

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนศึกษาถึงระดับความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแรงงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย โดยจำแนกตามขนาดของเงินลงทุน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท และ แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งประกอบไปด้วย ความถี่ และร้อยละ ส่วนระดับความพึงพอใจให้น้ำหนักความพอใจแบบลิเคิธสเกล และยังทำการทดสอบค่าสถิติ t-test สามารถสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.3 สถานะภาพโสด มีอายุเฉลี่ย 27 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ไม่มีบุตรและผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง ลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 5 ปี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงาน เฉลี่ย 2 ครั้ง โดยมีเหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานคือ ค่าจ้างต่ำ และสาเหตุในการตัดสินใจเลือกงานกับบริษัทที่ทำคือ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าบริษัทเดิม ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นประเภทการตรวจสอบ ซึ่งแรงงานมีความคิดเห็นต่อความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงค่าจ้างและรายได้อื่นๆที่ได้รับ พบว่าแรงงาน ได้รับรายได้ในด้านต่างๆ ยกเว้นค่าอายุงานที่ไม่ได้รับ โดยได้รับค่าจ้างรายวัน 175 บาทต่อวันต่อคนคน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน 4,365 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าเช่ากะ 182 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับเบี้ยขยัน 415 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าตำแหน่ง 475 บาทต่อเดือนต่อคน และได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 2,418 บาทต่อเดือนต่อคน รวมเงินเดือนเฉลี่ยที่ได้รับ 7,854 บาทต่อเดือนต่อคน

นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการในด้านการอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน โดยทุกคนจะได้รับเฉลี่ย 1 ครั้งต่อคนต่อปี การให้ชุดทำงานโดยทุกคนจะได้รับ 1 ชุดต่อปีต่อคน การมีกองทุนประกันสังคม โดยบริษัทจะสบทบให้เฉลี่ยรายละ 245 บาทต่อเดือนต่อคน และการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน 1 ครั้งต่อปีต่อคน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า แรงงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างซึ่งได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความพึงพอใจต่อค่าจ้างและรายได้อื่นๆ ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุดชดเชย ค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน และค่าตำแหน่ง สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนา ลูกจ้าง สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว ซึ่งได้แก่การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ซึ่งได้แก่ การให้เงินรางวัลทำงานนาน และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยซึ่งได้แก่ การแข่งขันกีฬาบุคลากร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และ การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ซึ่งได้แก่การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า และการจัดรถรับส่งฟรีหรือให้ค่าน้ำมัน อยู่ในระดับน้อย

ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.5 สมรสแล้ว มีอายุเฉลี่ย 29 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ไม่มีบุตรและผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง ด้านลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 9 ปี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 4 ปี มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงาน เฉลี่ย 4 ครั้งโดยมีเหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานคือ ค่าจ้างต่ำ และสาเหตุในการตัดสินใจเลือกงานกับบริษัทที่ทำคือ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าบริษัทเดิม ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นประเภทการตรวจสอบ ซึ่งแรงงานมีความคิดเห็นต่อความเสี่ยงในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงค่าจ้างและรายได้อื่นๆที่ได้รับ พบว่าแรงงานได้รับรายได้ในด้านต่างๆทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ได้รับค่าจ้างรายวัน 182 บาทต่อคน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน 4,584 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าเข้ากะ 327 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับเบี้ยขยัน 518 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าตำแหน่ง 610 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าอายุงาน 146 บาทต่อเดือนต่อคน และได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 4,113 บาทต่อเดือนต่อคน รวมเงินเดือนเฉลี่ยที่ได้รับ 10,261 บาทต่อเดือนต่อคน

นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการในด้านการอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน โดยทุกคนจะได้รับเฉลี่ย 2 ครั้งต่อคนต่อปี การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด จำนวน 1.5 ชั่วโมงต่อวันต่อคน การให้ชุดทำงานโดยทุกคนจะได้รับ 1 ชุดต่อปีต่อคน การมีกองทุนประกันสังคม โดยบริษัทจะสบทบให้เฉลี่ยรายละ 270 บาทต่อเดือนต่อคน และการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน 1 ครั้งต่อปีต่อคน ซึ่ง

ได้รับสวัสดิการที่มากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า แรงงาน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคมและการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความพึงพอใจต่อค่าจ้างและรายได้อื่นๆ ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุดชดเชย ค่าเข้ากะ ค่าเบิยขยัน และค่าตำแหน่ง สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน และการจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ซึ่งได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือ และการให้ชุดทำงาน สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว ซึ่งได้แก่ การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ซึ่งได้แก่ การให้เงินรางวัลทำงานนาน และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การแข่งขันกีฬาบุคลากร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้าง และเงินพิเศษอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุดชดเชย ค่าเข้ากะ ค่าเบิยขยัน ค่าตำแหน่ง และค่าอายุงาน เป็นต้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน มากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท จึงทำให้แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจด้านรายได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่มากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่าแรงงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออก อันดับ 1 ได้แก่ การได้รับค่าจ้างต่ำ ดังนั้นโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือรัฐบาลเกี่ยวข้อง ควรหามาตรการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม รวมถึงพิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้พนักงาน อาทิ เช่น ให้ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน เบิยขยัน ค่าที่พัก เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

2. จากการศึกษาพบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่างานที่ทำปัจจุบันมีความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือการทำงานยังมีความเสี่ยงอยู่ ดังนั้นโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการฝึกอบรมวิธีการทำงานให้ถูกต้องและปลอดภัย ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับพนักงาน และหามาตรการในการลดความเสี่ยงในการทำงาน เช่น ให้

สวัสดิการในเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) มีการเน้นย้ำและชี้ให้เห็นอันตรายของการทำงานที่ผิดวิธี เป็นต้น

3. จากการศึกษาพบว่าแรงงานไม่ทราบกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับเรื่อง ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน ดังนั้นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของกฎหมายแรงงานในข้อนี้ ให้แรงงานทราบเพื่อสิทธิและประโยชน์ของตนเอง และเพื่อเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากลูกจ้าง

4. จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้าง รายได้อื่นๆ และสวัสดิการต่างๆ น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ดังนั้นผู้บริหาร โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ควรพิจารณาปรับปรุงนโยบายในการเพิ่มสวัสดิการด้านนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่แรงงานในการอยากอยู่ทำงานกับบริษัทนานๆ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลงอีกด้วย ส่วนโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ที่มีสวัสดิการที่ดีอยู่แล้ว ก็ควรรักษาสวัสดิการที่ดีหรือปรับปรุงสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

5. แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่องหรือเพิ่มจำนวนครั้งในการฝึกอบรม เพราะจะทำให้แรงงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำมากขึ้น