

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.1 บทสรุป

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน โดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่มีการศึกษามากได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาหรือมีการศึกษาน้อยกว่า กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ มีทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษา และค่าจ้างที่สำคัญอยู่ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีทุนมนุษย์ และ ทฤษฎีสัญญาณ หรือ ทฤษฎีการคัดสรรกลั่นกรอง หรือ ทฤษฎีวุฒิบัตร

ทฤษฎีทุนมนุษย์อธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานที่มีการศึกษา ต่างกันว่า มีสาเหตุมาจากประสิทธิภาพในการผลิตที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงจะมี ประสิทธิภาพในการผลิตสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า จึงทำให้แรงงานที่มีการศึกษาสูงได้รับค่าจ้าง มากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า กล่าวคือ การศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน เพิ่มขึ้น ค่าจ้างส่วนเพิ่มที่เกิดจากการได้รับการศึกษาสูงขึ้นจึงเท่ากับประสิทธิภาพการผลิตส่วนเพิ่ม จากการได้รับการศึกษานั้น ในขณะที่ทฤษฎีสัญญาณโต้แย้งว่า การศึกษาอาจไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน โดยแรงงานใช้ระดับการศึกษาเป็นสัญญาณแสดงถึงระดับ ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างความแตกต่าง (Discriminate) ให้ตนเองจากแรงงานอื่นๆ ด้าน นายจ้างนั้นก็ใช้ข้อมูลระดับการศึกษาในการคาดประมาณประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเช่นกัน เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถทราบถึงประสิทธิภาพในการผลิตที่แท้จริงของแรงงาน อีกทั้ง การแสวงหาข้อมูลดังกล่าวมีต้นทุนสูง ทฤษฎีสัญญาณเน้นให้เห็นถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ข่าวสารในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะข้อมูลประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ซึ่งเป็นข้อมูลเฉพาะ บุคคล ดังนั้น ค่าจ้างส่วนเพิ่มของการศึกษาจึงอาจไม่เท่ากับประสิทธิภาพการผลิตส่วนเพิ่มของ แรงงานได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ โดย กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะในกรณีอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการสร้างรายได้จากการส่งออกให้แก่ประเทศ และ

รองรับการจ้างงานจำนวนมาก อีกทั้ง ผู้ประกอบการกำลังปรับตัวโดยนำเข้าเทคโนโลยีและเครื่องจักรจากต่างประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งจะส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาให้ปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้น อุตสาหกรรมนี้จึงมีความเหมาะสมในการเป็นกรณีศึกษาที่จะนำมาใช้ในการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิต และค่าจ้างที่แรงงานได้รับ ข้อมูลที่นำมาใช้ในวิทยานิพนธ์นี้เป็นข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Data) ที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทยและแรงงานในกิจการดังกล่าว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ทำการสำรวจในช่วงเดือนสิงหาคม – เดือนธันวาคมในปี 2546

การทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิตส่วนเพิ่ม กับค่าจ้างส่วนเพิ่มที่เกิดจากการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยแบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ ประกอบด้วย แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิต และแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง ซึ่งปรับมาจากสมการการผลิต Cobb-Douglas และสมการค่าจ้าง Mincer ตามลำดับ

ผลการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิต พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สัดส่วนทุนต่อแรงงาน ขนาดการจ้างงาน การศึกษาของแรงงาน และสัดส่วนการส่งออก ในขณะที่การจัดฝึกอบรมแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งมีเครื่องหมายไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยตัวแปรที่ใช้วัดการฝึกอบรมเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ การมีหรือไม่มีการจัดฝึกอบรมแรงงาน สาเหตุที่ไม่ใช้จำนวนครั้งในการฝึกอบรม เพราะจำนวนครั้งของการฝึกอบรมอาจจะไม่สะท้อนถึงคุณภาพของการฝึกอบรมที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตที่ต่างกัน ซึ่งคุณภาพของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับลักษณะของการฝึกอบรมของแต่ละกิจการ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม แม้ได้ลองประมาณการประสิทธิภาพในการผลิตที่เกิดจากการฝึกอบรม โดยใช้จำนวนครั้งในการฝึกอบรมแล้วก็ตาม ได้ผลปรากฏว่า ทิศทางความสัมพันธ์ยังมีเครื่องหมายเป็นลบ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมมา ซึ่งไม่สะท้อนให้เห็นถึงประเภทของการฝึกอบรม รวมทั้ง คุณภาพ และระยะเวลาของการฝึกอบรม จึงทำให้ผลการประมาณการที่ได้ อาจมีความไม่ถูกต้องเกิดขึ้นได้

ส่วนประสิทธิภาพในการผลิตส่วนเพิ่มของการศึกษาระดับต่างๆ พบว่า เมื่อแรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับการศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีประสิทธิภาพการผลิต

เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.862 เมื่อได้รับการศึกษาจากระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.907 และหากแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่านี้ได้รับการศึกษาต่อไปจนถึงระดับอนุปริญญาขึ้นไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.956

ผลการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง พบว่า การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และการได้รับการฝึกอบรมของแรงงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ประสบการณ์กำลังสองมีเครื่องหมายเป็นลบ ซึ่งแสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและประสบการณ์ที่ไม่เป็นเชิงเส้น กล่าวคือ ค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นเมื่อประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยจะเพิ่มขึ้นถึงจุดหนึ่งแล้วจะค่อยๆ ลดลง

ส่วนอิทธิพลของการศึกษาที่มีต่อค่าจ้าง พบว่า เมื่อแรงงานได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.233 เมื่อได้รับการศึกษาจากระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าเพิ่มขึ้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.346 และหากได้รับการศึกษาต่อไปจนถึงระดับอนุปริญญาขึ้นไปแล้วจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 0.642

ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ในการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ พบว่า แรงงานที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ที่อธิบายว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาค่ากว่า เนื่องจากแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการผลิตมากกว่า อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิตส่วนเพิ่มและค่าจ้างส่วนเพิ่ม พบว่า การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง โดยประสิทธิภาพส่วนเพิ่มมากกว่าค่าจ้างส่วนเพิ่ม ผลการศึกษาเชิงประจักษ์นี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะตลาดแรงงานที่น่าจะมีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ กลไกตลาดไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ค่าจ้างไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายหรือประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานได้ ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจาก อุปทานแรงงานไม่สามารถเคลื่อนย้ายเพื่อปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพได้เมื่อมีความแตกต่างของค่าจ้างเกิดขึ้นในตลาดแรงงาน อันอาจมีสาเหตุมาจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลในตลาดแรงงาน หรืออาจจะเกิดจากการที่ผู้ผลิตมีอิทธิพลในการกำหนดค่าจ้างเหนือกว่าแรงงานหรือสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ กิจกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ ซึ่งมีการใช้ทุนสูง ทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่การจ่ายค่าจ้างมักอิงอยู่กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เหตุ

นี่จึงอาจมีส่วนทำให้ค่าจ้างไม่สอดคล้องกับประสิทธิภาพการผลิต อย่างไรก็ตาม วิทยานิพนธ์ฉบับนี้พิจารณาเฉพาะผลตอบแทนที่แรงงานได้รับในรูปตัวเงินเท่านั้น ซึ่งจริงๆ แล้วลูกจ้างอาจจะได้รับผลตอบแทนในลักษณะอื่นที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน (Non-Wage Benefit) ด้วย ดังนั้น หากมีการประเมินผลตอบแทนที่แรงงานได้รับทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและมีใช้ตัวเงินแล้ว ผลประมาณการค่าจ้างส่วนเพิ่มอาจสูงขึ้นได้

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ในการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ แสดงให้เห็นว่า ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีลักษณะการแข่งขันไม่สมบูรณ์ อันอาจเกิดจากข้อมูลข่าวสารในตลาดแรงงานที่มีจำกัด หรือ อาจเกิดจากการที่ผู้ผลิตมีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างเหนือกว่าแรงงานหรือสภาพแรงงานอยู่บ้าง ดังนั้น หากรัฐต้องการให้ค่าจ้างเท่ากับประสิทธิภาพการผลิตแล้ว รัฐควรเข้ามามีบทบาทส่งเสริมให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันเข้าใกล้การแข่งขันสมบูรณ์ ช่วยให้อุปสงค์และอุปทานสามารถปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพได้ โดยการพยายามลดข้อกีดกันในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน การลดข้อจำกัดของข้อมูลข่าวสารในตลาดแรงงานจะทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายจากตลาดหนึ่งไปอีกตลาดหนึ่งได้ เช่น การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานและนายจ้างในลักษณะการจัดหางานให้แรงงาน และการจัดหาแรงงานให้นายจ้าง จัดทำการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของนายจ้าง และข้อมูลความต้องการมีงานทำของลูกจ้าง เพื่อนำมาประมวลผลให้สามารถปรับเข้าหากันได้นอกจากนี้ รัฐอาจต้องเข้ามาส่งเสริมบทบาทของสภาพแรงงาน โดยการให้ความรู้แก่แรงงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพ เพื่อเพิ่มหรือรักษาอำนาจการต่อรองในการกำหนดค่าจ้าง

5.3 ข้อจำกัดของงานศึกษา

การทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้ทั้งข้อมูลitudinal และข้อมูลปฐมภูมิในการวิเคราะห์ โดยข้อมูลitudinal นำมาจากงบการเงินที่กิจการต้องนำเสนอพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ส่วนข้อมูลปฐมภูมิมาจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ซึ่งการสำรวจด้วยวิธีนี้ต้องอาศัยความอนุเคราะห์ของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ พบว่า กิจการที่อนุเคราะห์ข้อมูลมีจำนวนค่อนข้างจำกัด อีกทั้ง ข้อมูลที่ตอบ

กลับมานั้นมีหลายส่วนที่ขาดความสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลปฐมภูมิที่นำไปใช้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับ การติดตามข้อมูลที่ขาดหาย (Missing Data) และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับนั้นกระทำได้ยาก จึงอาจมีผลต่อการประมาณการแบบจำลองที่ใช้ข้อมูลดังกล่าว

ข้อมูลด้านการฝึกอบรมของกิจการที่นำมาใช้ในแบบจำลองประสิทธิภาพการผลิต เป็นข้อมูลหนึ่งที่มีข้อจำกัดในประเด็นคุณภาพของการฝึกอบรม โดยข้อมูลจำนวนครั้งของการฝึกอบรมอาจจะไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพของการฝึกอบรมแรงงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตได้อย่างชัดเจน อาจจะเป็นเนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลที่เก็บได้ ซึ่งไม่สะท้อนให้เห็นถึงประเภทของการฝึกอบรม รวมทั้ง คุณภาพ และระยะเวลาของการฝึกอบรม จึงทำให้ผลการประมาณการที่ได้ อาจมีความไม่ถูกต้องเกิดขึ้นได้

การรวบรวมข้อมูลแรงงานในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาของแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นข้อมูลที่นำมาใช้ในการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่มีอยู่ได้มีการจำแนกแรงงานออกเป็นกลุ่มตามระดับขั้นของตำแหน่งงาน แต่ไม่สามารถจำแนกแรงงานออกเป็นฝ่ายผลิตและนอกฝ่ายผลิตได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ข้อมูลแรงงานที่นำไปใช้ในสมการค่าจ้างมีข้อจำกัดอยู่บ้าง

นอกจากนี้ ข้อมูลด้านค่าจ้างที่นำมาใช้ในแบบจำลองค่าจ้างเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินเท่านั้น โดยที่ในความเป็นจริงแล้ว แรงงานอาจได้รับค่าจ้างที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินด้วย เช่น เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก และอื่นๆ ได้ ซึ่งหากมีการนำผลตอบแทนที่มีใช้ตัวเงินมาพิจารณาประกอบด้วยแล้ว ผลการประมาณค่าจ้างส่วนเพิ่มที่แรงงานได้รับในแต่ละระดับการศึกษา เมื่อเทียบกับกลุ่มอ้างอิงอาจเพิ่มสูงขึ้นได้