

ผลกระทบโครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท
Impacts of the Adjustment Minimum Wage Rate Policy on Compensation
Structure of Construction Labor

ลิตธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์

Sitthiphong Promprasit

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

E-mail : promprasit@ymail.com โทร.0858005757

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานและการจ้างแรงงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง โดยมีขอบเขตการศึกษาในภาพรวมของงานก่อสร้างประเภท บ้านพักอาศัย อาคารสูง และโรงงานอุตสาหกรรม ระเบียบวิธีวิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพในหน่วยงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้างแรงทั้งก่อนและหลังประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ทั้งประเทศ ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมเล็กน้อย ค่าจ้างทุกตำแหน่งงานได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ก่อนประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ มีแรงงานได้ค่าแรงบางส่วนได้ค่าจ้างเกิน 300 บาท ต่อ วัน อยู่ก่อนหน้าแล้ว แต่หลังประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้แล้ว ยังมีแรงงานบางส่วนได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด สรุปโดยภาพรวมโครงสร้างค่าตอบแทนในงานก่อสร้างใหม่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีอัตราค่าจ้างทุกตำแหน่งงานเพิ่มสูงขึ้น

คำสำคัญ: นโยบาย 300 บาท ค่าจ้างขั้นต่ำ โครงสร้างค่าแรงและผลตอบแทน

Abstract

The objectives of this research was to study the changing of wage rate in construction affecting to the wage structure as a result from the minimum wage rate policy during 2012 – 2013, according to opinions of staff members related to the construction project. A mixed research method was applied in this research. The questionnaire, informal in-depth interview and model for the changing of wage rate were conducted as research tools. Questionnaires and interviews were mutually implemented to collect the data at the same period. Samples consisted of 3 groups of staff members related to the construction project: the contractor, the inspector and the owner. 41 staff members were questioned for the first set of questionnaire, and 8 experts were also interviewed deeply and informally. Descriptive statistics was executed with means and percent, to carry out the data analysis. The result showed as wage rate was increased according to the proper of each position respectively and there were changes in some positions

Keywords: 300 Bath compensation policy, Minimum wage, Labor compensation structure

1. บทนำ

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 นโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ ซึ่งก่อนหน้านี้นี้ มาตรการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำนี้ได้ถูกนำมาใช้ใน 6 จังหวัดนำร่องก่อนหน้านี้อแล้วตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ ส่งผลให้อุตสาหกรรมภาคการบริการและภาคการผลิต ต้องประสบปัญหาด้านต้นทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมและบริการที่มีแรงงานไร้ฝีมือทำงานเป็นหลัก ส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างค่าแรงปรับขึ้นถึง 30% (ASTV ผู้จัดการ Online, 2554) ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำย่อมทำให้โครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างมีการปรับเปลี่ยน

เมื่อพิจารณาจากนิยามและแนวคิดของโครงสร้างค่าจ้างดังต่อไปนี้ (สุมาลี, 2539) อธิบายความหมายของโครงสร้างค่าจ้างไว้ว่า โครงสร้างค่าจ้างหมายถึง "ความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างของแรงงานชนิดต่างๆ กัน ซึ่งอาจเปรียบเทียบภายในโครงสร้างเดียวกัน หรือ อาจเปรียบเทียบระหว่างโครงสร้างหลายๆ โครงสร้าง เช่น โครงสร้างค่าจ้างของข้าราชการพลเรือน ก็จะเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์และความแตกต่างของอัตราค่าจ้างของข้าราชการพลเรือนระดับต่างๆ โดยเปรียบเทียบกันหรือ อาจศึกษาโครงสร้างค่าจ้างของภาคเอกชนเปรียบเทียบกับโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น" นอกจากนี้ (รุ่งโรจน์, 2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายและประโยชน์ของโครงสร้างค่าจ้างไว้ดังนี้ โครงสร้างค่าจ้างใช้เป็นกรอบหรือแนวทางสำหรับการบริหารค่าจ้างของพนักงานแต่ละระดับการทำงาน ที่ถูกคัดแยกกลุ่มเอาไว้ภายในองค์กร ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงสร้างค่าจ้างคือ จะทำให้ทราบว่า กรอบค่าจ้างของพนักงานในแต่ละตำแหน่งควรมีค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นเท่าไร และมีค่าจ้างสูงสุดเป็นจำนวนเงินเท่าไรในตำแหน่งงานต่างๆ ประเด็นสำคัญของการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างค่าจ้างคือ ค่ากลางของค่าแรงในตลาดแรงงานหรือ เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า จุดกึ่งกลาง หรือ เปอร์เซนต์ไพล์ที่ 50 ที่ได้มาจากการสำรวจและวิเคราะห์ค่าจ้างจากผลการสำรวจการจ้างงานในตลาดแรงงาน และ (ประเวศน์, 2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาอยู่ด้วยกัน 5 ปัจจัยคือ 1) นโยบายการบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทน 2) อัตราการจ้างปัจจุบันขององค์กร 3) สภาพการจ่ายค่าจ้างในพื้นที่เดียวกันหรือใกล้เคียง 4) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง 5) ตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ประโยชน์ของการสำรวจค่าจ้าง อธิบายไว้โดย (ธงชัย, 2546) กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการสำรวจค่าจ้างสามารถนำข้อมูลจากผลสำรวจที่ได้ มาทำการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ที่องค์กรหรือบริษัท จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด อีกทั้ง ยังสามารถกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำให้กับแรงงานที่เข้าทำงานใหม่ ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในองค์กรในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม นอกจากนี้องค์กรยังสามารถใช้สารสนเทศที่ได้จากผลสำรวจนี้ ช่วยประกอบการพิจารณาให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้กับพนักงาน และยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในวิเคราะห์ปรับขึ้นค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงาน และพิจารณาความเหมาะสมกับค่าครองชีพในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ วิธีที่ใช้ในการสำรวจมีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภทคือ 1) สำรวจค่าจ้างตามพื้นที่ 2) สำรวจค่าจ้างตามอุตสาหกรรม 3) สำรวจค่าจ้างโดยสมาคมวิชาชีพ 4) สำรวจค่าจ้างโดยบริษัทที่ปรึกษา สรุปได้ว่าโครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างเป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าแรงงานในตำแหน่งงานต่างๆ ประโยชน์ของโครงสร้างค่าจ้างสามารถนำไปใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดความเหมาะสม (พัชรี, 2555)

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างของแต่ละตำแหน่งงาน และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง จากผลการเปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้างระหว่างก่อนและหลังประกาศปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศไทย

1.2 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตงานวิจัยเรื่องนี้ ทำการศึกษาเฉพาะ โครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง งานก่อสร้างประเภทอาคารในภาพรวม ช่วงเวลาในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึง กันยายน 2556

2.ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เก็บและวิเคราะห์ข้อมูลได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี ชนิดสามเส้า วิธีการวิจัยประเภทนี้เป็นระเบียบวิธีวิจัยร่วมกันระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งวิธีวิจัยที่เลือกใช้สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ ยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ (Croeswell and Clark, 2007) อ้างถึงใน (รัตนะ, 2555) รายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างค่าจ้างมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลักคือ 1 ข้อมูลด้านผลกระทบจากนโยบายปรับขึ้นอัตราค่าแรงในด้านโครงสร้างค่าจ้างและผลตอบแทนของแรงงานก่อสร้าง 2 ข้อมูลอัตราค่าจ้างแรงงานในแต่ละตำแหน่งงานมุ่งเน้นในระดับปฏิบัติการเป็นหลัก คำถามในเรื่องอัตราค่าแรงที่เก็บรวบรวมแยกออกเป็น 2 ช่วงเวลาคือ ช่วงก่อนนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขึ้นตำมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ และ หลังจากปรับขึ้นอัตราค่าแรงมาแล้วเป็นเวลา 7 เดือน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ช่องทาง คือ 1 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และ 2 แจกแบบสอบถามให้นักศึกษาภาคสมทบและนักศึกษามัธยมศึกษาที่กำลังประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลแบบมีโครงสร้างของประเด็นคำถาม ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 8 คน แยกตามแต่ละประเภทงาน เป็นผู้จัดการโครงการ 3 คน วิศวกรสนาม ผู้รับเหมาก่อสร้าง 5 คน การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 40 นาทีต่อครั้งต่อคน พร้อมจดบันทึกย่อคำให้สัมภาษณ์ลงในสมุดบันทึก ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของวิธีการสัมภาษณ์อาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก เริ่มต้นโดยการแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะประเด็นต่างๆ และพยายามเปิดประเด็นคำถามใหม่ พร้อมใช้คำถามติดตามหากประเด็นนั้นมีความน่าสนใจหรือต้องการรายละเอียดในประเด็นนั้นมากขึ้น ลักษณะการคำถามจะใช้วิธีพาดพิงเทียบเคียง (สุชาติ และกรรณิการ์, 2551) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลให้ข้อมูลที่เป็จริงมากที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่สำคัญสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย สถิติบรรยายเช่น ร้อยละ ค่าสูงสุด ต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปอร์เซ็นไทล์

วิธีวิเคราะห์เนื้อหา Content analysis ด้วยการถอดคำสัมภาษณ์ และ แปลความหมาย เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องในประเด็นที่กำลังศึกษาอยู่ในเรื่องใด หลังจากนำผลวิเคราะห์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน มาทำการแจกนับความถี่จากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเพื่อนำมาจัดกลุ่มประเด็นของคำให้สัมภาษณ์อีกครั้ง ข้อมูลที่นำมาใช้สร้างโครงสร้างค่าตอบแทนซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ จำเป็นต้องอาศัยผลการคำนวณค่าตัวแปรต่างๆหลายตัวประกอบกัน เช่นค่าสูงสุด ต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าความชัน ร้อยละ จากนั้นนำข้อมูลจากผลการคำนวณที่ได้ นำมาเขียนเส้นแผนภูมิ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ โครงสร้างค่าแรงก่อนและหลังนโยบายมีผลบังคับใช้ในแง่มุมต่างๆต่อไป ส่วนผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะถูกนำมาขยายความในรายละเอียดของโครงสร้างค่าจ้างต่อไป

3. ผลการศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

พบว่า ตำแหน่งกรรมกรได้ค่าจ้างเฉลี่ย เท่ากับ 251.25 บาท ต่อวัน อันดับถัดสูงขึ้นไปคือ ตำแหน่ง ช่างติดตั้งสุขภัณฑ์ ได้ค่าจ้างเฉลี่ย เท่ากับ 301.81 บาท ต่อ วัน อันดับถัดไป คือ ช่างทอ ช่างเหล็ก เสมียน ช่างปูน ช่างฝ้า ช่างทาสี ช่างไม้ ช่างกระจก และอูมิเนียม ช่างปูกระเบื้อง ช่างมุงหลังคาเหล็กแผ่น ช่างสำรวจ ช่างมุงกระเบื้องหลังคา ช่างเชื่อม ผู้ควบคุมปั้นจั่นตอกเสาเข็ม และหัวหน้าคนงาน ได้ค่าจ้างสูงที่สุดเท่ากับ 444.85 บาท ต่อ วัน ตำแหน่งงานที่ได้ค่าแรงต่ำที่สุดคือ กรรมกร และ เสมียน ได้ค่าแรงต่ำสุด เท่ากับ 180 บาท ต่อวัน ตำแหน่งที่ได้ค่าแรงสูงสุด คือ ผู้ควบคุมปั้นจั่นตอกเสาเข็ม และ หัวหน้าคนงาน ได้ค่าแรงเท่ากับ 1,500 บาท ต่อ วัน รายละเอียดของอัตราค่าจ้างก่อนประกาศปรับขึ้นอัตราค่าแรงขึ้นต่ำ แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตำแหน่งกรรมกร ได้ค่าแรงเฉลี่ย เท่ากับ 295.45 บาท อันดับถัดมาคือ ช่างเหล็ก ได้อัตราค่าจ้าง 355.76 บาท ต่อ วัน อันดับที 3 คือ เสมียน ได้อัตราค่าแรงเท่ากับ 366.98 บาท ส่วนถัดไปคือ ช่างปูน ช่างไม้ ช่างทอ ช่างสุขภัณฑ์ ช่างฝ้า ช่างทาสี ช่าง

มุงหลังคาเหล็กแผ่น ช่างสำรวจ ช่างกระจกอลูมิเนียม ช่างเชื่อม ผู้ควบคุมปั้นจั่นตอกเสาเข็ม และ หัวหน้าคนงาน ได้อัตรากำลังเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 507.25 บาท ที่น่าสังเกตคือ ยังมีบางตำแหน่งงาน ได้ค่าแรงต่ำสุดน้อยกว่า 300 บาท ตามที่กฎหมายกำหนด รายละเอียดของอัตรากำลังแสดงอยู่ในตารางที่ 2

ในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างก่อนและหลังปรับขึ้นอัตรากำลังขั้นต่ำ พบว่าอัตรการปรับขึ้นค่าจ้างเป็นค่าร้อยละอยู่ระหว่าง (ร้อยละ 4.99 ถึง 27.18) ตำแหน่งผู้ควบคุมปั้นจั่นได้ปรับขึ้นอัตรากำลังคิดเป็นค่าร้อยละ น้อยที่สุดเท่ากับ (ร้อยละ 4.99) ตำแหน่งช่างสุขภัณฑ์ได้ปรับขึ้นค่าจ้าง มากที่สุดคิดเป็นค่าร้อยละ เท่ากับ (ร้อยละ 27.18) รายละเอียดตำแหน่งงานอื่นๆ ดูได้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 อัตรากำลังแรงงานก่อสร้างก่อนประกาศปรับขึ้นอัตรากำลังขั้นต่ำ

ก่อนปรับขึ้นค่าแรง (บาท ต่อ วัน)									
ตำแหน่ง	Mean	95% Confidence Interval for Mean		Me.	Var.	SD	Min.	Max.	Range
		Low. Bound	Up. Bound						
กรรมกร	251.25	243.25	259.25	250.00	1808.182	42.523	180	360	180
ช่างสุขภัณฑ์	301.81	293.53	310.08	301.81	1937.342	44.015	220	500	280
ช่างท่อ	304.61	295.49	313.72	304.61	2347.656	48.453	190	500	310
ช่างเหล็ก	307.37	297.60	317.14	307.37	2698.511	51.947	195	500	305
เสมียน	311.19	301.95	320.43	311.19	2414.913	49.142	180	500	320
ช่างปูน	317.80	304.57	331.03	317.80	4948.796	70.348	200	800	600
ช่างฝ้า	321.90	311.50	332.29	321.90	3053.558	55.259	200	500	300
ช่างทาสี	323.77	309.89	337.66	323.77	5448.309	73.813	220	700	480
ช่างไม้	328.62	313.98	343.26	328.62	6054.859	77.813	200	500	300
ช่างกระจกอลูมิเนียม	341.39	332.27	350.51	341.39	2349.369	48.470	240	500	260
ปุกระเบื้อง	352.62	336.80	368.45	352.62	7076.639	84.123	220	800	580
ช่างมุงหลังคาเหล็กแผ่น	354.17	349.07	359.27	354.17	735.379	27.118	250	500	250
ช่างสำรวจ	355.10	344.20	366.01	355.10	3358.859	57.956	220	500	280
ช่างมุงกระเบื้อง	358.93	349.07	368.79	358.93	2747.971	52.421	200	600	400
ช่างเชื่อม	385.13	374.10	396.15	385.13	3434.312	58.603	230	600	370
ผู้บังคับปั้นจั่นตอกเสาเข็ม	444.58	420.28	468.88	444.58	16689.053	129.186	240	1500	1260
หัวหน้าคนงาน	444.85	415.16	474.54	444.85	24918.623	157.856	240	1500	1260

ตารางที่ 2 อัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างหลังประกาศปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลังปรับขึ้นค่าแรง (บาท ต่อ วัน)									
ตำแหน่ง	Mean	95% Confidence Interval for Mean		Me.	Var.	SD	Min.	Max.	Range
		Low. Bound	Up. Bound						
กรรมกร	295.45	289.84	301.06	300.00	889.134	29.818	200	420	220
ช่างสุขภัณฑ์	383.85	371.44	396.25	383.85	4348.392	65.942	300	800	500
ช่างท่อ	377.69	365.45	389.92	377.69	4233.051	65.062	300	800	500
ช่างเหล็ก	355.76	346.58	364.95	350.00	2385.230	48.839	250	500	250
เสมียน	358.30	349.64	366.95	358.30	2116.338	46.004	300	550	250
ช่างปูน	366.98	353.87	380.09	360.00	4858.127	69.700	250	800	550
ช่างฝ้า	389.08	377.28	400.87	389.08	3932.224	62.707	300	600	300
ช่างทาสี	397.30	381.68	412.92	397.30	6893.102	83.025	300	800	500
ช่างไม้	372.55	358.92	386.19	350.00	5253.066	72.478	250	600	350
ช่างกระจกอลูมิเนียม	416.31	404.06	428.56	416.31	4239.573	65.112	300	800	500
ปูกระเบื้อง	401.10	384.40	417.81	401.10	7888.566	88.818	300	800	500
ช่างมุงหลังคาเหล็ก แผ่น	411.67	408.08	415.25	411.67	363.333	19.061	320	500	180
ช่างสำรวจ	413.43	399.03	427.82	413.43	5857.193	76.532	300	800	500
ช่างมุงกระเบื้อง	431.33	414.37	448.29	431.33	8130.182	90.168	300	800	500
ช่างเชื่อม	420.22	405.28	435.16	420.22	6309.980	79.435	220	800	580
ผู้บังคับปั้นจั่นตอก เสาเข็ม	466.77	450.14	483.41	466.77	7824.340	88.455	300	1000	700
หัวหน้าคนงาน	507.25	472.73	541.76	507.25	33663.426	183.476	300	1800	1500

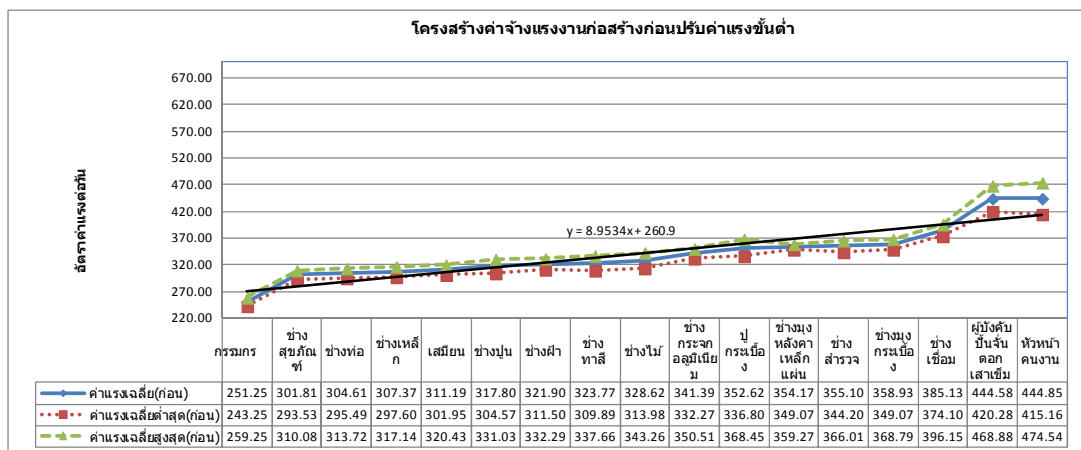
ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างระหว่างก่อนและหลังประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ก่อน		หลัง		ผลต่าง	
ตำแหน่ง	Mean (บาท ต่อ วัน)	ตำแหน่ง	Mean (บาท ต่อ วัน)	อัตราค่าจ้าง (บาท ต่อ วัน)	ร้อยละ
กรรมกร	251.25	กรรมกร	295.45	44.20	17.59
ช่างสุขภัณฑ์	301.81	ช่างสุขภัณฑ์	383.85	82.04	<u>27.18</u>
ช่างท่อ	304.61	ช่างท่อ	377.69	73.08	23.99
ช่างเหล็ก	307.37	ช่างเหล็ก	355.76	48.39	15.74

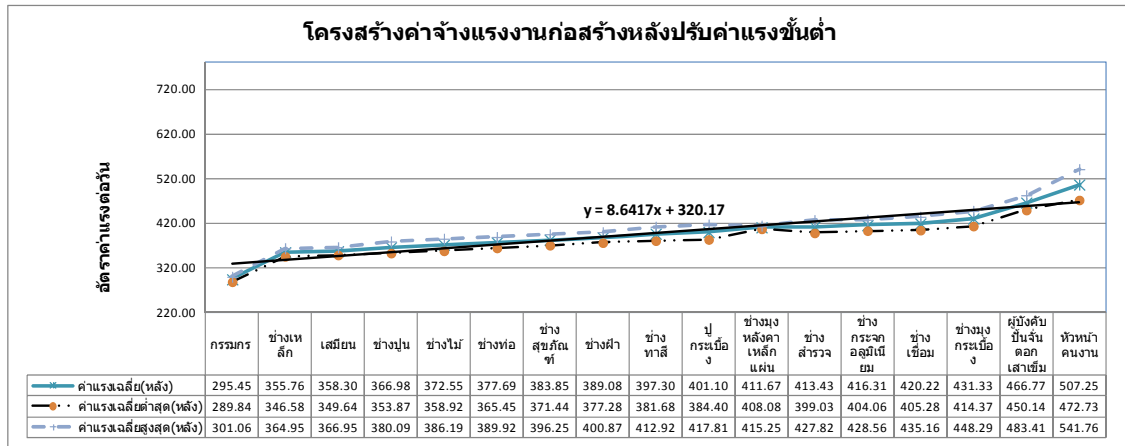
ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างระหว่างก่อนและหลังประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ (ต่อ)

ก่อน		หลัง		ผลต่าง	
ตำแหน่ง	Mean (บาท ต่อ วัน)	ตำแหน่ง	Mean (บาท ต่อ วัน)	อัตราค่าจ้าง (บาท ต่อ วัน)	ร้อยละ
เสมียน	311.19	เสมียน	358.30	47.10	15.14
ช่างปูน	317.80	ช่างปูน	366.98	49.18	15.48
ช่างฝ้า	321.90	ช่างฝ้า	389.08	67.18	20.87
ช่างทาสี	323.77	ช่างทาสี	397.30	73.53	22.71
ช่างไม้	328.62	ช่างไม้	372.55	43.93	13.37
ช่างกระจกอลูมิเนียม	341.39	ช่างกระจกอลูมิเนียม	416.31	74.92	21.95
ปุกระเบื้อง	352.62	ปุกระเบื้อง	401.10	48.48	13.75
ช่างมุงหลังคาเหล็กแผ่น	354.17	ช่างมุงหลังคาเหล็กแผ่น	411.67	57.50	16.24
ช่างสำรวจ	355.10	ช่างสำรวจ	413.43	58.32	16.42
ช่างมุงกระเบื้อง	358.93	ช่างมุงกระเบื้อง	431.33	72.40	20.17
ช่างเชื่อม	385.13	ช่างเชื่อม	420.22	35.09	9.11
ผู้บังคับปั้นจั่นดอกเสาเข็ม	444.58	ผู้บังคับปั้นจั่นดอกเสาเข็ม	466.77	22.19	4.99
หัวหน้าคนงาน	444.85	หัวหน้าคนงาน	507.25	62.40	14.03

จากภาพที่ 1 และ ภาพที่ 2 เป็นภาพแสดงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้าง เรียงตามลำดับอัตราค่าจ้างเฉลี่ย เมื่อทำการเปรียบเทียบกันระหว่างโครงสร้างค่าจ้างก่อนและหลังปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงอันดับของค่าแรงเฉลี่ยบางตำแหน่งงาน อีกทั้งเส้นแนวโน้มของโครงสร้างค่าจ้างมีอัตราความชันที่ลดลงเล็กน้อย จากค่าความชัน 8.9534 เปลี่ยนมาเป็น 8.6417 แสดงให้เห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างในลักษณะที่ว่า โครงสร้างค่าแรงมีอัตราความก้าวหน้าของค่าตอบแทนที่ลดต่ำลงเล็กน้อยตามความชันของเส้นแนวโน้ม



ภาพที่ 1 โครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างก่อนประกาศปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ภาพที่ 2 โครงสร้างค่าจ้างแรงงานก่อสร้างหลังประกาศปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผลวิเคราะห์เนื้อหาด้านผลกระทบโครงสร้างค่าตอบแทน

3.2.1.1 อัตราค่าจ้างแรงงาน

ยังมีแรงงานบางส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด แรงงานฝีมือทุกตำแหน่งได้ค่าแรงเฉลี่ยสูงกว่า 300 บาทก่อนปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว ผู้รับเหมาจ่ายค่าจ้างให้แรงงานชาวไทยสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งการทำงานที่เหมือนกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท เพราะนายจ้างต้องหักเงินค่าจ้างบางส่วนไว้เพื่อเป็นค่าดำเนินการในการนำแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศ แรงงานที่ทำงานในรูปแบบบริษัทจะได้รับค่าแรงในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานก่อสร้างอิสระ เหตุผลเพราะผู้รับเหมาต้องมีภาระในค่าใช้จ่ายค่าที่พัก และค่าน้ำค่าไฟให้กับแรงงานในบริษัท ส่วนการจ่ายค่าแรงทั้งก่อนและหลังประกาศนโยบายปรับขึ้นค่าแรงยังไม่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ รูปแบบการจ่ายค่าจ้างคนงานก่อสร้างจ่ายทุก 15 วัน หรือ 2 ครั้งใน 1 เดือน

3.2.1.2 ทิศนคติของแรงงานหลังปรับอัตราค่าแรง

แรงงานไร้ฝีมือพอใจที่ได้ปรับขึ้นค่าแรงที่สูงขึ้น ในขณะที่แรงงานฝีมือในตำแหน่งช่างฝีมือบางส่วน ไม่พอใจที่แรงงานไร้ฝีมือได้รับค่าแรงมีส่วนต่างน้อยลง แรงงานที่ได้รับค่าแรงต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง 300 บาท บางส่วนพอใจกับค่าแรงที่ได้รับ ถึงแม้จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่กฎหมายกำหนด เหตุผลที่แรงงานบางส่วนยังพอใจเพราะถูกจ้างและนายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.2.1.3 ประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผู้รับเหมาหลายรายใช้วิธีการจูงใจให้แรงงานมาทำงานในบริษัทของตนเองด้วยวิธีให้ค่าแรงที่สูงกว่าบริษัทเดิม มีแรงงานก่อสร้างบางส่วน ลาออกไปทำงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานก่อสร้างจำนวนหนึ่ง แรงงานไร้ฝีมือลาออกไปสมัครงานในตำแหน่งช่างต่างๆกับนายจ้างใหม่เพื่อหวังค่าจ้างที่สูงกว่าตำแหน่งกรรมกร

3.2.1.4 ประเด็นรูปแบบการจ้างงาน

สำหรับผู้รับเหมาในรูปแบบบริษัท ตำแหน่งกรรมกร ช่างไม้ ช่างเหล็กก่อสร้าง ช่างปูน ช่างปูกระเบื้อง ช่างสำรวจ แรงงาน หัวหน้าคนงาน เสมียน ตำแหน่งเหล่านี้ที่กล่าวมาส่วนใหญ่เป็นแรงงานประจำ ส่วนแรงงานตำแหน่ง ช่างฝ้า ช่างกระจกช่างทาสี ส่วนใหญ่เป็นได้เป็นแรงงานที่ทำประจำกับบริษัท ลักษณะการทำงานงานเป็นแรงงานเหมาช่วง ที่ทำงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ ส่วนผู้รับเหมาขนาดเล็ก มักใช้แรงงานเหมาช่วงจึงทำให้ค่าแรงงานมีอัตราที่สูงกว่าแรงงานประจำ

3.2.1.5 ทิศนคติของผู้รับเหมา

มีผู้รับเหมาที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับนโยบายปรับขึ้นค่าแรง ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายค่าแรงสูงขึ้น อีกทั้งแรงงานไร้ฝีมือทำงานได้ไม่คุ้มค่ากับค่าแรงที่จ่ายให้ มากกว่านั้นยังต้องปรับเพิ่มอัตราค่าแรงให้แรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นตาม เพื่อที่จะให้มีช่วงระยะห่างของค่าแรงไม่ให้มีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกันจนเกินไป ส่วนฝ่ายที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า ได้ปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำไปก่อนหน้าที่ยานโยบายนี้ประกาศใช้แล้ว อีกทั้งในสภาวะขาดแคลนแรงงานทำให้ต้องจูงใจแรงงานให้มาทำงานด้วยอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าเดิม แต่ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่า ยินดีที่จะจ่ายค่าแรงในอัตราที่สูงเท่ากับระดับฝีมือและผลงานที่แรงงานสามารถทำได้ตามที่ผู้รับเหมาต้องการ

3.3 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เมื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาทำการเปรียบเทียบสังเคราะห์เพื่อตีความผลการวิจัยพบว่า (สิทธิพงษ์, 2556) แรงงานบางตำแหน่งยังได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด อัตราการเพิ่มของค่าจ้างมีลักษณะที่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน กล่าวคือ ตำแหน่งงานที่ได้อัตราค่าจ้างที่ต่ำอยู่ก่อนหน้า จะได้รับการปรับขึ้นในอัตราที่สูงกว่าตำแหน่งงานที่ได้ค่าจ้างสูงกว่าตำแหน่งอื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกันทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ บางตำแหน่งเช่น ช่างกระจก มีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบรับเหมาช่วงจะมีอัตราค่าจ้างที่สูง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่กล่าวถึงสภาวะขาดแคลนแรงงานฝีมือเฉพาะทาง

4. สรุปผล

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ดังนี้ 1) ผลกระทบด้านโครงสร้างค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดความจูงใจด้านผลตอบแทนลดลงเล็กน้อยพิจารณาได้จากค่าความชันของเส้นแนวโน้ม 2) ลำดับตำแหน่งค่าจ้างมีการเปลี่ยนแปลงลำดับ คนงานพอใจไม่พอใจคนงานที่ได้ค่าแรงมากใกล้เคียงตนเอง 3) อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นทุกตำแหน่งงาน 4) หลังจากประกาศปรับขึ้นค่าแรงงาน อัตราค่าแรงไม่สามารถดึงดูดให้แรงงานเข้ามาทำงานในงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่เป็นคนไทย ในทางกลับกันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานก่อสร้างจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เหตุผลเพราะ ปัจจุบันผู้รับเหมากำลังประสบภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกระดับฝีมือแรงงาน

5. เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารค่าตอบแทน Compensation management. พิมพ์ครั้งที่ 6. บริษัท ประชุมช่าง จำกัด. กรุงเทพฯ. ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2555. การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. สำนักพิมพ์ปัญญาชน. กรุงเทพฯ.
- พัชรี มินระวงศ์. 2555. ผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจต่อภาคเศรษฐกิจจริงของประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. 1(1) : 46-53.
- รัตนะ บัวสนธ์. 2555. วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. 2553. การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์กรยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สิทธิพงษ์ พรหมประสิทธิ์. 2556. การศึกษาผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่องานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ วรรณิการ์ สุขเกษม. 2551. วิถีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา. กรุงเทพฯ.
- สุมาลี ปิตยานนท์. 2539. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ASTV ผู้จัดการ Online. 2556. โวยขึ้นค่าแรง 300 บาททำต้นทุนก่อสร้างพุ่ง6% ผู้ประกอบการผวาแจ้ง. [online]. เข้าถึงจาก. <http://www.manager.co.th/iBizChannal/ViewNews.aspx?NewsID=9540000085889> : 2554. (สืบค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2556).
- Croeswell, J.W. and Clark, V.L Plano. 2007. Designing and Conducting Mixed Methods Research. Cohen Research on Social Work .Thousand Oaks. CA: Sage Publication.