

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือศึกษาระดับอัตราค่าจ้างแรงงานรายวันโดยทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง ด้วยวิธีการคำนวณหาอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในแต่ละระดับฝีมือและประเภท รวมถึงการพิจารณาปัจจัยที่เห็นว่ามีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละระดับฝีมือ นอกจากนี้ยังศึกษาสภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจและสถานภาพของลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นายจ้าง ของธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งจดทะเบียนเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล และบริษัทจำกัดในระหว่างปี 2520 ถึง 2527 จำนวน 53 ราย วิศวกร หรือหัวหน้า 62 ราย และลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในธุรกิจก่อสร้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 502 ราย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บข้อมูลจากนายจ้างเพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของการดำเนินธุรกิจก่อสร้าง และสภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจ การศึกษาข้อมูลจากวิศวกร หรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างเพื่อศึกษาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง การศึกษาข้อมูลจากลูกจ้างเพื่อศึกษาถึงสถานภาพแรงงาน ระดับค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานโดยจะนำผลมาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบหรือยืนยันกับข้อมูลที่ได้รับจากนายจ้างในเรื่องของสวัสดิการแรงงานและวิศวกรในเรื่องอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยและพนักงานเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2527 ถึง 30 มิถุนายน 2528 ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ข้อมูลที่ได้รับจากนายจ้าง

ธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นกิจการก่อสร้างขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 58.5 เป็นกิจการก่อสร้างขนาดกลางร้อยละ 32.1 และมีกิจการก่อสร้างขนาด

ใหญ่ส่วนน้อยคิดเป็นร้อยละ 5.7 การดำเนินงานก่อสร้างจะมีการรับเหมาก่อสร้างงานประเภทโครงสร้างอาคาร ซึ่งได้แก่ อาคาร โรงงานอุตสาหกรรม และที่พักอาศัย เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่งานก่อสร้างประปา งานก่อสร้างสะพาน งานก่อสร้างถนน ตามลำดับ และมีการก่อสร้างด้านชลประทานน้อยที่สุดในกิจการก่อสร้างขนาดใหญ่ทั้งหมด มีการแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงไปดำเนินการและจะไม่เป็นผู้รับเหมาช่วง และในกิจการก่อสร้างขนาดกลาง และกิจการก่อสร้างขนาดเล็กมีการแบ่งงานให้แก่ผู้รับเหมาช่วงไปดำเนินการและจะเป็นผู้รับเหมาช่วงเองด้วย ในกิจการก่อสร้างขนาดกลางนั้นแนวโน้มที่ธุรกิจแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำจะมีมากกว่าการเป็นผู้รับเหมาช่วงเอง (ร้อยละ 58.8 > ร้อยละ 41.2) ส่วนในกิจการขนาดเล็กแนวโน้มที่ธุรกิจจะเป็นผู้รับเหมาช่วงมีมากกว่าแบ่งงานให้ผู้รับเหมาช่วงทำ (ร้อยละ 51.6 > ร้อยละ 42.6)

เมื่อศึกษาถึงสภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจพบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างแต่ไม่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีเพียงส่วนน้อยที่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่มีได้ระยะระยะเวลาของข้อตกลงไว้เป็นการแน่นอน นอกเหนือจากการจ้างทำงานตามปกติแล้ว ธุรกิจก่อสร้างเกินกว่าครึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.5 มีการจ้างทำงานล่วงเวลา โดยจะจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานปกติและค่าจ้างล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากับอัตราค่าจ้างปกติ ในการจ่ายค่าแรงจูงใจพบว่าธุรกิจก่อสร้างร้อยละ 50.9 มีแผนการจ่ายค่าแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างโดยจ่ายให้เป็นรายบุคคล มากกว่าเป็นกลุ่มงาน (ร้อยละ 59.37 > ร้อยละ 40.7) ค่าแรงที่จ่ายให้ส่วนใหญ่คิดตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ลูกจ้างทำได้ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ธุรกิจนิยมกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างไว้ 2 อย่างตามลำดับคือ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุก 15 วัน และทุก 7 วัน

ด้านสวัสดิการแรงงานซึ่งข้อมูลได้จากทั้งนายจ้างและลูกจ้างพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ จัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน และไม่มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน การจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนของกรมแรงงาน ส่วนสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดรถรับส่งลูกจ้างนั้นพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 58.5 ตอบว่ามีการจัดสวัสดิการด้านรถรับส่งแต่ฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 94.8 ตอบว่า นายจ้างไม่ได้จัดสวัสดิการด้านรถรับส่งให้ สำหรับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยนั้นพบว่า นายจ้างร้อยละ 69.8 ตอบว่าได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างร้อยละ

67.7 ทอพบว่า นายจ้างไม่ได้จัดสวัสดิการด้านนี้ให้ ดังนั้นการสรุปจะเชื่อถือข้อมูลจากผู้ได้รับประโยชน์คือลูกจ้าง นั่นคือ นายจ้างไม่ได้จัดสวัสดิการด้านการจัดรถรับส่งและที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง

**ข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้าง**

ลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้างเป็นชายร้อยละ 81.5 เป็นหญิงร้อยละ 18.5 ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นประชากรซึ่งอยู่ในวัยทำงานอายุระหว่าง 15-30 ปี มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และร้อยละ 81 ของลูกจ้างจำนวนนี้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอ อัตราส่วนของลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีมากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด (ร้อยละ 54.4 > ร้อยละ 45) และร้อยละ 73.5 ของลูกจ้างทั้งหมดมีภาระต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัว

นอกเหนือจากการประกอบอาชีพงานก่อสร้างแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.5 จะประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปด้วย โดยจะประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการทำนา ทำสวน และค้าขาย ร้อยละ 72.5, 24.4, 3.1 ดังตารางที่ 54.1 และจากตารางที่ 56 จะเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 47.8 ทำงานกับนายจ้างไม่เกิน 1 ปี ซึ่งในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างระดับไร้ฝีมือ หรือกรรมกร ส่วนลูกจ้างฝีมือนั้นมีแนวโน้มที่จะทำงานกับนายจ้างได้มากกว่า 1 ปี

ในเรื่องค่าจ้างและความเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างนั้นจะเห็นว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานหญิงน้อยกว่าแรงงานชายอย่างชัดเจน (ดังตารางที่ 57)

ลูกจ้างไร้ฝีมือหรือกรรมกรจะได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยน้อยกว่าอัตราค่าจ้างข้างต้นตามที่กฎหมายกำหนดคิดเป็นร้อยละ 23.81 ค่าจ้างของช่างในตำแหน่งงานต่างๆทั้งชายและหญิงมีช่วงของอัตราค่าจ้างดังนี้ (ดังตารางที่ 60)

กรรมกรมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	30-70 บาท
ช่างไม่มีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	60-150 บาท
ช่างปูนมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	55-160 บาท
ช่างประปามีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	70-120 บาท
ช่างเหล็กมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	50-100 บาท
ช่างไฟฟ้ามีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	80-250 บาท

ช่างกระเบื้องมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	80-120 บาท
ช่างเชื่อมมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	70-100 บาท
ช่างสีมีช่วงค่าจ้างระหว่างวันละ	60-100 บาท

ลูกจ้างร้อยละ 61.6 ของจำนวนลูกจ้างที่ทำการสำรวจ มีความเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับนั้นเหมาะสมแล้ว หรือมีความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ (ดังตารางที่ 59) ในจำนวนลูกจ้างที่ไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับอยู่นั้น ลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีแนวโน้มไม่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับมากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด (ร้อยละ 59.1 > ร้อยละ 40.9) เหตุผลที่ลูกจ้างส่วนใหญ่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับนั้น อาจเป็นเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.5 มิได้ประกอบอาชีพในงานก่อสร้างแต่เพียงอย่างเดียว และอุปทานแรงงานมากเกินความต้องการ ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงยอมรับค่าจ้างในระดับต่ำเพื่อให้มีงานทำ เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างจากการทำงานเพียงอัตราเดียวตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้าง ดังจะสังเกตได้จากมีจำนวนลูกจ้างเพียงละ 33.1 ที่ได้รับการขึ้นค่าจ้างส่วนการถูกลดค่าจ้างนั้นก็มีเพียงส่วนน้อยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

**ข้อมูลจากวิศวกรและหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้าง**

ความเห็นของวิศวกรและหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างในแต่ละประเภทและฝีมือ พอสรุปได้ดังนี้

	แรงงานชาย ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	แรงงานหญิง ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/วัน)	ช่วงของค่าจ้าง (ต่ำสุด - สูงสุด)
กรรมกรหรือแรงงานไร้ฝีมือ ช่างไม้	54.63	48.29	40 - 65
ระดับกึ่งฝีมือ	74.25	-	60 - 100
ระดับฝีมือ	98.08	-	75 - 170
ฝีมือระดับสูง	134.46	-	100 - 250

**ช่างปูน**

ระดับกึ่งฝีมือ	77.98	69.70	55 - 110
ระดับฝีมือ	103.70	86.11	70 - 170
ฝีมือระดับสูง	145.36	113.68	95 - 375

**ช่างกระเบื้อง**

ระดับกึ่งฝีมือ	80.38	72.24	60 - 115
ระดับฝีมือ	104.17	86.80	70 - 200
ฝีมือระดับสูง	143.14	107.50	95 - 250

**ช่างเหล็ก**

ระดับกึ่งฝีมือ	72.53	64.30	50 - 90
ระดับฝีมือ	90.18	79.55	60 - 150
ฝีมือระดับสูง	122.19	-	95 - 250

**ช่างเชื่อม**

ระดับกึ่งฝีมือ	81.74	-	65 - 100
ระดับฝีมือ	102.76	-	85 - 200
ฝีมือระดับสูง	137.23	-	100 - 250

**ช่างประปา**

ระดับกึ่งฝีมือ	79.59	-	60 - 110
ระดับฝีมือ	100.42	-	75 - 180
ฝีมือระดับสูง	136.33	-	100 - 250

**ช่างสี**

ระดับกึ่งฝีมือ	73.97	-	55 - 95
ระดับฝีมือ	91.60	-	65 - 150
ฝีมือระดับสูง	126.52	-	100 - 250

**ช่างไฟฟ้า**

ระดับกึ่งฝีมือ	81.79	-	60 - 120
ระดับฝีมือ	106.40	-	75 - 200
ฝีมือระดับสูง	142.55	-	100 - 300

จากระดับค่าจ้างของตำแหน่งงานต่างๆทั้งชายและหญิงเป็นที่น่าสังเกตว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานหญิงน้อยกว่าแรงงานชาย ตั้งแต่ 5 - 10 บาททุกระดับฝีมือ จึงแสดงว่าธุรกิจก่อสร้างจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานชายและแรงงานหญิงแตกต่างกันอย่างชัดเจน และจะไม่มีกรจ่ายแรงงานหญิงในตำแหน่งงาน ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างประปา ช่างสีและช่างไฟฟ้า ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะของงานเหล่านี้ต้องทำงานโดยอาศัยแรงกายมาก ต้องมีความรู้ และความชำนาญในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์มากกว่างานอื่นๆ และต้องเสี่ยงอันตรายในการทำงานมากกว่างานอื่นๆ เช่น ต้องทำงานบนนั่งร้าน หรือทำงานบนที่สูง เป็นต้น ดังนั้นจึงไม่นิยมจ้างแรงงานหญิงในตำแหน่งงานเหล่านี้ (ดังตารางที่ 23 ถึง 30)

เมื่อเปรียบเทียบช่วงของการจ่ายค่าจ้างสูงสุดและต่ำสุด ระหว่างลูกจ้างและวิศวกรแล้วจะเห็นว่า ช่วงของการจ่ายค่าจ้างอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน จึงเป็นเหตุผลยืนยันได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้จากวิศวกรหรือหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ แต่จะสังเกตได้ว่า ธุรกิจก่อสร้างจะใช้แรงงานตั้งแต่ระดับไร้ฝีมือ ถึงระดับฝีมือเป็นส่วนใหญ่ ส่วนแรงงานในระดับฝีมือระดับสูงนั้น มีการจ้างทำงานน้อยมาก

ความเห็นของวิศวกรและหัวหน้าช่างผู้ควบคุมงานก่อสร้างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ

8. ประการคือ กำไรของบริษัท หรือ ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ การต่อรองหรือความต้องการของลูกจ้าง ระดับอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น ค่าครองชีพฝีมือ หรือผลงานของลูกจ้าง ภาวะความต้องการแรงงานของธุรกิจ ค่าจ้างขั้นต่ำ และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ในระดับแรงงานไร้ฝีมือ อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาพิจารณากำหนดค่าจ้าง (ดังตารางที่ 38) ในระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น ฝีมือหรือผลงานของลูกจ้างและลักษณะงานที่ทำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาพิจารณากำหนดค่าจ้าง

(ดังตารางที่ 39) ในระดับแรงงานฝีมือ มีความเห็นว่า ฝีมือหรือผลงานของลูกจ้าง กำไรของบริษัท อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น และลักษณะงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำมาพิจารณากำหนดค่าจ้าง (ดังตารางที่ 40) ในแรงงานฝีมือระดับสูง มีความเห็นว่า ฝีมือหรือผลงานของลูกจ้าง ระดับอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น และลักษณะงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะมาพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง (ดังตารางที่ 41) สำหรับในระดับฝีมือ และฝีมือระดับสูงนั้น นายจ้างได้ให้น้ำหนักของฝีมือหรือผลงานของลูกจ้างมากที่สุด

ผลการศึกษสามารถสรุปสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้คือ

ระดับค่าจ้างรายวันเฉลี่ยของลูกจ้างแบ่งตามระดับฝีมือ และประเภทของธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับการจ่ายที่แตกต่างกันตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ (ดังตารางที่ 33 - 37)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล หรือเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือระดับสูง คือความขาดแคลนแรงงาน แต่พบว่านายจ้างให้น้ำหนักต่อฝีมือ หรือผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างไว้มากที่สุด ส่วนความต้องการแรงงานหรือความขาดแคลนแรงงาน มีน้ำหนักความสำคัญปานกลาง (ดังตารางที่ 41) ในกลุ่มลูกจ้างระดับฝีมือและลูกจ้างระดับกึ่งฝีมือ นั้น ผลการปฏิบัติงานกับลูกจ้างจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ผลการศึกษพบว่าในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ นายจ้างมีความเห็นว่า ฝีมือหรือผลงานของลูกจ้าง อัตราค่าจ้างในท้องถิ่น และลักษณะงานที่ทำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพิจารณา กำหนดค่าจ้าง (ดังตารางที่ 39) และในระดับแรงงานฝีมือพบว่า ฝีมือ หรือผลงานของลูกจ้างมีความสำคัญมากที่สุด (ดังตารางที่ 40) ส่วนลูกจ้างไร้ฝีมือหรือกรรมกรนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ผลการศึกษพบว่า นายจ้างได้ให้น้ำหนักแก่อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นว่าเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง (ดังตารางที่ 38)

การจ่ายค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ หรือกรรมกรเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า อัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่ธุรกิจก่อสร้างจ่ายให้แก่แรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกรนั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล (ดังตารางที่ 31)



## ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าสภาพการจ้างแรงงานของธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ยังละเลยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของการกำหนดระยะเวลาในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลา และการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้นายจ้างมีช่องทางที่จะเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้มากและจะมีผลต่อเนื่องไปถึงค่าจ้างและสวัสดิการที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมาย

ดังนั้นหน่วยงานของรัฐโดยกรมแรงงานควรจะหามาตรการควบคุมและแสวงหาความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง โดยจัดให้มีการประชุมหรือสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารแรงงานและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายให้แก่นายจ้างในธุรกิจก่อสร้างเป็นประจำ และทั่วถึง การจัดให้มีการอบรมและเผยแพร่ความรู้ในเรื่องนี้จะทำให้นายจ้างในธุรกิจก่อสร้างปฏิบัติตามกฎข้อบังคับด้วยความสมัครใจ และยังเป็น การส่งเสริมให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในธุรกิจประเภทนี้อีกด้วย

2. จะเห็นว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในแรงงานไร้ฝีมือที่ธุรกิจก่อสร้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดค่อนข้างมาก แต่ระดับอัตราค่าจ้างดังกล่าว ก็มีได้ส่งผลให้ลูกจ้างเดือดร้อน ตามแนวคิดของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าจ้างพอประทังชีพ สำหรับลูกจ้างจะสามารถนำไปจับจ่ายใช้สอยในสภาวะเศรษฐกิจได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน แต่หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้แล้ว ลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อนและจะไม่สามารถอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจนั้นๆ ได้ จากผลการศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่าร้อยละ 64.5 ของลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้างมิได้ประกอบอาชีพในงานก่อสร้าง แต่เพียงอย่างเดียว ลูกจ้างส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปด้วย ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ทำนา และทำสวนควบคู่ไปกับการทำงานก่อสร้าง (ดังตารางที่ 54.1) ดังนั้นลูกจ้างจะมีรายได้จากอาชีพเหล่านี้อีกทางหนึ่งด้วย จึงเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่พอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในจังหวัดเชียงใหม่ ในอัตรา 65 บาทต่อวันนั้นจึงมีการถกเถียงกันระหว่างนายจ้างในกิจการหลายประเภทและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องบาลว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้นมีความถูกต้องและเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่ เพียงใด ในเรื่องนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะมีการพิจารณาทบทวนเพื่อหาข้อสรุปที่



ถูกต้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

3. ผลการสำรวจอัตราค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของธุรกิจก่อสร้างที่จะศึกษาเปรียบเทียบ ระดับค่าจ้างของแรงงานแต่ละประเภทและระดับฝีมือ เพื่อที่จะนำมากำหนดโครงสร้างของค่าจ้างของธุรกิจได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้ แต่ธุรกิจก่อสร้างควรทำการสำรวจค่าจ้างในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยซึ่งมีผลทางเศรษฐกิจและมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง เช่น ค่าครองชีพ และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

4. การศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งประเด็นสำคัญที่จะศึกษาระดับอัตราค่าจ้างของแรงงานก่อสร้างในแต่ละประเภทและระดับฝีมือ โดยให้ค่าจำกัดความของแรงงานแต่ละประเภทและระดับฝีมือที่ทำการศึกษาอย่างกว้างๆ เพื่อมาเป็นหลักพื้นฐานในการศึกษาระดับค่าจ้างของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยยังมีความเห็นว่าควรจะมีการศึกษาลักษณะงานก่อสร้างให้มีความละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในเรื่องของกำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการในงานก่อสร้างได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย