

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย



นายไสว งามนนท์

006284

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2522

A WAGE AND SALARY ADMINISTRATION OF TEXTILE INDUSTRY
IN THAILAND

Mr. Sawai Ngarmond

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce


Graduate School

Chulalongkorn University


1979

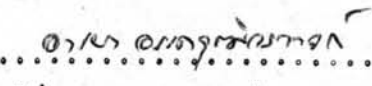
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย
โดย นายไสว งามนนท์
ภาควิชา พาณิชยศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารยา อรรถอุษิตินวราชกุล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

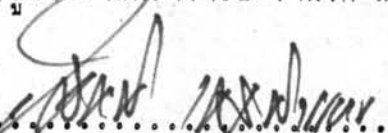

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประสิทธิ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ เกอวัลย์ นันทากิจวัฒน์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารยา อรรถอุษิตินวราชกุล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จ้างงค์ สมประสงค์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ โชคดี เกษก้าวหน้า)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย
 ชื่อนิสิต นายไสว งามนนท์
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารยา อรรถวุฒิวรรจักษ์
 ภาควิชา พาณิชยศาสตร์
 ปีการศึกษา 2522



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย ครั้งนี้กระทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามออกสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายธุรการ และผู้จัดการโรงงานตามแต่ละสถานประกอบการที่จะมีผู้จัดการดังกล่าวให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้ ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอแก่การวิเคราะห์ทั้งสิ้นจำนวน 35 โรงงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการจะทราบถึงหลักและวิธีการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอต่าง ๆ ว่าได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารค่าจ้างเงินเดือนตามหลักวิชาการบริหารงานแผนใหม่มาใช้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ขนาดของสถานประกอบการมีส่วนสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และปัญหาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนหรือไม่เพียงใดอีกด้วย

สำหรับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงสถิติในการนี้นั้นได้กำหนดเป็นคำถามไว้รวม 25 ข้อด้วยกัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติครั้งนี้ก็เพื่อจะเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนร้อยละ โดยจะถือเกณฑ์เฉลี่ยเป็นเครื่องชี้ถึงความเป็นจริงต่อไปซึ่งผลจากการวิจัยได้พบว่า

อายุการเปิดดำเนินการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 25 - 30 มีอายุประมาณ 10 ปีแล้ว การว่าจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานของสถานประกอบการเหล่านี้มี 3 ประเภท ปรากฏว่าพนักงานประเภทลูกจ้างรายวันเป็นประเภท

ส่วนใหญ่ของพนักงานทุกประเภท กล่าวคือมีพนักงานประเภทลูกจ้างรายวันถึงร้อยละ 75 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และโอกาสที่พนักงานประเภทลูกจ้างรายวันจะได้รับการเปลี่ยนสภาพไป เป็นพนักงานประเภทลูกจ้างรายเดือนนับว่ามีโอกาสน้อยมาก เพราะปรากฏว่าโดยเฉลี่ยแล้วในปีหนึ่ง ๆ พนักงานประเภทรายวันจะเปลี่ยนสภาพเป็นลูกจ้างรายเดือนได้ร้อยละ 2 เท่านั้น

ส่วนหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานประเภทลูกจ้างรายวัน สถานประกอบการส่วนใหญ่ถือเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยเป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญสูงสุด คือให้ค่าความสำคัญถึงร้อยละ 29.63 จากเกณฑ์ทั้งหมด 5 เกณฑ์ด้วยกัน การควบคุมค่าจ้างเงินเดือนของสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่สู้จะรัดกุมนัก เพราะยังมีไคน้ระบบการควบคุมทางวิชาการมาใช้เท่าที่ควร นอกจากนี้ยังศึกษาวิจัยพบว่าค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยมีอัตราส่วนเป็นร้อยละ 20 - 25 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ซึ่งค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอในสหรัฐอเมริกามีอัตราส่วนถึงร้อยละ 55 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในเรื่องประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทย ที่ปรับจากวันละ 28 บาท เป็นวันละ 35 บาท เมื่อปลายปี พ.ศ. 2521 ว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารค่าจ้างเงินเดือนหรือไม่เพียงใดนั้น ปรากฏว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดย่อมส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่ามีผลกระทบกระเทือนมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีผลกระทบกระเทือนเล็กน้อยลดหลั่นกันลงไป

ฉะนั้นผลการศึกษานี้มีส่วนช่วยทำให้เห็นว่า ระบบและวิธีการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยปัจจุบันยังขาดหลักวิชาการที่ควรจะนำไปใช้เป็นมูลฐานของการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนอย่างมากก็คือ การวิเคราะห์งาน การประเมินค่าของตำแหน่งงาน เพื่อจะได้กำหนดค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรมในแต่ละสถานประกอบการ ตลอดจนการจ้างงานก็นิยมจ้างเป็นลูกจ้างรายวันซึ่งไม่สร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงานเท่าที่ควรมุ่งเน้นแต่เพียงจะช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าจ้างเท่านั้น ย่อมไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการสร้างความตั้งใจและสร้างความ

ภาคีให้กับพนักงานรักบริษัท จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายให้มีการศึกษาวิจัยแบบทดลองในโรงงานต่อไปใน
โอกาสหน้า

4

Thesis Title A Wage and Salary Administration of Textile
 Industry in Thailand

Name Mr. Sawai Ngarmnond

Thesis Advisor Assistant Professor Araya Attavudhworaraj

Department Commerce

Academic Year 1979

ABSTRACT

The study and research of the administration of wages and salaries of textile industries in Thailand is conducted by means of questionnaires given to personnel managers, administrative managers and factory managers who are interviewed at the operating factories. Thirty five factories have given facts and datas to our complete set questionnaires in order to determine the nature of the administration of wages and salaries of the various textile industries. Attempts have been made to find if modern scientific methods of wage and salary administration have been employed.

Twenty five questionnaires have been written in a way to gather facts and data for statistical research. This method was employed in order to make a comparison in percentage and by means of an average indicator. The researches find the undermentioned facts :-

About 25% to 30% of the textile factories have the operation age of over 10 years and maintain 3 types of employment. Daily factory hands form the majority of all. There are 75% of daily factory hands and the chance of promotion to monthly salary employees is very slim. By average, only 2% are to be promoted annually.

Rules and regulations to determine the salaries and wages are based upon the labour laws issued by the Ministry of Interior, and are regarded as most important as they represent 29.63% of the

5 sets of questionnaires. Control of wages and salaries is not so well managed because new systems of scientific method are not adequately introduced. Besides, we also find the cost of wages and salaries of the textile industries in Thailand amount to 20 - 25% of the total cost of production while that of the textile industries in the United States is 55%.

When a question about the Ministry of Interior's of declaration of the minimum wages from 28.00 baht to 35.00 baht, was asked whether it affected their administration of wages and salaries. We find that the hardest hit is the small industries, and the medium and the large sizes of industries are less affected, respectively.

The result of this research indicates that the system and the administration of wages and salaries of the textile industries in Thailand, at present, are still lacking scientific methods to be employed as a basis for wage and salary determination. The best they can do is to make a research on the jobs and evaluation of the positions in order to determine the fair wages and salaries. They tend to employ factory hands as daily wage workers. This will not create a feeling of security among workers adequately. They only stress on reducing their expenses. This is not enough to create devotion on the part of the employees. The result of courses challenge further researches and studies.



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลงไม่ได้ด้วยความเรียบร้อยก็ด้วยการได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารยา อรรถอุษิตินวาทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ช่วยแนะนำในการจัดโครงเรื่องและตรวจสอบเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์ เพื่อความถูกต้อง และได้กรุณาแก้ไขเพิ่มเติมบทวิเคราะห์ที่บางประการจนทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ดังที่ปรากฏนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนงค์ สมประสงค์ แห่งคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้กรุณารับเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์และช่วยจัดหานิสิต คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมาเป็นพนักงานสำรวจข้อมูลตามโรงงานสิ่งทอที่ได้เลือกเป็นตัวอย่างในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ตลอดจนช่วยจัดทำตารางเก็บให้เพื่อสะดวกแก่การเขียนรายงานวิเคราะห์

อาจารย์โชคดี เกษก่าแห่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทอินโยอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด และเป็นที่ปรึกษาของบริษัทคณะนี้ แอนน์ ซอสโซซิเอท จำกัด ได้กรุณารับเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำในการเก็บข้อมูลที่จำเป็นมาวิเคราะห์ตามข้อเรื่องวิทยานิพนธ์ ให้ครอบคลุมความสำคัญประสงค์ของวิทยานิพนธ์

คุณเดมรรัตน์ สีสุวรรณนท์ ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายวิชาการของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย และให้พิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทำให้ได้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิริโยโสภาคย์ บุรพาเดชะ แห่งคณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ และให้พิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้นำเสนอขอขอบคุณ อาจารย์ ชวริย์ ยาวุฒิ ที่ช่วยคำนวณค่าของข้อมูลเชิงสถิติ นิสิตคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ช่วยเป็นพนักงาน

สัมภวณและเก็บข้อมูลตามโรงงานสถานประกอบอุตสาหกรรมสิ่งทอต่าง ๆ ผู้จัดการและ
 เจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เจ้าหน้าที่ธนาคารแห่งประเทศไทย เจ้าหน้าที่
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เจ้าหน้าที่กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวง-
 พาณิชย์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือและข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ จนทำให้วิทยา-
 นิพนธ์นี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์เต็มที่ ขอได้รับความขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ทุกท่าน

ไสว งามนนท์

สิงหาคม 2522

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	การพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน พ.ศ. 2499 - 2519	2
2	แสดงจำนวนปี เริ่มกิจการและจำนวนโรงงาน	37
3	แสดงจำนวนและประเภทของพนักงานในโรงงาน	43
4	แสดงเกณฑ์ที่ใช้กำหนดบรรจุ เป็นพนักงานประเภทลูกจ้างรายเดือน และรายวัน	46
5	แสดงเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงสภาพของพนักงานประเภทรายวัน เป็น รายเดือน	49
6	แสดงจำนวนพนักงานที่เปลี่ยนฐานภาพระหว่างประเภทรายวันกับ รายเดือนโดยเฉลี่ยต่อปี	53
7	แสดงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน	59
8	แสดงหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนตาม ลำดับความสำคัญ	65
9	แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐที่มีต่อการ ดำเนินกิจการ	77
10	แสดงการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน เป็นบำเหน็จประจำปีโดยเฉลี่ย เป็นเปอร์เซ็นต์	84
11	แสดงอัตราค่าครองชีพตามขนาดของโรงงาน	90
12	แสดงค่าจ้างเงินเดือน เป็นร้อยละต่อต้นทุนการผลิตต่อหน่วย	92
13	แสดงความสำคัญของปัญหาค่าจ้างเงินเดือนต่อการดำเนินกิจการ ของโรงงาน	93

รายการภาพประกอบ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงค่าจ้างเงินเดือนคิดเป็นร้อยละของต้นทุนการผลิตใน อุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ประเทศสหรัฐอเมริกา ปี ค.ศ.1959	32
2 จำนวนโครงการที่ได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนแยกตามประเภทของ อุตสาหกรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2503 - 2519	35
3 เปอร์เซ็นต์ของโครงการที่ได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนแยกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม	36

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ช
รายการภาพประกอบ	ฌ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย	5
แผนดำเนินการ	6
ระเบียบวิธีการวิจัย	7
อุปสรรคและปัญหา	8
2. ลักษณะของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย	10
ผลิตภัณฑ์สิ่งทอเป็นสิ่งจำเป็นแก่มนุษย์	10
ความเป็นมาของอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทย	10
วิฤตติของอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย	12
อุตสาหกรรมผ้าฝ้ายของไทย	19
ลักษณะเด่นของอุตสาหกรรมสิ่งทอ	31
ผู้ผลิตและกำลังผลิต	33



	จำนวนปีเริ่มคำนวณกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ	37
	ลักษณะการว่าจ้างพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ	38
3	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุจ้างพนักงานรายวันและรายเดือน	44
	หลักเกณฑ์ในการบรรจุจ้างพนักงาน	44
	เงื่อนไขการเปลี่ยนสภาพพนักงานรายวันเป็นรายเดือน	47
	การเปลี่ยนสภาพจากพนักงานรายเดือนเป็นรายวัน	51
4	หลักและวิธีการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย	56
	การบริหารค่าจ้างเงินเดือนทั่ว ๆ ไป	56
	วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน	58
	ปัจจัยแวดล้อมในการบริหารค่าจ้างเงินเดือน	61
	หลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย	64
5	ทัศนคติของนายจ้างต่อการปรับปรุงค่าแรงตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	69
	หลักการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	69
	วัตถุประสงค์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	70
	ประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	71
	ข้อดีและข้อเสียของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	73
	ทัศนคติของฝ่ายจัดการที่มีต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	74
6	การควบคุมค่าจ้างเงินเดือน	78
	การควบคุมยอดเงินค่าจ้างเงินเดือน	78
	การควบคุมในค่านค่าจ้างเงินเดือน	79
	การประเมินผลงานและการจัดทำโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือน	79

บทที่

หน้า

การควบคุมอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานแต่ละบุคคล	82
การจัดสวัสดิการอื่น ๆ	83
การควบคุมค่าใช้จ่ายกานสวัสดิการอื่น ๆ	88
การควบคุมค่าจ้างเงินเดือนต่อคนทุนการผลิต	89
ความสำคัญของปัญหาค่าจ้างเงินเดือน	91
7 สรุปและขอเสนอแนะ /	95
สรุป	95
วิจารณ์และขอเสนอแนะบางประการ	98
แนวทางที่นาจะศึกษาต่อไปในอนาคต	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	105
ประวัติผู้เขียน	134