

รายงานฉบับสมบูรณ์

ความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม :

ศึกษากรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ



สถาบันวิจัยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นฤมล บรรจงจิตร

จพ  
ธ 15  
011077

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธันวาคม 2541

รายงานฉบับสมบูรณ์

ความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม :

ศึกษากรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นฤมล บรรจงจิตร

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธันวาคม 2541

20 ต.ค. 2547

120167350



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขหมู่ ๑๓  
๙๑๕  
เลขทะเบียน ๐๑๑๐๗๗  
วัน, เดือน, ปี ๑๔ ก.ค. ๕๓

## บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่นำรายได้มหาศาลเข้าสู่ประเทศมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานที่สูง โดยเฉพาะในสาขาการผลิตชิ้นปลาย คือ การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฉะนั้นอุตสาหกรรมสิ่งทอจึงถูกจัดให้เป็น 1 ใน 5 ของอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลให้การสนับสนุนโดยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฉบับที่ 7 โครงการวิจัย “ความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ” ได้ทำการศึกษารูปแบบการจ้างงานและลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ รวมทั้งวิเคราะห์ให้เห็นสภาพของปัญหาด้านแรงงานในระดับสถานประกอบการ ผลจากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปประกอบด้วย 1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ ได้แก่ พนักงานเย็บผ้าซึ่งหายากในช่วงฤดูกลางเกษตร 2) ปัญหาขาดประสบการณ์ของแรงงานระดับการผลิต และ 3) ปัญหาการเข้า-ออกของแรงงานมีสูงทำให้แรงงานขาดการเรียนรู้ทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง นอกจากสภาพปัญหาที่กล่าวมายังพบว่า การจ้างงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังขาดเสถียรภาพ กล่าวคือ ลูกจ้างในระดับการผลิตจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายชิ้น ส่วนลูกจ้างหรือพนักงานประจำสำนักงานและลูกจ้างที่มีฝีมือประเภทช่าง วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ จะมีการจ้างงานที่มั่นคงกว่า จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังให้ความสำคัญต่อการจัดการแรงงาน เช่น มีการรับคนงานโดยขาดการคัดเลือก ขาดการฝึกอบรมแก่พนักงาน / คนงานระดับการผลิต ทั้งๆที่การพัฒนาฝีมือของแรงงานประเภทกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่แรงงานในกลุ่มดังกล่าวควรที่จะได้เรียนรู้และได้รับ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการเข้า-ออกของแรงงานกึ่งฝีมือถือว่าเป็นปัญหาหลักของอุตสาหกรรมนี้ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวทำให้แรงงานไม่สามารถสั่งสมความรู้และสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้อย่างลึกซึ้ง

ในระยะ 5 ปีข้างหน้า ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีแนวโน้มที่เน้นความต้องการแรงงานฝ่ายผลิตที่มีคุณภาพและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันบางกิจการได้เริ่มเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาให้เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตให้มีความสามารถในการแข่งขัน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากกว่าที่ผ่านมา โดยสนับสนุนและลงทุนด้านการฝึกอบรมทั้งในรูปของการฝึกอบรมในกิจการ ( on-the-job training ) และการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ( Short-term training ) ให้แก่แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือในระดับการผลิต นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงและจัดการด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ของแรงงาน ตลอดจนเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ขอบรรรมเพื่อลดอัตราการย้ายเข้า-ออกของแรงงาน ส่วนหน่วยงานของภาครัฐควรร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศเพื่อขยายและจัดตั้งสถาบันฝึกอบรม รวมทั้งเข้าแทรกแซงหากจำเป็น

เช่น เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นแต่ยังมีแรงงานด้อยคุณภาพอยู่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรเข้าไปดำเนินงานฝึกอบรมในอาชีพและความชำนาญนั้นๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์-อุปทานตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดมีความสำคัญและจำเป็น หน่วยงานภาครัฐจึงควรเน้นการสร้างระบบข่าวสารข้อมูลแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องจะทำงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญ

หน้า

## 1. บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 วิธีการศึกษา	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4

## 2. กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการวิเคราะห์กำลังคน	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5

## 3. ภาพรวม : การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย

3.1 นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน	9
3.2 ภาวะความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาและแนวโน้ม	11

## 4. ความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ : การวิเคราะห์ในระดับสถานประกอบการ

4.1 ความเป็นมาและโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอ	17
4.2 จำนวนผู้ประกอบการ/โรงงาน และแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ	18
4.3 ลักษณะของสถานประกอบการที่สำรวจ	21

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ประเภทของลูกจ้าง/แรงงานจำแนกตามลักษณะงานของ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป	22
4.5 กระบวนการผลิต เทคโนโลยี และลักษณะแรงงานที่ใช้	23
4.6 ค่าตอบแทนลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน	25
4.7 สภาพการทำงานของลูกจ้าง	26
4.8 ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการที่สำรวจ	27
4.9 สภาพและปัญหาด้านแรงงานของผู้ประกอบการ	28
4.10 การจัดการบุคคล	30
4.11 การพัฒนาฝีมือแรงงาน	31
<b>5. สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	
5.1 สรุป	34
5.2 ข้อเสนอแนะ	36
<b>ภาคผนวก : กรณีศึกษา</b>	39
<b>บรรณานุกรม</b>	

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 อัตราการเพิ่มขึ้นของความต้องการว่าจ้างแรงงานตาม สาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ ในปี 2534	13
ตารางที่ 2 ปริมาณการจ้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ระหว่างปี 2530-2540	14
ตารางที่ 3 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ระหว่างปี 2531-2538	19
ตารางที่ 4 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ระหว่างปี 2534-2538	19
ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ระหว่างปี 2530-2541	20
ตารางที่ 6 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ	21
ตารางที่ 7 จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตแต่ละขั้นตอน จำแนกตามขนาดของโรงงานที่สำรวจ	24
ตารางที่ 8 อัตราค่าจ้างของแรงงานในระดับการผลิตของโรงงาน ที่สำรวจ	26
ตารางที่ 9 ลักษณะและคุณสมบัติของกำลังคนที่ต้องการของ สถานประกอบการที่สำรวจ	27





## 1. บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6-7 ซึ่งเป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการขยายการลงทุนภาคอุตสาหกรรม และโดยในช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เป็นช่วงที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งทำให้จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง และส่งผลให้ตลาดแรงงานในระยะต่อมาเริ่มตึงตัวและก้าวเข้าสู่ภาวะการขาดแคลนแรงงานในระดับต่าง ๆ ในบางสาขาอาชีพ ดังเช่น วิศวกร ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค นักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งแรงงานชั่วคราวบางประเภท ภาวะการณ์เช่นนี้ได้เริ่มปรากฏนับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา และพบได้ทั่วไปในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่น อุตสาหกรรมขนาดเล็ก และอุตสาหกรรมที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูง นอกจากนี้ปรากฏการณ์การขาดแคลนแรงงานได้ขยายไปสู่กิจกรรมบางประเภทในภาคเกษตรกรรม เช่น งานประมง ภาวะการตึงตัวของตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้ภาคอุตสาหกรรมของไทยมีการปรับโครงสร้างทางการผลิตจากรูปแบบการใช้แรงงานและทุนในสัดส่วนที่มีแรงงานเข้มข้นไปสู่การผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากขึ้น ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมบางประเภทได้เริ่มนำเอาเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานอย่างแพร่หลายในประเทศไทย เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้พัฒนาเครื่องทอผ้าจากประเภทกระสวยมาเป็นประเภทไร้กระสวยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้มีความสามารถในการแข่งขันของการส่งออกในตลาดโลก อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่นี้จำเป็นต้องมีการปรับและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจุบันความสามารถในการแข่งขันของไทยในหลายอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง สาเหตุมาจากการเปิดเสรีทางการค้าทำให้อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเครื่องนุ่งห่มขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ การเข้าออกแรงงานมีความถี่มาก และความไม่มีประสิทธิภาพของแรงงาน ( TDRI, 2540 )

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมเริ่มแรกที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทยมาโดยตลอดนับตั้งแต่ในช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 ( 2515-2519 ) เป็นต้นมา จนกระทั่งต่อมาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ( 2535-2539 ) อุตสาหกรรมสิ่งทอได้ถูกจัดให้เป็น 1 ใน 5 ของอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศ จนถึงปัจจุบันกล่าวได้ว่าแม้จะมีสาขาอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายในประเทศก็ตาม แต่อุตสาหกรรมสิ่งทอยังคงได้รับการจัดลำดับให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในระดับต้น ๆ

เนื่องจากสามารถสร้างรายได้จากการส่งออกเป็นมูลค่าสูงสุดให้กับประเทศมาตั้งแต่ปี 2530 นอกจากนี้แล้วยังถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานอีกทางหนึ่ง เพราะเทคโนโลยีการผลิตเป็นลักษณะที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive) โดยเฉพาะในสาขาการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งมีการจ้างงานถึงปีละไม่ต่ำกว่า 1 ใน 4 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (TDRI, 2539) ที่ผ่านมามีข้อมูลการจ้างงานและความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในสาขาการผลิตต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นการสำรวจเชิงปริมาณด้านความต้องการแรงงานเป็นหลัก ยังไม่มีการศึกษาถึงรูปแบบและลักษณะของกำลังแรงงานที่ต้องการในระดับสถานประกอบการของอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นการเฉพาะ การวิจัยครั้งนี้จึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาความต้องการกำลังคนตามแนวทางดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวางแผนนโยบายที่จะสร้างและพัฒนาทักษะ รวมทั้งขีดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) ศึกษาโครงสร้างการใช้กำลังแรงงานที่มีความชำนาญในภาคอุตสาหกรรม
- (2) วิเคราะห์สภาพและปัญหาด้านกำลังคนในระดับสถานประกอบการ
- (3) แนวทางการพัฒนากำลังคนและการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นหลักดังต่อไปนี้ :

- (1) ศึกษาสถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทั้งในช่วงภาวะปกติและภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ
- (2) ศึกษาสภาพและปัญหาด้านกำลังคนในระดับสถานประกอบการ เช่น การขาดแคลนแรงงาน การเข้า-ออกจางาน และปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของผู้ประกอบการ
- (3) ศึกษารูปแบบการจ้างงานและลักษณะของกำลังคนที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรม

แม้ว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อย 6 แขนง ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์ อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมถักผ้า อุตสาหกรรมฟอกย้อมและแต่งสำเร็จ และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา

ศึกษาเฉพาะความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตโดยใช้ทักษะของแรงงานเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากอุตสาหกรรมแขนงอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า ที่กำลังอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านเข้าสู่อุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้น โดยได้เริ่มนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้

#### 1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

(1) ความหมายของคำว่า “การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ”

“การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ” หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มจากการแสวงหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่งของงาน รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลที่จัดจ้างให้เหมาะสม

(2) ความหมายของคำว่า “กำลังคน”

“กำลังคน” ( manpower ) หมายถึง บุคคลในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการทำงานโดยไม่จำกัดประเภทของงานที่บุคคลแต่ละคนทำ

(3) ความหมายของคำว่า “อุตสาหกรรม”

“อุตสาหกรรม” หมายถึง การแปรรูปวัสดุให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้น

(4) ความหมายของคำว่า “ความต้องการกำลังคน”

“ความต้องการกำลังคน” หมายถึง ความต้องการบุคคลเพื่อการแปรรูปวัสดุเพื่อเป็นสินค้า

#### 1.5 วิธีการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย :

(1) การประมวลผลข้อมูลจากเอกสาร

รวบรวมสถานการณ์ด้านกำลังคนภาคอุตสาหกรรมจากเอกสาร รายงานสถิติทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งผลงานวิจัยทางด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมสิ่งทอ

(2) การสำรวจและสัมภาษณ์

การสำรวจสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ :

(2.1) การสัมภาษณ์เจ้าของ / ผู้จัดการของสถานประกอบการอุตสาหกรรม

เสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 20 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล โดยเลือกสุ่มตัวอย่างจากทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมของกระทรวงอุตสาหกรรม

(2.2) การสัมภาษณ์แรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ  
การสุ่มตัวอย่างลูกจ้างหรือการสัมภาษณ์เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ( Accidental Sampling )  
กล่าวคือ ทำการสัมภาษณ์คนงานที่ได้พบเห็นและสามารถติดต่อสัมภาษณ์ได้ในขณะที่ทำการ  
สำรวจ

(2.3) การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือตัวแทนของสมาคมต่าง ๆ เช่น สมาคม  
อุตสาหกรรมสิ่งทอ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- (1) ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาด้านกำลังคนในระดับจุลภาคของอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- (2) แนวทางการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดการวิเคราะห์กำลังคน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลิต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจากการเป็นประเทศเกษตรกรรมมาเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นทำให้มีการพัฒนาการผลิตด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ การใช้วิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเป็นฐานในการผลิตได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างแรงงานภายในประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ทำให้ความต้องการกำลังคนมุ่งไปสู่กำลังคนที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอซึ่งแรงงานเพียงระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ แต่การศึกษาในระดับสูงขึ้นย่อมทำให้ผู้ผ่านการศึกษามาแล้วสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ทั้งยังเข้าใจปัญหาและปรับตัวได้ในระดับที่เหมาะสมกว่า นอกจากนี้แล้วความต้องการกำลังคนที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นยังต้องเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบันการวิเคราะห์กำลังคนได้มุ่งที่จะพิจารณาความต้องการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกำลังคนทั้งในด้านจำนวน คุณภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ทราบถึงสภาพกำลังคนที่มีอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาที่จุดไหน มีความเหมาะสมและความพร้อมที่จะรับสภาพที่มีอยู่กับการงานใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกำลังคนให้สามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### (1) การสำรวจปริมาณความต้องการกำลังคนตามสาขาอาชีพ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2535) ได้ทำการสำรวจกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมและบริการในประเทศไทย การสำรวจโดยเน้นการจ้างงานตามวุฒิการศึกษาและการจ้างงานโดยตำแหน่ง จากจำนวนตัวอย่าง 1,137 ตัวอย่างพบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ( ประถม-มัธยมปลาย ) ร้อยละ 65.8 ในขณะที่แรงงานที่จบสายอาชีพ ( ปวช.-ปวส. ) มีประมาณร้อยละ 24.15 แรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีร้อยละ 10.01 การจ้างงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร

สัดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสูงกว่าในเขตปริมณฑลและนอกเขตปริมณฑลคือ ประมาณร้อยละ 41.72 ในขณะที่นอกเขตฯ มีประมาณ 18.12 อยู่ในฝ่ายผลิต และร้อยละ 13.7 อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ร้อยละ 8.6 อยู่ในตำแหน่งช่างของฝ่ายผลิต

**สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ( TDRI ) ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ( 2540 )** ได้ทำการศึกษา “ความต้องการแรงงานฝีมือช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ( 2540-2544 )” โดยได้ทำการศึกษาศถานการณ์ในอดีตของแรงงานฝีมือสาขาช่างในช่วงปี 2513-2523 พบว่า ปริมาณของช่างสาขาต่าง ๆ มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 7 และในช่วงปี 2523-2533 เพิ่มขึ้นปีละ 4.5 สาขาช่างที่มีความต้องการมากที่สุดในช่วงดังกล่าว คือ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า การศึกษายังได้พยากรณ์ปริมาณความต้องการช่างในช่วงแผนฯ 8 ซึ่งผลของการประมาณการความต้องการช่างตัดเย็บเสื้อผ้าช่วงปี 2540-2544 รวม 60,800 คน หรือเฉลี่ยความต้องการเพิ่มขึ้น 12,200 คนต่อปี ผลจากการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงแผนฯ 8 ของ 70 จังหวัดปรากฏว่าช่างตัดเย็บเสื้อผ้าซึ่งอยู่ในกลุ่มช่างกึ่งฝีมือเป็นที่ต้องการเป็นอันดับที่ 1 ในภาคกลาง

**คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ( 2541 )** ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน โดยการสำรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป กระจายตามประเภทอุตสาหกรรม ( ยกเว้นเกษตรกรรมและหน่วยงานของรัฐ ) ทั่วประเทศ จำนวน 5,000 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่าในช่วงภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 2540 ได้ทำให้แนวโน้มความต้องการแรงงานภาคนอกเกษตรลดลงเทียบกับแนวโน้มในภาวะปกติ โดยมีความต้องการกำลังคนโดยรวมในปี 2540 เท่ากับ 0.29 ล้านคน ปี 2541 จำนวนความต้องการแรงงานมีเพียง 0.034 ล้านคน ผลจากการสำรวจที่น่าสนใจก็คือ การประมาณการความต้องการแรงงานภายใต้ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจช่วงปี 2539-2545 พบว่าในช่วงปีดังกล่าว ความต้องการแรงงานมีเพิ่มขึ้นหลายอาชีพ คือ พนักงานบัญชี และพนักงานรับ-จ่ายเงิน จำนวน 134,493 คน พนักงานขาย พนักงานขายของหน้าร้าน จำนวน 112,681 คน พนักงานขับชัตยานยนต์จำนวน 82,126 คน ช่างปรับ ช่างประกอบเครื่องจักร ช่างทำเครื่องมือ จำนวน 79,730 คน ผู้ควบคุมการผลิตและหัวหน้างานทั่วไปจำนวน 61,421 คน ตัวแทนนายหน้าหาประกันชีวิต ประกันภัย ซื่อขายอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 60,660 คน และผู้ปฏิบัติงานในกรรมวิธีการทำอาหารและเครื่องดื่มจำนวน 51,548 คน นอกจากนี้การศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการวางแผนความต้องการแรงงานโดยอาชีพในระยะกลาง-ยาวคือ หน่วยงานของภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรจัดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารตลาด

แรงงานโดยสาขาอาชีพทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้คนได้ทำงานที่เหมาะสม ซึ่งข้อมูลจะประกอบด้วยข้อมูลความต้องการและความขาดแคลนแรงงานรายอาชีพ ค่าจ้างที่ต้องการรายอาชีพ และค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายตามอัตราตลาด

## (2) สถานการณ์ความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ( TDRI ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ช่วงก่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 โดยคาดหมายว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวจะมีการขาดแคลนกำลังคนด้านวิศวกร โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องกลและโลหะ ( Material Technology ) และวิศวกรกลุ่มเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอื่น ๆ ( Related Technology ) ค่อนข้างมาก รวมทั้งยังมีการขาดแคลนช่างเทคนิค ปวช. ปวส. และปวท. ในสาขาอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีสิ่งทอ เคมีสิ่งทอ เครื่องกล ฯลฯ ในขณะที่มีการขาดแคลนกำลังคนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ปรากฏว่ามีการผลิตกำลังคนเกินความต้องการในสาขาสังคมศาสตร์อยู่เป็นอันมาก โดยเฉพาะการผลิตครู การศึกษาได้ชี้สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการผลิตกำลังคนทั้งขาดและเกินในระบบการศึกษาและฝึกอบรม คือ 1) ระบบการจัดการฝึกอบรมยังขาดความยืดหยุ่นที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) ระบบการติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และระบบแนะแนวอาชีพยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้ทันเหตุการณ์ 3) ขาดความร่วมมืออย่างกว้างขวางเพียงพอในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างภาครัฐและธุรกิจเอกชน และ 4) มีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนของภาคเอกชนทั้งในประเทศและจากต่างประเทศในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ( 2538 ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน” พบว่าการพัฒนากำลังคนโดยภาครัฐและเอกชนขาดความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจการผลิตเอกชนทั้งทางปริมาณ และคุณภาพ อุปทานของการผลิตกำลังคนไม่สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านอุปสงค์หรือความต้องการกำลังคน ซึ่งคาดว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาฯ ได้เสนอแนะการแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน ( ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ) ว่าควรมีการเพิ่ม



ฐานความรู้และการศึกษาของประชาชนควบคู่กันกับการฝึกอบรมเพื่อปรับความชำนาญของผู้ที่จบการศึกษา นอกจากนี้การศึกษาของ TDRI ยังได้รวบรวมรายละเอียดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ สำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทย พบว่า ได้มีการพัฒนาถึงจุดที่ใช้เครื่องทอผ้าประเภทไร้กระสวย ( Shuttleless loom ) ซึ่งกล่าวกันว่าใช้แรงงานต่ำกว่าประเภทกระสวย ส่วนอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้านั้น เทคโนโลยีช่วงก่อนตัดเย็บขึ้นรูป ( pre-assembly ) มีการใช้เครื่องจักรได้ในระดับหนึ่งเพื่อทดแทนแรงงานในขณะที่การเย็บขึ้นรูปยังต้องใช้แรงงานฝีมือเป็นจำนวนมาก การศึกษายังได้สรุปว่าสินค้าในอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นสินค้าส่งออกที่มีส่วนแบ่งตลาดสูง และมีแนวโน้มความได้เปรียบในการแข่งขันสูงขึ้น ซึ่งหมายถึงมีแนวโน้มต่อการเพิ่มการจ้างงาน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ( 2539 ) ได้ทำการศึกษา “ผลกระทบต่อแรงงานจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมทอผ้า” พบว่าอุตสาหกรรมทอผ้าไทยกำลังอยู่ในสภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานคุมเครื่องทอผ้าประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนที่ต้องการ จากการประเมินผลเกี่ยวกับการจ้างงานที่เปลี่ยนไปเมื่อนำเอาเครื่องทอผ้าแบบไร้กระสวยมาใช้แทนเครื่องทอผ้าแบบมีกระสวย ผลจากการวิจัยพบว่าหากตลาดในอนาคตอยู่ในสภาพการขยายตัวเช่นเดียวกับตลาดของปี 2538 การนำเครื่องทอผ้าแบบไร้กระสวยมาใช้แทนเครื่องทอผ้าแบบมีกระสวยในอัตราส่วน 1 ต่อ 3 เครื่องจะช่วยเพิ่มการจ้างงานประมาณ 1,400 คน ในระหว่างปี 2539-2541 ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อโดยทั่วไปที่ว่าเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่มีผลในการลดการจ้างงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 3. ภาพรวม : การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย

#### 3.1 นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามลำดับจนถึงปัจจุบัน

ในช่วงระยะเวลาก่อนที่ประเทศไทยจะมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ( ก่อน พ.ศ. 2504 ) อาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยเป็นโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เพราะรายได้ส่วนใหญ่ของประเทศกว่าร้อยละ 50 มาจากภาคเกษตรกรรม ประชากรร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมดของประเทศอาศัยอยู่ในชนบท และประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นรายได้ของประเทศจึงมาจากการส่งออกสินค้าเกษตร ซึ่งสินค้าเกษตรส่งออกและสำคัญในช่วงระยะเวลานั้น คือ ข้าว ข้าวโพด ยางพารา และไม้สัก

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา หลังจากที่ไทยเริ่มมีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ( 2504-2509 ) ภาคอุตสาหกรรมเริ่มเข้ามามีบทบาท และมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยเพิ่มขึ้นตามลำดับระยะเวลาดังนี้

##### 3.1.1 ช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ( 2504-2509 )

รัฐบาลไทยได้มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในประเทศ โดยอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นในช่วงแรกคือ “อุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า” ซึ่งเริ่มนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ( 2504-2509 ) ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการพึ่งพา และนำเข้าสินค้าสำเร็จรูปจากต่างประเทศ รวมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการสินค้าอุตสาหกรรมของผู้บริโภคหรือตลาดภายในประเทศ ผลของการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่างๆ ขึ้นในประเทศมากมาย เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ การผลิตยางรถยนต์ น้ำมัน เคมีภัณฑ์ อาหารกระป๋อง นมข้นหวาน กระจกแผ่น การประกอบรถยนต์ และอื่นๆ

##### 3.1.2 ช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 ( 2515-2519 )

ต่อมาในระยะแผนฯ ฉบับที่ 3 รัฐบาลได้หันมามุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการขยายกำลังการผลิต และตลาดสินค้าภาคอุตสาหกรรมให้กว้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มรายได้และภาวะการจ้างงานของประเทศให้สูงขึ้น การดำเนินนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกของรัฐบาล ก็คือ การต้อนรับการลงทุนจากต่างประเทศด้วยมาตรการจูงใจต่างๆ อุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้นในเขตส่งเสริมการลงทุนจะ

ได้รับสิทธิประโยชน์ภาษีจากการนำเข้าวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ รวมทั้งยกเว้นภาษีรายได้ให้ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ผลของนโยบายและมาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกก่อให้เกิดอุตสาหกรรมผลิตสินค้าสำเร็จรูปมากขึ้น เช่น เส้นใยประดิษฐ์ พลาสติก พีวีซี ชิ้นส่วนเครื่องจักร และเครื่องยนต์ รวมทั้งสินค้าที่เคยผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า เช่น สิ่งทอ เป็นต้น

### 3.1.3 ช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 ( 2525-2529 )

ในระยะแผนฯ ฉบับที่ 5 ได้จัดตั้งโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกขึ้นเพื่อรองรับการกระจุกตัวที่หนาแน่นเกินไปแล้วของพื้นที่อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และความแออัดของท่าเทียบเรือคลองเตย ในช่วงระยะแผนฯ ฉบับที่ 5 นี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมเหล็ก และเหล็กกล้า เป็นต้น โดยเชื่อว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงไปสู่อุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วยังได้พัฒนาอุตสาหกรรมบางประเภท เพื่อให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ

### 3.1.4 ช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ( 2530-2534 )

ได้ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมทั่วไปที่เน้นส่งเสริมการส่งออก เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมไม้ และผลิตภัณฑ์ไม้ อุตสาหกรรมยาง และอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมทั้งอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมวิศวกรรม ( ที่เป็นฐานสำหรับอุตสาหกรรมระยะยาว ) อุตสาหกรรมวิศวกรรมระดับกลาง และประเภทที่ใช้ในภาคเกษตร โดยเฉพาะงานโลหะ และอุตสาหกรรมประกอบผลิตภัณฑ์ และชิ้นส่วนอุปกรณ์สื่อสารคมนาคม

### 3.1.5 ช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ( 2535-2539 )

เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย 5 ประเภท ได้แก่

- (1) อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- (2) อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล
- (3) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- (4) อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และ
- (5) อุตสาหกรรมเหล็ก และเหล็กกล้า

นอกจากนี้แล้วยังมีนโยบายกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค โดยได้กำหนด จังหวัดศูนย์กลางของการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาค 9 จังหวัด คือ เชียงใหม่ พิษณุโลก นครสวรรค์ นครราชสีมา ขอนแก่น สระบุรี ราชบุรี สุราษฎร์ธานี และสงขลา

จนถึงปัจจุบัน หรือช่วงต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (2540-2544) โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้แม้จะเน้น “คน” เป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาก็ตาม แต่แนวทางการพัฒนายังคงไม่ละเลยการพัฒนาอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นับตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา การเกิดและพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศไทยดูเหมือนไม่ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังเช่น ภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ เกิดภาวะ oil shock คือน้ำมันราคาสูงในช่วงระยะแผนฯ ฉบับที่ 3 และแผนฯ ฉบับที่ 4

จากกำเนิดและพื้นฐานความเป็นมาของการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยข้างต้น จนถึงปัจจุบัน มีอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายในประเทศทั้งอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ข้อมูลของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ในปี 2533 มีโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนที่ตั้งอยู่ในประเทศทั้งสิ้น 24,685 โรงงาน และในปี 2540 มีจำนวนโรงงานเพิ่มขึ้นถึง 126,713 โรง แบ่งออกเป็น 104 ประเภท โรงงานอุตสาหกรรมตามสินค้าที่ผลิตกว่าร้อยละ 50 ของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดจะกระจุกตัวหนาแน่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นอกนั้นก็กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ

### 3.2 ภาวะความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาและแนวโน้ม

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยการเน้นให้ความสำคัญกับการทำประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมและการส่งออกมากขึ้นตามลำดับมาจนถึงปัจจุบันตามที่นำเสนอมาในข้อ 3.1 ข้างต้น ทำให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งคือมีการขยายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราสูงอย่างต่อเนื่อง จากการพัฒนาประเทศตามแนวทางดังกล่าวย่อมทำให้ปริมาณความต้องการกำลังแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ โดยทั่วไปเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ภาพรวมของสถานการณ์ด้านตลาดแรงงาน ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงภาวะปัจจุบันรวมทั้งแนวโน้มอนาคตมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ระยะ คือ

### 3.2.1 ช่วงก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ( 2530-2539 )

สืบเนื่องมาจากในช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ( 2530-2534 ) ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงถึงร้อยละ 10 ต่อปี และในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ( 2535-2539 ) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นร้อยละ 8-9 ต่อปี ทั้งนี้เป็นผลมาจากนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก รวมทั้งนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวและการลงทุนจากต่างประเทศ การพัฒนาประเทศในช่วงนั้นประสบความสำเร็จได้เพราะมีปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือภาวะเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะราคาน้ำมันและอัตราดอกเบี้ยลดลงในขณะที่ราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกรวมทั้งอัตราแลกเปลี่ยนในประเทศอุตสาหกรรมได้ปรับสูงขึ้น จากสภาพการณ์เช่นนี้กล่าวทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่มีความได้เปรียบทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ และแรงงานราคาถูกมีโอกาสที่จะขยายการผลิตเพื่อแข่งขันในตลาดโลกได้นับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา มีสินค้าอุตสาหกรรมส่งออกที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว คือ เสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ อัญมณีและเครื่องประดับ แผงวงจรไฟฟ้า และอาหารทะเลกระป๋อง เป็นต้น

นโยบายของรัฐที่ผ่านมาโดยเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมส่งผลให้การผลิตนอกภาคเกษตรมีการขยายตัวในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 12.9 ต่อปี ขณะที่ภาคเกษตรมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพียงร้อยละ 3.2 ต่อปีในช่วงปี 2530 ทำให้การจ้างงานนอกภาคเกษตรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม การพาณิชย์ บริการ ก่อสร้าง ขนส่ง ดังจะเห็นได้จากตารางข้างล่าง แสดงอัตราเพิ่มขึ้นของความต้องการว่าจ้างแรงงานตามสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ ในปี 2534 ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 : อัตราการเพิ่มขึ้นของความต้องการว่าจ้างแรงงานตามสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ  
ในปี 2534

สาขาเศรษฐกิจ	อัตราความต้องการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ / ปี)
เกษตรกรรม	1.83
อุตสาหกรรม	5.42
พาณิชย์	5.12
บริการ	4.92
ก่อสร้าง	7.87
ขนส่ง	5.23
รวมทุกสาขา	2.98

ที่มา : กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หากพิจารณาการจ้างงานภาคนอกเกษตรพบว่าสาขาก่อสร้างมีการขยายตัวของการจ้างงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 7.9 ต่อปี รองลงมาได้แก่ สาขาอุตสาหกรรม ขนส่ง และพาณิชย์กรรม ซึ่งมีอัตราเพิ่มร้อยละ 5.4, 5.2 และ 5.1 ตามลำดับ ขณะที่การจ้างงานภาคเกษตรมีการขยายตัวเพียงร้อยละ 1.8 ต่อปี อย่างไรก็ตาม ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยจะเปลี่ยนไปจากในอดีตที่เคยให้ความสำคัญกับการผลิตในภาคเกษตรมาสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับการผลิตในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่ภาคเกษตรก็ยังคงเป็นแหล่งรองรับแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศโดยในปี 2537 สัดส่วนของผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อผู้มีงานทำทั้งหมดยังคงเป็นร้อยละ 57.5

เนื่องจากการขยายตัวของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูงในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 6 และแผนพัฒนาฉบับที่ 7 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนใหญ่มาจากการผลิตและการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ทำให้ปริมาณความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องการแรงงานทั่วไป หรือแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น ยังต้องการแรงงานประเภทฝีมือเพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะแรงงานบางประเภท เช่น ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษาของ TDRI ( 2536 ) พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานในการผลิตมาก ( labour intensive ) และมีการจ้างงานถึงปีละไม่ต่ำกว่า 1 ใน 4 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม สำหรับการว่าจ้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา ปริมาณการจ้าง

แรงงานมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ และเริ่มลดลงในช่วงปี 2539-40 เพราะเป็นช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ปริมาณการจ้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี 2530-2540 เป็นดังนี้

ตารางที่ 2 : ปริมาณการจ้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมระหว่างปี 2530-2540

ปี	ปริมาณการจ้างกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (หน่วย : พันคน)
2530	2,438
2531	2,461
2532	2,770
2533	3,133
2534	3,465
2535	3,600
2536	3,961
2537	3,851
2538	4,377
2539	4,334
2540	4,292

ที่มา : รายงานการสำรวจแรงงาน (รอบที่ 3 สิงหาคม) สำนักงานสถิติแห่งชาติ  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากนโยบายการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาตามแนวทางเดิม ๆ มีการส่งออกเพิ่มขึ้นทำให้ปริมาณความต้องการจ้างแรงงานภาคนอกเกษตรกรรมมีเพิ่มมากขึ้นดังเสนอข้างต้น แต่ในทางตรงข้าม ปริมาณแรงงาน (supply of labour) ที่มีอยู่หรือที่ผลิตได้ทั้งที่เป็นแรงงานทั่วไปหรือไร้ฝีมือ รวมทั้งแรงงานระดับกลางขึ้นไปในสาขา เช่น ช่างเทคนิค วิศวกร และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีไม่เพียงพอ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากนโยบายการวางแผนครอบครัวของรัฐบาลเพื่อควบคุมการเพิ่มขึ้นของประชากรของประเทศ นับตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 3 เป็นต้นมา จากความสำเร็จเป็นอย่างดีของนโยบายดังกล่าวมีผลให้กำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีลดลงเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากในช่วงปี 2532 อัตราเพิ่มของกำลังแรงงานเป็นร้อยละ 2.9 ในปี 2536 อัตราเพิ่มของกำลังแรงงานได้ลดลงเป็นร้อยละ -0.19<sup>1</sup> การปรับโครงสร้างประชากรของ

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2536

ประเทศตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องสมดุลของตลาดแรงงานและทำให้ตลาดแรงงานเข้าสู่ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั่วไปหรือแรงงานระดับล่างในงานบางประเภท เช่น งานประมงทะเล งานกรีดยางพารา งานก่อสร้าง เป็นต้น ทั้งนี้โดยเริ่มตั้งแต่ประมาณปี 2534 เป็นต้นมา นอกจากนี้ความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยเสริมให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานถึงมีมือในตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเริ่มปรากฏเพิ่มมากขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบางสาขาที่มีการใช้แรงงานหนาแน่น (labour intensive) เช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ปรากฏการณ์ที่ชี้และสะท้อนให้เห็นถึงภาวะการขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานก็คือการเรียกร้องของผู้ประกอบการ หรือกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการในหลายสาขาอาชีพ เป็นต้นว่า ตัวแทนจากสมาคมอาชีพประมง สมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาโดยให้เปิดเสรีการนำเข้าแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว การเคลื่อนย้ายและขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมไปยังเขตภูมิภาค ในช่วง 7-8 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะการลงทุนในเขต 3 หรือการเกิดนิคมอุตสาหกรรมในภาคต่าง ๆ ส่วนหนึ่งสามารถกล่าวได้ว่ามีสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงาน

### 3.2.2 ช่วงหลังเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ( 2540-2541 )

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่เคยอยู่ในอัตราสูงอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดในช่วงเกือบ 30 ปีที่ผ่านมา ได้เริ่มส่ออาการแสดงให้เห็นชัดเจนว่าตกต่ำลงไปอย่างมาก จากตัวเลขที่ได้ประมาณการกันเอาไว้จากสถาบันต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน อาการดังกล่าวได้เริ่มปรากฏชัดเจนตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา ทั้งนี้โดยภาคการเงิน และตลาดเงินตราต่างประเทศได้รับผลกระทบมากที่สุด ส่งผลให้ไทยต้องตัดสินใจใช้อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศลอยตัว ( Managed Float ) เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 และขอความช่วยเหลือทางวิชาการและการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ( IMF ) เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2540 ซึ่งได้ทำสัญญากู้เงินแบบ Standby Credit จำนวน 17.2 พันล้านเหรียญสหรัฐ เพื่อชดเชยการขาดดุลการชำระเงิน และเสริมฐานะทุนสำรองระหว่างประเทศให้มีเสถียรภาพมากขึ้น

จากที่ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในปี 2540-2541 ตกต่ำเป็นอย่างมาก ซึ่งสืบเนื่องมาจากการใช้จ่ายในการลงทุนการผลิตสินค้าและบริการของภาคเอกชนลดลง สาเหตุเพราะอัตราดอกเบี้ยสูง ภาวะการณดังกล่าวในปี 2540 มีผลทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศหดตัวลงประมาณร้อยละ 0.4 และในปี 2541 ได้ลดลงอยู่ในระดับร้อยละ -5.1 เมื่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมตกต่ำ ทั้งภาคอุตสาหกรรม และบริการ ซึ่งเป็นแหล่งรายได้เงินตราจากต่างประเทศย่อมได้รับผลกระทบค่อนข้างรุนแรง อุตสาหกรรมที่สำคัญ ๆ ดังเช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์หนังรองเท้า อัญมณี และเครื่องประดับ



สินค้าเกษตร ( ยกเว้น ข้าว ) รวมทั้งอุตสาหกรรมที่ถูกคาดหวังว่าจะเป็นอุตสาหกรรมความหวังใหม่ไม่ว่าจะเป็นอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมี รถยนต์ เหล่านี้ ล้วนมีการลงทุนการผลิตที่ลดลงจากเดิมอย่างมากมาย และมีอุตสาหกรรมบางประเภทข้างต้น ต้องชะลอการลงทุน และบางรายในที่สุดต้องหยุดการผลิตชั่วคราว หรือเลิกกิจการไป เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ดังปรากฏในกรณีของบริษัทไทยแมลอน เท็กไทล์ จำกัด เป็นต้น ภาวะวิกฤติเช่นที่กล่าวได้ส่งผลกระทบต่อคนและสังคม และนำไปสู่การว่างงาน ในปี 2541 ( เดือนพฤษภาคม ) สถานประกอบการที่เลิกกิจการมีจำนวนทั้งสิ้น 3,051 แห่ง มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 272,517 คน<sup>1</sup> ปรากฏการณ์ข้างต้นทำให้ปัจจุบัน ( ครึ่งปีหลังของปี 2541 ) มีผู้ว่างงานรวมเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 2.06 ล้านคน หรือประมาณถึงร้อยละ 6.2 ของกำลังแรงงานรวม ซึ่งมีประมาณ 33 ล้านคน โดยยังไม่รวมแรงงานที่รอฤดูกาลเกษตรอีกประมาณ 7.4 แสนคน ในจำนวนผู้ว่างงาน 2.06 ล้านคนดังกล่าวข้างต้นนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้ถูกเลิกจ้างและเป็นผู้ว่างงานที่ค้างจากปี 2540 อีกส่วนหนึ่งคือแรงงานใหม่ที่จะจบออกมาจากระบบการศึกษาต่าง ๆ สำหรับการว่างงานของแรงงานระดับล่างหรือแรงงานประเภทไร้ฝีมือที่เพิ่มขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีประมาณเกือบ 1 ล้านคน

ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำพบว่าการเลิกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ-เสื้อผ้าสำเร็จรูปมีการเลิกจ้างงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 25 กันยายน 2540 พบว่ามีการเลิกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอ-เสื้อผ้าสำเร็จรูปจำนวนทั้งสิ้น 5,138 คน หรือร้อยละ 20 ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด ขณะเดียวกันมีลูกจ้างหญิงถูกเลิกจ้างคิดเป็นร้อยละ 52 ของทั้งหมด โดยมีกิจการสิ่งทอมีลูกจ้างหญิงถูกเลิกจ้างมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28 ของลูกจ้างหญิงทั้งหมดที่ถูกเลิกจ้าง ส่วนกิจการที่มีการเลิกจ้างมากอันดับ 2 คืออาหารกระป๋อง อาหารแช่แข็ง จำนวน 2,344 คน หรือร้อยละ 9.24 ของทั้งหมด และอันดับที่ 3 คือกิจการรถยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 2,319 คน หรือร้อยละ 9.14 ของทั้งหมด

<sup>1</sup> สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติ เอกสารประกอบการประชุม  
เรื่องการติดตามผลการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ( มิถุนายน 2541 )



## 4. ความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ : การวิเคราะห์ในระดับสถานประกอบการ

### 4.1 ความเป็นมาและโครงสร้างของอุตสาหกรรมสิ่งทอ

อุตสาหกรรมสิ่งทอถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมเริ่มแรกของไทย โดยเริ่มจากการผลิตเพื่อสนองความต้องการใช้หรือความต้องการในการบริโภคของครัวเรือน หรือเรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน ต่อมาเมื่อผลิตได้เกินความต้องการใช้ในครัวเรือนก็นำส่วนเกินออกมาขาย หรือจำหน่ายในตลาดโดยเป็นการผลิตที่ต้องใช้แรงงาน เมื่อความต้องการผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีเพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณการผลิตสินค้าที่ผลิตได้ไม่พอเพียงกับความต้องการใช้ภายในประเทศ จึงต้องมีการนำเข้าผลิตภัณฑ์สิ่งทอจากต่างประเทศ ดังนั้นในปี พ.ศ.2514 ประเทศไทยจึงเริ่มมีการนำเข้าเครื่องจักรเพื่อมาทำงานร่วมกับแรงงานในการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีผลทำให้ผลผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเสื้อผ้าสำเร็จรูปขยายตัวเพิ่มขึ้นจากเดิมมากมายเกินความต้องการใช้หรือต้องการบริโภคภายในประเทศจึงได้มีการส่งออกไปจำหน่ายตลาดต่างประเทศ จนทำให้มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากในปี 2515 ประเทศไทยมีการส่งออกผลิตภัณฑ์สิ่งทอเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2515 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 674.19 ล้านบาท และในปี 2530 มีมูลค่าส่งออกสูงถึง 48,580.0 ล้านบาท ทำให้ปีนี้เองอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ก้าวขึ้นมาเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญอันดับหนึ่งของประเทศติดต่อกันมาหลายปี โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งมีมูลค่าส่งออกสูงเพิ่มขึ้นทุกปี

อุตสาหกรรมสิ่งทอครอบคลุมหลายสาขาอุตสาหกรรมด้วยกัน เริ่มจากอุตสาหกรรมขั้นต้น ( upstream industry ) ได้แก่ การผลิตเส้นใย ( ธรรมชาติ / สังเคราะห์เคมี ) การปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า รวมทั้งการฟอกย้อมไปจนถึงอุตสาหกรรมขั้นปลาย ( downstream industry ) คือ อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งขั้นตอนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบไปด้วย :

(1) **อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นต้น** : การผลิตวัตถุดิบ เส้นใย ทั้งใยสังเคราะห์และใยธรรมชาติ อุตสาหกรรมขั้นต้นเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง เพราะใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ แต่ใช้แรงงานน้อย ส่วนวัตถุดิบที่ใช้ก็ต้องนำเข้าจากต่างประเทศทั้งสิ้น ผลิตภัณฑ์เส้นใยที่ผลิตได้จากอุตสาหกรรมนี้จะเป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นต่อไป

(2) **อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นกลาง** : การปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อม และแต่งพิมพ์สำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมซึ่งนำวัตถุดิบใยสังเคราะห์มาปั่นทำเป็นด้ายต่าง ๆ เพื่อใช้ทอผ้า

เย็บ และ ถักผ้า ตลอดจนการผลิตผ้าฝ้าย ย้อมผ้า พิมพ์ลายผ้าต่าง ๆ ผลผลิตของอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่จะเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นปลาย : การผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรน้อย แต่มีการใช้แรงงานในการผลิตมากที่สุด ( labour intensive ) มีการจ้างงานประมาณสามในสี่ของการจ้างงานทั้งหมดในหมวดอุตสาหกรรมสิ่งทอ

#### 4.2 จำนวนผู้ประกอบการ / โรงงาน และแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้นว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอมีขั้นตอนการผลิตแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งการผลิตในแต่ละขั้นตอนนี้ จะมีลักษณะการใช้แรงงานหนาแน่นและทุนที่แตกต่างกันออกไป โดยขั้นตอนหรืออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่นที่สุดคือ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพราะมีการใช้เทคโนโลยีแบบง่าย ๆ ที่มีมูลค่าไม่สูงนัก และสามารถทำการประกอบอาชีพนี้ได้โดยทั่วไป ดังนั้นจึงเกิดโรงงานขนาดเล็กจำนวนมากเนื่องจากยังไม่มีเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาทดแทนแรงงานในการตัดเย็บเสื้อผ้า จึงทำให้ความได้เปรียบเสียเปรียบในการผลิตของผู้ประกอบการรายเล็กและรายใหญ่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงคืออุตสาหกรรมขั้นต้น ได้แก่ โรงงานผลิตเส้นใยประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมขั้นกลาง ได้แก่ โรงงานปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อมและแต่งสำเร็จ เนื่องจากอุตสาหกรรมขั้นต้นและขั้นกลางจะต้องนำเครื่องจักรและการใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยในการผลิตจึงทำให้ต้องใช้เงินลงทุนสูง แต่ใช้แรงงานน้อย

จากลักษณะการผลิตที่ต่างกัน ทำให้กาขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความแตกต่างกันมาก ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของหน่วยปฏิบัติการพิเศษสิ่งทอ กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในปี 2528 มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปจำนวน 1,212 โรง เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์ที่มีเพียง 7 โรงเท่านั้น จนถึงช่วงระยะเวลาปัจจุบันมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพิ่มขึ้นจากเดิมมากและมีการขยายเพิ่มขึ้นทุกปี ดังตารางที่แสดงต่อไป

ตารางที่ 3 : จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ระหว่างปี 2531-2538

จำนวนโรงงาน

ปี	เส้นใยประดิษฐ์	ปั่นด้าย	ทอผ้า	ถักผ้า	ฟอกย้อมและแต่ง	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	รวม
2531	7	76	415	363	220	1,350	2,431
2532	8	80	472	443	227	1,574	2,804
2533	9	96	544	494	243	1,796	3,182
2534	11	115	642	560	271	2,029	3,628
2535	13	126	666	589	343	2,211	3,948
2536	16	131	708	648	395	2,530	4,428
2537	16	141	729	692	426	2,787	4,791
2538	16	149	741	743	441	3,006	5,096

ที่มา : กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะการผลิตในสาขาเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70 ของการจ้างแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ตารางต่อไปนี้แสดงจำนวนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูประหว่างปี 2534 - 2538

ตารางที่ 4 : จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ระหว่างปี 2530-2538

หน่วย : คน

จำนวนแรงงาน

ปี	เส้นใยประดิษฐ์	ปั่นด้าย	ทอผ้า	ถักผ้า	ฟอกย้อมและแต่ง	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	รวม
2530	7,806 (5.3)	37,602 (5.8)	42,594 (14.9)	36,594 (7.3)	29,080 (-)	547,031 (14.6)	700,707 (-)
2531	8,647 (10.8)	46,094 (22.6)	46,824 (9.9)	39,041 (6.7)	36,800 (26.5)	634,861 (16.1)	812,267 (13.7)
2532	11,240 (23.1)	48,940 (5.8)	48,380 (3.2)	45,380 (13.9)	38,400 (4.2)	687,769 (7.7)	880,100 (7.7)
2533	12,380 (10.1)	51,060 (4.3)	49,510 (9.1)	49,510 (9.1)	39,100 (1.8)	769,810 (11.9)	975,370 (10.7)
2534	14,310 (15.6)	57,220 (12.1)	58,700 (10.3)	53,110 (7.3)	41,160 (5.3)	813,410 (5.7)	1,037,910 (6.4)
2535	15,400 (7.6)	60,730 (6.1)	61,990 (5.6)	59,200 (11.5)	45,980 (11.7)	827,330 (11.7)	1,070,630 (3.2)

2536	16,000 (3.9)	61,310 (1.0)	64,320 (3.8)	62,700 (5.9)	49,310 (7.2)	846,470 (2.3)	1,100,110 (2.8)
2537	16,500 (3.1)	62,460 (1.9)	65,280 (1.5)	64,800 (3.3)	51,020 (3.5)	862,500 (1.6)	1,122,560 (2.0)
2538*	16,500 (0.0)	65,050 (4.1)	65,590 (0.6)	67,840 (4.7)	51,870 (1.7)	877,640 (1.7)	1,143,690 (1.9)

\* ข้อมูลเบื้องต้น

( ) อัตราการขยายตัว

ที่มา : หน่วยปฏิบัติการพิเศษสิงทอ กองอุตสาหกรรมสิงทอ

หากพิจารณาจากตารางข้างต้น จะพบว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีการใช้แรงงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้แรงงานในหมวดอื่น ๆ ของอุตสาหกรรมสิงทอ ขณะเดียวกันโดยภาพรวมแล้วนับตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา การจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้เพิ่มขึ้นในอัตราคนน้อยถอยลง ซึ่งอาจกล่าวได้อย่างกว้าง ๆ ได้ว่ามีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจโลกตกต่ำทำให้การส่งออกได้ลดลงและแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องดังแสดงในตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 5 : อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ระหว่างปี 2530-2541

วัน / เดือน / ปี	บังคับใช้	อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ(ต่อคนต่อวัน)
1 เมษายน	2530	73
1 มกราคม	2532	76
1 เมษายน	2532	78
1 เมษายน	2533	90
1 เมษายน	2534	100
1 เมษายน	2535	115
1 เมษายน	2536	125
1 เมษายน	2537	132
1 ตุลาคม	2537	135
1 กรกฎาคม	2538	145
1 ตุลาคม	2539	157
1 มกราคม	2541	162

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

### 4.3 ลักษณะของสถานประกอบการที่สำรวจ

การวิจัยนี้ได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในระดับสถานประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจำนวน 20 แห่ง โดยแบ่งกลุ่มสถานประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของการจ้างงาน ดังนี้

(1) **อุตสาหกรรมขนาดเล็ก** ซึ่งมีการจ้างแรงงานระหว่าง 50-100 คน จำนวน 4 โรงงาน

(2) **อุตสาหกรรมขนาดกลาง** ซึ่งมีการจ้างแรงงานระหว่าง 100-500 คน จำนวน 10 โรงงาน

(3) **อุตสาหกรรมขนาดใหญ่** มีการจ้างแรงงาน 500 คนขึ้นไป จำนวน 6 โรงงาน จากจำนวนโรงงานทั้งหมด 20 โรงงาน ประมาณ 11 โรงงาน มีการผลิตเพื่อการส่งออกในตลาดต่างประเทศเพียงอย่างเดียว สำหรับสถานภาพของสถานประกอบการที่สำรวจ ส่วนใหญ่จะเป็นของคนไทย และมีลักษณะการร่วมลงทุน (joint venture) เพียง 3 โรงงาน โดยมีการร่วมลงทุนกับ ฮองกง จีน และอเมริกัน นอกจากนั้น จะมี 5 โรงงานที่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI เนื่องจากอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมเริ่มแรกของไทย ดังนั้นช่วงระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการที่สำรวจจึงอยู่ระหว่าง 5-38 ปี

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการที่สำรวจ ได้แสดงไว้ในตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 6 : รายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ

บริษัท	ผลิตภัณฑ์	เริ่มดำเนินการ (พ.ศ.)	การจ้างงาน (คน)	สถานภาพ	ส่งออก (ร้อยละ)	BOI
1.บริษัทยูเนี่ยนการ์เม้นท์	เสื้อเซ็ด, เสื้อยืด, เสื้อกีฬา, เครื่องแบบ	2520	1,100	ไทย	60-70	✓
2.บริษัทไทยสมบูรณการทอ	เสื้อกันหนาว, เสื้อยืด	2524	140	ไทย	90	
3.บริษัทไทยการ์เม้นท์	เสื้อแจ๊คเก็ต, กางเกง, ขากว้าง, เสื้อโค้ท, เสื้อสตรี	2510	3,000	ไทย/ฮ่องกง (51%/49%)	100	✓
4.บริษัทไทยโปรดักอินเตอร์เนชั่นแนล	ชุดชั้นใน, ชุดนอน, เสื้อผ้าเด็ก	2529	300	ไทย	100	
5.บริษัทภัทรประเทศไทย	เสื้อเซ็ดหญิง, ชุดทำงาน	2530	60	ไทย	100	

6.บริษัทกากลีกรีคอลเล็กชั่นเซนเตอร์	เสื้อผ้าชาย/หญิง เสื้อผ้าเด็ก,ชุดกีฬา	2525	50	ไทย	100
7.บริษัทเมย์ฟิลด์	เสื้อผ้าเด็ก,กระโปรง	2518	404	ไทย	100
8.บริษัทแคปิตอลเรย์อน	เสื้อผ้าเด็ก,ชุดกีฬา, เสื้อยืด,เสื้อโปโล	2507	400	ไทย	70
9.บริษัทอุตสาหกรรมไทยการ์เมนท์ ของสตรี	เสื้อผ้าสตรี,แฟชั่น	2528	200	ไทย/ อเมริกัน (51%/49%)	15
10.บริษัทแฟชั่นเอ็กซ์พอร์ต	เสื้อทอ,เสื้อกันหนาว	2528	170	ไทย	100
11.บริษัทเอเชียวิวัฒน์	เสื้อผ้าสตรี,ชุดผู้ชาย เสื้อผ้าเด็ก	2536	171	ไทย	35
12.บริษัทนิสสินอินดัสตรี	เสื้อสเวตเตอร์, เส้นด้าย	2534	505	ไทย	100
13.บริษัทคาร์เพนเทอร์อินเตอร์ เนชั่นแนล	เสื้อผ้าบุรุษ/สตรี	2516	270	ไทย	10
14.บริษัทส่งเสริมไทยอุตสาหกรรม	เส้นด้าย,ผ้าดิบ, ผ้าขนหนู	2503	1,520	ไทย	
15.บริษัททีนิตา	เสื้อยืด,เสื้อแจ๊คเก็ต	2519	60	ไทย	90
16.บริษัทพี.ที.จีการ์เมนท์	เสื้อโค้ท,ชุดสกี	2519	707	ไทย	100
17.บริษัทบิวคอมเมอร์เชียล	เสื้อผ้าเด็ก	2521	80	ไทย	50
18.บริษัทแจ๊คสันการ์เมนท์ คอร์ปอเรชั่นจำกัด	กางเกง,เสื้อผ้าสตรี	2520	180	ไทย	100
19.บริษัทบิกทรี	เสื้อผ้าเด็ก,แจ๊คเก็ต กระโปรง	2525	150	ไทย	100
20.บริษัทบริติช-ไทยอินเตอร์เท็กซ์ไทล์	เสื้อยืด,เสื้อเชิ้ต, เสื้อผ้าเด็ก	2518	1,500	ไทย/จีน (51%/49%)	100

#### 4.4 ประเภทของลูกจ้าง / แรงงานจำแนกตามลักษณะงานของอุตสาหกรรม เสื้อผ้าสำเร็จรูป

ลูกจ้างหรือแรงงานของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- (1) พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายจัดการ ชุมการ การตลาด และบัญชี

(2) พนักงานหรือคนงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้าและผู้ช่วย ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือ

(3) พนักงานฝ่ายผลิตหรือแรงงานกึ่งฝีมือ คือ ลูกจ้างที่ทำงานตามคำสั่ง เช่น พนักงานเย็บ พนักงานบรรจุ

#### 4.5 กระบวนการผลิต เทคโนโลยี และลักษณะแรงงานที่ใช้

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีร่วมกับแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญด้านการออกแบบและตัดเย็บ อุปกรณ์ที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นจักรเย็บผ้า

กระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 : เป็นขั้นตอนก่อนการเย็บ ( pre-assembly )** ซึ่งในขั้นตอนนี้จะแบ่งงานออกเป็น

- งานออกแบบ ( design )
- งานตรวจแยก และตัดผ้าตามลวดลาย
- งานปรับ ได้แก่ การขยายหรือลดขนาด ( grading ) ของต้นแบบตามมาตรฐานที่ต้องการ
- งานวางแบบชิ้นผ้า ( marker making ) ในลักษณะที่ทำให้เกิดการสูญเสียเนื้อผ้าให้น้อยที่สุด
- งานตัดผ้า ( cutting ) ออกเป็นชิ้น

ปัจจุบันพบว่ากว่าร้อยละ 50 ของโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่สำรวจทั้งหมด หรือ 11 โรงงานจาก 20 โรงงาน มีการใช้เครื่อง CAD ( computer aided design ) เพื่อออกแบบเสื้อผ้า นอกจากนี้ยังมีการใช้เครื่องตรวจแยกและเครื่องตัดผ้าด้วยไฟฟ้า

กระบวนการผลิตในขั้นตอนที่ 1 นี้ อาจกล่าวได้ว่ามีส่วนการใช้แรงงานไม่เกินร้อยละ 10 ของแรงงานการผลิตทั้งหมด สำหรับคุณสมบัติของพนักงานในขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่ จะต้องมีความรู้การศึกษาชั้น ปวช. ขึ้นไป หรือจบด้านสายอาชีพนี้โดยตรง

**ขั้นตอนที่ 2 : เป็นขั้นตอนการเย็บขึ้นรูปเป็นเสื้อผ้า ( assembly phase )**

อุปกรณ์ที่ใช้ในการเย็บขึ้นรูปเสื้อผ้าคือ จักรต่าง ๆ ส่วนมากจะเป็นจักรเข็มเดียว



แรงงานส่วนใหญ่ของกระบวนการผลิตจะอยู่ที่ขั้นตอนของงานเย็บขึ้นรูป การผลิตในขั้นตอนที่ 2 นี้ จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อยหลาย ๆ ขั้นตอน เช่น จากผู้เย็บตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งในสายงาน ซึ่งอาจจะมีถึง 100 ขั้นตอนกว่าจะเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูป 1 ชิ้น ซึ่งทำให้ร้อยละ 80 ของเวลาโดยประมาณของการผลิตนั้นอยู่ที่การส่งผ่านชิ้นงาน การใช้แรงงานในการเย็บขึ้นรูปมีสัดส่วนการจ้างงานถึงร้อยละ 70 ของแรงงานที่จ้างทั้งหมด และกว่าร้อยละ 80 เป็นแรงงานหญิง คุณสมบัติของแรงงานในระดับนี้บริษัทจะรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์ในด้านนี้การเย็บมาก่อนอย่างน้อย 1 ปี

**ขั้นตอนที่ 3 : ขั้นตอนการตรวจสอบตกแต่งการรีดและบรรจุเพื่อวางจำหน่าย**  
งานขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปคือ การตรวจสอบตกแต่ง การรีด และบรรจุเพื่อวางจำหน่าย งานตรวจสอบจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ งานตรวจสอบภายหลังการรีด และงานตรวจสอบภายหลังการบรรจุหีบห่อ ซึ่งการตรวจสอบทั้ง 2 ส่วนนี้จะใช้คนงานทำการตรวจสอบ ส่วนในงานรีดโดยทั่วไปจะใช้เตารีดอบไอน้ำ บางโรงงานซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่จะใช้เครื่อง Conveyer ในการทำหน้าที่แขวนเสื้อ แล้วงานสุดท้ายคือ การบรรจุหีบห่อที่ต้องใช้แรงงาน

การใช้แรงงานเพื่อการผลิตในขั้นตอนสุดท้ายนี้ส่วนใหญ่ จะเป็นแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ ระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งการรับคนงานเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว บริษัทจะเน้นในด้านประสบการณ์มากกว่าวุฒิการศึกษา

จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตแต่ละขั้นตอน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการมีดังนี้

ตารางที่ 7 : จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตแต่ละขั้นตอน จำแนกตามขนาดของโรงงานที่สำรวจ

ขนาด	หน่วย : คน		
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3
<b>สถานประกอบการ</b>			
ขนาดเล็ก	2-9	30-50	9-15
ขนาดกลาง	7-45	20-300	20-50
ขนาดใหญ่	50-70	40-700	50-220

ที่มา : จากการสำรวจ



จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าในขั้นตอนที่ 2 จะมีการใช้แรงงานค่อนข้างหนาแน่น สาเหตุคือ ปัจจุบันยังไม่มีเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่จะนำมาใช้ทดแทนแรงงานคนได้ในการเย็บขึ้นรูป ดังนั้นแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญยังมีความจำเป็นในการผลิตขั้นตอนที่สอง ซึ่งจะแตกต่างไปจากการผลิตในขั้นตอนที่ 1 ที่ได้เริ่มนำเอาระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการวาง pattern ปล่อย ตัดผ้า ทำให้ความต้องการปริมาณการใช้แรงงานในขั้นตอนนี้ มีน้อยกว่าขั้นตอนการเย็บขึ้นรูป

#### 4.6 ค่าตอบแทนลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปประกอบด้วยงานหลัก ๆ ที่สำคัญ และเป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นจำนวนมาก ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) **งานประจำสำนักงาน** เป็นงานในตำแหน่งธุรการ การตลาด บัญชี ผู้จัดการ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นจะมีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวส. ปวช. หรือระดับปริญญาตรีในสาขาสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ บัญชี เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ เป็นต้น สำหรับกิจการที่มีการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลักจะเน้นบุคลากรที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ บุคลากรประจำสำนักงานจะมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน โดยจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันออกไปตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งโดยเฉลี่ยจะเริ่มต้นจาก 6,000 บาท / เดือน

(2) **งานฝ่ายผลิต** จะประกอบด้วยแรงงานประเภทที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยจะแบ่งแรงงานฝ่ายผลิตออกเป็น 3 ระดับคือ

(2.1) **วิศวกร ช่างเทคนิค และนักวิทยาศาสตร์** ซึ่งบุคลากรในระดับนี้จะมีสัดส่วนการจ้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระดับอื่น ๆ และอุตสาหกรรมสิ่งทอจะมีการจ้างวิศวกร ( สาขาเครื่องกล ไฟฟ้า ) มากกว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

(2.2) **แรงงานฝีมือประเภทช่าง** ได้แก่ ช่างออกแบบ ช่างตัด ช่างวางแบบ ขึ้นผ้า การจ้างแรงงานฝีมือประเภทช่างในตำแหน่งหัวหน้า และผู้ช่วย จะเป็นการจ้างบุคลากรที่มีความรู้วุฒิระดับ ปวช. ปวส. ปวท. ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ช่างออกแบบ ช่างตัดผ้า ช่างวางแบบขึ้นผ้า การจ้างช่างในระดับหัวหน้าและผู้ช่วยจะเป็นการจ้างประจำรายเดือนโดยแรงงานประเภทช่างและผู้ช่วยจะได้รับอัตราค่าจ้างเริ่มต้น 9,000 บาทต่อเดือน

(2.3) **แรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไป** จะเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ของงานผลิต เช่น งานเย็บผ้า งานรีดผ้า งานตรวจสอบคุณภาพสินค้า

( Q.C.) และงานบรรจุหีบห่อ เป็นต้น แรงงานในกลุ่มนี้เรียกว่าลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ก่อนที่จะมีการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำลูกจ้างทุกคนต้องอยู่ในระหว่างการทดลองงานประมาณ 3 เดือน ทั้งนี้เพื่อการเรียนรู้งาน และสร้างความชำนาญในตำแหน่งนั้น ๆ หลังจาก 3 เดือนไปแล้ว และมีผลเป็นที่พอใจของผู้ประกอบการก็จะได้รับการบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำต่อไป การจ้างงานประเภทกึ่งฝีมือ หรือแรงงานทั่วไปโดยมากจะมีทั้งลักษณะการจ้างประจำแบบรายวันและงานเหมารายชิ้น อัตราค่าจ้างของแรงงานในระดับการผลิตจำแนกตามลักษณะงานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 : อัตราค่าจ้างของแรงงานในระดับการผลิตของโรงงานที่สำรวจ

หน่วย : บาท/วัน

ตำแหน่งงาน	ลักษณะการจ้าง	อัตราค่าจ้าง	
		ช่วงทดลองงาน	ช่วงบรรจุ
เย็บผ้า	รายวัน	135	165
รีดผ้าและพับผ้า	งานเหมารายชิ้น	-	0.80*
ตรวจสอบคุณภาพ ( Q.C. )	รายวัน	150	200
บรรจุหีบห่อ	รายวัน	-	162
พิมพ์ผ้า	รายวัน	145	160

\* อัตราค่าจ้างงานรีดผ้าจะจ้างเป็นรายชิ้น

#### 4.7 สภาพการทำงานของลูกจ้าง

##### (1) ชั่วโมงการทำงานต่อวัน

สภาพการทำงานพิจารณาจากชั่วโมง และวันทำงานของลูกจ้าง โดยเฉลี่ยลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปทำงานประมาณ 8 ชั่วโมง 30 นาที เวลาเข้าปฏิบัติงาน 8.30 - 17.00 น.

##### (2) วันทำงานต่อสัปดาห์

ลูกจ้างอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีวันทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ประมาณ 6 วัน โดยจะหยุดวันอาทิตย์ และวันนักขัตฤกษ์ ถ้าหากลาป่วยหรือลาภักลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด

### (3) การทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทน

การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะมีในงานบางตำแหน่งเท่านั้น เช่น งานเย็บผ้า กล่าวคือจะมีการทำงานล่วงเวลาหลังจาก 17.00 น. ไปจนถึง 21.00 น. โดยได้ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา 30 บาท / ชั่วโมง

### 4.8 ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการที่สำรวจ

จากการสำรวจสถานประกอบการ 20 แห่งพบว่าลักษณะและคุณสมบัติของกำลังคนที่ต้องการดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 9 : ลักษณะและคุณสมบัติของกำลังคนที่ต้องการของสถานประกอบการที่สำรวจ

ตำแหน่ง	ความต้องการ			จำนวนที่ต้องการ	
	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์/ ความชำนาญ	สภาวะกำลังคน ที่มีอยู่	ปี 2540	ปี 2541
1. วิศวกร	ปริญญาตรีสาขาไฟฟ้า	2 ปีขึ้นไป	ระดับช่างเทคนิค	1	1
2. ช่างเทคนิคด้านย้อมเส้นด้าย	ปริญญาตรีสาขาเคมี	3-4 ปี	ขาดประสบการณ์	2	2
3. ช่างทอผ้า	ปริญญาตรี	5 ปี/ใช้คอมพิวเตอร์ได้	ขาดแคลน	1	1
4. โปรแกรมเมอร์	ปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์	4-5 ปี/เขียนโปรแกรมได้	ขาดแคลน	1	1
5. พนักงาน Detail	ปริญญาตรี ไม่จำกัดสาขา	4-5 ปี/ความรู้ ภาษาอังกฤษดี	ขาดทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ	5	5
6. พนักงานประจำสำนักงาน	ปวช./ปวส.	ใช้คอมพิวเตอร์ได้/ ความรู้ภาษาอังกฤษดี	ขาดแคลน	5	3
7. แรงงานประเภทกึ่งฝีมือ หรือแรงงานทั่วไป					
- พนักงานเย็บ	ป.6	ประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป	เข้า-ออกงานบ่อย/ ขาดประสบการณ์	370	290
- พนักงานย้อม อบ ทอ บีก	ป.6		ขาดแคลน	-	120
- พนักงาน Q.C.	ปวส.	ประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป	ขาดแคลน	8	-
- พนักงานบรรจุหีบห่อ	ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา	ไม่จำกัด	ขาดแคลน	30	50

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าการขาดแคลนแรงงานประเภทกึ่งฝีมือในตำแหน่งพนักงานเย็บในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานระดับสูง เช่น วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งชี้และสะท้อนให้เห็นว่าการผลิตในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังต้องอาศัยแรงงานเป็นหลัก แม้จะมีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานบางประเภท เช่น งานออกแบบ งานตัดก็ตาม แต่สำหรับงานเย็บยังคงต้องอาศัยเทคโนโลยีแบบง่าย ๆ เช่น จักรซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งก็คือ แรงงานประเภทกึ่งฝีมือในระดับการผลิตจะมีการเข้า-ออกสูง เพราะแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจากภาคเกษตรกรรม ดังนั้นเมื่อฤดูกาลทำนาจึงมีแรงงานหยุดงานเพื่อกลับไปสู่นบพ สภาพการขาดแคลนแรงงานประเภทกึ่งฝีมือหรือแรงงานในระดับการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป จึงใช้แรงงานเข้มข้น จึงไม่ใช่ลักษณะที่หาแรงงานไม่ได้เลย แต่จะเป็นการขาดแคลนในบางเวลาหรือบางช่วงเท่านั้น เช่น ช่วงฤดูร้อน ( หลังสงกรานต์ ) หรือ ฤดูกาลทำนาดังเช่นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ภาวะการขาดแคลนหรือแรงงานตึงตัวในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังมีสาเหตุมาจากแรงงานที่มีอยู่หรือผู้ที่หางานมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง เช่น การกำหนดวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ของผู้สมัครในงานเย็บว่า จะต้องมียุติการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และอายุไม่เกิน 25 ปี ทั้งนี้เนื่องจากว่าลักษณะงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นงานละเอียดที่ต้องใช้สายตามาก ดังนั้นการกำหนดอายุของผู้สมัครจึงมีความจำเป็น

นอกจากนี้พบว่าบุคลากรที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษยังเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการที่มีการผลิตเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะในตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงานและพนักงาน detail

#### 4.9 สภาพและปัญหาด้านแรงงานของผู้ประกอบการ

ปัญหาแรงงานที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่วนใหญ่เผชิญและกล่าวได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญคือ :

(1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ ปัญหาแรงงานมีฝีมือประเภทช่าง (เช่น ช่างออกแบบ ช่างเทคนิคสิ่งทอและเคมีหายาก และปัญหาแรงงานกึ่งฝีมือฝ่ายผลิตโดยเฉพาะพนักงานเย็บผ้าหายากในช่วงฤดูกาลเกษตร

(2) ปัญหาขาดประสบการณ์ของแรงงาน ได้แก่ แรงงานฝ่ายผลิต เช่น งานเย็บ

จักร

(3) ปัญหาการเข้า-ออกของแรงงานมีสูง และหาแรงงานทดแทนไม่ได้ หรือหากหาได้ก็ขาดประสิทธิภาพทำให้ต้องใช้เวลาในการฝึกงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่าการเข้า-ออกของแรงงานในแต่ละแห่ง โดยเฉลี่ยต่อเดือนประมาณร้อยละ 10-30 ของแรงงานทั้งหมด ส่วนสาเหตุที่ทำให้มีการเข้า-ออกสูงนั้นมาจาก

(3.1) การลาออกไปเพื่อคลอดบุตรของแรงงานหญิง เนื่องจากวากิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานหญิงถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะงานเย็บผ้า ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดและประณีต รวมทั้งเป็นงานในแผนกที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้นการเข้า-ออกจากงานของแรงงานจึงมีสูงตามไปด้วย

(3.2) สภาพแวดล้อมของการทำงาน และลักษณะงานของกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปไม่สามารถดึงดูดแรงงานให้ทำงานอยู่ได้นาน เช่น อากาศร้อน เสียงดัง รวมทั้งเป็นงานที่ต้องใช้สายตามาก มีโอกาสเสี่ยงต่อการทำให้สายตาเสื่อมได้ก่อนวัยอันสมควร ในรูปของรายได้ ค่าจ้างของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปกล่าวได้ว่าไม่แตกต่างไปจากค่าจ้างในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่หากเปรียบเทียบด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานแล้ว อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปอยู่ในระดับต่ำกว่า ทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปพร้อมที่จะผลัดงานจากเดิมไปสู่งานใหม่ที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า

จากสภาพปัญหาแรงงานตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการขาดแคลนทั้งคุณภาพและปริมาณแรงงาน หรือปัญหาการเข้า-ออกของแรงงาน โดยทั่วไปผู้ประกอบการกล่าวว่า มีผลทำให้ปริมาณผลผลิตลดลง รวมทั้งไม่สามารถทำให้กิจการขยายการผลิตได้

อย่างไรก็ตาม ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการได้มีการแก้ไขโดยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) มีการกระจายงานไปยังโรงงานในต่างจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้การผลิตและขนส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าตรงตามเวลาที่ได้ตกลงกันไว้

(2) เพิ่มการทำงานล่วงเวลา ( การทำ O.T. ) เพื่อสามารถให้ผลิตงานได้ปริมาณตาม order

(3) ใช้วิธีการทำงานทดแทนกันในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานตรวจสอบ และตบแต่ง ซึ่งอาจนำพนักงานแผนกอื่นมาทำแทนได้ หากเกิดการขาดแคลน รวมทั้งการใช้วิธีพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือต่ำกว่าขึ้นมาทำงานแทน

(4) มีการจ้างแรงงานชั่วคราวมาแทนแรงงานที่ขาดไป

(5) ส่งงานเย็บไปให้ครัวเรือนที่มีการรับงานไปทำที่บ้านในลักษณะของการเหมาเป็นรายชิ้น

(6) ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่คนงานให้ดีขึ้น เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งมีการปรับสิทธิประโยชน์บางอย่างให้สูงกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทได้นานที่สุด แต่วิธีการเช่นที่กล่าวจะปฏิบัติไม่มากนัก

สำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยการใช้ค่าจ้าง เช่น การปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจูงใจคนงานนั้น เป็นที่น่าสังเกตได้ว่านิยมใช้กันน้อยมากในกิจการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

#### 4.10 การจัดการบุคคล

การจัดการบุคคล หมายถึง การหาลูกจ้างคนงาน ( Recruitment ) การคัดเลือกเพื่อทดสอบเพื่อการบรรจุ และการฝึกอบรมแรงงาน

##### (1) วิธีการหาคนงาน

วิธีการหาลูกจ้างแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะแบ่งออกดังนี้

วิธีที่ 1 การหาลูกจ้างทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำสำนักงาน และลูกจ้างฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการนิยมนำแรงงานประเภทดังกล่าวโดยอาศัยลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานในกิจการอยู่แล้ว เป็นผู้แนะนำมา ซึ่งมักจะเป็นญาติ หรือคนรู้จักคุ้นเคยกับผู้แนะนำ วิธีการเช่นนี้จะทำให้มีความไว้วางใจพนักงานที่เข้ามาใหม่ได้มากยิ่งขึ้น ในกรณีที่เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานผู้ประกอบการมักจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ที่หาแรงงานใหม่เข้ามาทำงานโดยจะจ่ายให้หัวละ 200-500 บาท ( สำหรับแรงงานฝ่ายผลิต )

วิธีที่ 2 เป็นวิธีที่ปิดประกาศไว้ที่หน้าโรงงาน และรับสมัครคนงานที่มาติดต่อ ซึ่งวิธีการดังกล่าวทำให้เกิดความสะดวก และประหยัดสำหรับนายจ้าง

วิธีที่ 3 การประกาศตามหน้าหนังสือพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์วิญจักร วิธีการประกาศตามหน้าหนังสือพิมพ์จะมีการปฏิบัติโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการรับสมัครพนักงานประจำสำนักงานเท่านั้น และจะมีการปฏิบัติกันไม่มากนักเนื่องจากค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

วิธีที่ 4 การแจ้งให้กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวคือเมื่อมีตำแหน่งงานหรือมีความต้องการแรงงานเพิ่ม ก็แจ้งให้กรมการจัดหางานทราบ ในทางปฏิบัติผู้ประกอบการส่วนใหญ่กล่าวว่าได้ผลน้อยที่สุด

วิธีที่ 5 การแจ้งไปตามสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา แต่ก็เช่นเดียวกับวิธีที่ 4 คือจะมีคนมาสมัครน้อยมาก

วิธีที่ 6 การไปรับคนงานจากต่างจังหวัด ซึ่งวิธีการนี้พบว่าในหลายกรณีเมื่อคนงานมาทำงานได้ระยะหนึ่งแล้วจะออกไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าวิธีการหาคนงานหรือลูกจ้างที่ผู้ประกอบการปฏิบัติมากที่สุด คือ วิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 โดยเฉพาะวิธีที่ 1 ผู้ประกอบการกล่าวว่า จะได้ผลถึง 80 % นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกอบการอีกด้วย ขณะเดียวกันการหาคนงานโดยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นค่อนข้างจะสอดคล้องกับวิธีการหางานของผู้ประสงค์จะทำงาน

### (2) การคัดเลือกทดสอบเพื่อบรรจุงาน

เนื่องจากผู้เข้าทำงานใหม่ส่วนมากจะเป็นผู้ที่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วแนะนำมาดังที่กล่าวในตอนต้น จึงทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างรับเข้าทำงานโดยไม่มีคัดเลือกมากนัก แต่จะดำเนินการคัดเลือกวิธีง่าย ๆ เช่น สัมภาษณ์ และบางกรณีอาจจะมีการทดสอบฝีมือ และความสามารถ ซึ่งโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังละเลยหรือให้ความสนใจน้อยต่อการเลือกแรงงานในกิจการ ดังนั้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานขาดประสบการณ์จึงเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป ปัจจุบันกิจการดังกล่าวเริ่มเน้นประสบการณ์ของลูกจ้างก่อนที่จะรับเข้ามาทำงานในระดับหัวหน้า รวมทั้งที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือฝ่ายผลิต โดยต้องผ่านประสบการณ์การทำงานในหน้าที่หรือกิจการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากที่อื่นอย่างน้อย 1 ปี ดังนั้นประสบการณ์ในงานได้มีความสำคัญต่อการหางานของคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป

### (3) การฝึกอบรมแรงงาน

ก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงานให้เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานลูกจ้างฝ่ายบริหารและประจำสำนักงาน รวมทั้งลูกจ้างฝ่ายผลิตจะได้รับการปฐมนิเทศ อบรม แนะนำการทำงานในช่วงระยะ 3 เดือนแรกที่เข้าทำงานซึ่งเป็นช่วงของการทดลองงาน

## 4.11 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปอาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

### (1) การฝึกอบรมในกิจการ ( on-the-job-training )

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ (3) ว่าในระยะ 3 เดือนแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงานในกิจการอุตสาหกรรมลูกจ้างจะได้รับการฝึกงานจากการทำงาน และหลังจากทำงานไปแล้ว 3 เดือนหรือหลังจากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำแล้ว การฝึกอบรมภายในอย่างเป็นทางการนั้นยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการแนะนำการทำงานและการฝึกงานในหน้าที่ระหว่างการทำงานในกิจการยังเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาฝีมือลูกจ้างของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปโดยทั่วไป ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว



การแนะนำหรือฝึกงานในลักษณะดังกล่าวน่าจะเป็นการแนะนำและควบคุมงานในหน้าที่มากกว่าจะเป็นการฝึกหรือการพัฒนาฝีมือโดยตรง

สำหรับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการโดยมีการจ้างผู้ฝึกสอนหรืออบรมที่มาจากภายนอกนั้นจะมีการปฏิบัติหรือจัดบ้างเป็นครั้งคราว โดยจะมีหัวข้อการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการจัดการ กฎหมายแรงงาน การประกันสังคมสวัสดิการด้านแรงงาน ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอบรมเน้นเรื่องระเบียบวินัย ส่วนการฝึกอบรมด้านเทคนิค เช่น เทคนิคการตัดเย็บเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเย็บจักรอุตสาหกรรม การออกแบบเสื้อผ้าจะจัดให้กับพนักงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า และผู้ช่วยเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้าได้นำความรู้และเทคนิคมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้แก่ลูกมือหรือแรงงานกึ่งฝีมืออีกทอดหนึ่ง

การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ฝึกอบรมในกิจการอื่น หรือการดูงานข้างนอก หรือเข้าอบรมในสถาบันการศึกษานั้นได้จัดให้กับลูกจ้างระดับช่างฝีมือ เช่น นักออกแบบ ( designer ) โดยส่งไปอบรมที่กรมสรรพากร หรือส่งพนักงานระดับบริหารดูงานต่างประเทศ เช่น ประเทศแถบยุโรป ญี่ปุ่น ฮองกง สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดูงานด้านการออกแบบเสื้อผ้า และค่านิยมในตลาดต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปจะเน้นการฝึกอบรม และการส่งพนักงานระดับสูงไปดูงานยังต่างประเทศมากกว่าการเน้นให้การอบรมในกิจการให้แก่แรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือในระดับการผลิต ทั้ง ๆ ที่การฝึกอบรมในกิจการอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่แรงงานกึ่งฝีมือฝ่ายผลิตจำเป็นต้องเรียนรู้ และน่าจะเป็นวิธีการที่จะพัฒนาฝีมือของแรงงานและเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานได้เร็วกว่าการแนะนำการทำงานและการบอกสอนงานในหน้าที่ แต่ก็ยังได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการไม่มากนัก สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การฝึกงานในกิจการได้รับความสนใจต่ำจากผู้ประกอบการส่วนหนึ่งก็คือแรงงานมีการโยกย้ายระหว่างกิจการหรืออุตสาหกรรมในอัตราสูง ดังนั้นผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากแรงงานภายหลังการฝึกอบรมจึงเป็นเสมือนการสูญเปล่า และอีกส่วนหนึ่งที่ผู้ประกอบการกล่าวกันมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณสำหรับใช้ในการฝึกอบรม

## (2) การอบรมวิชาชีพระยะสั้น ( short-term training )

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่สำรวจจำนวน 20 แห่งพบว่าจำนวนลูกจ้างไม่ถึง 400 คนที่เคยได้รับการฝึกอบรมระยะสั้น และในจำนวนนี้จะเป็นพนักงานในระดับหัวหน้าหรือผู้บริหาร

สำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปคือ :



(2.1) สำนักงานพัฒนาธุรกิจ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เนื้อหาของการฝึกอบรม

ได้แก่ :

- เทคนิคการซ่อมบำรุง
- การเย็บผ้า
- การบรรจุหีบห่อ
- การบริหารการผลิต
- การควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์

(2.2) สมาคมเครื่องนุ่งห่มไทย เนื้อหาของการฝึกอบรมคือ :

- เทคนิคการเย็บ
- การออกแบบเสื้อผ้า

(2.3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื้อหาการฝึกอบรมคือ :

- สวัสดิการสังคม
- ความปลอดภัย
- การใช้แรงงานเด็ก สตรี
- การบัญชี

(2.4) หน่วยบรรเทาสาธารณภัย เนื้อหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม :

- การดับเพลิง
- การเย็บจักรอุตสาหกรรม

(2.5) สมาคมสิ่งทอ เนื้อหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม :

- เทคนิคด้านสิ่งทอ

## 5. สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป

ความรู้และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นภาพรวมภาวะการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในภาวะปกติและภายใต้ภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อสรุปบางประการเกี่ยวกับสภาพและปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นการเฉพาะโดยมีข้อสรุปในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ :

#### (1) ภาวะการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมระดับมหภาค

การขยายตัวของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในอัตราที่สูงโดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการผลิตและการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทำให้ปริมาณความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีเพิ่มมากขึ้น ดังเช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพราะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น โดยมีการจ้างงานปีละไม่ต่ำกว่า 1 ใน 4 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมาความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงต้องการแรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น แต่ยังต้องการแรงงานมีฝีมือ เช่น ช่างฝีมือ วิศวกร ช่างเทคนิค และนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ผ่านมามีปริมาณแรงงาน ( supply of labour ) ที่มีอยู่หรือที่ผลิตได้ทั้งที่เป็นแรงงานทั่วไปและแรงงานระดับกลางขึ้นไปยังมีไม่เพียงพอจึงก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องสมดุลของตลาดแรงงานและทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั่วไปหรือแรงงานในระดับล่างในงานบางประเภท เช่น งานประมง งานก่อสร้าง เป็นต้น ภาวะการณ์เช่นนี้เริ่มปรากฏตั้งแต่ปี 2534 เป็นต้นมา โดยมีปัจจัยเสริมที่ทำให้ภาวะการขาดแคลนแรงงานถึงฝีมือในตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเริ่มปรากฏนั่นก็คือ ความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศ

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เคยอยู่ในอัตราสูงอย่างต่อเนื่องในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาเริ่มตกต่ำลง ซึ่งอาการดังกล่าวได้ปรากฏชัดเจนตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา เมื่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมตกต่ำ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ ที่เคยเป็นแหล่งรายได้เงินตราจากต่างประเทศย่อมได้รับผลกระทบค่อนข้างรุนแรง อุตสาหกรรมที่สำคัญ ๆ รวมทั้งอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์หนังรองเท้า อัญมณี และเครื่องประดับเหล่านี้ ล้วนมีการลงทุนการผลิตที่ลดลงจากเดิมอย่างมากมาย และมีบางอุตสาหกรรมต้องขอการลงทุน หรือบางรายได้ปิดกิจการลง ภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจได้มีผลกระทบต่อการใช้งานในภาคธุรกิจต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ความต้องการจ้างแรงงานโดยทั่วไปเริ่มลดลง และในที่สุดปรากฏการณ์การว่างงานได้เกิดขึ้นในตลาดแรงงานของไทยเนื่องจากมีสถานประกอบการจำนวนมากปิดกิจการลง ดังจะเห็นได้จากใน

ปี 2541 ( เดือนพฤษภาคม ) มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการจำนวนทั้งสิ้น 3,051 แห่ง มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 2 แสนคนและปริมาณการว่างงานได้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ กิจการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุดคือ กิจการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ-เสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยมีผู้ที่ถูกเลิกจ้างถึงร้อยละ 20 ของผู้ที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด จากภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2540-2541 ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของไทยในหลายอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง และส่งผลต่อความสามารถในการรองรับแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ที่ผ่านมาจากกล่าวได้ว่าความต้องการแรงงานในประเทศไทยถูกกำหนดโดยปัจจัยหลัก ดังเช่น การวางแผนนโยบายทางเศรษฐกิจที่ทำให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เน้นสินค้าทุนและเทคโนโลยีเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานมีฝีมือทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเศรษฐกิจไทยโดยรวมมีภาวะถดถอยอย่างรวดเร็วในปี 2540 ความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ จึงต้องมีการผันแปรไปตามภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ เช่น ความต้องการแรงงานชะลอตัวลง หรือมีการเลิกจ้างงาน

## (2) สภาพและปัญหาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

จากการศึกษาสภาพการจ้างงานในระดับสถานประกอบการของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปภายใต้ภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานในสถานประกอบการในประเด็นดังต่อไปนี้ :

(2.1) ถ้าจะพิจารณาจากระดับการจ้างงาน ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังคงเป็นตลาดที่มีความต้องการแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานประเภทกึ่งฝีมือ แต่การจ้างงานและทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมดังกล่าวยังขาดเสถียรภาพ กล่าวคือ การจ้างงานมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาล เช่น เมื่อฤดูกาลทำนาจะมีการออกจากงานสูง นอกจากการจ้างงานมีการเคลื่อนไหวตามฤดูกาลแล้ว การทำงานไม่มีความมั่นคง เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายชิ้น ลูกจ้างพนักงานประจำสำนักงานและลูกจ้างที่มีฝีมือเท่านั้นที่มีการจ้างงานค่อนข้างมั่นคง นอกจากการทำงานที่ขาดเสถียรภาพแล้ว ลักษณะของงานจะเป็นงานที่ละเอียดและต้องใช้สายตามาก รวมทั้งมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ยังคงต่ำอยู่ การทำงานจึงต้องใช้ความอดทนสูง สำหรับแรงงานผู้มีการศึกษาการทำงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าและขาดสวัสดิการสังคมที่ดีทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปพร้อมที่จะผลัดจากงานเดิมไปสู่งานใหม่ นอกจากนั้น กิจการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังให้ความสำคัญต่ำต่อการจัดการแรงงาน ดังจะเห็นได้จากการรับคนงานโดยขาดการคัดเลือก ขาดการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน และมีวิธีการแก้ไขปัญหาลูกจ้างโดยวิธีการที่ไม่เหมาะสม การฝึกอบรมบางกิจการจะให้ความสำคัญเฉพาะพนักงานในระดับบริหาร แต่การพัฒนาฝีมือในลักษณะการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการแก่แรงงานกึ่งฝีมือฝ่ายการผลิตแล้ว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญ

สนใจน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาฝีมือของแรงงานไร้ฝีมือเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่แรงงานในกลุ่มดังกล่าวจำเป็นต้องเรียนรู้และได้รับ เพราะจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานได้เร็ว และเป็นผลดีต่อกิจการ

(2.2) ค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปอยู่ในระดับใกล้เคียงกันกับค่าจ้างเฉลี่ยในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉลี่ยอัตราค่าจ้างรายวันของแรงงานทุกประเภทอยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ประมาณ 165 บาทต่อวัน ในขณะที่เดียวกันการเพิ่มอัตราค่าจ้างของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นไปอย่างช้า ๆ สาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานไร้ฝีมือในอัตราที่สูงติดต่อกันมาหลายปี

(2.3) ในช่วงระยะปี 2540 และปี 2541 แม้จะเป็นช่วงวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ แต่ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังมีอยู่โดยเฉพาะความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไปฝ่ายผลิต เช่น พนักงานเย็บ พนักงานบรรจุหีบห่อ แรงงานที่ต้องการสำหรับฝ่ายผลิตเป็นแรงงานที่ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป โดยที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา ในกลุ่มที่คำนึงถึงการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นสาขาประเภทช่างต่าง ๆ โดยต้องมีวุฒิระดับอาชีวศึกษาขึ้นไปดังเช่น ช่างออกแบบ ช่างย้อม ช่างตัด นอกจากนี้ยังเน้นทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในบางตำแหน่ง เช่น พนักงาน detail และพนักงานประจำสำนักงาน

(2.4) โดยทั่วไปการขาดแคลนแรงงานมิได้เป็นปัญหาที่สำคัญของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปมากนัก แต่ปัญหาที่สำคัญที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นปัญหาที่รุนแรงและมีผลกระทบต่อผลผลิตหรือการขยายการผลิตคือ ปัญหาการเข้า-ออกแรงงานกึ่งฝีมือในช่วงฤดูกาลเกษตร และปัญหาแรงงานระดับการผลิตที่มีอยู่ขาดทักษะและประสบการณ์ด้านการออกแบบ และการตัดเย็บ ส่วนแรงงานมีฝีมือและวิศวกรหายาก แม้จะเป็นปัญหาแต่ก็ยังไม่ถือว่ามีผลกระทบต่อการผลิตในอุตสาหกรรมนี้มากนัก

(2.5) ในระยะ 5 ปีข้างหน้าความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้ามีแนวโน้มที่เน้นความต้องการแรงงานฝ่ายผลิตที่มีคุณภาพและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบางกิจการได้เริ่มเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้มีความสามารถในการแข่งขันของการส่งออกในตลาดโลก

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากที่อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก และประเทศไทยก็ได้อาศัยการเป็นประเทศที่มีแรงงานมากและค่าแรงถูกเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับต่างประเทศมาโดยตลอด ปัจจุบันความได้เปรียบดังกล่าวได้เริ่มลดลงเรื่อย ๆ และไม่อาจอาศัยข้อได้

เปรียบในด้านค่าจ้างแรงงานถูกมาเป็นปัจจัยในการแข่งขันได้อีกต่อไป แต่ปัจจัยที่ทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ต้องเป็นปัจจัยในเชิงคุณภาพมากกว่า ดังนั้นการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยควรต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐและผู้ประกอบการควบคู่กันไป โดยมีแนวทางดังนี้ :

### (1) ในส่วนของผู้ประกอบการ

(1.1) ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากกว่าที่ผ่านมา โดยสนับสนุนและลงทุนด้านการฝึกอบรมทั้งในรูปของการฝึกอบรมในกิจการ ( on-the-job-training ) และการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ( short-term-training ) ให้แก่แรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือในระดับการผลิต ทั้งนี้เพื่อยกระดับฝีมือและทักษะของแรงงานในกลุ่มดังกล่าว ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของกิจการให้สามารถเรียนรู้และมีความพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

(1.2) ควรปรับปรุงและจัดการด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของแรงงาน ตลอดจนเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ชอบธรรม เพื่อส่งเสริมเกื้อกูลต่อการที่คนจะอุทิศตนให้กับการทำงาน และสนใจที่จะปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการย้ายเข้า-ออกของแรงงานเพราะการย้ายงานบ่อยย่อมทำให้แรงงานไม่สามารถสั่งสมความรู้และทักษะเฉพาะด้านได้อย่างลึกซึ้ง

### (2) ในส่วนของภาครัฐ

(2.1) หน่วยงานภาครัฐไม่ว่าจะเป็นกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรต่างประเทศเพื่อขยายและจัดตั้งสถาบันฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้และทักษะในเทคโนโลยีสมัยใหม่แก่แรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อภาคอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(2.2) การเข้าแทรกแซงของภาครัฐเป็นสิ่งจำเป็น หากมีการปรับค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นแต่ยังมีแรงงานด้อยคุณภาพไม่ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ภาครัฐไม่ว่าจะเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือกระทรวงอุตสาหกรรมควรเข้าไปดำเนินการฝึกอบรมในอาชีพและความชำนาญนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์-อุปทานของตลาดแรงงาน

(2.3) ภายใต้สถานการณ์ผูกผันทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันทำให้ตลาดแรงงานมีการปรับตัวจากภาวะปกติไปสู่ภาวะวิกฤติ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานโดยเฉพาะความต้องการแรงงานโดยสาขาอาชีพมีความสำคัญและจำเป็นเท่ากับคุณภาพแรงงานโดยสาขาอาชีพ ดังนั้นบทบาทสำคัญของภาครัฐ เช่น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคม จึงควรเน้นการสร้างระบบข่าวสารข้อมูลแรงงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวควรประกอบไปด้วยความต้องการและความขาดแคลนแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลด้านค่าจ้างที่ต้องการในงานแต่ละอาชีพและค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการหางานของผู้ประสงค์จะทำงานในภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก  
กรณีศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# กรณีศึกษา

## 1. บริษัท ก จำกัด

### ประวัติโดยสังเขป

บริษัทได้เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2520 โดยเป็นบริษัทที่ดำเนินการโดยคนไทย ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้แก่ เสื้อเชิ้ต เสื้อยืด เสื้อกีฬา และ เครื่องแบบ 60-70% ของผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าเพื่อการส่งออก ซึ่งมีตลาดต่างประเทศที่สำคัญคือ อเมริกาและประเทศแถบยุโรป ปัจจุบันบริษัทอยู่ในช่วงของการได้รับการส่งเสริมการลงทุน มูลค่าสินทรัพย์คงที่ (Fixed asset) ของบริษัท ณ ธันวาคม 2540 มูลค่า 50 ล้านบาท ปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานประมาณ 1,100 คน 90% ของคนงานทั้งหมดเป็นคนงานฝ่ายผลิต

### ปริมาณการผลิตสินค้า

ในปี 2536 บริษัทมีปริมาณการผลิตรวมของสินค้าทุกประเภทเป็นจำนวนประมาณ 100,000 ชิ้นต่อเดือน และในปี 2540 ผลิตได้จำนวนประมาณ 200,000 ชิ้นต่อเดือน ทั้งนี้โดยในช่วงปี 2536 เป็นต้นมา ปริมาณการผลิตได้เพิ่มขึ้นปีละ 20,000 ชิ้นต่อเดือน

สินค้าที่ผลิตมากเป็นอันดับหนึ่งของบริษัทคือเครื่องแบบทุกประเภท ( เครื่องแบบนักเรียน เครื่องแบบทำงาน ) โดยมีสัดส่วนการผลิต 70% ของปริมาณผลิตรวม อันดับ 2 คือ เสื้อยืด เสื้อสปอร์ต ซึ่งมีสัดส่วนการผลิต 20% ของปริมาณผลิตรวม

ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ( 2536-2540 ) ปริมาณการผลิตสินค้าได้ลดลงเนื่องจากการสั่งสินค้า ( order ) จากลูกค้าลดลง ทำให้ปริมาณการส่งออกสินค้าทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศลดลง



## กระบวนการผลิตและเทคโนโลยี

โครงสร้างของกระบวนการผลิตของบริษัทสามารถสรุปได้เป็น 5 แผนก ดังนี้

1) แผนกรับ order โดยมีฝ่ายขายเป็นผู้รับ order จากลูกค้า ฝ่ายขายจะมีเครื่องออกแบบลายผ้าเพื่อช่วยให้การเสนอขายแก่ลูกค้ามีความชัดเจนและลูกค้าสามารถเลือกแบบได้ตามความพอใจ ในแผนกรับ order จะมีพนักงานจำนวน 10 คน ประมาณ 80%จะเป็นพนักงานหญิง

2) แผนกวางแผนการผลิต จะมีพนักงาน 15 คน และ 80%จะเป็นหญิง การวางแผนการผลิตจะมีอุปกรณ์คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ทั่วไป

3) แผนกสั่งซื้อวัตถุดิบ จะมีพนักงาน 7 คน เป็นชาย 1 คน และ หญิง 6 คน อุปกรณ์ที่ใช้คือ เครื่องคอมพิวเตอร์

4) แผนกผลิต เป็นแผนกที่ใหญ่ที่สุด โดยมีคนงานประมาณ 90% ของคนงานทั้งหมด ลูกจ้างในแผนกอื่นๆ บริษัทจะเรียกว่า “พนักงาน” ส่วนลูกจ้างแผนกผลิตจะเรียกว่า “คนงาน” ในแผนกผลิตจะมีการแบ่งประเภทและขั้นตอนของการทำงาน ดังนี้

- งานตัดผ้า จะมีคนงานประมาณ 70 คน โดยมีอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ เช่น เครื่องตัดผ้า ปูผ้า เครื่องวางแบบขึ้นผ้า ( marker making )

- งานเย็บผ้า มีคนงานประมาณ 700 คน อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับงานเย็บผ้า คือจักรเข็มเดียว

- งานบรรจุ มีคนงาน 90 คน อุปกรณ์ที่ใช้คือ เตารีดไอน้ำ เครื่อง conveyor ซึ่งจะมีหน้าที่แขวนแล้วมีสายพานวาง เสื้อจะหมุนให้คนพับ ก่อนพับจะมีโต๊ะสำหรับรีดเสื้อ งานรีดและพับจะมีคนงานประจำ 12 คน

5) แผนกส่งสินค้า หรือ แผนกคลังสินค้า จะมีคนงาน 20 คน มีหน้าที่นำสินค้าไปส่งให้ลูกค้า รวมทั้งเก็บสินค้าไว้ในแผนกคลังสินค้าหลังจากที่มีการบรรจุหีบห่อแล้ว

## รูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานของบริษัท

บริษัทได้มีการทำสัญญาว่าจ้างลูกจ้างของบริษัทไว้ 2 ประเภท คือ

### 1. ลูกจ้างประจำ

สำหรับลูกจ้างประจำ บริษัทตกลงจ่ายค่าจ้างให้คนงานโดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ จ่ายเป็น “รายเดือน” จ่ายเป็น “รายวัน” และจ่ายเป็น “รายชิ้น”

ลูกจ้างประจำที่บริษัทจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานฝ่ายบัญชี ธุรการ ตลาด บริหาร ส่วนลูกจ้างฝ่ายผลิตจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หรือ รายขึ้น แล้วแต่กรณี สำหรับลูกจ้างในฝ่ายผลิตที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจะต้องเป็นลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า เช่น หัวหน้างาน ซึ่งก็คือ “พนักงาน” ของบริษัทนั่นเอง

ลูกจ้างประจำที่บริษัทจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันและรายขึ้นที่อยู่ในแผนกผลิต จะมีจำนวน ประมาณ 930 คน โดยมีสัดส่วนของคณงานหญิง 80% ลูกจ้างที่ตกลงรับค่าจ้างเป็นรายขึ้นจะต้องเป็นคนทำงานเร็วจึงเลือกที่จะทำงานเหมาะเพราะจะได้ค่าจ้างมากกว่า ลูกจ้างเหล่านี้มักเป็นคนมีฝีมือและผ่านประสบการณ์การทำงานมาจากที่อื่นมาก่อน เนื่องจากมีฝีมือและทำงานเร็ว ลูกจ้างรายเหมาะจึงได้รับค่าจ้างมากกว่าลูกจ้างรายวัน

## 2. ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยได้รับค่าจ้างวันละ 157 บาท ความแตกต่างของลูกจ้างรายวันชั่วคราวกับลูกจ้างรายวันประจำคือ ลูกจ้างรายวันชั่วคราวจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ลูกจ้างรายวันประจำได้รับ นอกจากนี้ การปรับจ้างของลูกจ้างรายวันชั่วคราวจะขึ้นอยู่กับค่าจ้างขั้นต่ำเพียงประการเดียว

## ลักษณะงานและแรงงานที่ใช้ในกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ลักษณะงานการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปของบริษัทจะเริ่มต้นจากงานในขั้นตอนการออกแบบ โดยฝ่ายขายซึ่งเป็นผู้รับ order จากลูกค้าจะส่ง order ไปให้ฝ่ายออกแบบเป็นผู้ออกแบบ ในขั้นตอนการออกแบบนี้มีพนักงานในตำแหน่งออกแบบหรือ pattern จำนวน 10 คน ซึ่งบริษัทจะรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับสายอาชีวะ เพราะมีความรู้ในเรื่องการออกแบบและการสร้างแบบเป็นอย่างดี เมื่อสร้างแบบเสร็จแล้ว งานต่อไปคืองานตัดผ้า โดยส่งงานมาให้คนตัด คณงานตัดผ้าของบริษัทมีอยู่จำนวน 70 คน ซึ่งคณงานตัดผ้าจะมีระดับการศึกษา ป.6 - ม.3 ทางบริษัทจะไม่เน้นประสบการณ์จากคณงานตัดผ้ามากนัก สำหรับงานส่วนนี้จะใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องตัดผ้า ปูผ้า เครื่อง marker making เป็นต้น

ขั้นตอนต่อจากการตัดผ้าคือ การเย็บ ในขั้นตอนนี้จะมีคณงานเย็บจำนวน 700 คน คณงานที่ทำงานเย็บนั้น บริษัทจะรับผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับ ป.6 - ม. 3 หากผู้สมัครมีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับต่ำกว่าประถม 6 จะเน้นประสบการณ์การเย็บจักรอุตสาหกรรมมาก่อน

## สภาวะความต้องการและสภาพปัญหาด้านกำลังแรงงาน

ในช่วงระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (ปี 2536-2540) ปัญหาด้านกำลังแรงงานที่บริษัทต้องเผชิญคือ

(1) ปัญหาการเข้า-ออกของคนงาน โดยจะมีคนงานเข้า-ออกบ่อย เฉลี่ยเดือนละ 2% ของแรงงานทั้งหมด คนงานที่เข้า-ออกบ่อยที่สุดคือ คนงานคุมเครื่องปั้นดินเผาและทอผ้า ทั้งนี้ เนื่องจากว่า ลักษณะงานคุมเครื่องเป็นการทำงานระบบกะ ซึ่งจะแตกต่างไปจากการทำงานแผนกเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพราะเป็นการทำงานกลางวัน หรือ Day Time ฉะนั้น คนงานที่ทำงานในระบบกะจะต้องทำงานหมุนเวียนทั้งหมด 3 กะ คือ กะเช้า (7.00-16.00) กะบ่าย (15.30-24.00) และ กะดึก ( 23.00-7.00 ) คนงานที่ทำงานในระบบกะจะมีเวลาพักผ่อนไม่เป็นระบบทำให้คนงานที่ทำงานในระบบกะมีการเข้า-ออกงานสูงกว่าคนงานที่ทำงานกลางวัน เนื่องจากทนสภาพการอดนอนไม่ไหว รวมทั้งสภาพแวดล้อมของห้องทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น อากาศร้อนเพราะไม่มีเครื่องปรับอากาศและมีฝุ่นละอองมาก

(2) ปัญหาการขาดแคลนปริมาณกำลังแรงงานประเภทพนักงาน หรือ คนงานเย็บจักรอุตสาหกรรม ในปี 2540 บริษัทมีความต้องการคนงานเย็บจักรอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจำนวน 50 คน สาเหตุที่ขาดแคลนเนื่องจากคนงานออกจากรางานตามเพื่อน และมีหลายกรณีเป็นการออกไปทำนาในช่วงฤดูการทำนาหรือเกี่ยวข้าว คนงานจะกลับบ้านต่างจังหวัด การขาดแคลนแรงงานจะรุนแรงมากในช่วงปลายปี การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานเย็บคือ ทางบริษัทจะส่งงานไปให้คนข้างนอกทำในลักษณะการรับเหมาไปทำ หรือ sub-contracting และในขณะเดียวกันก็จะให้คนงานในบริษัททำงานล่วงเวลาซึ่งถือเป็นการทดแทน โดยเพิ่มเวลาการผลิตมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการรวมงานที่มีลักษณะเหมือนกันเข้าด้วยกันเพื่อให้คนงาน 1 คนทำงานได้หลายอย่าง ส่วนในอนาคต บริษัทมีการวางแผนที่จะขยายกิจการไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น เหตุผลส่วนหนึ่งคือ บริษัทเห็นว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพราะจะสามารถหาคนงานได้ง่ายในต่างจังหวัด และอีกส่วนหนึ่งคือ บรรยากาศการทำงานในต่างจังหวัดจะดีกว่าในเมือง

นอกจากความต้องการพนักงานเย็บแล้ว ในปี 2540 บริษัทยังต้องการวิศวกรเพิ่มอีก 10 คน จากเดิมที่มีอยู่ 40 คน ที่ต้องการคือ วิศวกรในสาขาเครื่องกล เคมี และ อุตสาหกรรม ส่วนกำลังคนด้านการบริหารไม่มีปัญหาการขาดแคลน เพราะมีการหมุนเวียนกันได้หากมีตำแหน่งใดออกไปก็จะเลื่อนตำแหน่งที่เป็นรองขึ้นมาแทน

## รายได้และประเภทของรายได้

รายได้ของลูกจ้างของบริษัทจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) ค่าจ้าง

รายได้ของลูกจ้างในส่วนของค่าจ้างจะจำแนกตามรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง ดังนี้

- 1.1 รายได้ของลูกจ้างที่เป็นพนักงานประจำสำนักงานในตำแหน่งธุรการ การตลาด บัญชี จะมีรายได้ต่อเดือนประมาณ เดือนละ 6,000 บาทขึ้นไป
- 1.2 รายได้ของลูกจ้างที่เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิต หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน จะมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 8,000 - 20,000 บาท
- 1.3 รายได้ของลูกจ้างที่เป็นคนงานประจำรายวัน ลูกจ้างประเภทนี้แตกต่างจากสองประเภทดังกล่าวข้างต้นตรงที่จะได้ค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน กล่าวคือ จะได้รับค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย 157 บาท/วัน ( ณ ปี 2540 ) คูณจำนวนวันที่มาทำงานร่วมกับเบี้ยขยัน และ เงินค่ากะ

### 2) รายได้อื่นๆของลูกจ้าง

รายได้อื่นๆของลูกจ้าง จะมีดังนี้

- เงินโบนัส
- เงินรางวัลให้พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี
- เงินรางวัลให้กับพนักงานที่ทำงานดีเด่น
- เงินรางวัลให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างวิริยะอุตสาหะ
- เงินค่าอบรม
- เงินค่าเดินทางให้กับผู้ที่แนะนำคนมาสมัครงาน

## สวัสดิการ

การให้สวัสดิการแก่คนงานของบริษัท มีดังนี้

### 1) เครื่องแบบ

บริษัทจัดให้มีเครื่องแบบพนักงานคนละ 3 ชุด คือ เสื้อ 3 ตัว รองเท้า 3 คู่ กางเกง 3 ตัว ส่วนคนงานหญิงจะได้รับค่าตัดกระโปรงคนละ 600 บาท

## 2) ค่ารักษาพยาบาล

ในกรณีเจ็บป่วย หรือ ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน คนงานจะได้รับค่ารักษาพยาบาล

## 3) รถรับส่ง

## 4) เงินช่วยเหลือตอนแต่งงาน

## 5) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ

## 6) หอพักชาย / หญิง สำหรับพนักงานระดับบริหาร

## 7) บ้านเช่า

## 8) อาหาร

### การพัฒนาฝีมือแรงงาน

บริษัทจะไม่มีการฝึกอบรมคนงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2539 บริษัทได้ส่งพนักงานระดับหัวหน้าจำนวน 80 คน และ คนงานในระดับผลิตจำนวน 200 คน ไปฝึกอบรมเต็มเวลาที่ สำนักพัฒนาธุรกิจ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีหัวข้อในการอบรมคือ เทคนิคการซ่อมบำรุง การเย็บและการบรรจุ ทั้งนี้โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ ส่วนการฝึกอบรมภายในบริษัทโดยเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหัวหน้างานของบริษัทเป็นวิทยากร จะมีอยู่เสมอแต่ไม่ต่อเนื่อง สำหรับหัวข้อที่เน้นการฝึกอบรมแก่พนักงานบริษัท คือ การบริหารการผลิต การควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบำรุงรักษาป้องกันเครื่อง การบริหาร / การบังคับบัญชา และ เทคนิคการผลิตสิ่งทอ การฝึกอบรมภายในจะใช้ระยะเวลา 3-10 วัน ในแต่ละปี บริษัทจะจัดให้พนักงานในระดับบริหารไปดูงานการออกแบบที่ประเทศฮ่องกง โดยจะจัดปีละ 4 รุ่น รุ่นละ 30-40 คน ( 120 คนต่อปี ) ในปี 2540 ได้ส่งพนักงานไป 20 คน สาเหตุที่บริษัทต้องส่งพนักงานไปดูงานการออกแบบยังต่างประเทศ ส่วนหนึ่งก็เพื่อดูรูปแบบของเสื้อผ้าและให้ก้าวทันกับความต้องการของตลาด และอีกส่วนหนึ่งก็คือ สถาบันฝึกอบรมที่มีอยู่ในประเทศขณะนี้ยังขาดแคลน และมีข้อจำกัดในการให้บริการฝึกอบรมด้านงานออกแบบเสื้อผ้า

## 2. บริษัท ข จำกัด

### ประวัติโดยสังเขป

บริษัท ข เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2510 เป็นบริษัทร่วมลงทุนกับต่างประเทศ ( อังกฤษ ) ปัจจุบัน เป็นบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน บริษัท ข มีเครือข่ายในประเทศต่างๆแถบเอเชีย คือ อังกฤษ ไต้หวัน และ มาเลเซีย สินค้าทั้งหมดที่บริษัทผลิตได้ หรือ 100% ของสินค้าทั้งหมด จะส่งไปขายยังตลาดในต่างประเทศ โดยมีตลาดต่างประเทศที่สำคัญ ได้แก่ ฝรั่งเศส เยอรมัน อเมริกา อังกฤษ มาเลเซีย และ ไต้หวัน

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ได้แก่ เสื้อแจ็คเก็ต กางเกงขายาว เสื้อโค้ท และ เสื้อสตรี บริษัทมีมูลค่าสินทรัพย์คงที่ ( Fixed asset ) ณ ธันวาคม 2540 มีมูลค่า 60 ล้านบาท ปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานประมาณ 3,000 คน

### ปริมาณการผลิตสินค้า

สินค้าที่ผลิตมากเป็นอันดับ 1 คือ แจ็คเก็ตและกางเกงขายาว โดยมีสัดส่วนการผลิต 60% ของปริมาณการผลิตรวม อันดับ 2 คือ เสื้อโค้ท สัดส่วนการผลิต 35% ของปริมาณการผลิตรวม และอันดับ 3 คือ เสื้อสุภาพสตรี มีสัดส่วนการผลิต 5% ของการผลิตรวม

ในช่วงระยะ 5 ปีที่ผ่านมา บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังการผลิตคือ กำลังการผลิตได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย รวมถึงมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น

### การบวนการผลิตและเทคโนโลยี

กระบวนการผลิตของบริษัทจะแบ่งแผนการผลิตออก ดังนี้

1) แผนกตัวอย่าง จะมีพนักงาน 10 คน เป็นชายจำนวน 6 คน หญิงจำนวน 4 คน ระดับการศึกษาของพนักงานในแผนกตัวอย่างจะจบปริญญาตรี สาขาสิ่งทอ และ คอมพิวเตอร์ แผนกนี้จะมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการทำตัวอย่างจำนวน 6 เครื่อง

2) แผนกการวางแผน แผนกนี้จะมีพนักงานจำนวน 30 คน เป็นหญิงล้วน จะมีหน้าที่คำนวณการใช้วัตถุดิบทั้งหมด

3) แผนกคลังสินค้า มีคนงานประมาณ 20 คน จะแบ่งเป็นคนงานที่ประจำอยู่ในโกดัง 10 คน ซึ่งทำหน้าที่ขนส่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตมาเก็บไว้ในโกดัง หรือ การนำวัตถุดิบออกจากโกดัง การนำวัตถุดิบออกมาใช้หรือการจัดซื้อวัตถุดิบมาไว้ในโกดังจะต้องมีการแจ้งไปยังแผนกการวางแผน

4) แผนกสร้างแบบ งานในแผนกนี้ คือ รับ order มาสร้างแบบเสื้อผ้าตามที่ลูกค้าต้องการ ลูกค้าในแผนกนี้จะเป็นพนักงานรายเดือน คุณสมบัติ คือ มีความรู้หรือเรียนด้านการออกแบบเสื้อผ้า เพราะจะต้องมีหน้าที่ในการคำนวณตัดแบบผ้าให้ออกมาได้พอดีกับเนื้อผ้า เป็น การคำนวณการตัดผ้าไม่ให้เหลือทิ้งมากจนเกินไป

5) แผนกตัด เป็นการตัดตามแบบที่ส่งมาจากแผนกสร้างแบบ แผนกตัดจะมีคนงานประมาณ 200 คน เป็นหญิงล้วน การตัดผ้าจะใช้มีดไฟฟ้าในการตัดโดยใช้คนงานประมาณ 10 คน นอกจากนั้น จะเป็นการตัดโดยใช้เครื่องตัดที่นำเข้าจากประเทศญี่ปุ่น เครื่องตัด 1 เครื่อง ต้องมีคนงานคุมหรือประจำเครื่อง 5-10 คน

6) แผนกเขียนเบอร์ (run number)

7) แผนกเย็บ จะแบ่งออกเป็นฝ่ายๆ เช่น ฝ่ายเย็บกางเกง ฝ่ายเย็บเสื้อ ในแผนกเย็บจะมีจำนวนคนงานมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วน 80% ของจำนวนคนงานทั้งหมด เมื่อเย็บเสร็จแล้ว จะมีการควบคุมงานหรือ Q.C. โดยมี supervisor เป็นคนคุมงาน ก่อนที่จะส่งงานไปยังแผนกตรวจสอบ

8) แผนกตรวจสอบ จะมีพนักงานตรวจงานที่ส่งมาจากแผนกเย็บ โดยเริ่มตั้งแต่ นำเสื้อที่เย็บเสร็จแล้วจากแผนกเย็บมาตัดด้าย ถ้าเป็นผ้าที่ต้องรีดจะนำผ้าไปรีด ถ้าผ้าไม่สะอาดก็จะนำไปซัก หลังจากนั้นจึงนำไปส่งที่แผนกบรรจุหีบห่อ

9) แผนกบรรจุหีบห่อ จะมีคนงานทำหน้าที่ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะส่งไปบรรจุหีบห่อและติดบาร์โค้ดเพื่อเตรียมส่งออก

สำหรับระดับการศึกษาของคนงานในกระบวนการผลิตทั้งหมด จะเป็นผู้ที่วุฒิการศึกษาขั้นต่ำประมณ 6 หากวุฒิการศึกษาต่ำกว่าประมณ 6 แล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ทำงานมาจากที่อื่นก่อน

## รูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานของบริษัท

### 1) การคัดเลือกคนงาน

ฝ่ายบุคคลของบริษัทจะมีการทดสอบผู้ที่สมัครทำงานในบริษัทโดยทดสอบ 3 ด้าน คือ

- ด้านความไวของสายตา
- ระดับของสายตา
- ประสาทสัมผัส

เมื่อผ่านการทดสอบสายตาของฝ่ายบุคคลแล้ว ก็จะเป็นการทดสอบความถนัดในงานที่แต่ละคนมาสมัครโดยจะแยกไปตามแผนก ทั้งนี้ คนงานจะต้องมีความรู้ขั้นต่ำ ป.6 หรือ ถ้าไม่มีก็ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆมาก่อน บริษัทจะเน้นในด้านประสบการณ์มากกว่าวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร

### 2) การทดลองงาน

เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วบริษัทจะให้คนงานทดลองงานประมาณ 3 เดือน โดยถ้าเป็นตำแหน่งหัวหน้าแผนกจะได้รับค่าจ้างช่วงทดลองงานวันละ 160 บาท ส่วนตำแหน่งเย็บผ้าจะได้รับค่าจ้างวันละ 135 บาท

### 3) ประเภทของลูกจ้าง

บริษัทได้แบ่งลูกจ้างออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้บริหาร วางแผน และ ปฏิบัติการ จำนวนลูกจ้างประเภทนี้จะมีสัดส่วน 2% ของลูกจ้างทั้งหมด บริษัทกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างในระดับนี้ไว้ว่าจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. ฝ่ายธุรการ บัญชี และ งานเอกสาร จำนวนลูกจ้างที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจะมีสัดส่วน 10% ของจำนวนลูกจ้างในบริษัททั้งหมด โดยคุณสมบัติของลูกจ้างที่ทำงานฝ่ายธุรการและบัญชีนี้จะต้องมีวุฒิมัธยมศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป หรือ ปวส./ ปวช.
3. คนงานฝ่ายการผลิต ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ฝ่ายการผลิตจะมีสัดส่วน 88% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โดยบริษัทได้กำหนดวุฒิมัธยมศึกษาของคนงานฝ่ายการผลิตว่าจะต้องมีวุฒิต่ำ ป.6 หรือ ต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน



#### 4) วันทำงานและวันหยุด

ลูกจ้างของบริษัทจะเริ่มทำงานตั้งแต่ 8.00น. - 17.30น. และมีเวลาหยุดพัก 1 ชั่วโมง ส่วนคนงานฝ่ายผลิตจะมีการทำงานล่วงเวลา หรือ OT จะทำงานตั้งแต่ 18.00น. -21.00น.

ส่วนวันหยุดจะหยุดวันอาทิตย์และวันนักขัตฤกษ์ บริษัทได้กำหนดระเบียบการขอลาหยุดของลูกจ้าง ดังนี้

- กรณีขอลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลดบุตร ลาสมรส ลาอุปสมบท ฯลฯ จะต้องแจ้งให้ทราบอย่างน้อย 3 วัน
- การลาป่วยหรือกรณีฉุกเฉิน ให้โทรศัพท์แจ้งหัวหน้าหรือแผนกบุคคลโดยทันทีภายในวันนั้น แล้วให้เขียนใบลาป่วยในวันทีกลับมาทำงานปกติ

#### รายได้และประเภทของรายได้

รายได้ของลูกจ้างจะแบ่งออกดังนี้

- 1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างประจำรายวันจะมีค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างรายวันคูณด้วยจำนวนวันที่ทำงาน รวมค่าเบี้ยขยันและค่าครองชีพ ค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยประมาณ 200 บาท สำหรับคนที่ทำงานมานาน 3 ปี
- 2) ค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน ลูกจ้างประจำรายเดือนเฉพาะที่ทำงานฝ่ายผลิตก็คือพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า เงินเดือนมีหลายระดับ เช่น หัวหน้ากะ เงินเดือนประมาณ 6,000 บาทขึ้นไป , หัวหน้าแผนก เงินเดือนประมาณ 8,000-10,000 บาท
- 3) คนงานชั่วคราวรายวัน จะได้รับค่าจ้างวันละ 165 บาท และได้เฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น ไม่มีเบี้ยขยัน

ส่วนรายได้นอกเหนือจากค่าจ้างคือ เบี้ยขยันรายเดือนและโบนัสประจำปี รวมทั้งรางวัลพนักงานยอดเยี่ยมประจำปี รายได้ดังกล่าวลูกจ้างประจำของบริษัทเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับ

#### สภาวะความต้องการและสภาพปัญหาด้านกำลังแรงงาน

บริษัทจะมีการเปิดรับสมัครลูกจ้างตลอดเวลา กรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างก็จะทำบัญชีรายชื่อของผู้ที่สมัครเก็บไว้เพื่อที่จะติดต่อกลับไปเวลาที่บริษัทเกิดการขาดแคลนคนงาน ดังนั้น

ปัญหาการขาดแคลนคนงานในแต่ละแผนกหรือตำแหน่งจึงไม่มี เพราะนอกจากจะมีการเก็บรายชื่อผู้ที่สมัครสำรองไว้แล้ว ทางบริษัทได้ใช้วิธีการทดแทนกันในตำแหน่งต่างๆ เมื่อเกิดภาวะความต้องการแรงงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านแรงงานที่รุนแรงของบริษัท คือ ปัญหาคนงานขาดงานบ่อย คิดเป็นสัดส่วน 5% ต่อเดือน

## สวัสดิการของลูกจ้าง

สวัสดิการที่ลูกจ้างของบริษัทได้รับ คือ

- 1) ชุดเครื่องแบบพนักงาน
- 2) เบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร เดือนละ 600 บาท
- 3) บริษัทจัดรถรับ-ส่งพนักงาน หรือ จ่ายค่าเบี่ยงเบนการเดินทางให้วันละ 7 บาท
- 4) บริการคลินิก แพทย์ พยาบาล ตรวจรักษาโรคแก่พนักงานตลอดเวลาการทำงานตามวัน เวลา และ ระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้
- 5) เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล 50% ของจำนวนเงินที่จ่ายจริง ( ตามใบเสร็จรับเงิน )
- 6) การจัดกิจกรรมสันทนาการประจำปี
- 7) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน ( เงินสะสม ) สวัสดิการที่ทางบริษัทได้จัดให้แก่พนักงาน คือ เงินทุนสำรองไว้ใช้ในกรณีที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทเมื่อทำงานได้ในระยะหนึ่ง โดยพนักงานสามารถสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนเงินสะสมภายในระยะเวลา 30 วัน หลังจากผ่านการทดลองงานแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานเอง และพนักงานจะถูกหักเงินเดือนส่งเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน และพนักงานจะได้รับเงินสมทบตามอายุการทำงาน ดังนี้

อายุการทำงาน	เงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ย (%)
น้อยกว่า 5 ปี	0%
5 ปี หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 6 ปี	50%
6 ปี หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 7 ปี	60%
7 ปี หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 8 ปี	70%
8 ปี หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 9 ปี	80%
9 ปี หรือมากกว่า แต่น้อยกว่า 10 ปี	90%
10 ปีขึ้นไป	100%

## การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของลูกจ้าง

แม้ว่าทางบริษัทจะเน้นและมีนโยบายด้านการยกระดับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานในทุกระดับ แต่ในทางปฏิบัติ การดำเนินการให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ยังเป็นไปไม่ต่อเนื่องและไม่ชัดเจน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 3. บริษัท ค จำกัด

#### ประวัติโดยสังเขป

บริษัทได้เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2528 โดยเป็นบริษัทร่วมลงทุนกับต่างประเทศ ( อเมริกา ) ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้แก่ เสื้อผ้า ( ชุดทำงาน ) ในช่วงปี 2536 - 2537 ประมาณ 85% ของผลิตภัณฑ์ เป็นสินค้าเพื่อการส่งออกยังตลาดต่างประเทศ แต่ในปี 2540 การผลิตเพื่อการส่งออกยังตลาดต่างประเทศได้ลดลงเหลือ 15% ส่วนที่เหลือเป็นการผลิตเพื่อขายในตลาดภายในประเทศ ตลาดต่างประเทศที่สำคัญ คือ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และ ประเทศแถบยุโรป บริษัทไม่ได้อยู่ภายใต้การส่งเสริมการลงทุน มูลค่าสินทรัพย์คงที่ ( Fixed asset ) ของบริษัท ณ ธันวาคม 2540 มีมูลค่า 2 ล้านบาท ปัจจุบัน บริษัทมีลูกจ้างประมาณ 200 คน ประมาณ 95% เป็นคนงานหญิง

#### ปริมาณการผลิตสินค้า

ในปี 2536 บริษัทมีปริมาณการผลิตรวมของสินค้าทั้งหมดจำนวนประมาณ 100,000 ชิ้น ต่อเดือน และ ปริมาณการผลิตจะลดลงเรื่อยๆ นับตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา จนถึงปี 2540 ปริมาณการผลิตสินค้าจะลดลงเป็น 240,000 ชิ้น / ปี สำหรับยอดขายรวมของสินค้าของบริษัท ในปี 2536 มีมูลค่าทั้งสิ้น 100 ล้านบาท และในปี 2537 เป็นต้นมา ยอดขายจะลดลง 80-90% โดยในปี 2540 มียอดขายรวมมูลค่าประมาณ 30-35 ล้านบาท สาเหตุของยอดขายลดลง คือ มีประเทศคู่แข่งเพิ่มขึ้น เช่น เวียดนาม จีน และ อินโดนีเซีย ทำให้ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้มีการส่งสินค้าจากบริษัทลดลง

#### กระบวนการผลิตและเทคโนโลยี

โครงสร้างการผลิตของบริษัทแบ่งขั้นตอนเป็นดังนี้

- 1) แผนกรับ order เป็นขั้นตอนการเริ่มต้นของการผลิต

2) แผนกสร้างแบบและผลิตตัวอย่าง แผนกสร้างแบบและผลิตตัวอย่างจะรับรายละเอียดมาจากแผนก order แผนกสร้างแบบจะมีลูกจ้าง 10 คน เป็นชาย 4 คน และ เป็นหญิง 6 คน เมื่อสร้างแบบเสร็จแล้วจะนำไปตัดและเย็บเพื่อนำไปเป็นตัวอย่างส่งไปยังแผนกตัดผ้า

3) แผนกตัดผ้า เมื่อได้แบบเสื้อผ้าตัวอย่างที่ตัดเสร็จเรียบร้อยแล้ว คนงานที่ทำงานในแผนกตัดจะทำการร่างแบบเสื้อและตัดผ้า การตัดผ้าจะมีคนงาน 4 คน เป็นชายล้วน ใช้เครื่องตัดผ้าที่เป็นคอมพิวเตอร์ 1 เครื่องและเครื่องตัดโดยใช้มีดธรรมดา 2 เครื่อง

4) แผนกเย็บผ้า บริษัทมีคนงานเย็บผ้าอยู่ 150 คน เป็นหญิงล้วน มีจักรคอมพิวเตอร์ประมาณ 100 คัน

5) แผนกติดกระดุม จะมีคนงานจำนวน 6 คน เป็นหญิงล้วน การติดกระดุมจะใช้เครื่องติดกระดุมจำนวน 8 เครื่อง

6) แผนก Q.C. จะมีคนงาน 10 คน เป็นหญิงล้วน ทำหน้าที่ในการตรวจและเช็คดูความเรียบร้อยของงาน เช่น การตัดด้าย ติดกระดุม เจาะกระดุม

7) แผนกรีด มีคนงาน 7 คน เป็นหญิงล้วน จะทำหน้าที่ นำผ้าที่เย็บเสร็จเรียบร้อยแล้วไปรีดด้วยเตารีดไอน้ำ ซึ่งมีอยู่จำนวน 7 เครื่อง

8) แผนกบรรจุหีบห่อ จะมีคนงาน 3 คน เป็นชายล้วน ทำหน้าที่นำเสื้อผ้าที่รีดเรียบร้อยแล้วมาพับใส่ถุงและบรรจุหีบห่อ

ในช่วงระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ( 2536 - 2540 ) บริษัทได้มีการซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มขึ้น ดังนี้

- เครื่องตัดผ้า 1 เครื่อง ราคาประมาณ 1 ล้านบาท
- เครื่องปูผ้าโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง
- เครื่องเจาะกระดุมพิเศษ 1 ตัว
- เครื่องสร้างแบบระบบคอมพิวเตอร์ หรือ CAD ( Computer - Aided Design ) 1 เครื่อง ราคา 2 ล้านบาท

## รูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานของบริษัท

### 1) การเปิดรับสมัคร

วิธีเปิดรับสมัครคนงานของบริษัท คือ

- คนงานที่ทำอยู่ก่อนแล้วจะบอกต่อกันไป ซึ่งบริษัทเห็นว่าได้ผลประมาณ 50% ขณะเดียวกัน ทางบริษัทจะให้รางวัลเป็นเงินรางวัล 500 บาทแก่ผู้ที่หาคนงานใหม่เข้ามาทำงาน หากคนงานใหม่ที่เข้ามาทำงานนั้นทำงานครบ 3 เดือน

- การประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์ ( ซึ่งทางบริษัทพบว่าไม่ได้ผลเท่าที่ควร )

## 2) การคัดเลือกคนงาน

เมื่อมีผู้สมัครเข้ามา ฝ่ายบุคคลจะคัดเลือกและส่งไปตามแผนกต่างๆ เพื่อให้หัวหน้าแต่ละแผนกคัดเลือกอีกครั้ง และลองให้ทดลองงานโดยการทดสอบ ถ้าผ่านก็ให้อยู่ในขั้นทดลองงาน 3 เดือน ซึ่งในส่วนของฝ่ายผลิตจะไม่เน้นวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร เพียงแต่ให้สามารถอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่จะเน้นประสบการณ์ในด้านที่สมัคร

## 3) การทดลองงาน

เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว บริษัทจะให้คนงานทดลองงานประมาณ 3 เดือน ถ้าเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน เช่น หัวหน้าสต็อก จะได้รับค่าจ้างวันละ 160 บาท ถ้าตำแหน่งเย็บผ้า จะได้รับค่าจ้างวันละ 135 บาท

## 4) วันทำงานและวันหยุด

ลูกจ้างของบริษัทจะเริ่มทำงานตั้งแต่ 8.00น. - 17.30น. คนงานฝ่ายผลิตจะมีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 18.00น. - 21.00น. โดยได้รับค่า O.T. ชั่วโมงละ 30 บาท

ลูกจ้างบริษัทจะมีวันหยุดทุกวันอาทิตย์และวันนักขัตฤกษ์ โดยไม่มีการหยุดนอกเหนือจากที่กล่าวมา ถ้าหากเป็นลูกจ้างฝ่ายผลิตที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้าและเมื่อมีการลาหยุดจะไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งแตกต่างจากลูกจ้างระดับหัวหน้าซึ่งถือว่าเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน เมื่อลาพักหรือลาป่วยไม่เกิน 7 วัน จะไม่ถูกตัดค่าจ้าง

## ประเภทของลูกจ้างและรายได้

ลูกจ้างของบริษัทแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ฝ่ายบริหาร / ผู้จัดการ
- 2) ฝ่ายธุรการ บัญชี จัดซื้อ บุคคล

ลูกจ้างฝ่ายธุรการจะมีจำนวน 4 คน มีระดับการศึกษาจบวุฒิปริญญาตรี สาขาบัญชี ซึ่งจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามระยะเวลาของการทำงาน และ เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน

3) ฝ่ายผลิต จะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

3.1 ระดับหัวหน้า จะมีจำนวน 6 คน ทำหน้าที่ควบคุมด้านการออกแบบและการผลิต วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. หรือ ปวช. ในสาขาการออกแบบหรืออุตสาหกรรมสิ่งทอ ลูกจ้างในระดับหัวหน้าของฝ่ายผลิตจะเป็นลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับค่าจ้างที่ลูกจ้างในระดับหัวหน้าฝ่ายผลิตได้รับนั้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานในบริษัท เช่น หัวหน้าสต็อก จะได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท ซึ่งทำงานในบริษัทเป็นระยะเวลา 3 ปี

3.2 ระดับคนงาน จะมีจำนวน 200 คน 95% เป็นหญิง ทำหน้าที่ต่างๆในขั้นตอนการผลิต เช่น ตัด เย็บ ตัดกระดุม Q.C. ริด บรรจุ คนงานในฝ่ายผลิตจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เช่น ตำแหน่งเย็บผ้า จะได้รับค่าจ้างวันละ 165 บาท ระดับการศึกษาของคนงานฝ่ายผลิตคือ ป.6 - ม.3 การรับสมัครคนงานของบริษัทจะเน้นประสบการณ์มากกว่าวุฒิการศึกษา

### สภาวะความต้องการและสภาพปัญหาด้านกำลังแรงงาน

เนื่องจากปริมาณ order เข้ามาบริษัทลดลงตามลำดับนับตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา แนวโน้มที่บริษัทจะมีนโยบายลดจำนวนคนงานลงจึงมีสูง แต่อย่างไรก็ตาม ในปี 2540 - 2541 บริษัทยังมีความต้องการที่จะรับลูกจ้างในตำแหน่งเย็บจำนวน 10 -15 คน เพื่อให้ครบกับจำนวนจักรที่ยังว่างอยู่ ซึ่งทางบริษัทจะเน้นผู้สมัครที่มีประสบการณ์ด้านการตัดเย็บเสื้อผ้ามาจากที่อื่น เนื่องจากคนงานเย็บของบริษัทที่มีอยู่ขณะนี้ บริษัทเห็นว่ายังขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ นอกจากปัญหาด้านคุณภาพของคนงานในตำแหน่งเย็บแล้ว บริษัทยังประสบปัญหาการเข้า-ออกบ่อยของคนงาน ซึ่งโดยเฉลี่ยอาทิตย์ละ 1-2 คน ทำให้มีผลกระทบต่อการผลิตของบริษัทบ้าง และช่วงที่คนงานของบริษัทออกจางานมากคือช่วงเดือนเมษายน ซึ่งเป็นฤดูกาลทำนา ทำให้ช่วงนี้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานและทำให้มีผลกระทบต่อการผลิตของบริษัท เนื่องจากเดือนธันวาคมจะเป็นช่วงที่มี order เข้ามามาก การแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานบางช่วงหรือการเข้า-ออกงานบ่อยของคนงานเป็นปัญหาที่ทางบริษัทยังไม่สามารถหาทางแก้ไขได้นอกจากให้คนงานทำ O.T. เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต

## สวัสดิการของลูกจ้าง

การให้สวัสดิการแก่คนงานบริษัท คือ

- 1) หอพักให้คนงาน โดยคนงานต้องจ่ายค่าเช่าเดือนละ 500 บาท
- 2) เงินโบนัสสิ้นปีสำหรับทุกตำแหน่ง โดยดูระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง และ ผลงาน

## การพัฒนาฝีมือคนงาน

เนื่องจากบริษัทเป็นสมาชิกสมาคมเครื่องนุ่งห่มไทย ดังนั้น พนักงานของบริษัทจึงถูกส่งไปอบรมที่สมาคมฯ ในด้านเทคนิคการเย็บ การออกแบบ ในแต่ละปีบริษัทจะส่งพนักงานระดับหัวหน้าคุมเครื่องจักรและเครื่องเย็บผ้าไปอบรมที่สถาบันฝึกอบรมต่างๆ โดยใช้เวลาประมาณ 7-15 วัน นอกจากนี้ ในแต่ละปี พนักงานของบริษัทจำนวน 30 คน จะได้รับการอบรมในเรื่อง เทคนิคด้านต่างๆ ขบวนการผลิต และการใช้คอมพิวเตอร์ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ( 2536-2540 ) ได้มีการส่งพนักงานจำนวน 8-10 คนไปดูงานที่ฮ่องกง โดยเฉพาะด้านการออกแบบ แต่ปี 2540 ได้งดไปเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ



## 4. บริษัท ง จำกัด

### ประวัติโดยสังเขป

บริษัท ง ได้เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2516 และเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการโดยคนไทย ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้แก่ เสื้อสตรี และ เสื้อบุรุษ 90% ของผลิตภัณฑ์เป็นการผลิตเพื่อขายในตลาดในประเทศ ส่วน 10% เป็นการส่งออกไปยังประเทศต่างๆ ได้แก่ ไต้หวัน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และ ประเทศแถบตะวันออกกลาง ปัจจุบัน บริษัทมีลูกจ้างประมาณ 270 คน 80% ของคนงานมีอายุเฉลี่ยประมาณ 21-39 ปี

### ปริมาณการผลิตภัณฑ์

ในปี 2536 บริษัทมีปริมาณการผลิตรวมของสินค้าทุกประเภทเป็นจำนวนประมาณ 150,000 ชิ้นต่อเดือน และ ปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2540 มีปริมาณการผลิตรวมจำนวน 350,000 ชิ้นต่อเดือน นับตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมายอดขายรวมสินค้าของบริษัทเพิ่มขึ้นปีละ 20% โดยในปี 2539 มียอดขายมูลค่า 1,200 ล้านบาท

สินค้าของบริษัทที่ผลิตได้มากเป็นอันดับ 1 คือ เสื้อสตรี โดยมีสัดส่วนการผลิต 70% ของปริมาณการผลิตรวม และรองลงมาคือ เสื้อบุรุษ ซึ่งมีสัดส่วนการผลิต 30% ของปริมาณการผลิตรวม

การผลิตสินค้าของบริษัทจะใช้วัตถุดิบที่สั่งซื้อจากต่างประเทศประมาณ 10% ( จากประเทศเกาหลี ไต้หวัน และญี่ปุ่น ) นอกนั้นเป็นการใช้วัตถุดิบในประเทศ การผลิตสินค้าของบริษัทจะเป็นลักษณะที่บริษัทผลิตเอง 40% และจ้างคนอื่นผลิตหรือลักษณะ sub-contracting ประมาณ 60%

### กระบวนการผลิตและเทคโนโลยี

บริษัทเป็นผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งไปให้บริษัทที่จ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของตราการค้า คือ ฟีน่าเฮาส์ ดังนั้น บริษัทจึงไม่ได้เป็นผู้ขายสินค้าเอง เพียงแต่เป็นผู้รับจ้างผลิตเสื้อผ้าเท่านั้น

โครงสร้างการผลิตของบริษัทจะมีขั้นตอน ดังนี้

1) แผนก order โดยบริษัทจะรับ order จากผู้ว่าจ้าง แผนก order จะส่ง order ไปยังแผนกสร้างแบบเพื่อให้สร้างแบบและเย็บเสื้อผ้าตัวอย่างให้แผนกเย็บได้ดูเป็นตัวอย่าง แผนกสร้างแบบจะมีดีไซน์เนอร์ 6 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 4 คน จบการศึกษาระดับอาชีวและปริญญาตรี การออกแบบจะใช้เครื่อง CAD ( Computer-Aided Design ) ซึ่งมีอยู่จำนวน 2 เครื่อง

2) แผนกตัด แผนกตัดจะรับแบบเสื้อผ้ามาจากแผนกสร้างแบบเพื่อตัดเสื้อผ้าตามแบบที่ออกมา แผนกตัดจะมีพนักงาน 20 คน เป็นชาย 10 คน หญิง 10 คน การตัดจะใช้เครื่องตัดไฟฟ้าซึ่งมีจำนวน 4 เครื่อง พนักงานในแผนกตัดจะไม่เน้นวุฒิการศึกษา แต่หากมีประสบการณ์จะพิจารณาเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกตัดจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

3) แผนกเย็บ งานในแผนกเย็บจะรวมถึงการลา การพัง จะมีพนักงานในแผนกนี้ประมาณ 200 คน จำนวนพนักงานหญิงในแผนกเย็บมีสัดส่วน 95% ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในแผนก งานเย็บจะใช้จักรอุตสาหกรรม โดยพนักงานจะไม่นั่งประจำเครื่องและจะมีจักรสำรองไว้ประมาณ 5% ของเครื่องทั้งหมด งานเย็บจะเป็นงานที่นำผ้าที่ตัดไว้แล้วมาเย็บ สำหรับพนักงานในแผนกเย็บจะไม่เน้นวุฒิการศึกษาแต่จะเน้นประสบการณ์มากกว่า การจ้างพนักงานในแผนกเย็บจะเป็นการจ้างรายวัน

4) แผนกพิมพ์ผ้า หลังจากการเย็บแล้ว จะนำเสื้อผ้าที่เย็บแล้วไปทำซิลค์สกรีน ในแผนกนี้จะมีพนักงาน 8 คน เป็นชายล้วน พนักงานในนี้ทำหน้าที่เป็นช่างพิมพ์ผ้า บริษัทจะเน้นผู้ที่มีประสบการณ์เป็นสำคัญ และ จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนโดยจะได้รับเดือนละ 4,500 บาท งานพิมพ์นั้นบริษัทจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์

5) แผนกปัก หลังจากทำพิมพ์ผ้าแล้ว จะส่งงานไปยังแผนกปัก งานปักจะใช้อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องปักคอมพิวเตอร์ ซึ่งมี 4 เครื่อง ในแผนกปักจะมีพนักงานประมาณ 12 คน เป็นหญิงล้วน

6) แผนกตรวจสอบ งานในส่วนนี้จะรวมเอางานบรรจุหีบห่อเข้าไว้ด้วย โดยเริ่มจากงานตรวจ จะใช้พนักงานประมาณ 4 คน ลักษณะของงานตรวจคือ ตรวจความเรียบร้อยของสินค้าที่ผลิตเสร็จแล้ว พนักงานในแผนกตรวจสอบจะไม่เน้นวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์มากนัก พนักงานในแผนกตรวจสอบหรือ Q.C. จะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยค่าจ้างจะอยู่ระหว่าง 150 - 200 บาท / วัน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานของลูกค้า

เมื่อมีการตรวจสอบเสร็จแล้วจะมีการนำเสื้อผ้ามารีด ซึ่งจะใช้พนักงาน 12 คน หลังจาก รีดแล้วจะบรรจุหีบห่อโดยใช้พนักงาน 14 คน งานรีดนั้นพนักงานจะรับค่าจ้างเป็นรายชิ้น ส่วนงานบรรจุหีบห่อจะได้รับเป็นรายเดือน

## ประเภทลูกจ้างของบริษัท

ลูกจ้างของบริษัทจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) พนักงานออฟฟิศ

พนักงานออฟฟิศจะประกอบด้วย ดีไซน์เนอร์จำนวน 6 คน พนักงานควบคุมดูแลสินค้า และฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบ ( จะรับผิดชอบงานด้านการจัดการแผนการผลิตด้วย ) จำนวน 8 คน เป็นหญิง 6 คนและเป็นชาย 2 คน พนักงานบัญชีจำนวน 15 คน เป็นชาย 3 คนและเป็นหญิง 12 คน และพนักงานขายและการตลาดมีจำนวน 40 คน ซึ่งส่วนใหญ่หรือ 90% จะเป็นพนักงานหญิง

2) คนงานในส่วนการผลิต จะจำแนกเป็นแผนกต่างๆ ดังนี้

- แผนกตัด
- แผนกเย็บ
- แผนกพิมพ์ผ้า
- แผนกปัก
- แผนกตรวจสอบ

## รูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานของบริษัท

### 1) การเปิดรับสมัคร

การเปิดรับสมัครคนงานของบริษัท คือ

- ให้คนงานที่ทำงานในบริษัทอยู่ก่อนแล้วบอกต่อไปยังญาติหรือคนรู้จัก วิธีการนี้จะสามารถหาคคนงานได้ประมาณ 70 - 80%

- ติดประกาศหน้าบริษัท

ส่วนการติดต่อไปยังกรมการจัดหางานเพื่อหาคคนงานนั้น บริษัทเห็นว่าได้ผลน้อยมาก และคนงานที่ได้มาก็มักจะเป็นผู้ที่ขาดประสบการณ์ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานก็ค่อนข้างมาก

### 2) การคัดเลือกคนงาน

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนงานของบริษัท คือ

- มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี

- ไม่รับคนต่างชาติ

- ในส่วนของฝ่ายผลิตจะไม่เน้นวุฒิการศึกษาของผู้สมัครแต่จะเน้นประสบการณ์ แต่ในส่วนของพนักงานฝ่ายออฟฟิศจะเน้นวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

### 3) การทดลองงาน

ในฝ่ายผลิต จะมีการทดสอบก่อนที่จะรับเข้าทำงาน เมื่อผ่านการทดสอบก็จะอยู่ในช่วงของการทดลองงาน 4 เดือน ซึ่งในช่วงนี้จะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เช่น งานช่างพิมพ์ผ้าจะได้รับค่าจ้างวันละ 145 บาท งานตำแหน่ง Q.C. จะได้รับวันละ 150 บาท และเมื่อผ่านการทดลองงานแล้วจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายเหมาขึ้นขึ้นอยู่กับงานที่รับผิดชอบ

### 4) วันทำงานและวันหยุด

ลูกจ้างของบริษัทจะทำงานตั้งแต่ 8.00น. - 17.30น. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจได้ส่งผลให้บริษัทไม่มีการจ้างงานล่วงเวลาหรือ O.T. และอีกสาเหตุหนึ่งก็คือ เนื่องจากประมาณ 60% ของปริมาณสินค้า บริษัทได้ส่งไปให้ช่างนอกผลิตในลักษณะ sub-contracting ดังนั้น บริษัทจึงไม่มีปัญหาในเรื่องการผลิตไม่ทันเวลา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักงานในแผนกผลิตขาดรายได้จากการทำ O.T.

ลูกจ้างของบริษัทจะหยุดทุกวันอาทิตย์และวันนักขัตฤกษ์ ไม่มีการหยุดนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ ลูกจ้างในฝ่ายผลิตจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หากมีการลาป่วยหรือลากิจจะไม่ได้รับค่าจ้าง

### สภาวะความต้องการและสภาพปัญหาด้านกำลังแรงงาน

เนื่องจากการผลิตสินค้าของบริษัทได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน 40% เป็นการผลิตในบริษัท และ 60% เป็นการ sub-contracting ให้ช่างนอกผลิต ดังนั้น ลักษณะการผลิตของบริษัทดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถลดปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนคนงานได้มาก แม้ว่าบริษัทจะไม่มีปัญหาในแง่ของการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ แต่โดยทั่วไป บริษัทกำลังเผชิญกับปัญหาการขาด

แคลนแรงงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะแรงงานในระดับการผลิต ดังจะเห็นได้จากในช่วงปี 2540 - 2541 บริษัทต้องการคนงานในตำแหน่งเย็บเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ประมาณ 30% โดยมีความต้องการคนงานที่ผ่านประสบการณ์ด้านการตัดเย็บมาก่อน เพราะที่มีอยู่เป็นคนงานเย็บที่ยังขาดประสบการณ์

### สวัสดิการของลูกจ้าง

การให้สวัสดิการแก่คนงานบริษัท คือ

- 1) มีประกันสังคม
- 2) ประกันอุบัติเหตุ
- 3) ค่ารักษาพยาบาล

### การพัฒนาฝีมือคนงาน

บริษัทไม่มีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้แก่คนงาน แต่บริษัทจะส่งพนักงานในระดับหัวหน้างานจำนวน 10 คน ไปอบรมยังสถาบันอบรมข้างนอก เช่น สมาคมเครื่องนุ่งห่มไทย เพราะบริษัทเป็นสมาชิกของสมาคมฯ โดยจะได้รับการอบรมที่เน้นในเรื่องสวัสดิภาพแรงงาน เทคนิคการผลิต การจัดการ และ การพัฒนาระบบการผลิต อย่างไรก็ตาม การส่งพนักงานไปอบรมจะไม่กระทำอย่างสม่ำเสมอ สำหรับการดูงานต่างประเทศนั้นบริษัทจะส่งผู้บริหารของบริษัทไปดูงานด้านเทคโนโลยีที่ประเทศญี่ปุ่น

คนงานในระดับการผลิตในทุกตำแหน่งที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้า จะไม่ได้รับการฝึกอบรม ไม่ที่จะเป็นการฝึกอบรมในบริษัทเองหรือถูกส่งไปเพิ่มพูนทักษะยังสถาบันฝึกอบรมข้างนอก

## บรรณานุกรม



กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. สิ่งทอไทยในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์, 2539.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ทำเนียบผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. กรุงเทพมหานคร : กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2535.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. สถิติสิ่งทอไทย 2538/39. กรุงเทพมหานคร : กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2539.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยและการลงทุนจากต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2538.

การสัมมนาเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพกำลังคน". เอกสารประกอบการสัมมนาของนิสิตปริญญาโทสาขาพัฒนาสังคมรุ่นที่ 19 ปีการศึกษา 2530 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

เกษม พิพัฒน์ปัญญาคุณ. การควบคุมคุณภาพงานเตรียมสิ่งทอเพื่อการย้อมพิมพ์. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, 2537.

เกษมสันต์ จินณวาโส. กำลังแรงงานการมีงานทำและการว่างงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2538.

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่องความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์. ประเด็นและปัญหาความต้องการแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2534?

ณรงค์ชัย อัครเศรณี. บทสรุปแนวนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม การค้าและบริการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2533.

ศุลา ปัจจุฉิมเวช, ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ และนงเยาว์ เนาวรัตน์. รายงานการรวบรวม  
ข้อมูลเรื่องอุตสาหกรรมสิ่งทอ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, 2529.

นิพนธ์ พัวพงศกร. ผลกระทบต่อแรงงานจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต :  
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมทอผ้า. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา  
ประเทศ, 2539.

นิพนธ์ พัวพงศกร. รายงานการประชุม : การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานสู่ภาวะการ  
ขาดแคลนแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิชัยพัฒนา, 2535.

ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อ  
การพัฒนาประเทศ, 2533.

ประภัศร เลี้ยวไพโรจน์. รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการกำลังคนระดับปริญญาของ  
ประเทศไทยในช่วงปี 2523-2543. ม.ป.ท. : ม.ป.พ. , ม.ป.ป.

ฝ่ายแผนงานเศรษฐกิจรายสาขา. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ผลกระทบต่อแรง  
งานจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิต : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมทอ  
ผ้า. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2539.

ฝ่ายวิจัยการพัฒนาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.  
รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง โครงการ “ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทาง  
เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพ  
มหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2538.

พิภพ ภูเพ็ง. ผลกระทบของข้อตกลงรอบอุรุกวัยที่มีต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. วิทยา-  
นิพนธ์มหาดบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

มันทนา สามารถ. การสำรวจตลาดสิ่งทอของกลุ่มสตรีทอผ้าพื้นเมืองในภาคตะวันออก-  
เฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพีร์ดริค เฮแบร์ท, 2537.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และศราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. สรุปสำหรับผู้บริหารเรื่อง การศึกษาความ  
ต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (2540-  
2544 ). กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2540.

รณยุทธ จิตรดอน. รายงานการวิจัยการพัฒนอุตสาหกรรมและความต้องการกำลังคน  
ของประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก  
นายกรัฐมนตรี, 2528.

ศุภัช ศุภขลาศัย. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย : โครงสร้างและ  
นโยบายของรัฐ การสัมมนาประจำปี 2535 เรื่องโครงสร้างเศรษฐกิจเส้นทางการ  
ความสมดุลย์. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2535.

ศุภัช ศุภขลาศัย. รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง เส้นทางและโอกาสการส่งออกและผลกระทบ  
จากการมีเขตการค้าเสรีอาเซียน (สำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ). กรุงเทพมหานคร  
: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2539.

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง งานในอาชีพและ  
วิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2539.

สภาคณบดีวิศวกรรมศาสตร์. แผนพัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร  
: สภาคณบดีวิศวกรรมศาสตร์, 2532.

สมศักดิ์ ลากเจริญ. วิเคราะห์มาตรการและผลกระทบของการกีดกันทางการค้าของ  
สหรัฐฯ ต่อการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์  
มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก), 2536.

สำนักงานเลขาธิการ กรอ.พอ. แนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานผลการสำรวจการทำงานและการว่างงานของกำลังคน  
ระดับกลางและระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2538.

สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา  
เศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อ  
การพัฒนาประเทศไทย, 2538.



สุรภี คุปตารักษ์. อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป. กรุงเทพมหานคร : กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2526.

อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล. การศึกษาความเป็นไปได้ของการทดแทนวิศวกรด้วยช่างเทคนิค  
ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2534.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalinet



3 0021 00191127 0