

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากปัญหาเรื่องความไม่เท่าเทียมกันในระดับรายได้และมาตรฐานการดำรงชีวิตระหว่างประชากรในกรุงเทพมหานครกับประชากรในพื้นที่อื่นๆของประเทศ ทำให้เกิดปัญหาความด้อยพัฒนาในพื้นที่ชนบท เนื่องจากขาดแคลนแรงกระตุ้นเศรษฐกิจและการอพยพออกของแรงงานไปสู่แหล่งงานในเมืองใหญ่ รัฐบาลจึงแก้ปัญหาโดยการใช้อุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนา โดยใช้อุตสาหกรรมเป็นแหล่งงานเพื่อให้เกิดรายได้และการพัฒนารวมถึงมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกระจายไปสู่พื้นที่ชนบท ซึ่งเมื่อมีการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมย่อมจะส่งผลต่อตลาดแรงงานในพื้นที่ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้มีการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวความคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาค แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องจากกิจกรรมของโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ และแนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รวมถึงงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง การศึกษาและทำความเข้าใจทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยผลของนโยบายส่งเสริมการลงทุนฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2544) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่มีผลต่อตลาดแรงงานภาคตะวันออกเชิงเหนือตอนล่าง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาค

การพัฒนาภูมิภาคถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความแตกต่างระหว่างภูมิภาค และสร้างความเจริญเติบโตให้กับประเทศ เมื่อมีการพัฒนาภูมิภาคโดยใช้แนวทางศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาภายในภูมิภาคนั้นและภูมิภาคอื่น ผลแห่งการพัฒนานั้นย่อมส่งผลถึงการพัฒนาประเทศโดยรวมด้วย

ในปี ค.ศ. 1950 (พ.ศ.2493) ได้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาคขึ้นมา โดยเชื่อว่าความเจริญเติบโตที่เกิดในภูมิภาคที่เจริญก่อนแล้วจึงค่อยกระจายสู่ภูมิภาคที่ยากจนกว่า นักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดในลักษณะนี้ได้แก่ Francois Perroux นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้เสนอแนวความคิดเรื่องขั้วการพัฒนาหรือขั้วความเจริญ (Development Pole/Growth Pole) โดยมีความเห็นว่าการพัฒนาเศรษฐกิจไม่ได้เกิดขึ้นทุกแห่งในเวลาเดียวกันแต่จะเกิดขึ้นในบริเวณ "ขั้ว" (Pole) หมายถึง พื้นที่ศูนย์กลางที่มีความเจริญในลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) เป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจ ศูนย์การพัฒนาที่มีพลังและโดดเด่นออกมามากกว่าพื้นที่อื่นๆโดยรอบ ในความคิดของ

Perroux ในระยะแรก หมายถึง สถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมการผลิต รวมทั้งกลุ่มของสถานประกอบการ ชั่วดังกล่าวกว่าจะผูกขาดในเรื่องของวัตถุดิบและสินค้า ทำให้เมืองนั้นเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (Development pole) ในภูมิภาค (Perroux, 1949)

นอกจากนี้ Vida Nichols กล่าวว่า "ขั้วความเจริญ" (Growth Pole) หมายถึงเขตเมืองศูนย์กลางของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่สามารถมีความเจริญเติบโตได้ด้วยตนเองจนกระทั่งถึงระดับที่ความเจริญเติบโตนั้น ได้กระจายออกไปยังภูมิภาคที่เป็นขั้วและในที่สุดได้กระจายออกไปยังภูมิภาคอื่นๆ หลังจากนั้น John Fridmann ได้นำแนวคิดของ Perroux มาประยุกต์โดยพิจารณาเหตุผลทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้ามาเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการกระจุกตัวของอุตสาหกรรม การค้า บริการที่มีขนาดใหญ่ ที่เป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจ (Economic Space) ทำให้เกิดขั้วความเจริญระดับชาติและสามารถเหนี่ยวนำในการพัฒนาพื้นที่โดยรอบตามมา

ได้มีนักวิจัยหลายคนที่ทำการศึกษาด้านทฤษฎีการพัฒนาภูมิภาค ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าความเติบโตที่เกิดขึ้นในภูมิภาคที่เจริญแล้วจะค่อยๆกระจายสู่ภูมิภาคที่ยากจนได้เองตามธรรมชาติเมื่อระบบเศรษฐกิจเติบโตขึ้น ดังนั้น การใช้นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการผลิตส่วนรวม คือ การตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเมืองใหญ่ๆ แม้ว่าในระยะแรกจะทำให้เกิดความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจมากขึ้น แต่ในที่สุดความเจริญเติบโตที่เกิดขึ้นก็จะกระจายไปยังภูมิภาคด้านหลัง ทำให้ภูมิภาคต่างๆมีความเท่าเทียมกันมากขึ้นด้วย แต่จากประสบการณ์การพัฒนาภูมิภาคในหลายๆประเทศที่ผ่านมา ปรากฏว่าความแตกต่างระหว่างภูมิภาคยังมีมากขึ้น ผลของการพัฒนาในเขตเมืองมิได้กระจายไปสู่เขตชนบทที่ล้าหลังมากนัก ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภูมิภาคจึงยังเป็นเรื่องที่ต้องศึกษากันต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาคอาจพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การจัดคนไปหางาน (Taking People to Jobs) กับ การจัดงานไปหาคน (Taking Jobs to People) วิธีแรกเป็นการส่งเสริมการลงทุนในภูมิภาคที่เจริญแล้วและสนับสนุนให้มีการอพยพแรงงานที่ยังว่างงานอยู่ในภูมิภาคด้านหลังเข้ามาทำงานในภูมิภาคนี้ สำหรับวิธีที่สองนั้น คือ การสร้างงานให้เกิดขึ้นในภูมิภาคด้านหลัง ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติมากกว่า เนื่องจากภูมิภาคต่างๆ แม้กระทั่งในภูมิภาคที่เจริญแล้ว ยังมีการว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการอพยพแรงงานจากภูมิภาคด้านหลังเข้ามายังภูมิภาคที่เจริญแล้ว จึงไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาแต่ประการใด อีกทั้งหากมีการโยกย้ายแรงงานจากภูมิภาคด้านหลังมายังภูมิภาคที่เจริญแล้ว รัฐจะต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการต่างๆเพื่อรองรับแรงงานเหล่านั้นมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเมื่อมีการโยกย้ายแรงงาน แรงงานที่มีความรู้

ความสามารถจะเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่เคลื่อนย้ายออกจากภูมิภาคล้าหลัง ส่งผลให้ภูมิภาคล้าหลังขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาภูมิภาคตน เมื่อมีแต่แรงงานที่ด้อยคุณภาพจึงทำให้เกิดปัญหาประสิทธิภาพการผลิตของภูมิภาคต่ำลงมากยิ่งขึ้น

2) การพัฒนาจากข้างบน (From Above หรือ Top – Down) กับ การพัฒนาจากข้างล่าง (From Below หรือ Bottom – Up) โดยการพัฒนาจากข้างบนเป็นแนวคิดเดียวกับวิธีแรกข้างต้นที่ส่งเสริมให้มีการลงทุนในภูมิภาคที่เจริญแล้ว แนวคิดที่เป็นที่รู้จักกัน คือ แนวคิดเรื่องศูนย์กลางความเจริญเติบโต (Growth Centre Concept) แนวคิดเรื่องขั้วการพัฒนา (Development Pole) และขั้วความเจริญ (Growth Pole) โดยสมมติฐานเบื้องต้นของการพัฒนาจากข้างบน คือ การพัฒนาเป็นผลอันเกิดขึ้นเนื่องจากรูปสภาวะภายนอกและการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Innovation Impulses) และผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นในศูนย์กลางในที่สุดจะกระจายไปสู่ส่วนอื่นๆ ของระบบเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาวิธีนี้จะนโยบายที่ริเริ่มมาจากส่วนกลาง เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้นในเขตเมือง เน้นการใช้เทคโนโลยีและเป็นโครงการขนาดใหญ่ สำหรับการพัฒนาจากข้างล่างเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการระดมทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการด้านพื้นฐาน และก่อให้เกิดความพอใจแก่ประชาชนในพื้นที่มากที่สุด การพัฒนาจะมุ่งแก้ไขปัญหาคความยากจนโดยตรง ดังนั้น จึงเป็นนโยบายที่ริเริ่มและควบคุมจากระดับล่าง ซึ่งก็คือ ประชาชนนั่นเอง แนวทางการพัฒนาจะมีลักษณะสนองความต้องการพื้นฐาน มักเป็นโครงการขนาดเล็กที่เกิดขึ้นในชนบทเน้นการพึ่งพาตนเอง คือ การใช้แรงงานและทรัพยากรที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆ และมักจะใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมากกว่าเทคโนโลยีระดับสูง นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (พ.ศ.2493) เป็นต้นมา แนวทางการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาจากข้างบน ซึ่งการพัฒนาภูมิภาคเริ่มมีการยอมรับและนำเข้ามาใช้ในหลายๆ ประเทศ พร้อมกับการพัฒนาจากข้างล่าง อย่างไรก็ตามการพัฒนาส่วนใหญ่ยังคงเป็นการพัฒนาจากข้างบน เนื่องจากการพัฒนาจากข้างล่างจำเป็นต้องใช้เวลามากในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในการพัฒนาพื้นที่นั้นๆ ด้วย (สุชาติา ตั้งทางธรรม, 2530: 221)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาคสามารถสรุปได้ว่านโยบายส่งเสริมการลงทุนได้ใช้หลักการ Taking Jobs to People คือ ส่งเสริมให้มีโรงงานไปตั้งอยู่ในแหล่งที่มีแรงงานจำนวนมากรองรับ เนื่องจากประเภทอุตสาหกรรมที่ให้การสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก จึงต้องกำหนดราคาค่าจ้างที่ต่ำเพื่อลดต้นทุนการผลิต หากต้องให้แรงงานเป็นฝ่ายเคลื่อนเข้ามาหาแหล่งงาน จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายของแรงงานสูงซึ่งไม่คุ้มกับค่าจ้าง ดังนั้นการ

ที่แหล่งงานซึ่งก็คือโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีแรงงานรองรับจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งด้านของผู้ประกอบการและแรงงาน

2.2 แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการอุตสาหกรรม

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจเกิดจากความต้องการขจัดปัญหาความยากจนและความล้าหลังทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการยกระดับรายได้และผลผลิตของประเทศให้สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การกินดีอยู่ดีของประชาชน โดย จรินทร์ เทศวานิช (2531) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) ว่าหมายถึง "กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจโดยสม่ำเสมอ และเป็นเวลายาวนาน โดยทำให้รายได้ที่แท้จริงต่อบุคคลสูงขึ้นและต้องมีการกระจายรายได้อย่างสม่ำเสมอ ประชากรส่วนใหญ่จะต้องได้รับประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างทัดเทียมกัน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม ทัศนคติ ระบบการเมือง การบริหาร การศึกษา และค่านิยมของสังคมที่เหมาะสม" ซึ่งสอดคล้องกับ Gerald Meier (1975) ที่อธิบายสรุปได้ว่า การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นกระบวนการ (Process) ที่รายได้ต่อหัวที่แท้จริงของประเทศเพิ่มขึ้นในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจหรือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสามารถอธิบายในเชิงปริมาณของระบบเศรษฐกิจได้จากการศึกษาทฤษฎีฐานเศรษฐกิจ ในขณะที่ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย การพัฒนาเศรษฐกิจจึงได้รับคำจำกัดความเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันว่า หมายถึง การลดหรือการขจัดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายรายได้และการว่างงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่มีความเจริญเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dudley Seers ที่กล่าวว่า การพัฒนาเศรษฐกิจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสามารถลดหรือขจัดความยากจน การว่างงาน และความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ โดยคำจำกัดความใหม่นี้จะเน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนในประเทศให้ดีขึ้น

2.2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจโดยอุตสาหกรรม

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาเช่นประเทศไทยนั้น การผลิตในภาคอุตสาหกรรมถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาด้านเกษตรกรรมและมีรายได้มาจากกิจกรรมทางการเกษตร ดังนั้น การกระจายการผลิตของประเทศไปสู่ภาคอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาการเกษตร จะช่วยให้ประเทศพัฒนาเศรษฐกิจไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การผลิตในภาคอุตสาหกรรมจะช่วยเพิ่มและขยายขอบเขตของการใช้ประโยชน์ใน

ทรัพยากรธรรมชาติที่ประเทศมีอยู่เพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนากิจการผลิตอื่นๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ ซึ่งชมเพลิน จันทรเรืองเพ็ญ (2514) ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ว่าปัจจัยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งเน้นด้านการสะสมทุน (Capital Accumulation) การลงทุน (Investment) การออม (Saving) การจ้างงาน (Employment) และรายได้ (Income) โดยวิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร (2505) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้ว่าได้นำมาซึ่งความเชื่อที่จะนำประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะทางเศรษฐกิจ จากประเทศกสิกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมจะทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และอุตสาหกรรมนั้นขยายตัวได้รวดเร็วและง่ายกว่าเกษตรกรรมซึ่งต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยทางธรรมชาติอยู่มาก นอกจากนี้แล้วยังเป็นการยากในการจัดรูปงานให้การผลิตมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ (2529) ที่อธิบายถึงประเทศกำลังพัฒนาโดยเชื่อว่าอุตสาหกรรมควรจะเป็นภาคเศรษฐกิจชั้นนำ (leading sector) ที่จำเป็นเพื่อให้ความเจริญเติบโตและพัฒนาเป็นไปได้อัตราสูงทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาอุตสาหกรรมจะช่วยให้มีการฝึกอบรมแรงงานเพื่อโยกย้ายแรงงานไปยังงานที่ให้ค่าจ้างสูงขึ้น และเพื่อบรรเทาปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) และการว่างงาน (unemployment) อย่างรุนแรงในภาคเกษตรกรรม ด้วยเหตุนี้การเป็นประเทศอุตสาหกรรมจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของประเทศที่จะแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาประชากร การว่างงานและการขาดเสถียรภาพในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงมีการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง โดยพยายามสร้างบรรยากาศของการลงทุนไม่ว่าจะเป็นการให้เอกชนมาร่วมลงทุน โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ.2520 และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการลงทุนขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการให้ความสนับสนุนแนวความคิดที่จะนำประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมของประเทศไทยยิ่งขึ้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจนประการหนึ่งคือ การปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศให้ภาคอุตสาหกรรมเจริญเติบโตเท่าเทียมภาคเกษตรกรรมและนำเอาอุตสาหกรรมส่งออกมากำหนดแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งใช้อุตสาหกรรมเป็นตัวกระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค



2.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรม

ปัจจัยที่ตั้งอุตสาหกรรม เป็นปัจจัยสำคัญต่อการประกอบกิจการอุตสาหกรรม แม้ว่ายังไม่ปรากฏวิธีการจำแนกปัจจัยที่ตั้งเป็นมาตรฐานแน่นอน แต่มิลเลอร์ (Miller, 1977) ได้เรียบเรียงและจำแนกที่ตั้งออกเป็นปัจจัยปฐมภูมิ ปัจจัยทุติยภูมิและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยปฐมภูมิ (Primary factory) ถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นและขาดไม่ได้ซึ่งได้แก่ ที่ดิน ทุน วัตถุดิบ พลังงาน แรงงาน การขนส่ง และการตลาด ซึ่งในงานวิจัยนี้ ปัจจัยที่สนใจมากที่สุด คือ แรงงาน เนื่องจากเป็นประเด็นหลักในการศึกษา โดยองค์ประกอบของแรงงานมีดังนี้

- ค่าจ้างแรงงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยทั่วไปค่าจ้างมักสูงในเมืองขนาดใหญ่และสูงในภูมิภาคที่อยู่ใจกลางประเทศ เนื่องจากบริเวณดังกล่าวมีค่าครองชีพสูงกว่าภูมิภาคอื่น ในปัจจุบันค่าจ้างที่ส่งผลต่อที่ตั้งอุตสาหกรรม ได้ลดระดับลงเนื่องจากแรงงานมีความคล่องตัวในทางพื้นที่สูงขึ้น ประเด็นที่ควรพิจารณาจึงไม่ใช่ความแตกต่างในทางพื้นที่ของค่าจ้าง แต่ควรเป็นความแตกต่างระหว่างพื้นที่ในด้านความสามารถที่จะดึงดูดแรงงานเข้าไปทำงานในอุตสาหกรรม

- จำนวนแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือจัดว่ามีความคล่องตัวสูงกว่าแรงงานที่มีฝีมือ เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือมักจะไม่ค่อยกระจุกตัวอยู่บริเวณใดบริเวณหนึ่ง จึงสามารถหาได้ทั่วไป โดยเฉพาะในบริเวณเมือง ในทางตรงกันข้ามแรงงานที่มีฝีมือมักจะผูกพันอยู่กับพื้นที่ แรงงานที่มีฝีมือบางประเภทกำเนิดและพัฒนาขึ้นมาในบางบริเวณ จนทำให้บริเวณนั้นมีชื่อเสียงทางด้านอาชีพดังกล่าว จนมีผลทำให้อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเหล่านี้มีลักษณะกระจุกตัวไปด้วย

- แรงงานในเมืองและในชนบท โดยทั่วไปแรงงานในชนบทส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ได้รับการฝึกฝนในระยะสั้นให้สามารถทำงานที่มีลักษณะปกติได้ บริเวณชนบทจึงดึงดูดอุตสาหกรรมบางประเภทที่มีต้นทุนด้านแรงงานในสัดส่วนที่สูง โดยเฉพาะถ้าอุตสาหกรรมดังกล่าวใช้วัตถุดิบหลักจากชนบทด้วย ก็จะได้รับประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

- แรงงานสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อุตสาหกรรมพยายามหลีกเลี่ยงเขตที่แรงงานมีการรวมตัวกันมาก เขตอุตสาหกรรมใหม่ได้เปรียบในเรื่องนี้ เพราะแรงงานยังรวมตัวกันไม่มาก ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมทอผ้าที่ใช้แรงงานมาก จะย้ายที่ตั้งไปตามเขตที่มีแรงงานราคาถูกจำนวนมากและยังไม่รวมตัวกัน แรงงานสัมพันธ์นี้รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงควรมีบทบาทในการจัดการให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรม ในเรื่องบทบาทของรัฐบาล กฎหมายต่างๆของแต่ละ

ประเทศ จะมีส่วนดึงดูดความสนใจของผู้ลงทุน เช่น กฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงาน เพศ หรืออายุต่ำสุดของแรงงาน เป็นต้น

- การศึกษา อายุและเพศ คือสถานภาพส่วนตัวของแรงงานที่อาจมีผลต่อที่ตั้งอุตสาหกรรม แรงงานที่มีอายุน้อยมักจะมีแรงคล่องตัวสูงกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า และโดยทั่วไปแรงงานสตรีจะมีความคล่องตัวต่ำกว่าแรงงานชาย อุตสาหกรรมจึงต้องพิจารณาความแตกต่างในด้านอุปทานของแรงงานกลุ่มดังกล่าวด้วย ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากพีรามิดแสดงโครงสร้างของอายุ สำหรับการศึกษานั้น มีความเชื่ออย่างแพร่หลายว่าระดับการศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลผลิตที่ได้จากแรงงานนั้น จึงทำให้มีการมุ่งเน้นการจัดสร้างโรงเรียนวิชาชีพ จัดโครงการอบรม และโครงการศึกษาต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตจากแรงงาน

อย่างไรก็ตาม Smith (1981) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบัน มีการใช้เครื่องจักรเครื่องยนต์ในอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีแนวโน้มของการใช้ทุนเพื่อทดแทนแรงงานในระดับที่สูงขึ้น มีผลทำให้แรงงานไร้ฝีมือลดความสำคัญลง ส่วนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคนิคบางประเภทอาจยิ่งทวีความสำคัญขึ้น จนทำให้พื้นที่ที่มีอุปทานของแรงงานประเภทนี้กลายเป็นบริเวณที่มีความได้เปรียบด้านที่ตั้งอุตสาหกรรม

ปัจจัยทุติยภูมิ (Secondary factor) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ น้ำ พัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยตติยภูมิ (Tertiary Activities) ประกอบด้วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจ 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มการค้าส่งและค้าปลีก กลุ่มการขนส่ง และสื่อสาร และกลุ่มบริการด้านธุรกิจ

บทบาทของรัฐ สถาบันต่างๆของรัฐมีผลกระทบต่ที่ตั้งอุตสาหกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม และผลกระทบดังกล่าวจะทวีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆเมื่อสังคมอุตสาหกรรมมีความซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ (Smith, 1981) แฮมิลตัน (Hamilton, 1974) ได้กล่าวว่ารัฐคือส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมในการตัดสินใจ อันจะมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจและการดำเนินการของสถานประกอบการในหลายๆด้าน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของการมีโรงงานอุตสาหกรรม

Hirschman(1964) Boudeville(1966) และFriedmann(1973) มองว่าหากมีกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในลักษณะ Growth Center ตั้งอยู่ในพื้นที่จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในพื้นที่และส่งผลกระจายความเจริญออกไปยังพื้นที่รอบนอก โดยผ่านความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมทั้งด้านหน้าและด้านหลัง (Forward and Backward Linkage) นอกจากนี้อุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่จะก่อให้เกิด

นวัตกรรมแล้วส่งผ่านหรือกระจายไปสู่ชุมชนที่มีขนาดเล็กและเขตรอบนอกที่เป็นพื้นที่ชนบท โดยผ่านระบบโครงข่ายทางด้านการคมนาคมขนส่ง การติดต่อสื่อสารและความเชื่อมโยงทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลประโยชน์หรือผลการแพร่ขยาย (spread or trickling-down effect) ที่พื้นที่ชนบทได้รับ (Myrdal, 1957) ขณะเดียวกันพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมหรือศูนย์กลางก็จะได้รับผลประโยชน์จากพื้นที่รอบนอกในลักษณะผลการดูดกลืน (Backwash) คือ มีการดูดซับแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในวัยหนุ่มสาวจากชนบทและดูดซับวัตถุดิบ การออมและการลงทุนจากพื้นที่ชนบทด้วยเนื่องจากผลตอบแทนในพื้นที่ศูนย์กลางสูงกว่าชนบท

Weitz (1977) ชี้ให้เห็นว่าการเกิดหน่วยธุรกิจหรือภาคการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขึ้นในชุมชนท้องถิ่น จะปรากฏผลกระทบด้านเศรษฐกิจที่เด่นชัด เช่น มีการจ้างงาน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รัฐมีรายได้จากภาษีเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น หลังจากที่เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแล้วจะส่งผลกระทบที่ติดตามมาทางด้านสังคม ซึ่งจะเป็นลักษณะทางสถานภาพที่เปลี่ยนไปตามลักษณะเศรษฐกิจของพื้นที่ที่เปลี่ยนไป ตลอดจนทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เคยเป็นมาแต่ดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบทางการ การติดต่อกันจะเป็นไปเพื่อธุรกิจและหน้าที่เท่านั้น

อุดม เกิดพิบูลย์ (2527) พบว่าเมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปตั้งอยู่ในท้องถิ่นแล้ว จะก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ซึ่งจะทำให้มีการตอบสนอง (Response) จากประชาชนในชุมชนนั้น และการตอบสนองนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ร่วมกันกับการขยายตัวของอุปสงค์และรายได้ผลักดันให้เศรษฐกิจขยายตัว สำหรับผลกระทบแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ เช่น โอกาสของอาชีพใหม่ รายได้และรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ผลกระทบทางสังคม เช่น เกิดการอพยพของบุคคลต่างอาชีพต่างภูมิลำเนาเข้ามาอยู่ในท้องถิ่น เกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพและที่อยู่อาศัยของคนในท้องถิ่น ค่านิยมที่เปลี่ยนไป ส่วนการสนองตอบผลกระทบทางเศรษฐกิจจะปรากฏในรูปของการติดต่อซื้อขายระหว่างประชาชนกับโรงงาน การอพยพของคนงานในบริเวณรอบนอกและจากภายนอกท้องถิ่นที่เข้ามาทำงานในโรงงาน ขณะที่การสนองตอบผลกระทบทางสังคมจะเป็นลักษณะการเกิดกลุ่มชนทางสังคมที่มีความแตกต่างทางอาชีพ รายได้และฐานะทางสังคม โครงสร้างค่านิยมที่เปลี่ยนไป มีการขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อรักษาผลประโยชน์และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มตนไว้

รัตพล พรพิพิธ (2538) มองว่าการขยายตัวเข้ามาของอุตสาหกรรมในพื้นที่ จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ในลักษณะเกิดการเปลี่ยนแปลงพลังการผลิตและความสัมพันธ์การผลิต จากรูปแบบเดิมทางด้านเกษตรกรรมไปสู่การผลิตสมัยใหม่ทางด้านอุตสาหกรรม โดยที่ครอบครัวหนึ่ง

จะมีแรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นคนหนุ่มสาวไปประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม ขณะที่แรงงานอีกส่วนหนึ่งที่เป็นผู้สูงอายุจะยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่อไป ส่งผลให้ครอบครัวในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นทั้งที่มาจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การผลิตของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมจะอยู่ในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยประโยชน์ร่วมกัน โดยที่ภาคเกษตรกรรมอาศัยรายได้จากภาคอุตสาหกรรม ส่วนภาคอุตสาหกรรมจะพยายามรักษาสถิติผลิตของภาคเกษตรเพื่อเป็นปัจจัยการผลิตและใช้แรงงานราคาถูกจากภาคเกษตรกรรมเพื่อป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม

2.3.1 โครงสร้างการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม

โครงสร้างการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะทางประชากร (กองวิจัยตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน, 2549) แบ่งได้เป็น

- เพศ สาขาอุตสาหกรรมทั่วประเทศมีสัดส่วนการจ้างงานเพศชายน้อยกว่าเพศหญิงประมาณร้อยละ 40 และร้อยละ 60 ตามลำดับ โดยพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเพศชายในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิงจะเป็นอุตสาหกรรมหนัก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมเครื่องยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะและอุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ ในขณะที่อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเพศหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าชายนั้นส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอัญมณีและเครื่องประดับ

- อายุ ช่วงอายุการจ้างงานสูงสุด ได้แก่ ช่วงอายุ 25-34 ปี รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี โดยพบว่าอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการจ้างงานแรงงานที่อายุน้อยในสัดส่วนที่สูง โดยมีโครงสร้างการจ้างงานที่ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และ 25-34 ปี โดยมีสัดส่วนการจ้างงานในช่วงอายุ 25-34 ปี สูงที่สุด และพบว่าอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างการจ้างงานช่วงอายุที่สูง คือ ช่วงอายุ 45-54 ปี และ 55 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์และอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน

- การศึกษา ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมหรือต่ำกว่า คิดเป็นประมาณร้อยละ 70 และมีน้อยกว่าร้อยละ 1 ที่จะมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ลูกจ้างที่มีความรู้ชั้นวิชาชีพ (ปวช.-ปวส.) มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 ทั้งนี้ เกือบทุกอุตสาหกรรมจะ

มีสัดส่วนลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า ร้อยละ 60 ขึ้นไป ยกเว้นอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมยาและเคมีภัณฑ์ โดยสามารถแบ่งระดับการศึกษาตามความต้องการของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทได้ดังนี้

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมหรือต่ำกว่าสูงสุด คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไม้ และเครื่องเรือน อาหารและอาหารสัตว์ เนื่องจากเน้นการใช้แรงงานและงานฝีมือ

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานสายวิชาชีพระดับ ปวช. สูงที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักร

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานที่มีการศึกษาปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรีสูงสุด คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมยาและเคมีภัณฑ์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่อาศัยเทคนิคในการผลิตสูง

2.3.2 ลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรม

ตัวอย่างของลูกจ้างกระจายตามประเภทแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท (Strata) ที่มีลักษณะหน้าที่หรือฝีมือคล้ายคลึงกัน คือ

1. พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ คนที่ทำงานฝ่ายจัดการ ธุรกิจ การตลาด และบัญชี
2. พนักงานหรือคนงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า ซึ่งในที่นี้ถือว่า เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Workers) และคนงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย ซึ่งถือว่า เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers)
3. คนงานฝ่ายผลิตระดับลูกมือหรือกรรมกร คือคนงานที่ทำงานตามคำสั่งและถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) แรงงานแต่ละประเภทจะใช้สัดส่วนตัวอย่างประมาณร้อยละ 20 ร้อยละ 30 และร้อยละ 50 ตามลำดับ

2.4 ความเป็นมาและโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอ

นฤมล บรรจงจิตร (2540) ได้อธิบายไว้ว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมเริ่มแรกของไทย โดยเริ่มจากการผลิตเพื่อสนองความต้องการใช้หรือความต้องการในการบริโภคของครัวเรือน หรือเรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน ต่อมาเมื่อผลิตได้เกินความต้องการใช้ในครัวเรือนก็นำส่วนเกินออกมาขาย หรือจำหน่ายในตลาดโดยเป็นการผลิตที่ต้องใช้แรงงาน เมื่อความต้องการผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีเพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณการผลิตสินค้าที่ผลิตได้ไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ภายในประเทศ จึงต้องมีการนำเข้าผลิตภัณฑ์สิ่งทอจากต่างประเทศ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2514 ประเทศไทยจึงเริ่มมีการนำเข้าเครื่องจักรเพื่อมาใช้งานร่วมกับแรงงานในการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีผลทำให้ผลผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปขยายตัวเพิ่มขึ้นจากเดิมมากมายเกินความต้องการใช้หรือต้องการบริโภคภายในประเทศจึงได้มีการส่งออกไปจำหน่ายตลาดต่างประเทศ จนทำให้มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2515 ประเทศไทยมีการส่งออกผลิตภัณฑ์สิ่งทอเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2515 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 674.19 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2530 มีมูลค่าส่งออกสูงถึง 48,580.0 ล้านบาท ทำให้ปีนี้เองอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ก้าวขึ้นมาเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญอันดับหนึ่งของประเทศติดต่อกันมาหลายปี โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งมีมูลค่าส่งออกสูงเพิ่มขึ้นทุกปี

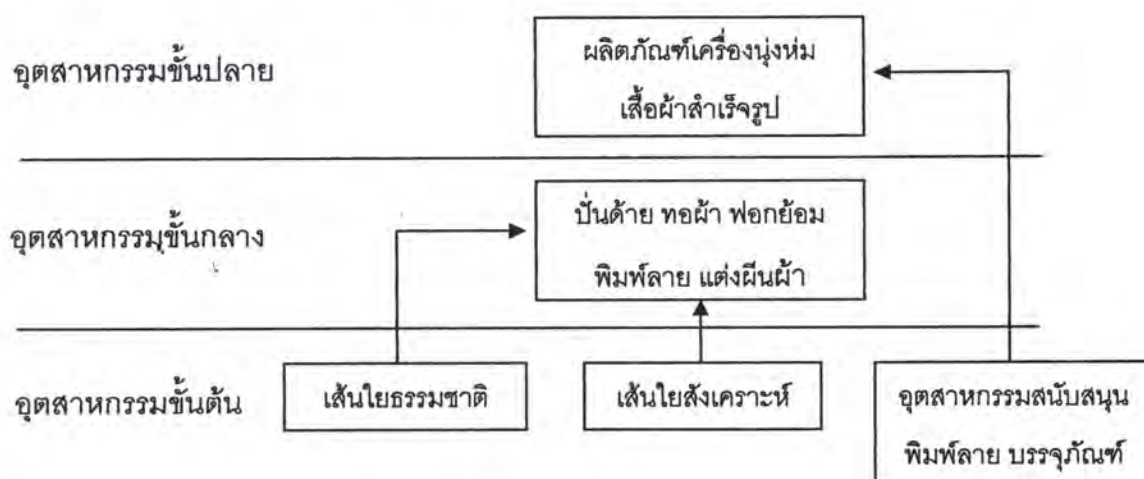
อุตสาหกรรมสิ่งทอครอบคลุมหลายสาขาอุตสาหกรรมด้วยกัน เริ่มจากอุตสาหกรรมขั้นต้น (upstream industry) ได้แก่ การผลิตเส้นใย (ธรรมชาติ/สังเคราะห์เคมี) การปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า รวมทั้งการฟอกย้อมไปจนถึงอุตสาหกรรมขั้นปลาย (downstream industry) คือ อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งขั้นตอนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบไปด้วย

1. อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นต้น การผลิตวัตถุดิบ เส้นใย ทั้งใยสังเคราะห์และใยธรรมชาติ อุตสาหกรรมขั้นต้นเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง เพราะใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ แต่ใช้แรงงานน้อย ส่วนวัตถุดิบที่ใช้ก็ต้องนำเข้าจากต่างประเทศทั้งสิ้น ผลิตภัณฑ์เส้นใยที่ผลิตได้จากอุตสาหกรรมนี้จะเป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นต่อไป

2. อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นกลาง การปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อม และแต่งพิมพ์สำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมซึ่งนำวัตถุดิบใยสังเคราะห์มาปั่นทำด้ายต่างๆ เพื่อใช้ทอผ้า เย็บและถักผ้า ตลอดจนการผลิตผ้าผืน ย้อมผ้า พิมพ์ลายผ้าต่างๆ ผลผลิตของอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่จะเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3. อุตสาหกรรมสิ่งทอชั้นปลาย การผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรน้อย แต่มีการใช้แรงงานในการผลิตมากที่สุด (labour intensive) มีการจ้างงานประมาณสามในสี่ของการจ้างงานทั้งหมดในหมวดอุตสาหกรรมสิ่งทอ

แผนภูมิที่ 2.1 ขั้นตอนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอ



ที่มา: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4.1 กระบวนการผลิต เทคโนโลยีและลักษณะแรงงานที่ใช้

กระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนก่อนการเย็บ (pre-assembly) ซึ่งจะแบ่งงานออกเป็น งานออกแบบ งานตรวจแยกและตัดผ้าตามลวดลาย งานปรับขยายหรือลดขนาดของต้นแบบตามมาตรฐานที่ต้องการ งานวางแผนชิ้นผ้า งานตัดผ้าออกเป็นชิ้น ซึ่งกระบวนการผลิตในขั้นตอนนี้กล่าวได้ว่ามีสัดส่วนการใช้แรงงานไม่เกินร้อยละ 10 ของแรงงานการผลิตทั้งหมด สำหรับคุณสมบัติของพนักงานในขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่จะต้องมีวุฒิการศึกษาขั้น ปวช.ขึ้นไป หรือจบด้านสายอาชีพนี้โดยตรง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการเย็บขึ้นรูปเป็นเสื้อผ้า (assembly phase) อุปกรณ์ที่ใช้ในการเย็บขึ้นรูปเสื้อผ้าคือ จักรต่างๆส่วนมากจะเป็นจักรเข็มเดียว แรงงานส่วนใหญ่ของกระบวนการผลิตจะอยู่ที่ขั้นตอนของงานเย็บขึ้นรูป การผลิตในขั้นตอนนี้ จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อยหลายๆขั้นตอน เช่น จากผู้เย็บตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งในสายงาน ซึ่งอาจมีถึง 100 ขั้นตอนกว่าจะเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูป 1 ชิ้น ซึ่งทำให้ร้อยละ 80 ของเวลาโดยประมาณของการผลิตนั้นอยู่ที่การส่งผ่านชิ้นงาน การใช้แรงงานในการเย็บขึ้นรูปมีสัดส่วนการจ้างงานถึงร้อยละ 70 ของแรงงานที่จ้างทั้งหมด และกว่าร้อยละ

ละ 80 เป็นแรงงานเพศหญิง คุณสมบัติของแรงงานในระดับนี้ บริษัทจะรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ประถมศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์ในด้านการเย็บมาก่อนอย่างน้อย 1 ปี

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการตรวจสอบตกแต่งการรีดและบรรจุเพื่อวางจำหน่าย เป็นงาน ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิต งานตรวจสอบจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ งานตรวจสอบภายหลังการ รีด และงานตรวจสอบภายหลังการบรรจุหีบห่อ ซึ่งการตรวจสอบทั้ง 2 ส่วนนี้จะใช้คนงานทำการ ตรวจสอบ การใช้แรงงานเพื่อการผลิตในขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ระดับ ประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งการรับคนงานเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวบริษัทจะเน้นในด้าน ประสบการณ์มากกว่าวุฒิการศึกษา

2.4.2 ค่าตอบแทนลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปประกอบด้วยงานหลักที่สำคัญ และเป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงาน ที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นจำนวนมาก ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. งานประจำสำนักงาน เป็นงานในตำแหน่งธุรการ การตลาด บัญชี ผู้จัดการ บุคลากรที่ทำ หน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวจะมีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวส. ปวช. หรือระดับปริญญาตรีในสาขา สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ บัญชี เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ เป็นต้น สำหรับกิจการที่มีการผลิตเพื่อการ ส่งออกเป็นหลัก จะเน้นบุคลากรที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ บุคลากรประจำสำนักงานจะมีฐานะ เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน โดยจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันออกไปตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งโดยเฉลี่ยจะเริ่มต้นจาก 6,000 บาท/เดือน

2. งานฝ่ายผลิต จะประกอบด้วยแรงงานประเภทมีฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยจะแบ่งแรงงานฝ่าย ผลิตออกเป็น 3 ระดับคือ

2.1 วิศวกร ช่างเทคนิค และนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งบุคลากรในระดับนี้จะมีสัดส่วนการ จ้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระดับอื่นๆ และอุตสาหกรรมสิ่งทอจะมีการจ้างวิศวกร (สาขา เครื่องกล ไฟฟ้า) มากกว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

2.2 แรงงานฝีมือประเภทช่าง ได้แก่ ช่างออกแบบ ช่างตัด ช่างวางแบบขึ้นผ้า การจ้าง แรงงานฝีมือประเภทช่างในตำแหน่งหัวหน้า และผู้ช่วยจะเป็นการจ้างบุคลากรที่มีความรู้วุฒิระดับ ปวช. ปวส. ปวท. ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน โดยจะได้รับเงินเดือนในอัตราค่าจ้างเริ่มต้น 9,000 บาท ต่อเดือน

2.3 แรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไป จะเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆของงานผลิต เช่น งานเย็บผ้า งานรีดผ้า งานตรวจสอบคุณภาพสินค้า และงานบรรจุหีบห่อ เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้เรียกว่าลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ก่อนที่จะมีการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทุกคนต้องอยู่ระหว่างการทดลองงานประมาณ 3 เดือน ทั้งนี้เพื่อการเรียนรู้งานและสร้างความชำนาญในตำแหน่งนั้นๆ หลังจาก 3 เดือนไปแล้ว และมีผลเป็นที่พอใจของผู้ประกอบการก็จะได้รับการบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำต่อไป การจ้างงานประเภทกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไป โดยมากจะมีทั้งลักษณะการจ้างประจำแบบรายวันและงานเหมารายชิ้น อัตราค่าจ้างของแรงงานเป็นไปตามระดับค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่

2.5 ศักยภาพของภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

นฤมล บรรจงจิตร (2540) ได้กล่าวไว้ว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้

1) อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ตั้งมาเป็นระยะเวลานานมีความต้องการที่จะขยายพื้นที่การผลิต แต่ประสบปัญหาด้านต้นทุนที่ดินในพื้นที่เดิม ทำให้จำเป็นต้องหาพื้นที่ใหม่ในการลงทุน

2) ต้นทุนแรงงานที่อยู่ในพื้นที่เมืองเพิ่มสูงขึ้นตามสภาพของเศรษฐกิจทำให้อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจึงมีแนวโน้มที่จะย้ายฐานการผลิตไปหาแหล่งที่มีแรงงาน

3) อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นความได้เปรียบในส่วนของแรงงาน (Labor Intensive) ทำให้ต้นทุนการย้ายโรงงานไม่สูงนักเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่เน้นความได้เปรียบของทุน (Capital Intensive)

4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีพื้นที่ใหญ่สุดในประเทศ ที่ดินจึงมีราคาถูกเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่นๆของประเทศ

5) จำนวนประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนมากที่สุดในประเทศ ทำให้มีปริมาณของแรงงานมากเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรแรงงานในภาคอื่นๆ

6) จังหวัดชัยภูมิเป็นจังหวัดที่ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยปัจจุบันได้มีการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมประจำจังหวัด

7) เส้นทางขนส่งผ่านท่าเรือด่านัง ไปยังภูมิภาคเอเชียตะวันออก เป็นเส้นทางที่มีความเหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในการส่งออกไปยังตลาดที่สำคัญ เช่น ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา

การสนับสนุนอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดชัยภูมิ

จากผลการวิเคราะห์ของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยภูมิ ได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดชัยภูมิไว้ว่า จากการที่โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดชัยภูมิมีการกระจุกตัวตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เนื่องจาก นักลงทุนย้ายฐานการผลิตมาที่จังหวัดชัยภูมิ เพราะมีค่าแรงต่ำ ที่ดินราคาถูกและจังหวัดชัยภูมิได้รับการพิจารณาปรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จากเขต 3 เป็นพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนเขต 3 พิเศษ และเพื่อสนับสนุนนโยบายการส่งเสริมการลงทุนในรูปแบบการพัฒนาคลัสเตอร์ ส่งผลให้ได้รับสิทธิประโยชน์โดยได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร วัตถุดิบหรือวัสดุที่จำเป็น ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 8 ปี รวมทั้งอนุญาตให้หักค่าขนส่ง ค่าไฟฟ้า ค่าประปา 2 เท่า เป็นเวลา 10 ปีเป็นต้น รวมทั้งแนวทางและนโยบายในการส่งเสริมอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ชัดเจนจากภาครัฐ โดยถูกกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญในการสร้างความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจของจังหวัดในด้านของการส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพการผลิตอุตสาหกรรม รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการกำกับดูแลและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรม และได้มอบหมายให้สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล

เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2546 ได้มีการลงนามพันธกิจระหว่างจังหวัดชัยภูมิ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยภูมิ โดยจังหวัดชัยภูมิและกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมจะสนับสนุนการดำเนินงานของคณะทำงานกำหนดเขตส่งเสริมพิเศษอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ นักลงทุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้รับความสะดวก ส่งเสริมการพัฒนาเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มธุรกิจ (Cluster) และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับนโยบายและกฎหมาย ทั้งนี้ ในภาพรวมจะมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนา Cluster อุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งพันธมิตรอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วย อุตสาหกรรมถักทอไหมพรมจำนวน 16 วิสาหกิจ อุตสาหกรรมตัดเย็บ



เสื้อผ้าจำนวน 12 วิสาหกิจ อุตสาหกรรมผ้าไหมทอมือจำนวน 4 วิสาหกิจ และสถาบันต่างๆ คือ สถาบันการศึกษา สถาบันการเงิน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องที่มีความร่วมมือ เกื้อหนุนเชื่อมโยงและเสริมกิจการซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร

เครือข่ายวิสาหกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ(Cluster) ส่งผลให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ประกอบการและผู้บริหารเกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในเรื่องของทรัพยากร ความรู้ เทคโนโลยี ซึ่งเป็นรูปธรรมในระดับหนึ่ง แต่ปัญหาที่พบ คือแต่ละโรงงานมีศักยภาพของการผลิตที่แตกต่างกัน ประกอบกับนโยบายการค้าระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ เพราะกลุ่มของอุตสาหกรรมถักทอ (Knitting Group) จำนวน 16 วิสาหกิจนั้น เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกไปต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งได้รับคำสั่งซื้อจากการให้โควตา แต่ถ้าเมื่อใดที่นโยบายการค้าเปลี่ยนสู่การค้าเสรีอาจทำให้คำสั่งซื้อจากการให้โควตาหมดไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมถักทอ ประกอบกับอัตราค่าจ้างแรงงานของจังหวัดชัยภูมิเพิ่มสูงขึ้นจาก 135 บาทในปี 2547 เป็น 139 บาทในปี 2548 ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของต้นทุนการผลิต ซึ่งผู้ถือหุ้นอุตสาหกรรมสิ่งทอบางส่วนเป็นชาวต่างชาติและมีโรงงานอยู่เกือบทั่วโลก เช่น จีน อินเดีย อินโดนีเซีย บังคลาเทศ ฯลฯ ซึ่งถ้าผู้ประกอบการมองว่าต้นทุนในการผลิตของประเทศไทยสูงขึ้นก็จะไม่จ้างงานมาให้โรงงานในเมืองไทย และจะส่งงานไปที่เครือข่ายอื่นแทน เช่น จีนซึ่งมีค่าจ้างงานที่ถูกกว่า ทำให้โรงงานในจังหวัดชัยภูมิขาดการจ้างงานและถูกบังคับงานจากบริษัทใหญ่ ให้ควบคุมด้านค่าใช้จ่ายซึ่งส่งผลต่อต้นทุนภาพรวม

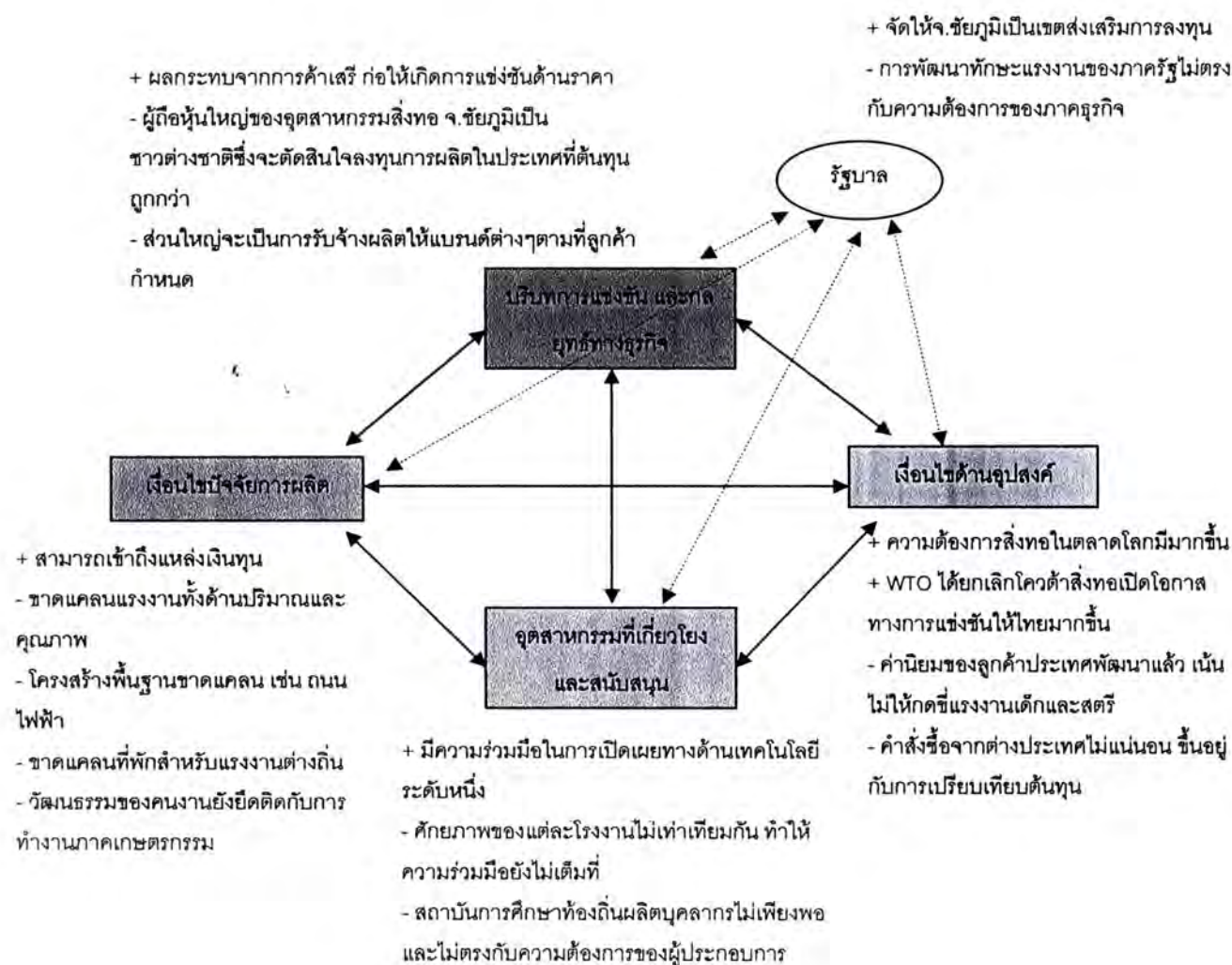
จากปัญหาข้างต้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีการจัดสรรแบ่งปันคำสั่งซื้อ เพื่อให้สามารถรับคำสั่งซื้อที่มากราวดะมาๆ ได้ แต่ทั้งนี้ ก็ยังไม่เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพราะแต่ละโรงงานก็เกิดปัญหาการจ้างงาน และต้องรักษาตัวเองให้อยู่รอดก่อน ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การเคลื่อนย้ายของแรงงาน จากโรงงานหนึ่งไปอีกโรงงานหนึ่งในพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภาคเกษตรกรรมในช่วงของฤดูกาลเก็บเกี่ยว แต่การขยายตัวของกลุ่มธุรกิจสิ่งทอ ก็จะทำให้แรงงานและปัจจัยการผลิตในตลาดท้องถิ่นเพิ่มขึ้น จากการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ท้ายสุดจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ด้านการเพิ่มผลผลิต ความยืดหยุ่นและนวัตกรรม

จากผลการประเมินผลลัพธ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) สรุปได้ว่า ที่ผ่านมาการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดชัยภูมิ เริ่มต้นจากแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดชัยภูมิ โดยปัจจุบันมีแค่การเชื่อมโยงของกลุ่มผู้ผลิตปลายน้ำ คือกลุ่มตัด

เย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งต่อไปหากมีการพัฒนาและเชื่อมโยงกันในห่วงโซ่อุปทานแล้ว ก็จะส่งผลให้คลัสเตอร์นี้มีความเข้มแข็งและเติบโตได้ต่อไป สำหรับปัจจัยเร่งด่วนที่ควรให้มีการดำเนินการ โดยมีความร่วมมือระหว่างสมาชิกผู้ประกอบการในคลัสเตอร์และภาครัฐ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวข้องกับแรงงาน ทั้งด้านปริมาณแรงงานในพื้นที่ และด้านความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยังอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน
2. การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้จัดการและพนักงานสายอาชีพร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนากำลังคนในทุกระดับให้มีความพร้อมที่จะรองรับการขยายตัวในอนาคตสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ
3. ปัญหาด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของจังหวัดยังอยู่ในเกณฑ์ต้องพัฒนาเช่นกัน ทั้ง ถนน การคมนาคมขนส่ง แหล่งพักผ่อนหย่อนใจสำหรับผู้มาปฏิบัติงาน
4. ในเรื่องของ การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มคลัสเตอร์นั้น ขณะนี้เกิดความร่วมมือกันในเรื่องของการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ข่าวสาร วัตถุดิบ บ้างในระดับหนึ่ง แต่ปัญหาคือ การที่จะให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มศักยภาพนั้นยังไม่เกิด เพราะศักยภาพของโรงงานแต่ละโรงงานนั้นไม่เท่าเทียมกันเช่นกรณีของกลุ่มอุตสาหกรรมถักทอนั้นบางโรงงานมีเครื่องจักรคอมพิวเตอร์ แต่บางโรงงานยังไม่มี เป็นต้น
5. การร่วมมือในด้านการแจกจ่ายการผลิตกันนั้นเกิดขึ้นบ้างแล้วแต่ยังไม่เต็มรูปแบบเพราะแต่ละโรงงานมีมาตรฐานการผลิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรสร้างมาตรฐานสินค้าร่วมกันระหว่างโรงงาน
6. ตลาดสำคัญของอุตสาหกรรมสิ่งทอ คือ ตลาดต่างประเทศ ซึ่งปัญหาที่สำคัญคือการแข่งขันด้านราคากับต่างประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า เช่น จีนซึ่งนับว่าจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นจากการเปิดการค้าเสรี
7. การสร้างอุตสาหกรรมต้นน้ำ เพื่อผลิตวัตถุดิบป้อนแก่อุตสาหกรรมสิ่งทอที่เกิดขึ้นในจังหวัดชัยภูมิ โดยอาจกำหนดเขตพื้นที่ส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมต้นน้ำอย่างชัดเจนและการให้สิทธิพิเศษต่างๆ เพื่อจูงใจผู้ประกอบการให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุง อุตสาหกรรมขนส่งสินค้าและวัตถุดิบ เป็นต้น

แผนภูมิที่ 2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสิ่งทอชายภูมิ



ที่มา : คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่าตลาดแรงงานไว้มากมาย เช่น แมน สารรัตน์(2527), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2528: 143) และไมตรี วสันตวิวงศ์ ซึ่งแต่ละคนก็นิยามความหมายที่ไม่ต่างกันมากนัก โดยจะกล่าวถึง นายจ้าง ลูกจ้าง และค่าจ้าง ซึ่งสามารถสรุปความหมายของตลาดแรงงานได้ว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง สถานที่หรือแหล่งงานที่ความต้องการ

แรงงานของนายจ้างหรืออุปสงค์ (Demand) และ ลูกจ้างหรือแรงงานหรืออุปทาน (Supply) มาบรรจบกันและสามารถเกิดการตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้าง และค่าจ้าง ทำให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่นั้น ซึ่งตลาดแรงงานมีทั้งที่เป็นรูปธรรม คือ สถานที่ที่นายจ้างและผู้หางานมาพบกัน เช่น ตลาดนัดพบแรงงาน หน่วยงานบริการจัดหางาน สถานประกอบการ เป็นต้น หรืออาจเป็นนามธรรม เช่น ประกาศทางหนังสือพิมพ์ Internet เป็นต้น

ขนาดของตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือหรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้นๆ อาทิ แรงงานระดับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ขนาดของตลาดจะมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับประเทศหรือระดับต่างประเทศได้ด้วย โดยทั่วไปจำนวนแรงงานประเภทนี้มักจะมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น ดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงจำเป็นต้องเปิดตลาดในการเลือกคนงานให้กว้าง นอกจากนั้นข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะงาน รายได้ ฯลฯ มักจะมีพอเพียงสำหรับผู้แสวงหางานโดยผ่านการติดต่อโดยตรงหรือผ่านสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพเหล่านี้ การเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มักมีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากนัก เมื่อเทียบกับศักยภาพในการเพิ่มพูนรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพจากตำแหน่งงานใหม่

ในกรณีของแรงงานประเภทกรรมกร เสมียนธุรการ หรือผู้ประกอบการระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก ขนาดของตลาดแรงงานมักจะมีขอบข่ายเพียงระดับท้องถิ่น แรงงานมักไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น ยกเว้นในกรณีที่มีบริการการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน ซึ่งให้ความสะดวกพอสมควรหรือในกรณีที่มีภาวะการว่างงานเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะกระตุ้นให้คนงานย้ายถิ่นได้

2.6.1 ลักษณะเฉพาะของแรงงานและตลาดแรงงาน

1. ตลาดแรงงานมีความหลากหลาย (Multiplicity of Markets)

ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความหลากหลาย และสามารถจำแนกออกเป็นตลาดสำหรับงานแต่ละชนิดที่แตกต่างกันออกไปโดยระดับทักษะ ฝีมือ และแหล่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งตลาดเหล่านี้จะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันผ่านกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคล

2. ตลาดแรงงานไม่มีศูนย์รวมในการจำหน่าย (No Central Clearing House)

โดยทั่วไปสินค้าที่จำหน่ายในตลาดมักจะมีศูนย์รวมในการแจกจ่าย หรือจำหน่ายออกไป หรือมิฉะนั้นก็มีเครือข่ายของข้อมูลที่ค่อนข้างจะใกล้ชิด ซึ่งทำให้ระดับความแตกต่างของราคาสินค้าในแต่ละแห่งไม่แตกต่างกันมากนัก แต่สำหรับในตลาดแรงงาน เครือข่ายการสื่อสารยังพัฒนาได้ไม่ดีนัก

แต่ละสถานประกอบการซึ่งทำการคัดเลือกเพื่อจ้างคนงานจะมีลักษณะประหนึ่งเป็นตลาดแรงงานที่แยกออกจากหาก ลักษณะเช่นนี้ทำให้ต้นทุนในการแสวงหางานของคนงานเพิ่มสูงขึ้นและมีส่วนทำให้คนงานไม่ประสงค์จะเปลี่ยนงานบ่อยๆ สำหรับสถาบันในตลาดแรงงาน เช่น สำนักจัดหางานของรัฐ สำนักจัดหางานของเอกชน หรือสหภาพแรงงาน(ในบางประเทศ) ซึ่งทำหน้าที่ในการจำหน่าย หรือแจกจ่ายแรงงานไปตามสถานที่ทำงานต่าง ๆ นั้น ผลการศึกษาวิจัยในหลายๆประเทศชี้ให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่จะใช้บริการของสถาบันเหล่านี้น้อยมาก ส่วนใหญ่ของแรงงานจะหางานทำโดยตนเอง หรือผ่านข้อมูลที่ได้จากเพื่อนฝูงญาติพี่น้อง

3. กำหนดมาตรฐานไม่ได้ (Not Standardized)

ในตลาดแรงงาน การกำหนดมาตรฐานคนงานที่จะรับทำได้ค่อนข้างยากโดยเฉพาะในเรื่องของประสิทธิภาพ ความเฉลียวฉลาด ความขยันขันแข็ง นอกจากนั้น แรงงานยังมีความแตกต่างในเรื่องของอายุ เพศ และเชื้อชาติในหลายๆประเทศ แม้ว่าจะกีดกันคนงานโดยปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ถือว่าผิดกฎหมายแต่ก็ยังมีกีดกันเกิดขึ้นอยู่

นอกเหนือจากที่กล่าวแล้วข้างต้น แรงงานยังมีความแตกต่างในเรื่องของทุนมนุษย์ โดยเฉพาะระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ซึ่งจะต้องมีการลงทุนเพื่อผลลัพธ์ในวันข้างหน้า ทางฝ่ายนายจ้างก็เช่นเดียวกัน จะมีการตัดสินใจลงทุนฝึกอบรมคนงานในสถานประกอบการเพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานของคนงานในภายภาคหน้า

4. ความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Continuity of Employment Relation)

ในตลาดสินค้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายมักจะจบสิ้นลง เมื่อมีการจ่ายเงินซื้อขายกันเรียบร้อยแล้ว แต่ในตลาดแรงงานเมื่อมีการจ้างงาน นายจ้างมักมีความคาดหวังที่จะให้ลูกจ้างอยู่กับตนเองนานๆ เนื่องจากทั้ง 2 ฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายนายจ้างมักต้องลงทุนในการฝึกอบรมฝีมือให้แก่คนงาน ซึ่งผลของการฝึกอบรมนี้จะทำให้ประสิทธิภาพของคนงานเพิ่มสูงขึ้นในระยะยาว หากคนงานลาออกไปการลงทุนดังกล่าวของนายจ้างก็จะสูญเปล่า นอกจากนั้น การลาออกของคนงานเดิมและการรับคนงานใหม่เข้ามายังกระทบการทำงานของกลุ่มด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับคนงานเดิม

ในส่วนของลูกจ้างการทำงานในที่เดิมเป็นระยะเวลานานนอกจากจะก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพการทำงาน มีความมั่นใจและความมั่นคงในด้านสังคมกับเพื่อนฝูงในที่ทำงานแล้ว ผลประโยชน์ทางด้านสวัสดิการต่างๆรวมทั้งค่าจ้างมักเพิ่มสูงมากขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานด้วย

ดังนั้น ฝ่ายแรงงานเองก็มีความประสงค์ที่จะให้การจ้างงานของตน ณ ที่ใดที่หนึ่งมีความต่อเนื่องยาวนานตลอดไป

5. อำนาจต่อรองของฝ่ายแรงงานน้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง

โดยทั่วไปในตลาดแรงงาน อำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้างจะน้อยกว่าฝ่ายนายจ้างสาเหตุเนื่องจากจำนวนคนที่แสวงหางานโดยทั่วไปจะมากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ ซึ่งในสถานะที่ไม่มีสหภาพแรงงาน อำนาจการต่อรองของคนงานในที่นี้ก็คือ ความสามารถที่จะปฏิเสธและไม่รับงานเท่านั้น ซึ่งความสามารถดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างคือ

ก. ระดับความต้องการแรงงานในตลาด ในช่วงเศรษฐกิจเฟื่องฟูความต้องการแรงงานมีมาก ความสามารถในการลู่ลาออกจากงานของคนงานจะมีสูง แต่ในช่วงที่ธุรกิจตกต่ำความสามารถในการออกจากงานจะต่ำ

ข. ระดับฝีมือและความสามารถของแรงงาน แรงงานในอาชีพที่ใช้ฝีมือน้อย และมีความสามารถปานกลางจะถูกทดแทนได้ง่ายถ้าออกไป แต่แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงหรือมีความสามารถในอาชีพนั้นๆ จะมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างในระดับสูงได้

ดังนั้นข้อความที่ว่า แรงงานมักเป็นฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองต่ำในตลาดแรงงานอาจไม่จริงเสมอไป เมื่อคำนึงถึงปัจจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นรวมทั้งบทบาทของสหภาพแรงงาน ซึ่งได้มีการจัดตั้งขึ้นมาอย่างมากในเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศเสรีนิยมรวมทั้งของประเทศไทยด้วย

2.6.2 ประเภทของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานสามารถจำแนกได้หลายประเภท ได้แก่

1. จำแนกตามเขตภูมิศาสตร์ สำหรับภายในประเทศอาจแบ่งเป็น ตลาดแรงงานภาคกลาง ตลาดแรงงานภาคเหนือ ตลาดแรงงานภาคใต้ ตลาดแรงงานภาคตะวันตก ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น

2. จำแนกตามอาชีพ สามารถแบ่งประเภทโดยยึดประเภทอาชีพเป็นเกณฑ์ เช่น ตลาดแรงงานช่างก่อสร้าง ตลาดแรงงานเสมียนพนักงาน เป็นต้น

3. จำแนกตามอุตสาหกรรม สามารถแยกตามประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น

4. จำแนกตามระเบียบการว่าจ้างแรงงาน สามารถแยกได้เป็นตลาดแรงงานของรัฐบาล และตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน โดยที่ตลาดแรงงานของรัฐบาลได้แก่แรงงานที่เข้าไปทำงานให้แก่ทางราชการ เช่น ข้าราชการ เป็นต้น ส่วนตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน ได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานใน

ภาคเอกชน ซึ่งสัญญาว่าจ้างไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.6.3 แนวความคิดเกี่ยวกับอุปสงค์ของตลาดแรงงาน

ความต้องการแรงงานหรืออุปสงค์แรงงาน หมายถึง ปริมาณต่างๆของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆกัน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (จินตนาพรพิไลพรรณและอัญชลี ค้อคงคา, 2530:25) การที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานหรือมีอุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับจำนวนความต้องการสินค้าและบริการในตลาด

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) กล่าวคือ จะเกิดขึ้นเมื่อตลาดแรงงานมีความต้องการสินค้าและบริการ นอกจากนี้ อุปสงค์แรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) กับปัจจัยการผลิตอื่นๆ (สุมาลี ปียตานนท์, 2539:33) ทั้งนี้เนื่องจากในการผลิตสินค้าและบริการมีความจำเป็นต้องใช้ปัจจัยการผลิตหลายชนิดร่วมกัน เมื่อใช้ปัจจัยการผลิตชนิดใดชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้น เช่น เครื่องจักร ก็ต้องมีแรงงานทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอุปสงค์แรงงานสรุปได้ว่า อุปสงค์แรงงานหรือความต้องการจ้างงาน ขึ้นอยู่กับต้นทุนการจ้างงาน ทั้งที่เป็นต้นทุนทางตรงและทางอ้อม ต้นทุนทางตรงได้แก่ค่าจ้างเงินเดือน ค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงาน ต้นทุนทางอ้อมได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรม เช่น เวลาที่สูญเสียไปของผู้ฝึก นอกจากนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน ก็เป็นปัจจัยที่กำหนดความต้องการจ้างงานเช่นกัน

2.6.4 แนวความคิดเกี่ยวกับอุปทานของตลาดแรงงาน

ความต้องการทำงานของกำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอขายอาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528:106-121) ซึ่งจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงานพอสรุปได้ว่า อุปทานแรงงานหรือความต้องการทำงานของแรงงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องการทำงาน และการสนองตอบความต้องการทำงานของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างหรือหน่วยงานที่สนับสนุนลูกจ้างให้ทำงาน เช่น การลงทุนในทุนมนุษย์ของนายจ้างและการช่วยเหลือแรงงานจากภาครัฐให้จัดหางานได้ง่ายขึ้น

2.6.5 การฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน

การฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน (on-the-job train) หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมฝีมือแบบทั่วไป (General On-the-Job Training) หมายถึงการฝึกซึ่งฝีมือที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่นๆได้ด้วย นอกเหนือจากหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรมฝีมือแก่แรงงาน เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผลผลิตภาพเพิ่มของแรงงานในอนาคตสูงขึ้น ไม่ว่าแรงงานนั้นจะทำงานที่เดิมหรือโยกย้ายไปทำที่อื่น

2. การฝึกอบรมฝีมือแบบเฉพาะเจาะจง (Specific On-the-Job Training) เป็นการฝึกซึ่งจะทำให้ผลผลิตภาพเพิ่มของแรงงานที่ได้รับการฝึกเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่าถ้าแรงงานยังคงทำงานอยู่กับหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรม แต่ผลผลิตภาพเพิ่มนี้จะเพิ่มขึ้นน้อยกว่าหรือไม่เพิ่มเลย ถ้าหากคนงานผู้นั้นย้ายไปทำงานที่อื่น

อย่างไรก็ตาม การแยกประเภทของการฝึกอบรมฝีมือดังกล่าวข้างต้น ทำได้ไม่สมบูรณ์นัก เนื่องจากการฝึกส่วนใหญ่จะไม่ใช้การฝึกประเภททั่วไปอย่างเดียว หรือการฝึกเฉพาะเจาะจงอย่างเดียว แต่จะมีลักษณะของทั้ง 2 ประเภทปะปนกันอยู่ ดังนั้นการแบ่งแยกประเภทมักจะใช้วิธีพิจารณาความโน้มเอียงของลักษณะการฝึกว่าจะมีส่วนประกอบของการฝึกประเภทใดมากกว่ากัน

2.7 ค่าจ้าง

วีระศักดิ์ สมยานะ (2549) และ ขวลิต สละ (2551) ได้กล่าวถึงเรื่องค่าจ้างของแรงงานเอาไว้สรุปความได้ว่า ค่าจ้าง (wage) หมายถึง สิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่แรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งได้ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ในความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย ปกติแล้วคำว่า “ค่าจ้าง” นี้จะเป็นสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (unskilled labor) กึ่งฝีมือ (semi skilled labor) และผู้มีฝีมือ (skilled labor) สำหรับเงินเดือนนั้นมักใช้เรียกสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (white-collar employees และ professional)

อัตราค่าจ้าง (wage rate) คือ ผลตอบแทนที่คนงานได้รับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน เป็นต้น ความจริงแล้วผลตอบแทนจากการทำงาน ไม่จำเป็นต้องคำนึงเฉพาะรายได้ที่ได้จากอัตราค่าจ้างเพียงเท่านั้น เพราะอาจจะได้รับ

ประโยชน์พิเศษ (fringe benefit หรือ wage supplement) เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน โบนัส รถประจำตำแหน่ง หรือส่วนแบ่งในผลกำไร เป็นต้น

วิธีการจ่ายค่าจ้าง

เมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างจากการทำงาน ผู้ประกอบการจะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงาน โดยทั่วไป มี 2 แบบคือ

1. จ่ายเป็นเงินเดือนแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องการคุณภาพ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าคนงาน พนักงานในสำนักงาน ที่เรียกว่า "white-collar workers"
2. จ่ายเป็นรายชั่วโมง หรือรายชิ้นแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องการปริมาณงาน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในลักษณะนี้มักเป็นลูกจ้างที่ทำงานในขบวนการผลิตและกรรมกร เป็นผู้ใช้แรงงานทั่วไปที่เรียกว่า "blue-collar workers"

นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างนั้นยังขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และที่นิยมกันตามกฎหมายไทย คือ

1. จ่ายตามระยะเวลา เช่น จ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือรายปี เป็นต้น นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถึงเวลานั้น ปกติโดยทั่วไปแล้วลูกจ้างประจำมักนิยมรับค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวเช่นคนงานในการก่อสร้าง การจ่ายมักคิดเป็นรายชั่วโมง หรือรายวัน
2. จ่ายตามผลงาน ถ้าเป็นงานเหมา ก็จ่ายเมื่อเสร็จงาน ถ้ามีการแบ่งจ่ายออกเป็นงวดๆ ก็จะต้องจ่ายเมื่องานงวดนั้นๆเสร็จแล้ว ถ้าเป็นงานนับชิ้นก็จะจ่ายตามจำนวนชิ้นที่ทำออกมาได้ การจ่ายตามผลงานนี้ ถ้าไม่ได้ตกลงหรือทำสัญญาอื่นๆไว้ นายจ้างจะจ่ายให้เมื่อแล้วเสร็จ และในการจ่ายค่าจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักไม่ได้ และถ้าหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้น การจ่ายค่าจ้างตามผลงานมักเหมาะสมกับงานที่ต้องการปริมาณผลผลิตเป็นสำคัญ

ค่าจ้างมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะค่าจ้างที่ได้รับนั้น เมื่อนำมารวมกันแล้วถือว่าเป็นรายได้ของคนงานนั่นเอง หากรายได้ของคนงานมากขึ้นก็ส่งผลต่ออำนาจซื้อของคนทั้งประเทศ อุปสงค์มวลรวมของประเทศก็จะเพิ่มขึ้นได้ หรือจะมองในแง่ของต้นทุนการผลิต ค่าจ้างก็ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สำคัญตัวหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้คำนึงถึง "ค่าจ้างที่แท้จริง" มากนักทั้งที่ค่าจ้างที่แท้จริงจะเป็นตัวบ่งบอกอำนาจซื้อที่แท้จริง

ณ ภาวะเศรษฐกิจนั้นๆ หากมองแต่ตัวเงินเพียงอย่างเดียว อาจก่อให้เกิดปัญหาภาพลวงตาทางการเงินขึ้นได้

แม้ว่าจะมีการกำหนดค่าจ้างด้วยวิธีการใดและโดยอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไรก็ตาม แต่ก็จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างด้วย คือ

- ระดับค่าจ้างทั่วไป ในองค์กรอื่นในภูมิภาคนั้นที่มีคนทำงานประเภทเดียวกันในสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมีการแข่งขัน

- ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งองค์กรธุรกิจที่มียอดขายสูงและมีกำไรในระยะยาวจนมั่นใจว่าสามารถจ่ายค่าจ้างอย่างเพียงพอโดยไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะการเงินขององค์กรธุรกิจนั้นได้

- ภาวะค่าครองชีพโดยรวมโดยอาศัยตัวเลขดัชนีราคาของผู้บริโภคเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ซึ่งค่าครองชีพในเมืองใหญ่ๆ หรือเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจมักจะมีค่าครองชีพสูง

- ความสามารถในการใช้ความรู้ความชำนาญของลูกจ้างในการปฏิบัติงานอย่างได้ผลดี

- อำนาจการต่อรอง โดยการรวมตัวของลูกจ้างและใช้อำนาจต่อรองอย่างสันติ

- ลักษณะของงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นงานที่เสี่ยงภัย งานที่ต้องใช้ความอดทนสูง งานที่ใช้ความคิด งานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ต้องรับผิดชอบสูงหรือต่ำต่างกัน หรืองานที่มีความสำคัญเฉพาะเรื่องโดยสภาพ เป็นต้น ก็มีการกำหนดค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน

- อาวุโส ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในองค์กรมานานถือว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งแสดงว่ามีความรู้และประสบการณ์ในงานตามหน้าที่รับผิดชอบมาแล้วระดับหนึ่ง จึงควรได้ค่าจ้างต่างจากผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่

- ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านงานในด้านปฏิบัติมาแล้วระดับหนึ่ง ต่อจากการที่มีความรู้เพียงในด้านทฤษฎี

- กฎหมาย ซึ่งมีบางกรณีที่กฎหมายอาจกำหนดให้งานบางประเภทที่ลูกจ้างที่เป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์เข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือการจ่ายค่าจ้างในกรณีใดเพิ่มเติมเท่าใด การกำหนดให้งานบางประเภทต้องปฏิบัติงานให้สั้นกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ก็ถือเสมือน 8 ชั่วโมง เป็นต้น

- อิทธิพลทางการเมือง ซึ่งมีบางกรณีที่มีการกำหนดค่าจ้างโดยมีอิทธิพลทางการเมืองมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีที่ให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นการจูงใจไปทำงานในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งภายใต้เหตุผลทางการเมือง หรือรับลูกจ้างในกรณีพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลยุคใดยุคหนึ่ง เป็นต้น

2.7.1 ค่าจ้างขั้นต่ำ

นายจ้างที่ทำธุรกิจโดยแสวงผลกำไรสูงสุด มักจะประหยัลดค่าใช้จ่ายให้ได้ผลมากที่สุด โดยเฉพาะในการประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่จ่ายค่าจ้างในอัตราต่ำจนแทบจะไม่พอแก่การยังชีพ ทั้งนี้เพราะมีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างเป็นประเภทไร้ฝีมือและขาดความรู้ความชำนาญ ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำและสภาพแรงงานก็อ่อนแอ และยังมีเหตุผลที่เป็นข้ออ้างของนายจ้างอีกหลายประการ รัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมมาหลายสิบปีแล้วแต่ผลของการพัฒนาได้เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่นายจ้างโดยเฉพาะ รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงปัญหานี้จึงได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นบรรทัดฐานไม่ให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบจนเกินไป

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างต่ำสุด (Minimum Wage) ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้น และประกาศใช้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ให้นายจ้างถือปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำสุดของลูกจ้างและนายจ้างจะจ่ายต่ำกว่านี้ไม่ได้ แต่จะจ่ายสูงกว่านี้ได้ ตามความหมายที่บางประเทศยอมรับนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้ลูกจ้างที่ไร้ฝีมือพอยังชีพได้ตามอัตราค่าจ้างกับภรรยาและบุตรอีก 2 คน แต่สำหรับประเทศไทย การคิดค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเฉพาะลูกจ้างคนเดียวที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัย เช่นเดียวกับบางประเทศ ประเทศฝรั่งเศสก็กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในการประกอบอาชีพ (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance = SMIC) ที่คิดเฉพาะลูกจ้างคนเดียวที่สามารถใช้ชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้นยังคงเป็นปัญหาที่ยังถกเถียงกันอยู่ ซึ่งยังคงอาศัยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง สังคมไทยถือว่าความจำเป็นในการครองชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค นอกจากนี้ในปัจจุบัน



ยังมีปัจจัยประกอบเพิ่มขึ้นมาอีก 5 ประการ คือ ค่าพาหนะ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าการศึกษา และค่าพักผ่อนหย่อนใจ

2. ความสามารถที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำได้ โดยพิจารณาจากปริมาณการขายสินค้าและบริการรวมกับกำไรที่ได้รับ

3. ผลกระทบต่อราคาสินค้า ในการดำเนินงานธุรกิจนั้นต้นทุนแรงงานประมาณร้อยละ 10-15 ของต้นทุนรวม ถือว่าเป็นต้นทุนต่ำย่อมไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อราคาสินค้า ดังนั้น หากปรับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นมาอีกโดยต้นทุนค่าจ้างแรงงานไม่สูงเกินกว่าร้อยละ 15 ของต้นทุนรวมสินค้าและก็ไม่ควรขึ้นราคาสินค้า เพราะเป็นแต่เพียงทำให้กำไรลดลงเท่านั้น

2.7.2 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

มีการประกาศครั้งแรกโดยกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ.2516 และเป็นการบังคับเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และนนทบุรี โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 12 บาท และเมื่อปี พ.ศ.2517 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 4 เป็นวันละ 18 บาท บางท้องที่มีอัตราวันละ 16 บาทและใช้บังคับทั่วประเทศ ต่อจากนั้นมาก็มีประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายครั้งและอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และแบ่งเขตที่ใช้บังคับแตกต่างกันไปตามความสำคัญของพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่

คณะกรรมการค่าจ้างจะยึดถือหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างคนเดียว
2. ค่าจ้างและรายได้โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น โดยคำนึงถึงค่าจ้างยุติธรรมและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจด้วย
3. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของฝ่ายนายจ้าง
4. การพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม โดยคำนึงถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และปัญหาการว่างงานด้วย

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทยมีข้อที่น่าสังเกตอยู่บางประการ คือ แม้ว่าจะยึดถือหลักเกณฑ์ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางแนวทางไว้ก็ตาม แต่เงื่อนไขและสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างไทยที่ไร้ฝีมืออาจไม่ช่วยให้ได้รับประโยชน์จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้นี้ ฝ่ายนายจ้างโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมักหาทางหลีกเลี่ยงการ

จ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นหรือหาทางนำเครื่องจักรหรือแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนเพราะเป็นการประหยัดมากกว่า ซึ่งเป็นการยากมากที่จะมีการควบคุมให้การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างได้ผล อีกทั้งขบวนการแรงงานไทยโดยเฉพาะสหภาพแรงงาน ในระยะหลังมานี้ก็มีสภาพอ่อนแอมากในการดูแลสภาพการจ้างงานและดูแลรักษาสวัสดิการประโยชน์ของลูกจ้าง

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงาน จะเป็นการศึกษาด้านความต้องการของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อใช้พยากรณ์ความต้องการแรงงานในพื้นที่ เช่น งานวิจัยของ นพวรรณ วิลาวรรณ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ศึกษาคุณสมบัติของแรงงานท้องถิ่น เพื่อแสวงหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและความต้องการของแรงงานท้องถิ่น มีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของแรงงาน ทั้งเพศ อายุ และระดับการศึกษา สำหรับความไม่สอดคล้องกันได้แก่ ความต้องการทำงานของแรงงาน ยังมีความต้องการทำงานนอกท้องถิ่น ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการ คือ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ในขณะที่ความต้องการของแรงงานต้องการทำงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคลมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีความไม่สอดคล้องเรื่อง อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และปัจจัยเสริมอื่นๆ เช่น สถานประกอบการเห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพ ในขณะที่แรงงานต้องการให้แนะแนวทางในการประกอบอาชีพ จากความไม่สอดคล้องดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น และชนินทร์ วะสินนท์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน คือ เพื่อศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงาน พยากรณ์ความต้องการแรงงาน และศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของตลาดแรงงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานในพื้นที่จังหวัดสกลนครมีปัญหาข้อจำกัดในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานที่ไม่ตรงตามความต้องการ ปัญหาเรื่องเงินเดือนค่าจ้างต่ำ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฤดูทำนา และปัญหาเรื่องการไม่รู้แหล่งงานของแรงงาน

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ เกษมสันต์ จินณวาโส และคณะ (2537:1-21) ที่ได้ศึกษาทิศทางและโครงสร้างตลาดแรงงานในช่วงปี 2532-2535 และ 2536-2539 (กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน) เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของประชากร เศรษฐกิจและสังคม โดยในการ

ประมาณการอุปทานแรงงานใช้ตัวแปรอิสระดังนี้ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุและเพศ ฐานข้อมูล จำนวนนักเรียนในทุกระดับการศึกษา จำนวนสัดส่วนประชากรที่ไม่ได้เรียน จำแนกตามอายุ เพศ และระดับการศึกษา และอัตราการเข้าร่วมแรงงานสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียนจำแนกตามอายุ เพศและระดับการศึกษา สำหรับในการประชุมอุปสงค์แรงงาน ใช้ลักษณะการเจริญเติบโตของผลผลิตรวมของประเทศ และลักษณะการทดแทนกันของกำลังแรงงานในอนาคตเป็นตัวแปรหลัก จากการศึกษาในส่วนของการรวมของตลาดแรงงานพบว่า เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การผลิตหันมาใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น และเผชิญกับปัญหาการแข่งขันกับนานาชาติมากยิ่งขึ้น ทำให้การกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานของประเทศเปลี่ยนแปลงไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ช่วยให้ผู้วิจัยได้ทราบและเข้าใจถึงที่มาของนโยบายส่งเสริมการลงทุน ความหมายของตลาดแรงงานและการจ้างงาน รวมถึงโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาผลของนโยบายส่งเสริมการลงทุน ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2544) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่มีต่อตลาดแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างต่อไป