

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

คนงานก่อสร้างนับได้ว่าเป็นแรงงานหลักและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนั้นประสิทธิภาพและคุณภาพของแรงงานจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของงานก่อสร้าง ซึ่งคุณภาพของงานก่อสร้างไม่อาจจะอยู่ในระดับที่ดีได้ หากคนงานก่อสร้างยังไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีพอ (จิรววัฒน์, 2547: 1) ซึ่งโดยทั่วไปดัชนีบ่งชี้ถึงระดับการครองชีพของแรงงานคืออัตราค่าจ้างที่เหมาะสม (optimal wage) ถ้าแรงงานได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูงจะทำให้มาตรฐานการครองชีพสูงตามไปด้วย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงอยู่ในระดับต่ำมาตรฐานการครองชีพของแรงงานภาคการก่อสร้างก็จะอยู่ในระดับต่ำตามไปด้วยเช่นกัน (สุมาลี, 2535)

แนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของสำนักคลาสสิก ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับอัตราค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันแนวโน้มความแตกต่างของระดับอัตราค่าจ้างให้ความสำคัญกับตัวแปรส่วนบุคคลต่าง ๆ อาทิเช่น เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความสามารถส่วนตัวของบุคคล (สุมาลี, 2535)

หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจความต้องการแรงงานภาคการก่อสร้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากภาครัฐมีมาตรการต่างๆ ในการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยแรงงานภาคการก่อสร้างตั้งแต่ปี 2544 จนถึงปี 2548 มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 4.8, 4.1, 7.9 และ 7.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) แต่แรงงานภาคการก่อสร้างยังคงประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการได้รับอัตราค่าจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากภาคเกษตรกรรมแล้วภาคการก่อสร้างถือเป็นภาคที่ได้รับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่ำที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ: 2537) โดยค่าจ้างที่ได้รับจะต่ำกว่าความเป็นจริง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่แรงงานภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ จากข้อมูลทางสถิติปี 2548 พบว่า แรงงานภาคการก่อสร้างที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมมีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.3 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 31.6 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 19.9 และอื่นๆ ร้อยละ 8.2 (ตารางที่ 2) ทำให้แรงงานภาคการก่อสร้างขาดความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 สถิติแรงงานภาคการก่อสร้างในประเทศไทย ปี 2530 – 2548

ปี พ.ศ.	แรงงานภาคก่อสร้าง (พันคน)	การเปลี่ยนแปลงร้อยละ
2530	760.9	
2531	912.7	20.0
2532	1016.3	11.4
2533	1119.9	10.2
2534	1,644.1	46.8
2535	1911.7	16.3
2536	1753.2	-8.3
2537	2293.6	30.8
2538	2647.0	15.4
2539	3123.5	18.0
2540	2981.3	-4.6
2541	2040.2	-31.6
2542	1558.3	-23.6
2543	1821.0	16.9
2544	1909.3	4.8
2545	2000.5	4.8
2546	2082.7	4.1
2547	2247.5	7.9
2548	2406.2	7.1

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2530-2548)

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานภาคการก่อสร้างในประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2548

	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ
แรงงานที่ไม่มีการศึกษา หรือแรงงานที่ไม่สำเร็จ การศึกษาระดับประถมศึกษา	970.3	40.3
แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา	760.7	31.6
แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	478.1	19.9
แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ	197.1	8.2
รวม	2406.2	100.0

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548)

แรงงานภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่มิได้ประกอบอาชีพการก่อสร้างที่แท้จริงแต่ประกอบอาชีพอื่นเป็นหลัก โดยเฉพาะอาชีพด้านการเกษตร หลังจากแรงงานเหล่านี้รอดูฤดูกาลหรือว่างเว้นจากฤดูทำนาจึงเดินทางมาประกอบอาชีพการก่อสร้างเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้นเพราะแรงงานเหล่านี้มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำจึงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นน้อย ส่งผลให้แรงงานภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม พัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะฝีมือในการทำงาน (ประเสริฐ และชนิต, 2545) โดยจากการสำรวจลักษณะการเรียนรู้และการฝึกฝีมือช่างของแรงงานภาคการก่อสร้างพบว่า ร้อยละ 46.60 เป็นแรงงานที่เรียนรู้ด้วยตัวเอง ร้อยละ 43.19 เป็นแรงงานที่คนทำงานมาก่อนสอนหรือฝึกให้ ร้อยละ 9.42 เป็นแรงงานที่ผ่านการศึกษาระดับโรงเรียนหรือสถาบันฝึกฝีมือ (ตารางที่ 3) ดังที่ วิบูลย์ (2547) อธิบายว่า

...แรงงานภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านช่างอย่างถูกต้องเป็นระบบ แต่เกิดจากการเรียนรู้กันเองลองผิดลองถูกจากการลงมือทำเองจริงๆ รวมทั้งไม่มีความรู้พื้นฐานในการอ่านแบบก่อสร้างทำให้ไม่เข้าใจแบบก่อสร้าง ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับ...

แรงงานส่วนใหญ่ มิใช่เป็นแรงงานภาคการก่อสร้างที่แท้จริง แต่ประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพหลัก โดยเฉพาะอาชีพด้านการเกษตรกรรม เป็นแรงงานที่รอดูฤดูกาลหรือว่างเว้นจากฤดูทำนา แรงงานเหล่านี้จึงยึดอาชีพการก่อสร้างเป็นเพียงอาชีพเสริมเท่านั้น เนื่องจากกลุ่มแรงงานเหล่านี้เห็นว่า อาชีพการก่อสร้างเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงเพราะงานก่อสร้างมิได้มีตลอดทั้งปี อีกทั้งเป็นอาชีพที่

ได้รับค่าแรงน้อยรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานหากจะยึดเป็นอาชีพหลัก จึงยอมรับอัตราค่าจ้างในที่ต่ำ (ประเสริฐ และชนิต, 2545)

ตารางที่ 3 ผลการสำรวจลักษณะการเรียนรู้และการฝึกฝีมือช่างของแรงงานภาคการก่อสร้าง

ลักษณะของการเรียนรู้	ร้อยละ
เรียนรู้ด้วยตนเอง	46.60
คนที่ทำงานมาก่อนสอนหรือฝึกให้	43.19
โรงเรียนหรือสถาบันฝึกฝีมือ	9.42

ที่มา: วิสวกรรมโยธาแห่งชาติครั้งที่ 8 (2545)

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งเกิดจาก สถานประกอบการจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานภาคการก่อสร้างในระดับที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คือ จ่ายค่าจ้างที่ระดับค่าจ้างซึ่งจะดึงดูดจำนวนผู้มาสมัครงานเพียงพอที่จะรักษาระดับการจ้างงานไว้สำหรับระดับการผลิตเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ระดับอัตราค่าจ้างจะสัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างงานที่จำเป็น นั่นคืออัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นถ้าระดับการจ้างงานที่ต้องการเพิ่มขึ้นระดับอัตราค่าจ้างที่ต่ำที่สุดที่จะจ่ายได้นี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ภาครัฐกำหนดเนื่องจากคนที่เข้ามาในสถานประกอบการมักมีคุณภาพต่ำ รวมทั้งมีแรงจูงใจน้อยที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุมาลี, 2535)

เหตุผลดังกล่าวทำให้แรงงานภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองและไม่มีความสนใจมากพอที่จะประกอบอาชีพทางการก่อสร้างให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งแรงงานในภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม พัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่องทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ภาครัฐขาดระบบและแบบแผนที่แน่นอนของการจัดการเรื่องแรงงานภาคการก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการควบคุม การคุ้มครอง สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งสภาพปัจจุบันรายได้หรืออัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานได้รับขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนดเท่านั้น ทำให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการพัฒนาระบบการจ้างงานของแรงงานในภาคการก่อสร้าง ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานภาคการก่อสร้างเช่น เพศ

ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จึงน่าจะเป็นแนวทางออกของการแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาทักษะฝีมือขึ้นได้ (ประเสริฐ และชนิต, 2545)

จากปัญหาของแรงงานภาคการก่อสร้างดังกล่าวข้างต้น ทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมและอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ (empirical wage) ของภาคการก่อสร้างจำแนกตามระดับการศึกษา และศึกษาปัจจัยกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ของภาคการก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจภาคการก่อสร้างและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานภาคการก่อสร้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงานภาคการก่อสร้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมและอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ของภาคการก่อสร้างจำแนกตามระดับการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ของภาคการก่อสร้าง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม จะทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ถึง 2548 ทั้งนี้เนื่องจากปี พ.ศ. 2530 เป็น ปีที่เริ่มต้นใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดให้การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายในลำดับต้น ๆ ของเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศ สำหรับการศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ จะทำการศึกษาโดยการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิในช่วงเดือน เมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2549 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็น 1 ใน 8 ของบริษัทผู้รับจ้างโครงการก่อสร้างของภาครัฐที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เหตุผลที่กำหนดคัดเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เพราะผู้ประกอบการภาคการก่อสร้างในประเทศไทยมีอยู่เป็นจำนวนมากทั้งรายเล็กและรายใหญ่ แต่มีเพียง 8 บริษัทเท่านั้นที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ตามข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 รายได้และจำนวนแรงงานของบริษัทก่อสร้างที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อบริษัท	รายได้ (ล้านบาท)	แรงงาน (คน)
บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน)	38,994.5	30,368
บริษัท ช. การช่าง จำกัด (มหาชน)	14,955.0	2,578
บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	13,209.0	755
บริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	3,833.9	9,049
บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)	3,784.1	2,479
บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น จำกัด (มหาชน)	3,693.5	4,236
บริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน)	2,074.1	864
บริษัท พีเออี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	255.0	493

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2548)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีรายได้และการจ้างงานมากที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้ให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของตลาดแรงงานแท้จริงของภาคการก่อสร้างได้ สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจภาคการก่อสร้างสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นข้อมูลการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมภายในองค์กรได้

ข้อสมมติการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อสมมติการวิจัยในการศึกษา คือ

1. กำหนดให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (perfect competition)

2. แรงงานภาคการก่อสร้างที่มีการศึกษาระดับเดียวกันมีความสามารถเหมือนกันทุกประการ (homogeneous)

3. ตลาดแรงงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสมบูรณ์ (perfect information)

4. ระดับเทคโนโลยีคงที่ (constant technology)

นิยามศัพท์

อัตราค่าจ้าง หมายถึง เงินที่แรงงานที่ได้รับจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดยอาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือตามผลงานที่ได้ โดยมองในแง่ของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม หมายถึง อัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ที่จุดดุลยภาพมูลค่าผลผลิตแรงงานหน่วยสุดท้ายมีค่าเท่ากับอัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างเชิงประจักษ์ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่เกิดจากการสังเกตหรือการเก็บข้อมูล ไม่ใช่อัตราค่าจ้างที่เกิดจากทางทฤษฎี

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้เป็นค่าทำงานในอัตราที่ประกันว่าจะได้รับอย่างแน่นอน

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบกิจการซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยบุคคลทั่วไปเพื่อแสวงหาผลกำไรทางธุรกิจ มีการบริหารงานโดยบุคคลหรือโดยนิติบุคคล และมีสถานประกอบการที่แน่นอน

นายจ้าง หมายถึง ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าแรงให้ และหมายความรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีนายจ้างเป็น นิติบุคคลหมายถึงผู้มีอำนาจกระทำ

การแทนนิตินุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิตินุคคล

แรงงาน/ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน ไม่ว่าจะ
เป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเอง หรือไม่ แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานครอบครัวตัวเองโดยไม่ได้รับค่าจ้าง