

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ปรากฏว่ามีปัญหาการเรียกร้องและการนัดหยุดงานของบรรดาลูกจ้างคนงานตามโรงงานอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง ซึ่งขอเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นขอเรียกร้องขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ

ดังนั้น จึงเป็นเหตุจูงใจให้ทำการค้นคว้าวิจัยว่า การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งมีการจ้างลูกจ้างคนงานมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น เพื่อจะได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เพื่อเสนอแนะความคิดเห็นต่อวงการศึกษาคือ

ก่อน พ.ศ. 2516 การนัดหยุดงานมีไม่เกินปีละ 34 รายและไม่มีความรุนแรงใน พ.ศ. 2516 มีการพิพาทแรงงานมากถึง 577 ครั้ง ถึงขั้นนัดหยุดงาน 501 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 177,887 คน ซึ่งนับว่าเป็นประวัติการณ์ของไทย เพราะการนัดหยุดงาน 17 ปี ก่อนหน้านั้นมีจำนวนรวมกันเพียง 219 ครั้งเท่านั้น¹ (ตาราง 1) การที่สถิติการพิพาทแรงงานระหว่างปี 2516-2519 มีจำนวนสูงผิดปกติเช่นนี้เพราะเป็นช่วงที่มีการปฏิวัติทางการเมืองที่เรียกว่าเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างรุนแรงบรรดาลูกจ้างคนงานจึงแสดงออกซึ่งสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ด้วยวิธีการนัดหยุดงานก่อน แล้วจึงยื่นขอเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่หลัง โดยมีนิสิตนักศึกษาจากศูนย์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยให้การสนับสนุนในฐานะเป็นที่ปรึกษา จึงช่วยทำให้เกิดมีมีการพิพาทแรงงานมากผิดปกติดังกล่าว

¹ สุนันท์ เสงี่ยมารและคนอื่น ๆ, "รายงานการวิจัยเรื่อง อุตสาหกรรมสินค้าไทยกับปัญหาการส่งออกและแรงงาน". สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520
หน้า 214 - 216

ตารางที่ 1 การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ปี 2499-2519

ปี	จำนวนข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย
2499	12	66	3,673
2500	21	203	12,947
2501	4	8,458	4,202
2502	11	846	8,060
2503	2	3	64
2504	2	68	93
2505	3	81	63
2506	4	118	159
2507	6	300	539
2508	17	3,753	6,566
2509	17	4,413	18,764
2510	2	470	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	23,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,803	19,903
2516	501	177,887	296,887
2517	358	105,883	507,607.5
2518	241	94,747	722,946
2519	133	65,342	496,619.5

ที่มา ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ขอเรียกร้องของการพิพาทแรงงานนั้นแต่ละครั้งจะมีการยื่นขอเรียกร้อง 3-15 ข้อ แต่ในกิจการขนาดใหญ่ขอเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องขอเพิ่มค่าครองชีพและค่าจ้าง ขอให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการ ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างในวันหยุด สภาพการจ้าง งาน และอื่น ๆ นอกนั้นเป็นเรื่องขอโบนัส ขอค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน ค่าทำงานกะ เลื่อนตำแหน่ง อาหาร ลดชั่วโมงการทำงาน ขอให้ได้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่พอใจ ออกจากงาน ขอให้ลูกจ้างมีส่วนในการทราบผลกำไรขาดทุนของกิจการ สำหรับในกิจการ ขนาดใหญ่จะมีขอเรียกร้องเพิ่มเติมให้นายจ้างยอมรับสิทธิหน้าที่และความมั่นคงของสหภาพ รวมทั้งขอให้มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่า หลังจากได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยตามคำสั่งของ คณะปฏิรูปการปกครองเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ปรากฏว่าการพิพาทแรงงานลดน้อยลงมากและ ไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเกิดขึ้น

ในรอบ 3 ปี ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากการเรียกร้องและนัดหยุดงานอีก วันละ 10-15 บาท และได้รับการปรับปรุงด้านสวัสดิการ เช่น อาหาร รถรับ-ส่ง เสื้อผ้า ชุดทำงาน นอกจากนี้นายจ้างได้ปรับปรุงการบริหารแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย (คู่มือวิเคราะห์ปัญหาแรงงานจากตารางภาคผนวก ข. ประกอบ) ใน พ.ศ. 2516 และ 2517 การเรียกร้องและการพิพาทแรงงานส่วนมากเกิดขึ้นในเขต กรุงเทพมหานคร และ 4-5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ และมักจะเกิดในกิจการขนาดใหญ่ที่ลูกจ้าง มากกว่า 50 คนขึ้นไป และตกลงกันได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากต่างยอมรับถึงข้อบกพร่อง ความจำเป็นและมีการประนีประนอมกัน แต่นับตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา การเรียกร้องส่วนมากเกิดในกิจการขนาดใหญ่ที่จ่ายค่าจ้างสูงหรือฐานะดี บางรายใช้บุคคลภายนอกเป็นที่ปรึกษามุ่งเอาแพ้ชนะกันยิ่งกว่าการประนีประนอม การพิพาทแรงงานจึงยืดเยื้อ ต้องอาศัยนักการเมืองหลายระดับเข้าไกล่เกลี่ยจึงจะยุติ การพิพาทแรงงานที่ผ่านมาได้มี สหภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยวของด้วยประมาณ 1 ใน 4 โดยเฉพาะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้เรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำและค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัวในรอบ 3 ปี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ต้องการจะทราบว่าจากการที่รัฐบาลประเทศไทยมีนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจสาขาอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับสาขาเกษตรกรรม โดยวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจระยะแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 มาจนกระทั่งปัจจุบันนี้ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนภายในโรงงานอุตสาหกรรม มีการพัฒนาสอดคล้องกับหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนใหม่หรือไม่เพียงใด โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้รวม 7 ประการคือ

1. เพื่อหาอายุการดำเนินงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาหาขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอว่าการจ้างพนักงานประเภทลูกจ้างรายวัน รายเดือน และประเภทรายเหมา เป็นสัดส่วนเพียงใด
3. เพื่อจะค้นคว้าว่าน้ำหนักเกณฑ์อะไรบ้างมาใช้บรรจูลูกจ้างพนักงานประเภทลูกจ้างรายวันและประเภทลูกจ้างรายเดือน
4. เพื่อจะทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงฐานะภาพของลูกจ้างระหว่างประเภทรายวันกับประเภทรายเดือน
5. เพื่อศึกษาว่าเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนตามหลักวิชานั้น ในทางปฏิบัติได้ให้ความสำคัญของเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้แตกต่างกันเพียงใด
6. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยมีผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยหรือไม่เพียงใด
7. เพื่อศึกษาคุณภาพการควบคุมการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในปัจจุบัน

ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอประเทศไทยอันจะเป็นแนวทางสำหรับนิสิตนักศึกษาได้หาทางศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยยังใช้สถิติข้อมูลจากต่างประเทศมาสอนกันอยู่มาก จึงน่าจะได้พยายามค้นคว้าหาสถิติข้อมูลของประเทศไทยมาศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของนักศึกษาต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จะได้ทราบระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย
2. จะได้ทราบถึงมูลเหตุของบรรดาลูกจ้างคนงานที่ต้องเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนกันอย่างกว้างขวางหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516
3. จะได้ทราบว่าจุดอ่อนของระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอมือะไรบ้าง และจะได้เสนอแนะเป็นทางแก้ไขปัญหาคือไป
4. จะได้เสนอแนวคิดทางหลักวิชาการมาปรับปรุงการบริหารค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
5. จะได้ให้ความรู้แก่นิสิตนักศึกษา เพื่อศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในแง่ต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ เพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารค่าจ้างเงินเดือนอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ว่าจะสำรวจข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากโรงงานสิ่งทอที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเท่านั้น ซึ่งมีอยู่จำนวน 80 โรงงาน เพราะเห็นว่าเป็นโรงงานที่มีแหล่งตั้งอยู่ในย่านอุตสาหกรรมเขตจังหวัดใกล้เคียงกรุงเทพมหานคร คือตั้งอยู่ในย่านอุตสาหกรรมรังสิต จังหวัดปทุมธานี ย่านอุตสาหกรรมบางปู ย่านอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และย่านอุตสาหกรรมอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร และย่านอุตสาหกรรมอ้อมใหญ่ จังหวัดนครปฐม ซึ่งจะสะดวกแก่การรวบรวมข้อมูลและใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยได้อีกด้วย

นอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยยังมีทั้งขนาดและอายุกิจการมากน้อยแตกต่างกันไป คงจะได้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ได้สมบูรณ์ก็อย่างเพียงพอ จึงได้ตกลงใจเลือกสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยมาเป็นตัวอย่างในการให้ข้อมูลเพื่อนำมาเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้

แผนดำเนินการ

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารค่าจ้างเงินเดือนอุตสาหกรรมสิ่งทอครั้งนี้ ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการไว้รวม 4 ขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นสำรวจข้อมูล
3. ขั้นจัดระเบียบตารางข้อมูล และ
4. ขั้นรายงานผลการวิเคราะห์

1. ขั้นเตรียมการ

ได้ดำเนินการเตรียมการดังต่อไปนี้คือ

1. ศึกษาถึงหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย
2. ติดต่อขอทะเบียนรายชื่อและที่ตั้งโรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมจากสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย เพื่อจัดเรียงชื่อตามอักษรและเพื่อความสะดวกในการออกไปสัมภาษณ์ข้อมูล
3. สร้างแบบสำรวจ เพื่อเป็นแนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์หาข้อมูล
4. ทดสอบแบบสำรวจ เพื่อหาข้อบกพร่องของคำถามที่ผู้ตอบอาจเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือไม่ตรงกับความต้องการอันแท้จริงของการวิจัย
5. สร้างแบบตารางขึ้นไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับแบบสำรวจและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ สำหรับใช้วิเคราะห์และเขียนรายงานการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

2. ขั้นสำรวจข้อมูล

ได้ขอความร่วมมือจากสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในการอำนวยความสะดวกแก่นิสิตนักศึกษา ซึ่งได้ว่าจ้างให้ทำหน้าที่ออกไปสัมภาษณ์ข้อมูลตามโรงงานที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 40 โรงงานจาก 80 โรงงาน แต่ในการไปติดต่อขอสัมภาษณ์ที่ได้ความร่วมมือ

ให้คำตอบสนองสัมภาษณ์ 35 โรงงาน และเห็นว่าเป็นตัวอย่างที่เพียงพอแล้วจึงใช้ข้อมูลจาก 35 โรงงานมาวิเคราะห์และรายงานผลการวิจัยในครั้งนี้

3 ขั้นจัดระเบียบตารางข้อมูล

เนื่องจากแบบสอบถามคำสัมภาษณ์จากโรงงานที่เลือกเป็นตัวอย่างมีเพียง 35 โรงงาน หรือ 35 ชุดเท่านั้น จึงใช้วิธีแจกนับเพื่อจัดระเบียบของข้อมูลในสมุดแจกนับด้วยมือ ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์แจกนับแต่อย่างใด เมื่อได้ยอดรวมของข้อมูลจากสมุดแจกนับแล้วจึงนำมากรอกในตารางเพื่อวิเคราะห์และรายงานข้อเท็จจริงต่อไป

4. ขั้นรายงานผลการวิเคราะห์

เมื่อได้จัดระเบียบตารางข้อมูลคิดเป็นร้อยละ หาค่าทัศนคติ และหาค่าความเชื่อถือเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะได้เขียนรายงานผลการวิเคราะห์เป็นวิทยานิพนธ์เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งที่ปรากฏนี้

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยในเรื่องนี้ ใช้วิธีการหาข้อมูลประเภทปฐมภูมิจากโรงงานโดยตรงด้วยการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลนั้นได้มีการสร้างแบบสอบถามนั้นไว้ก่อนแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลแต่ละโรงงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนตรงกันตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งคำถามในแบบสอบถามนี้มีอยู่รวม 25 ข้อ

สำหรับลักษณะของคำถามมี 3 ลักษณะคือ ลักษณะแรก เป็นคำถามแบบให้กรอกข้อมูลเป็นตัวเลขหรือตัวอักษรในช่องว่าง ลักษณะที่สอง เป็นคำถามแบบให้กาเครื่องหมาย ในช่องว่าง () หน้าคำตอบว่ามีหรือไม่ ใช่หรือไม่เท่านั้น และ ลักษณะที่สาม เป็นคำถามแบบให้กาเครื่องหมาย ในช่อง () หน้าคำตอบที่เป็นการแสดงทัศนคติ

ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)¹ โดยอนุโลม โดยตั้งคำถามและกำหนดคำตอบโดยแบ่งเป็นช่วงสเกลซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบแต่ละระดับจะกำหนดคะแนนลดหลั่นกันลงไป เช่นถามว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยจากวันละ 28.00 บาท เป็นวันละ 35.00 บาทครั้งนี้ มีผลกระทบกระเทือนต่อความสามารถในการจ้างและในการอยู่อาศัยของสถานประกอบการของท่านหรือไม่ เพียงใด

หากตอบว่า "ไม่กระทบกระเทือนเลย" ให้ 5 คะแนน "กระทบกระเทือนบ้าง" ให้ 4 คะแนน "กระทบกระเทือนมาก" ให้ 3 คะแนน คะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคนคือผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ ดังนั้นผู้ที่ให้ทัศนคติที่ดีจะได้คะแนนมาก

ส่วนการคิดคะแนนทัศนคติในแต่ละระดับ (ไม่เลย บ้าง มาก) ให้เอาคะแนนที่กำหนดข้างต้นคูณกับจำนวนโรงงานผู้ตอบที่ให้คำตอบ เพื่อหาทัศนคติรวมและเพื่อคำนวณหามัชฌิมเลขคณิตต่อไป

สำหรับการคิดคะแนนถ่วงน้ำหนัก เนื่องจากคำถามในแบบสอบถามบางข้อถามให้ผู้ตอบเรียงลำดับความสำคัญของคำตอบนั้น คำตอบแต่ละลำดับจึงมีคะแนนไม่เท่ากัน โดยกำหนดให้คำตอบข้อที่ 1 มีคะแนนเท่ากับ 3 ข้อที่ 2 มีคะแนนเท่ากับ 2 และข้อที่ 3 มีคะแนนเท่ากับ 1 ฉะนั้นคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละคำตอบก็คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

อุปสรรคและปัญหา

ในการดำเนินงานตามแผนดำเนินการวิจัยต้องประสบอุปสรรคและปัญหาบ้างบางประการคือ ประการแรกการหาแหล่งที่ตั้งโรงงานที่ได้ทัศนคติเลือกเป็นตัวอย่างบางราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงงานขนาดเล็กซึ่งมีการย้ายแหล่งที่ตั้งไป ซึ่งมีได้แจ้งให้ทางสมาคม

¹ Anne Anastasi, Psychological Testing, 4th ed. (New York: Macmillan Publishing Co., Inc., 1970), pp. 550-552.

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยทราบ จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการใช้ตัวอย่างอื่นแทน ประการที่สองผู้
 จัดการโรงงานบางแห่งไม่ค่อยจะเต็มใจให้ข้อเท็จจริงอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนตามที่ต้องการ
 มากนัก จึงต้องแก้ปัญหาด้วยการถามให้ครบแบบประมาณ ๆ เอา และบางสถานประกอบการ
 การก็บอกให้ไปสอบถามทางสำนักงานใหญ่ ทางสำนักงานใหญ่ก็ให้ไปถามทางผู้จัดการโรงงาน
 เป็นต้น ประการสุดท้ายก็คือ การหาโอกาสพบผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการใหญ่ยากลำบาก
 มาก ต้องนัดวันและเลื่อนวันนัดออกไปบ้าง ซึ่งทำให้การวิจัยต้องยืดเวลาออกไป จึงนับว่า
 เป็นประสบการณ์อันล้ำค่าของวงการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเทศไทยเราว่า จะกระทำการ
 ค้นคว้าวิจัยได้ข้อมูลสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนแท้จริงได้ค่อนข้างลำบาก ถ้าหากขาดการให้ความ
 สนใจและความร่วมมือจากแหล่งข้อมูลเสียแล้ว ก็เป็นเรื่องน่าวิตกว่าประเทศไทยจะพัฒนา
 เทคนิคการผลิตและการบริหารให้เจริญก้าวหน้าควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางหลักวิชาได้
 ยากมาก

อย่างไรก็ตาม โรงงานส่วนใหญ่ก็ให้ความร่วมมืออย่างน่าพอใจ จึงยังผลให้การ
 วิจัยบรรลุผลสำเร็จ และคาดว่าจะ เป็นแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมแก่นิสิตนักศึกษารุ่นหลัง ๆ
 ได้อย่างมาก เพราะการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นพบสาระสำคัญใหม่ ๆ บ้าง จึงจะเสนอราย
 งานผลการวิจัยในบทที่ 2 ถัดไป