

บทที่ ๑

บทนำ



ลักษณะและความ เป็นมาของปัญหา

ในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ผู้ผลิตจะต้องอาศัยปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ๆ อันได้แก่ ทุน แรงงาน ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เป็นต้น แต่แรงงานหรือลูกจ้างนั้นจัดว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นมนุษย์ (Human resource) มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความต้องการ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก ในประเทศไทยแต่เดิมนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นในลักษณะบุคคลในครอบครัวเดียวกัน แรงงานไทยส่วนใหญ่ในสมัยก่อนจึงยอมรับสภาพที่นายจ้างปฏิบัติต่อตนโดยดูสยสภาพ ปัญหาเรื่องค่าจ้างค่าแรงจึงมีน้อยมากหรือไม่มีเลย ต่อมาประเทศไทยได้มีการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ประชากรจากภาคเกษตรกรรมหลังไหลเข้ามาทำงานตามแหล่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้กลายเป็นความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ เกิดกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นข้อผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจของประเทศนับแต่ปลาย พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา ได้เป็นไปในลักษณะที่ค่าครองชีพของประเทศสูงขึ้นเรื่อย ๆ เกิดภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรง สาเหตุสำคัญคือการขาดแคลนน้ำมันและการขึ้นราคาน้ำมัน การกักตุนสินค้าเพื่อเก็งกำไร ผลที่ตามมาคือ การเรียกร้องค่าแรงขั้นต่ำให้สูงขึ้นของแรงงาน รวมทั้งการเรียกร้องสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องอัตราค่าแรงขั้นต่ำจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยบรรเทาความรุนแรงของการเจรจาต่อรอง และการนัดหยุดงานของแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ริทยานิพนธ์เรื่องนี้จะเป็นการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบัน คือ ๒๔ บาท เขตที่ศึกษาคือจังหวัดสมุทรปราการอันเป็นเขตที่มีการอุตสาหกรรมหนาแน่น ข้อมูลที่ได้จะทำให้ทราบถึงความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องอื่น ๆ อันได้แก่การเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงานและการปรับปรุงค่าแรงขั้นต่ำให้เหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถที่จะหาข้อสรุปของความคิดเห็นทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำได้ วัตถุประสงค์ในการศึกษาจึงมีดังนี้

๑. สืบหาความคิดเห็นของบรรดานายจ้าง และผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กิจการจ่ายให้แก่คนงานว่า เขามีความคิดเห็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างในเรื่องการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๒. สืบหาความคิดเห็นของบรรดาลูกจ้างหรือคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อค้นหาความต้องการของลูกจ้างในเรื่องนี้ว่ามีความรู้สึกอย่างไรบ้าง มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างในเรื่องการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๓. เป็นการศึกษาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ทำการคาดหมายว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขในอนาคต

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๕ บาท โดยจำกัดเขตที่ศึกษา เฉพาะจังหวัดสมุทรปราการอันเป็นเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่หนาแน่น และเป็นจังหวัดที่มีกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การนัดหยุดงานของบรรดาลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนอกจากจะทำให้ทราบถึงความต้องการของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังสามารถนำเอามาผสมผสานกัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาแนวโน้มและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมอีกด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ก่อน พ.ศ. ๒๔๙๖ ประเทศไทยยังมิได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังเอื้ออำนวยให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ยากแค้นจนเกินไป ต่อมาภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้ความเป็นธรรมในการจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างมากขึ้น เพื่อให้มีฐานะทางสังคมที่เหมาะสมต่อภาวะของประเทศ จึงได้แต่งตั้ง

คณะกรรมการค่าจ้างขึ้นทำหน้าที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมทุกประเภท ยกเว้นเกษตรกรรม^๑ ประเทศไทยจึงมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ และมีการเปลี่ยนแปลงต่อมาอีกหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลายเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากใน พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นปีที่เริ่มมีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นปีที่มีข้อพิพาทแรงงานมากที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย และเป็นครั้งแรกที่มีผู้ใช้แรงงานมีการเคลื่อนไหวเป็นครั้งใหญ่ ซึ่งมีข้อพิพาทเกิดขึ้น ๕๗๗ ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน ๕๐๑ ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน ๑๗๗,๔๘๗ คน เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อ ๑๗ ปีก่อน คือตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๙-๒๕๑๖ มีข้อพิพาทเกิดขึ้นรวมเพียง ๒๑๙ ครั้ง^๒ และในจำนวนการเกิดข้อพิพาท ๕๗๗ ครั้งดังกล่าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างสูงขึ้นหรือจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เพื่อให้สมดุลกับค่าครองชีพถึง ๓๓๒ ราย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา

นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน และต่างก็มีเหตุผลของตนเองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เห็นว่าเหมาะสม การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างเฉพาะในเขตอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ซึ่งเขตหรือบริเวณนี้ เป็นที่น่าสนใจดังจะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในตอนต้น พ.ศ. ๒๕๑๖ จะเกิดขึ้นในเขตพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการก่อนและได้ขยายไปสู่จังหวัดอื่น ๆ ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากการสำรวจความคิดเห็นครั้งนี้คือ

๑. ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบกระเทือนโดยตรง คือ นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน

^๑กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เอกสารโครงการสำรวจค่าจ้าง หน้า ๑

^๒กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

๒. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนดจะเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันเหมาะสมที่นายจ้างและลูกจ้างยอมรับหรือไม่
๓. นายจ้าง ลูกจ้าง และทางราชการ มีหลักเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่
๔. ทำให้ทราบว่ามีความขัดแย้งเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันเพื่อเป็นแนวทางให้ทางราชการกำหนดอัตราหรือปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
๕. ทำให้ทราบความคิดเห็นของลูกจ้างว่าเมื่อนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นจากเดิมจะมีการหลีกเลี่ยงอย่างไร หรือจะมีการลดสวัสดิการที่เคยให้อย่างไรหรือไม่
๖. โดยเหตุที่ค่าครองชีพนับวันจะสูงขึ้น จะทำให้ทราบว่านายจ้างและลูกจ้างต้องการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษา

ในการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้ระเบียบวิธีการทางสถิติในการสำรวจและวิจัย โดยมีสมมุติฐานดังนี้

๑. ลูกจ้างไม่พอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับในปัจจุบัน
๒. นายจ้างไม่พอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ให้ในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างครั้งนี้จะใช้วิธีการสำรวจ (Survey Method) แต่ก่อนที่จะทำการสำรวจจะทำการศึกษาทฤษฎีค่าจ้างค่าแรง ประวัติความเป็นมาของค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย จำนวนโรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตั้ง จำนวนลูกจ้างและนายจ้างที่จะใช้เป็นตัวอย่างไม่ในการสำรวจ ตลอดจนข้อมูลทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษา สำหรับข้อมูลปฐมภูมิอื่นได้จากการสำรวจจะมีขั้นตอนดังนี้

๑. ค้นหาจำนวนประชากรของนายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำมาสุ่มตัวอย่าง

- ๒. ทำการสร้างแบบสอบถามและทดสอบแบบสอบถามก่อนใช้ (Pre test)
- ๓. จากนั้นนำเอาแบบสอบถามอันได้แก้ไขปรับปรุงแล้วออกใช้ควบคู่กับการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม - ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐
- ๔. รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และตีความหมายสิ่งที่ได้จากการสำรวจ

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาจะใช้ข้อมูลจากการวิจัยภาคสนาม (Field Research) หรือข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นส่วนใหญ่ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ

๑. สถานที่ของตัวอย่างที่จะสุ่ม ในการสำรวจครั้งนี้จะสุ่มตัวอย่างจากนายจ้างและลูกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และบริเวณใกล้เคียง โดยเฉพาะบริเวณลำโรงเหนือ ลำโรงใต้ และบริเวณใกล้เคียง ซึ่งนับได้ว่าเป็นย่านอุตสาหกรรมที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและใหญ่หลายประเภท ซึ่งพอจะเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒. วิธีการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากสถานที่หรือบริเวณของตัวอย่างที่จะสุ่มอยู่ในใกล้เคียงกัน และเนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากนายจ้างหรือลูกจ้างในการที่จะให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ เพราะการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นการสุ่มตัวอย่างจึงไม่สามารถที่จะระบุตัวอย่างที่จะสุ่มได้ และไม่อาจจะระบุโรงงานตามประเภทของอุตสาหกรรมได้ เพราะถ้าไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดีแล้วข้อมูลที่ได้รับอาจจะไม่ดีพอ ทั้งต้องการที่จะได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนจากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดไม่จำเป็นว่าจะต้องระบุว่าต้องมีตัวอย่างจำนวนเท่าใดในประเภทของโรงงานของอุตสาหกรรมที่มีอยู่

ดังนั้นการสุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีให้พนักงานสัมภาษณ์ (Interviewer) ซึ่งเป็นนักศึกษาบริหารธุรกิจของวิทยาลัยพาณิชยการพระนคร จำนวนประมาณ ๒๐ ท่าน เข้าไปสำรวจความคิดเห็น หรือสอบถามนายจ้างและลูกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรมเท่าที่จะสามารถเข้าไปได้และให้ความร่วมมือโดยเริ่มจากบริเวณถนนปู่เจ้าสมิงพราย (ลำโรงเหนือ และลำโรงใต้ และเลือกจากโรงงานในอำเภอเมืองและบางพลับบางโรงงาน)

นายจ้างและลูกจ้างที่จะได้รับการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่

นายจ้าง : เจ้าของกิจการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้จัดการใหญ่ หรือผู้จัดการทั่วไป หรือผู้บริหารในระดับสูง

ลูกจ้าง : กรรมกร คนงาน หรือลูกจ้าง มุ่งเฉพาะที่ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราขั้นต่ำหรือสูงกว่า

๓. จำนวนตัวอย่างที่สุ่ม มีจำนวนดังนี้

นายจ้าง	จำนวน	๕๐	ตัวอย่าง
ลูกจ้าง	"	๑๕๐	"
รวม		๒๐๐	"

๔. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามได้ออกแบบสำหรับที่จะสอบถามการจ้าง และลูกจ้างแตกต่างกัน (ดังแสดงในภาคผนวก) โดยจะแบ่งออกเป็น ๒ หมวด คือ

๑. หมวด ก. เรื่องราาทั่วไป
๒. หมวด ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ลักษณะของแบบสอบถาม มีคำถาม ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. คำถามเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี
๒. คำถามที่เลือกตอบได้ (Multiple Choice Questions) เป็นคำถามที่มีรายการคำตอบไว้หลาย ๆ ข้อ (Check lists) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่จะเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนมากที่สุด

หมวดหมู่ของคำถามแบ่งออกได้ ๒ หมวด คือ

๑. หมวด ก. กล่าวถึงเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับตัวผู้ให้สัมภาษณ์
๒. หมวด ข. กล่าวถึงความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อค่าแรงขั้นต่ำ

จากนั้นได้นำเอาแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นไปทดลองกับพนักงานและผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง เป็นจำนวน ๒๐ ชุด นับว่าเป็นการทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) ก่อนออกใช้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาก็ได้นำมาแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างแบบสอบถามถาวรเพื่อนำออกใช้ภาคสนาม จำนวน ๒๐๐ ชุดต่อไป