

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สืบเนื่องจากการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของสถานประกอบการในการนำมาตราฐานฝีมือแรงงานมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือ" ของกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้จัดทำขึ้นในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 โดยได้ข้อสรุปว่าประเภทอุตสาหกรรมที่จะนำมาตราฐานฝีมือแรงงานมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือที่เหมาะสมที่สุดน่าจะเริ่มต้นในเขตพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรม และทดลองใช้กับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และการขนส่งทำให้คณะผู้วิจัยได้จัดทำโครงการวิจัยต่อเนื่องขึ้นโดยทำการขยายขอบเขตการวิจัยแบบเจาะลึกไปยังอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมกลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์และเพิ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอเข้ามา เนื่องจากทั้งสามกลุ่มนี้มีสถิติการส่งออกที่สูงสุดของประเทศไทย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่น่าทำการศึกษาเป็นอันดับต้น

โครงการวิจัยเรื่องการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงาน (โครงการต่อเนื่องจากปี 2543) มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและทำการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือในแง่ความเหมาะสม ขั้นตอนการกำหนด แนวทางปฏิบัติและการบังคับใช้ และเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะแนวทางการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานมาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าจ้างแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีทั้งข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิคือสอบถามจากสถานประกอบการโดยการสัมภาษณ์ และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง ออยุธยา สมุทรสาคร สงขลา ลำพูน และฉะเชิงเทรา จากตัวแทน โดยแบ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมทั้งทำการสำรวจความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องทางไปรษณีย์คือ ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะอนุกรรมการทดสอบ และคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การศึกษาในครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้ ANOVA จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

จากการศึกษาในครั้งนี้นับว่าการนำมาตราฐานฝีมือแรงงานมาใช้กำหนดอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

1. การนำมาตราฐานฝีมือแรงงานไปกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือที่สอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1.2 เกณฑ์ที่ควรใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

- องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานฝีมือ ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุงานประสบการณ์ทำงาน และระดับทักษะฝีมือแรงงานที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานนั้นๆ

- อัตราค่าจ้างที่ควรปรับเพิ่มขึ้นสำหรับแรงงานฝีมือที่สอบผ่านมาตรฐานระดับที่ 1, 2 และ 3 ควรกำหนดดังต่อไปนี้ มาตรฐานระดับที่ 1 : ควรปรับเพิ่มในช่วง 213 - 1,467 บาทต่อเดือน(หรือปรับเพิ่มเฉลี่ยประมาณ 893 บาทต่อเดือน) มาตรฐานระดับที่ 2 : ควรปรับเพิ่มในช่วง 300 - 1,500 บาทต่อเดือน(หรือปรับเพิ่มเฉลี่ยประมาณ 645 บาทต่อเดือน) และมาตรฐานระดับที่ 3 : ควรปรับเพิ่มในช่วง 511 - 1,200 บาทต่อเดือน(หรือปรับเพิ่มเฉลี่ยประมาณ 791 บาทต่อเดือน)

1.3 เมื่อกำหนดอัตราค่าจ้างได้แล้วควรทำการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินการยอมรับนโยบายของประชาชน

1.4 ประกาศทดลองใช้ก่อนประมาณ 2 ปี โดยทดลองใช้กับสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม โดยพิจารณาเลือกจากอุตสาหกรรมต่อไปนี้ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ หลังจากนั้นให้ติดตามประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ

1.5 ออกกฎหมายบังคับใช้ และควรมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ

2. มีมาตรการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตราฐานฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

2.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรทำการประชาสัมพันธ์งานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มมากขึ้น

2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรออกใบประกาศคุณภาพให้แก่สถานประกอบการที่มีพนักงานที่สอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรทำการกระตุ้นสถานประกอบการให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรให้ความช่วยเหลือสถานประกอบการทางด้านการฝึกอบรมทักษะและทดสอบฝีมือแรงงาน

4. รัฐควรมอบหมายให้คณะกรรมการค่าจ้าง ตัวแทนลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ องค์กรของเอกชน และนายจ้างเป็นตัวแทนร่วมกันเพื่อพิจารณาโครงสร้างของค่าจ้างขึ้นมาใหม่ แยกออกจากโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำ

5. มาตรการทางกฎหมายหรือเกณฑ์บังคับสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่รัฐอนุญาตให้เข้ามาประมุลงงานจะต้องมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างน้อยร้อยละ 10 ของพนักงานที่ปฏิบัติการทั้งหมด จึงจะสามารถเข้าประมุลงงานของรัฐได้

6. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีนโยบายในการประสานความร่วมมือกับประเทศในกลุ่มเอเชียด้วยกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงาน และร่วมมือในข้อตกลงออกไปประกาศนียบัตรร่วมกันในบางกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม

7. ในการทำงานคู่ขนานกันไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องตั้งคณะทำงานพิจารณาเรื่องการออกไปประกอบอาชีพช่าง (Skill License) ในสาขาช่างที่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค

8. ศึกษาพระราชบัญญัติวิศวกรเพื่อมาร่างกฎหมายรองรับช่างฝีมือและช่างเทคนิคที่ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบ โดยการแบ่งขอบเขตการดำเนินงานกันแต่สามารถเชื่อมโยงให้ต่อเนื่องกันได้เพื่อจะได้ยกระดับฝีมือของช่างให้ขึ้นไปเทียบเท่าวิศวกรตามความสามารถของทักษะที่กำหนดมาตรฐานได้ และควรมีกฎหมายรองรับใบประกอบอาชีพ (Skill License) โดยให้สมาคมองค์กร สถาบันของวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่ควบคุมดูแลเชื่อมโยงกับหน่วยงานของรัฐ และมีอำนาจออกไปประกอบอาชีพ เพิกถอน หรือต่ออายุใบประกอบอาชีพ

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 เป้าหมาย	3
1.5 ระเบียบของการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	4
บทที่ 2 สภาพทั่วไปของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ	5
2.1 อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	7
2.2 อุตสาหกรรมยานยนต์	16
2.3 อุตสาหกรรมสิ่งทอ	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
3.1 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	61
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
3.6 การทบทวนเอกสาร	61
3.7 นิยามศัพท์ที่สำคัญ	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุดสถานประกอบการ	68
4.1 ตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลทั่วไป	68
4.2 ตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับการกำหนด โครงสร้างค่าจ้าง/เงินเดือนและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั่วไป	69
4.3 ตอนที่ 3 การสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับการกำหนด โครงสร้างค่าจ้าง/เงินเดือนและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	86
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์การสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน/ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	114
5.1 อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	114
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่ม อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	114

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.1.2 ความคิดเห็นของพนักงาน/ลูกจ้างเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	115
5.1.3 โครงสร้างค่าจ้างของพนักงาน/ลูกจ้างที่สอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	117
5.2 อุตสาหกรรมยานยนต์	130
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์	130
5.2.2 ความคิดเห็นของพนักงาน/ลูกจ้างเกี่ยวกับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์	131
5.2.3 โครงสร้างค่าจ้างของพนักงาน/ลูกจ้างที่สอบผ่านมาตรฐานฝีมือ แรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์	133
บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุดอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	147
6.1 ตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลทั่วไป	147
6.2 ตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือ แรงงานเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง/เงินเดือนและการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	148
บทที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชุดอนุกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	157
7.1 ตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลทั่วไป	157
7.2 ตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นของอนุกรรมการควบคุมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง/เงินเดือนและการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	158
บทที่ 8 สรุปและข้อเสนอแนะ	165
8.1 สรุปผลการวิเคราะห์	165
8.2 การอภิปรายผล	215
8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลไปสู่ภาคปฏิบัติ	224
เอกสารอ้างอิง	228
ภาคผนวก	232