประชากรอยู่มากและมีภาวะความยากจนที่รุนแรง การทำงานที่ไร้เสถียรภาพ สามารถสังเกตได้จากการทำงานตามฤดูกาล ซึ่งเคลื่อนไหวตามสภาพการผลิตและความต้องการแรงงาน นอกจากนี้ สถานภาพการจ้างงานของลูกจ้างซึ่งประกอบไปด้วย ลูกจ้างงานเหมาและลูกจ้างชั่วคราวถึงร้อยละ 52 ของลูกจ้างทั้งหมดในอุตสาหกรรมภูมิภาค ก็เป็นเครื่องชี้ถึงการขาดเสถียรภาพของการมีงานทำ สภาพการจ้างงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างด้วย

โดยเฉลี่ย ลูกจ้างทุกประเภทในอุตสาหกรรมภูมิภาค ได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 68 บาทต่อวัน ถ้าพิจารณาเฉพาะลูกจ้างไร้ฝีมือ ลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 55 บาท และลูกจ้างรายเดือนได้รับ 1,171 บาท โดยทั่วไป ลูกจ้างไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย สูงกว่าอัตราค่าจ้างในสาขาเกษตรกรรม แต่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในสาขาอื่นนอกการเกษตร (ยกเว้นสาขารับการ) รายได้เฉลี่ยจากค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมืออยู่ในระดับใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพต่อคนในต่างจังหวัด แต่ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในการครองชีพของครัวเรือน ในระดับรายได้ดังกล่าว หากลูกจ้างไร้ฝีมือต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครัวเรือน คาดว่าลูกจ้างจะเลี้ยงชีพด้วยความยากลำบาก

โดยภาพรวม อัตราค่าจ้างต่ำในอุตสาหกรรมภูมิภาค สามารถอธิบายได้ด้วยกำลังแรงงานที่มีอยู่เหลือเฟือในภูมิภาค ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากรและกำลังแรงงานในอัตราที่สูงติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี แม้ว่าความต้องการแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคได้ขยายตัว แต่ก็ไม่สูงพอที่จะทำให้อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในบางภูมิภาคเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงได้ นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า ค่าจ้างและรายได้ของคณานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีก 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ คุณภาพและลักษณะของแรงงาน และลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรม กล่าวคือ อัตราค่าจ้างและรายได้ของคณานไร้ฝีมือแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของการประกอบการ เช่น อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมวิศวกรรม สูงกว่าอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมอื่นๆ อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่สูงกว่าในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในด้านปัจจัยคุณภาพและลักษณะของแรงงาน ซึ่งหมายถึง ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในงาน สามารถอธิบายอัตราค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี โดยที่ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้าง

ทั้งๆ ที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมอยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในภาคอื่นๆ แต่ปัจจัยดังกล่าวนี้ก็ยังไม่พียงเท่านั้นที่จะก่อให้เกิด

การลงทุนและการผลิตอุตสาหกรรม ได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพราะนอกจากว่าใน 2 ภาคนี้ จะมีข้อเสียเปรียบในด้านการขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวกในทางเศรษฐกิจแล้ว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 2 ภาคนี้ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างส่วนกลาง โดยทั่วไปอยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาดท้องถิ่น ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาคกลาง และภาคใต้โดยทั่วไปมีระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาด ในแต่ละภาค นอกจากนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มของมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเฉลี่ยต่อหัวของแต่ละภาค และหากไม่นับถึงฐานของค่าจ้างที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าในเขตกรุงเทพมหานครและในภาคกลาง แต่มูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเฉลี่ยต่อคนทำงานใน 2 ภาคแรก ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าใน 2 ภาคหลัง สภาวะดังกล่าวย่อมไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ให้ขยายการลงทุนในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ทำให้ผู้ประกอบการใน 2 ภาคนี้ ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าในภาคอื่นๆ

6.1.3 แนวโน้มความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงาน

ในระยะ 5 ปีข้างหน้า ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมภูมิภาคมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยที่ร้อยละ 22 ของกิจการ อ้างว่าจะขยายการผลิตและการจ้างงาน มีเพียงร้อยละ 10 ที่อ้างว่าจะลดหรือเลิกการจ้างงาน ที่เหลือไม่สามารถบอกได้ว่าจะเพิ่มการจ้างงาน อุตสาหกรรมที่อ้างว่าจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมีทุกประเภทอุตสาหกรรม แต่ที่สำคัญและมีสัดส่วนสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็กและโลหะอื่นๆ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติกและปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ

แรงงานที่ต้องการจ้างเพิ่มขึ้น มีทั้งแรงงานในระดับลูกมือหรือกรรมกร แรงงานระดับหัวหน้างานและผู้ช่วย และแรงงานในระดับพนักงานประจำสำนักงาน นายจ้างประมาณสองในสาม ไม่ได้ระบุคุณวุฒิหรือประสบการณ์ของแรงงานในระดับลูกมือ แต่ก็มีนายจ้างอีกหนึ่งในสามที่ระบุคุณวุฒิขั้นต่ำของแรงงานไว้ฝีมือที่ต้องการ กล่าวคือร้อยละ 18 ร้อยละ 13 และร้อยละ 5 ได้ระบุคุณวุฒิอย่างต่ำคือประถมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษา ตามลำดับ

แรงงานในระดับหัวหน้างานและผู้ช่วยหัวหน้างานฝ่ายผลิต นายจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าวุฒิการศึกษา อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างอีกจำนวนหนึ่งที่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิด้วย โดยร้อยละ 30 ต้องการผู้มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และร้อยละ 12 ต้องการผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แต่นายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าต้องการแรงงานสาขาใด

แรงงานฝ่ายบริหารหรือประจำสำนักงาน นายจ้างสองในสามต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิในระดับอาชีวศึกษาหรือสูงกว่า สาขาที่ต้องการเป็นสาขาพาณิชยกรรม ส่วนประสบการณ์ในงานนั้น นายจ้างร้อยละ 59 ไม่ได้ถือว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น

ในกลุ่มนายจ้างที่ระบุว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานประจำสำนักงานหรือแรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือ นายจ้างส่วนใหญ่คิดว่าแรงงานในสาขาที่ตนต้องการสามารถหาได้อย่างไรก็ตาม ในภาคตะวันออกของประเทศซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัว นายจ้างในอุตสาหกรรมหลายประเภท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ทันสมัย ได้เริ่มตระหนักถึงปัญหาคุณภาพและจำนวนของแรงงานทั้งฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ และทำให้กิจการบางประเภทเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกิจการมากขึ้น

การพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมมีหลายระดับและหลายรูปแบบ แต่การฝึกงานจากการทำงานและการยกระดับฝีมือของแรงงานอย่างเป็นทางการ ยังได้รับความสนใจต่ำจากฝ่ายผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพราะปัญหาการเข้าออกของแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะการฝึกอบรมระยะสั้น และการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา มีความสำคัญต่อกำลังแรงงานในระดับหัวหน้างานและผู้ช่วยฝ่ายผลิต แต่ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับดังกล่าวนี้ ก็ยังขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ เพราะการศึกษาจากสถาบันยังขาดการฝึกงานอย่างเหมาะสม

6.2 นโยบายและมาตรการ

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น นโยบายและมาตรการทางด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและการจ้างงานในภูมิภาค ที่เสนอแนะมี 2 ประการใหญ่ๆ คือ นโยบายค่าจ้าง และนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน

6.2.1 นโยบายและมาตรการค่าจ้าง

6.2.1.1 นโยบายและมาตรการยกระดับค่าจ้างและรายได้

รัฐบาลควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เพื่อยกระดับค่าจ้างและรายได้ของผู้ใช้แรงงานในสาขาอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมมีรายได้เพียงพอที่จะยึดเป็นอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ นโยบายดังกล่าวนี้ มีความจำเป็นกับทุกประเภทอุตสาหกรรมและ

ในทุกภูมิภาค

มาตรการเพื่อยกระดับรายได้และค่าจ้างของผู้ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมภูมิภาค มี 3 ประการคือ

1. การพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน การพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน ได้แก่ การยกระดับการศึกษาของแรงงาน ปรับปรุงและยกระดับฝีมือของแรงงาน และการเพิ่มทุนประสบการณ์ของคนงาน มาตรการเหล่านี้จะทำให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น และมีผลให้ระดับค่าจ้างและรายได้ของผู้มีงานทำในสาขาอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบายและมาตรการพัฒนากำลังแรงงาน รายละเอียดของมาตรการเรื่องนี้จะได้นำมากล่าวในนโยบายและมาตรการพัฒนากำลังคนต่อไป

2. การพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการ จัดโครงการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถในการจัดการและการบริหารกำลังคนให้แก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้ตระหนักและเข้าใจถึงการพัฒนาและการบริหารกำลังคน ตลอดจนการกำหนดอัตราค่าจ้างและการขึ้นค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ และการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น เนื่องจากมาตรการดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการพัฒนาผู้ประกอบการโดยตรง รายละเอียดจะนำไปเสนอไว้ในนโยบายและมาตรการเพื่อพัฒนากำลังคนในด้านการจัดการ

3. ปรับปรุงระบบการผลิตและการตลาด ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาคปรับปรุงระบบการผลิตและการตลาดให้มีเสถียรภาพ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกิจการ แต่มาตรการดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการด้านอื่นๆ เช่น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการปรับปรุงเทคโนโลยีและเทคนิคการผลิต การขยายตลาดของผลผลิต เป็นต้น

6.2.1.2 นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ควรมีการชะลออัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางภาคหรือบางจังหวัด ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาด หรือมีอัตราการเพิ่มสูงกว่าอัตราการขยายตัวของมูลค่าเพิ่มในสาขาอุตสาหกรรม เช่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในภาคเหนือ ทั้งนี้เพราะ ทั้งสองภาคนี้มีอัตราและอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำ อยู่ในระดับสูงกว่าอัตราและอัตราการเพิ่มของค่าจ้างตลาดเฉลี่ย และอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราการขยายตัวของมูลค่าเพิ่ม

อุตสาหกรรมต่อหัว การชะลออัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในสองภาคนี้ ควรดำเนินการต่อไปจนกระทั่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างตลาด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้ และไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มาตรการในการกำหนดอัตราค่าจ้างและการชะลอการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีทางเลือกที่จะดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ

1. กระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างระดับภาคขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราการเพิ่มในแต่ละภาค อนุกรรมการฯ ระดับภาค มีโครงสร้างเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ในส่วนกลาง คือประกอบด้วยไตรภาคี ฝ่ายผู้ประกอบการ ฝ่ายแรงงาน และฝ่ายรัฐบาล โดยที่คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่ในภาคหรือทำกิจการในภาคนั้นๆ คณะอนุกรรมการระดับภาคควรมีอำนาจและหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราการเพิ่มในแต่ละภาค ทั้งนี้ การพิจารณาและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาคควรอยู่ภายใต้นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป ซึ่งอาจกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการค่าจ้างส่วนกลาง

ปัจจุบันมีคณะกรรมการค่าจ้างส่วนกลาง เป็นผู้พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค แต่คณะกรรมการดังกล่าวยังขาดผู้แทนจากภูมิภาคเป็นกรรมการ ซึ่งควรจะเป็นผู้เข้าใจปัญหาของท้องถิ่นอย่างดี และมีสิทธิ์มีเสียงในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับสภาพของตลาดแรงงาน แต่การที่จะแต่งตั้งกรรมการจากทุกภาคซึ่งประกอบด้วยผู้แทนทั้ง 3 ฝ่าย เข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างนั้น จะทำให้คณะกรรมการชุดนี้มีจำนวนมากเกินไป

เมื่อปี พ.ศ. 2531 กระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งอนุกรรมการค่าจ้าง ในระดับภาคขึ้นเพื่อพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาค แก่คณะกรรมการค่าจ้างส่วนกลาง แต่อนุกรรมการในระดับภาคยังมีบทบาทน้อยมาก ส่วนหนึ่งเนื่องจากข้อจำกัดในด้านอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนั้น คณะอนุกรรมการค่าจ้างระดับภาคจึงควรมีอำนาจและหน้าที่ที่กว้างขวางมากขึ้น

2. องค์การท้องถิ่นเป็นผู้พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราการเพิ่ม องค์การท้องถิ่นอาจจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทย ภายใต้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในรูปของคณะกรรมการค่าจ้างระดับภาค หรืออาจตั้งขึ้นภายใต้โครงสร้างของคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน (กรอ.) คณะกรรมการค่าจ้างระดับภาคประกอบด้วยไตรภาคีระดับท้องถิ่น

คือ ฝ่ายผู้ประกอบการ ฝ่ายแรงงาน และฝ่ายรัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้างระดับภาคมีอำนาจและหน้าที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราการเพิ่มได้ตามสภาพของตลาดแรงงานในแต่ละภาค หรือแต่ละจังหวัดที่ตนเองรับผิดชอบ

คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำระดับภาค ภายใต้โครงสร้างของ กรอ. จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมเพราะองค์กรภาคเอกชนในระดับท้องถิ่นน่าจะมีบทบาทมาก แต่เนื่องจาก กรอ. เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลสมัยก่อน กรอ. ระดับภาคจึงมีการรวมกันอย่างหลวมๆ และในบางภาคยังขาดความเข้มแข็ง ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนา กรอ. ระดับภาคให้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและเข้มแข็ง ก่อนที่จะมีการพัฒนาคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำระดับภาค

ไม่ว่าคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำระดับภาคจะอยู่ภายใต้ กรอ. ภาค หรือโดยการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย ปัญหาสำคัญในการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ก็คือ ผู้แทนของฝ่ายแรงงานในระดับภาคค่อนข้างจะหายาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในระดับภูมิภาคยังขาดการรวมตัวเป็นรูปองค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรแรงงานในภูมิภาคจึงเป็นสิ่งจำเป็น

เนื่องจากความอ่อนแอขององค์กรในระดับท้องถิ่นดังกล่าว และการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องใช้เวลา ดังนั้น แนวทางที่สองคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยองค์กรท้องถิ่นน่าจะเหมาะสมสำหรับระยะยาว ในระยะสั้นนี้แนวทางที่หนึ่งน่าจะดำเนินการได้ เมื่อองค์กรท้องถิ่นมีความเข้มแข็งจึงเปลี่ยนมาใช้แนวทางที่สอง

6.2.2 นโยบายและมาตรการพัฒนากำลังแรงงาน

รัฐบาลควรมีนโยบายชัดเจน ในการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมภูมิภาค นโยบายการพัฒนากำลังแรงงานประกอบด้วยนโยบายยกระดับฝีมือของแรงงาน นโยบายเตรียมกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม และนโยบายพัฒนาผู้ประกอบการ

6.2.2.1 นโยบายและมาตรการยกระดับฝีมือของแรงงาน (Up-Grading Skill of Workers)

คนงานที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง ในภูมิภาค ควรได้รับการยกระดับฝีมือให้สูงขึ้น เพราะจะทำให้ผลิตภาพและค่าจ้างของแรงงานเพิ่มขึ้น มาตรการที่จะสนับสนุนการยกระดับฝีมือของแรงงานสามารถดำเนินการได้ใน 2 แนวทาง ดังนี้

1. การยกระดับฝีมือจากการฝึกอาชีพระยะสั้น การฝึกอาชีพระยะสั้นเป็นการพัฒนาแรงงานในรูปแบบที่สามารถดำเนินการในลักษณะต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึก การยกระดับฝีมือของแรงงานจากการฝึกอาชีพระยะสั้น เป็นการจัดการศึกษา อบรม ให้แก่ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง โดยสถาบันการศึกษาร่วมมือกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในท้องถิ่น จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างในอุตสาหกรรม ทั้งนี้ โดยจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมตามความต้องการ ของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรม สาขาวิชาชีพที่ควรให้ความสำคัญในการยกระดับฝีมือ คือ สาขาช่างอุตสาหกรรม เช่น สาขาช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องกล ช่างกลโรงงาน ช่างเครื่องไฟฟ้า ช่างโลหะ ซึ่งมีกระจายกันอยู่ในทุกภาคของประเทศ ช่างผลิตภัณฑ์เซรามิคในภาคเหนือ และช่างซ่อมแซม และต่อเรือในภาคใต้ เป็นต้น

สถาบันการศึกษาอาจดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างนอกเวลาทำงาน เช่น อาจจัดอบรมในภาคค่ำ หรือในวันหยุดก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทำงานและมีโอกาสฝึกงานนอกเวลาทำงาน โครงการยกระดับฝีมือแรงงานจากการฝึกอาชีพระยะสั้น ควรดำเนินการในแหล่งที่มีกิจการอุตสาหกรรมอยู่มาก และดำเนินการในลักษณะเป็นหน่วยเคลื่อนที่ ไปตามความต้องการของผู้ประกอบการได้

ปัจจุบัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำโครงการยกระดับฝีมือช่าง ในสาขาต่างๆ รัฐบาลควรขยายโครงการฝึกอบรมแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือให้แก่ลูกจ้างในสาขาช่างอุตสาหกรรม ไปสู่ภูมิภาคให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะเช่น การขยายงานการฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาฝีมือของกรมแรงงาน ปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของโรงเรียนอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิคในภูมิภาค พร้อมกับมีนโยบายส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา ในภูมิภาค จัดโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมให้แก่ลูกจ้าง

ทั้งนี้ รัฐบาลจะต้องสนับสนุนงบประมาณในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากร เพื่อการพัฒนาแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมให้มากขึ้น ส่วนฝ่ายผู้ประกอบการในท้องถิ่นจะต้องให้ความร่วมมือสนับสนุนให้ลูกจ้างในกิจการของตนเข้าฝึกอบรม เพื่อยกระดับฝีมือ ให้สิ่งจูงใจแก่ลูกจ้างที่เข้าฝึกอบรมและประสบผลสำเร็จ และในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ประโยชน์โดยตรงจากการฝึกอบรม ผู้ประกอบการก็ควรรับภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมด้วย

2. ส่งเสริมโครงการฝึกงานจากการทำงาน (on-the-job training) รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนให้กิจการอุตสาหกรรม จัดโครงการฝึกงานจากการทำงานที่นอกเหนือจากการ

ปฐมนิเทศ หรือเพียงแค่การแนะนำการทำงานเท่านั้น เช่น มีรายการฝึกหัดอบรมเมื่อเข้าทำงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมภายหลังการทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง เป็นต้น เพื่อสนับสนุนโครงการฝึกงานจากการทำงาน รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังควรพิจารณาอนุมัติให้กิจการที่มีโครงการฝึกงานอย่างมีรูปแบบ นำค่าใช้จ่ายของโครงการบางส่วน มาเป็นค่าลดหย่อนภาษีรายได้ของกิจการในแต่ละปี

6.2.2.2 นโยบายและมาตรการเตรียมคนเข้าทำงานในอุตสาหกรรม (Job-Entry-Training for Industry)

เนื่องจากการพัฒนากำลังคนต้องใช้ระยะเวลา และการปรับตัวทางด้านอุปทานแรงงานมักทำได้ช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงของทางด้านอุปสงค์แรงงาน ดังนั้น รัฐบาลจึงควรมีนโยบายเตรียมกำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมและความต้องการกำลังคนในระดับต่างๆ มาตรการที่จะสนับสนุนการเตรียมกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมภูมิภาคอาจดำเนินการได้ในหลายแนวทางดังนี้

1. การฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อเตรียมคนเข้าทำงานอุตสาหกรรม เป็นการฝึกอาชีพระยะสั้นในหลักสูตรต่างๆ โดยมุ่งพัฒนาแรงงานเพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรม การฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อเตรียมคนเข้าทำงานในอุตสาหกรรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการอยู่แล้ว ข้อเสนอในที่นี้คือ ควรมีการขยายโครงการฝึกอาชีพช่วงในสาขาที่อยู่ในความต้องการดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว การดำเนินการอาจจะทำได้ ในลักษณะเช่นเดียวกับการฝึกอาชีพเพื่อยกระดับฝีมือคนงานให้สูงขึ้น แต่แตกต่างกันตรงที่โครงการนี้มุ่งพัฒนาแรงงานใหม่ๆ ที่ยังมิได้เข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรม

2. การเสริมวิชาชีพช่างให้แก่ทหารเกณฑ์ ทหารเกณฑ์เมื่อออกจากราชการทหารไปแล้วจะเข้าสู่ตลาดแรงงานตามปกติ กระทรวงกลาโหมได้มองเห็นข้อเท็จจริงเรื่องนี้ และได้เสริมความรู้ด้านวิชาชีพให้แก่ทหารเกณฑ์ แต่ส่วนใหญ่เป็นอาชีพทางการเกษตร ซึ่งคิดว่าเหมาะสมกับพื้นฐานของทหารเกณฑ์ เนื่องจากภาวะตลาดแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไป แรงงานจากภาคเกษตรได้หันเข้ามาประกอบอาชีพนอกการเกษตรมากขึ้น ความรู้วิชาชีพนอกการเกษตรจึงมีความสำคัญมากขึ้น การเสริมวิชาชีพทางด้านช่างให้แก่ทหารเกณฑ์ นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อกองกำลังป้องกันประเทศแล้ว ยังเป็นการเตรียมคนสำหรับอุตสาหกรรม และงานนอกการเกษตรด้านอื่นๆ ด้วย

การเสริมอาชีพช่างให้แก่ทหารเกณฑ์ น่าจะมีความเป็นไปได้มาก เพราะทหารอยู่เป็นหมู่เป็นเหล่า การจัดโครงการฝึกอบรมย่อมทำได้ง่าย นอกจากนั้น เจ้าของกิจการอุตสาหกรรมน่าจะพอใจกับกำลังแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ และผ่านการรับราชการทหารมาแล้ว เพราะแรงงานเหล่านี้ได้รับการฝึกหัดระเบียบวินัยมาแล้ว จึงน่าจะเป็นผลดีต่ออุตสาหกรรมที่มีการผลิตอย่างเป็นระบบแบบแผน

3. เพิ่มทักษะและประสบการณ์แก่นักเรียนระดับอาชีวศึกษา ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของนักเรียนในระดับอาชีวศึกษาตอนต้นและตอนปลาย คือการขาดความชำนาญและขาดประสบการณ์ ปัญหาดังกล่าว ทำให้คุณภาพของผู้จบอาชีวศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ปัญหานี้ค่อนข้างจะแก้ไขยาก เพราะต้องใช้งบประมาณมาก นอกจากนั้น ความต้องการเฉพาะอย่างของเจ้าของกิจการ มักมีความหลากหลายไปตามประเภทของกิจการ แต่กระนั้นก็ตาม การพัฒนากำลังคนก็จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานให้มาก ในระยะสั้นนี้มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมความชำนาญ และประสบการณ์ให้แก่นักศึกษา ซึ่งมีแนวทางที่จะทำได้ 3 แนวทาง คือ

(1) การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือช่างให้แก่สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในภูมิภาคอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการเรียนและการฝึกหัดงานของนักเรียนระดับอาชีวศึกษา แต่มาตรการนี้จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณจากรัฐ หรือความช่วยเหลือขององค์การระหว่างประเทศ

(2) การร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการอุตสาหกรรมจัดโครงการเพื่อเพิ่มความชำนาญเฉพาะอย่างให้แก่นักศึกษาในปัสุ่ดท้าย ทั้งนี้โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบในการจัดโครงการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โครงการในลักษณะนี้มีความเป็นไปได้มากสำหรับอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิ และความชำนาญเฉพาะอย่าง โครงการในลักษณะนี้ควรดำเนินการในภูมิภาค ที่มีอุตสาหกรรมสมัยใหม่หนาแน่น เช่น ในภาคตะวันออกของประเทศ หรือท้องที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรม

(3) จัดโครงการโรงงานในโรงเรียน โครงการนี้หมายถึงรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาในภูมิภาค มีโครงการให้บริการแก่สถานประกอบการอุตสาหกรรมในท้องถิ่น และในขณะเดียวกันทางสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยาลัยเทคนิคในภูมิภาค ก็จะได้มีโอกาสฝึกหัดนักศึกษาจากการปฏิบัติงาน และมีรายได้จากการให้บริการด้วย ข้อเสนอในลักษณะนี้คณะกรรมการร่วมภาคีรัฐบาลและเอกชนเพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพ (กรอ.พอ.) ได้เสนอต่อรัฐมนตรีแล้ว กระทรวงศึกษาเองได้เห็นชอบ และมีนโยบายให้ดำเนินการ แต่ยังมีปัญหากับกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับระเบียบการรับการจ่ายเงินรายได้จากการให้บริการ

(กรมอาชีวศึกษา, 2530: 57-62) ซึ่งปัญหาเรื่องนี้ น่าจะได้พิจารณานำระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัยที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลังแล้ว มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดกำลังใจแก่บุคลากรของกระทรวงศึกษาที่จะทำโครงการดังกล่าว กระทรวงศึกษาน่าจะได้กำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนว่า งานลักษณะใดที่จะให้บริการ และการให้บริการในลักษณะใดถือเป็นงานราชการ ในลักษณะใดมิใช่งานราชการ นอกจากนั้น ค่าตอบแทนแก่บุคลากรควรจะต้องอยู่ในอัตราที่เหมาะสมด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของสถาบันการศึกษา

มาตรการดังกล่าว จะเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาภูมิภาคมีความริเริ่มที่จะบริการชุมชนท้องถิ่น ซึ่งควรจะเป็นนโยบายอย่างหนึ่งของสถาบันการศึกษา อุตสาหกรรมขนาดย่อมหลายประเภทน่าจะได้ประโยชน์จากโครงการนี้ โดยการว่าจ้างสถาบันการศึกษาซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ที่ชำรุดได้ หรือทำการผลิตชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์ได้ และที่สำคัญคือ สถาบันการศึกษาได้มีโอกาสฝึกหัดนักศึกษาของตนอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และคนเหล่านี้ก็จะได้คุ้นเคยกับอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นตลาดแรงงานที่คอยรองรับนักศึกษาจากสถาบันนั้นๆ เอง นอกจากนี้ โครงการในลักษณะนี้ จะเป็นการป้องกันการสูญเสียกำลังคน ในระดับครูอาจารย์ให้แก่ภาคเอกชนด้วย

4. สนับสนุนให้เอกชนจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะอย่างขึ้น อุตสาหกรรมบางประเภทที่ผู้ประกอบการจำนวนมาก ต้องการกำลังแรงงานเฉพาะอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ควรจะจัดตั้งสถาบันพัฒนาแรงงาน ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่างขึ้น รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนกลุ่มอุตสาหกรรมเฉพาะอย่าง จัดตั้งสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นตามความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรม เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมเซรามิกในภาคเหนือ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้า อุตสาหกรรมเจียรไนเพชรพลอยและเครื่องประดับ เป็นต้น

เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้เงินอุดหนุนแก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของเอกชน อย่างน้อยในระยะเริ่มต้นของการดำเนินงาน

5. จัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่กำลังแรงงานหายาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ หลายประเภทมีแนวโน้มขยายตัวไปสู่ภูมิภาค รัฐบาลควรขยายการศึกษาในสาขาที่แรงงานหายาก เช่น สาขาช่างและวิศวกรทางผลิตภัณฑ์เคมีและปิโตรเลียม ช่างกลโรงงาน เครื่องใช้ไฟฟ้า

และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น มาตรการดังกล่าวนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐบาลหลายฝ่าย เช่น กระทรวงศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา ในระดับอาชีวศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ที่จะต้องผลิตกำลังคนในระดับสูง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยี และกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอุตสาหกรรม มาตรการดังกล่าวนี้ จะเป็นประโยชน์กับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่มากกว่าอุตสาหกรรมขนาดย่อม ที่ยังผลิตสินค้าสนองตลาดท้องถิ่น ดังนั้น มาตรการดังกล่าวนี้จึงควรพิจารณาดำเนินการในภาคตะวันออกมากกว่าในภาคอื่นๆ

6. การเตรียมกำลังคนในระดับพื้นฐาน หมายถึงการยกระดับคุณภาพของแรงงานไร้ฝีมือให้สูงขึ้น โดยการเพิ่มคุณวุฒิในการศึกษา และการพัฒนาระเบียบวินัยการทำงานให้สอดคล้องกับระบบอุตสาหกรรม รัฐบาลควรมีนโยบายขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไปสู่ชนบทให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุตรหลานของชาวชนบท ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณวุฒิขั้นพื้นฐานของแรงงานให้สูงขึ้น มาตรการดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ทันสมัย เพราะอุตสาหกรรมที่ทันสมัยมีแนวโน้มต้องการแรงงานที่มีพื้นฐานการศึกษาสูงขึ้น

นอกจากนั้น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ และการทำงานในระบบอุตสาหกรรม เป็นสิ่งที่กระทรวงศึกษาควรพิจารณาสอดแทรกเข้าไปในหลักสูตรการศึกษา ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เช่น อาจสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับอาชีพ และการทำงานอุตสาหกรรมไว้ในวิชาเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต (สปช.) หรือวิชาอาชีพการงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแนะนำให้นักเรียนในระดับนี้ ได้รู้จักอาชีพและการทำงานในระบบอุตสาหกรรม

มาตรการเตรียมกำลังคนในระดับพื้นฐาน อาจไม่เกิดผลในทันทีกับการพัฒนาอุตสาหกรรมภูมิภาคในระยะสั้นนี้ แต่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ จึงควรมีแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการดำเนินการ และควรดำเนินการในทุกภูมิภาคของประเทศตามกำลังงบประมาณ

6.2.2.3 นโยบายและมาตรการพัฒนาผู้ประกอบการ

การพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งเก่าและใหม่ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรม รัฐบาลควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยการขยายและปรับปรุงโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีอยู่แล้ว ให้กระจายไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง

มาตรการดังกล่าวนี้ ได้มีการดำเนินการอยู่แล้วโดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและองค์กรเอกชน กิจกรรมการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม อาจขยายให้กว้างขวางไปสู่ผู้ประกอบการขนาดย่อมในภูมิภาคได้ โดยรัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือกับกิจการขนาดใหญ่ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันจัดหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในระดับภูมิภาคขึ้น ในขณะเดียวกัน รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณ หรือหาแหล่งเงินทุนจากองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาค

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรได้รับการปรับปรุงโดยการมุ่งพัฒนาความสามารถในการบริหารบุคคล ควบคู่ไปกับการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการในการจัดการด้านการผลิตและการตลาด การให้ความรู้และการเพิ่มความสามารถการบริหารบุคคลให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง จะทำให้ผู้ประกอบการมองเห็นความสำคัญของการบริหารและการพัฒนากำลังคน ตลอดจนการยกระดับค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงาน ซึ่งจะ เป็นผลดีต่อลูกจ้าง โดยตรง

เอกสารอ้างอิง

กรมแรงงาน และ ธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงทำงาน. 2529 - 2530.

กรมแรงงาน. 2526. การบริหารแรงงานในประเทศไทย 2525/2526 รง. 31/2526
กองวิชาการ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

-----, 2530. "ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2530." รง.56/30
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองวิชาการและแผนงาน, กรุงเทพฯ.

-----, 2532. "สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2526 - 2531." สถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงาน, กรุงเทพฯ.

กรมอาชีวศึกษา. 2532. รายงานประจำปี 2530 กองแผนงาน, กรุงเทพฯ.

กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. "ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2530."

จุฑาทิพย์ รักขนาม. "การลงทุนฝึกงานของแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม." วิทยานิพนธ์สาขา
เศรษฐศาสตร์มหานิติ นวัตกรรมวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 2529.

นิพนธ์ พัวพงศกร. 2525. "นโยบายค่าจ้าง." รายงานเสนอต่อมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท
จัดพิมพ์โดยกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.

ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์. 2532. "วิเคราะห์การย้ายถิ่นของประชากรจากสามะโนประชากร 2532."
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กรุงเทพฯ.

ธนาคารแห่งประเทศไทยและกรมแรงงาน. โครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทย
การสำรวจ ไตรมาส 1 - 3 ปี 2523-2526.

ประดิษฐ์ ชาสัมบัติ. 2518. "การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองและประโยชน์ต่อ
อุตสาหกรรม" รายงานการวิจัย คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

ประดิษฐ์ ชาสัมบัติ และคณะ. 2529. สภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในภาคการเกษตร.

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. กรมแรงงานและมูลนิธิ Friedrich-Ebert-Stiftung, กรุงเทพฯ.

แสง สงวนเรือง และคณะ. 2521. อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย .

สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

สนง. คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. 2526. การสำรวจปัญหาการศึกษา (Educational Sectoral Survey). กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2523 - 2558. คณะทำงานประมาณประชากรในคณะกรรมการนโยบายและแผนประชากร กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. มีนาคม 2531.

-----, "การศึกษาโครงสร้างตลาดแรงงานไทย การประมาณภาวะการมีงานทำและการว่างงานระยะยาว ในช่วงแผน 6 - แผน 8." กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ. กันยายน 2531.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร. (รอบ 2 และรอบ 3) ปี พ.ศ. 2520-2530.

-----, สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2513 และ 2523. กรุงเทพฯ.

Akarasane N. and Others. 1983. Rural Off-Farm Employment in Rural Thailand. Summary Report and Synthesis of the Rural Off-Farm Employment Assessment Project. Bangkok: The Industrial Management Co.Ltd.

Charsombut, P. 1983. "The Silk Industry in Thailand". Research Paper No.19. Center for Applied Economic Research, Kasetsart University, Bangkok.

- Charsombut, P. and C. Pipatsitee. 1985. "Labor and Employment in Small-Scale Manufacturing," Research Report submitted to the National Economic and Social Development Board, Paper No.3., ILO-ARTEP, Bangkok.
- Grandstaff, W. Somluckrat. 1990. "The Role of Demand in Provincial Industrialization." TDRI, Bangkok.
- Harbison, F.H. 1973. Human Resources as The Wealth of Nations. Oxford: Oxford University Press Inc.
- Kim, Sookon. 1982. "Employment, Wage and Manpower Policies in Korea: The Issues." Working Paper Series 82-04. Korea Development Institute, Seoul.
- Panpiemras, Kosit and S. Krusuansombat. (no date) Seasonal Migration and Employment in Thailand. Development Study and Information Division, NESDB, Bangkok.
- Loha-unchit, Chesada 1990. "Policies, Instruments and Institutions for Rural Industrial Development." TDRI, Bangkok.
- Oberai, A. S. 1988. "Urban Population Growth, Employment and Poverty in Developing Countries: A Conceptual Framework for Policy Analysis." UN. Expert Group Meeting on Consequences of Rapid Population Growth in Developing Countries, Population Division of the Department of International Economic and Social Affairs. UNs. New York, 23 - 26 August, pp. 17.
- Oshima, H. 1983. "The Industrial and Demographic Transitions in East Asia", in Population and Development Review. Volume 9. No 4. December, 1983. pp. 583 - 607.

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, 1987.

Educational Statistics in Brief. Bangkok: P.A. Living Com.Lt.

Office of The National Economic and Social Development Board (NESDB).

1982 The Fifth National Economic and Social Development Plan
1981-1985. Bangkok.

-----, 1986. The Sixth National Economic and Social Development
Plan 1986-1990. Bangkok.

-----, National Income of Thailand. 1988 Edition, Bangkok.

-----, 1989. Gross Regional and Provincial Product 1981-1987
series. Bangkok.

Squire, L. 1981. Employment Policy in Developing Countries Oxford
University Press.

Onchan, Tongroj and Yongyuth Chalamwong. 1983. "Income and Employment
in Rural Areas." in Rural off-Farm Employment in Rural Thailand.
Edited by Narongchai Akrasanee and Others, The Industrial
Management Co.,Ltd.

The Industrial Management Co.,Ltd. (IMC), 1985. Policy and Program
for the Promotion of Small Scale and Regional Industries. Final
Report Volume V. of the Industrial Restructuring Study for the
National Economic and Social Development Board. Bangkok, September
1985. Chapter V. pp. 220-290.

The World Bank. 1983. Thailand: Rural Growth and Employment
A World Bank Country Study: Washington, D.C.

United Nations. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.

1989. Compendium of Social Development Indicators in the ESCAP Region. ST/ESCAP/753. Bangkok.

----- . 1989. Economic and Social Survey of Asia and the Pacific. 1988, ST/ESCAP/678, Bangkok.

----- . 1988. Trend in Migration and Urbanization in Selected ESCAP Countries. Asian Population Studies Series No.89 ESCAP, Bangkok.

----- . 1980. Migration, Urbanization and Development in the Republic of Korea. Country report No.1 ESCAP, Bangkok.

----- . 1982. Migration, Urbanization and Development in Thailand. Country report No.5. ESCAP, Bangkok.



565 Soi Ramkhamhaeng 39 (Thepleela 1), Bangkok, Bangkok 10310

Tel: (662) 718-5460 extention 216-218; Fax: (662) 718-5461-2;

Email: publications@leela1.tdri.or.th; Web site: <http://www.info.tdri.or.th>