

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการและระเบียบวิธีการศึกษา

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง

1) โครงสร้างค่าจ้าง

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างค่าจ้าง (wage structure) ไว้ว่า โครงสร้างค่าจ้าง หมายถึง ความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างของแรงงานชนิดต่างๆกัน ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบระหว่างโครงสร้างหลายๆโครงสร้าง เช่น ระหว่างสาขาการผลิต ประเภทอุตสาหกรรม อาชีพและ กิจการต่างๆ หรืออาจจะเปรียบเทียบภายในโครงสร้างเดียวกัน เช่น โครงสร้างค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์และความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตลอดจนลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบ เป็นต้น

1.1 รูปแบบโครงสร้างค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้างแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

ก. แบบกำหนดตามรายชิ้น (piece rate) กำหนดค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามผลงาน ลูกจ้างทำงานมากจะได้ค่าตอบแทนมาก ทำน้อยจะได้น้อย เป็นรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงาน

ข. แบบกำหนดตายตัว (fixed rate) เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัว เฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าจ้างจ่ายตามระยะเวลา บางครั้งเรียกว่า time rate

ค. แบบกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (range structure) กำหนดอัตราค่าจ้างเป็นช่วงๆ มีอัตราต่ำสุดและสูงสุดของแต่ละตำแหน่งงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา (time rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในสถานประกอบการธุรกิจเอกชน

ง. แบบกำหนดเป็นขั้นเงินเดือน (step rate structure) เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งงานเป็นขั้นๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งอาจมีหลายขั้นแตกต่างกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างแบบนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา (time rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้อย่างแพร่หลายในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจบางส่วน

1.2 โครงสร้างค่าจ้างและความยืดหยุ่น

โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินจะลดลงได้ยาก เพราะการลดอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินมักจะสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ความต้องการแรงงานลดลงหรืออัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง การตรึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หรือการชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ก็อาจจะนำมาในการพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างได้ในทางตรงกันข้าม ในสภาวะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง การเพิ่มอัตราค่าจ้างหรือการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ก็จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานในกิจการได้

ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

- ก. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน เช่น จ่ายตามรายชิ้น จ่ายโดยระบบโบนัส จ่ายตามผลของการพัฒนางาน และจ่ายตามความสามารถในการลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น
- ข. การจ่ายค่าจ้างตามเวลาการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างพื้นฐานบวกด้วยเงินโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่งหรือจ่ายตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานขององค์กรที่กำหนดขึ้น

การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น

- ก) ค่าครองชีพขั้นพื้นฐานของแรงงานซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว
- ข) สภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
- ค) สภาวะตลาดแรงงาน
- ง) องค์กรประกอบของค่าจ้าง ก็นอกจากเงินเดือนที่เป็นตัวเงินแล้วลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น ค่าสวัสดิการ เงินโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษและอื่นๆ

2) ส่วนประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน

ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนของแรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน แต่ในความเป็นจริงค่าตอบแทนของแรงงานมีความหมายกว้างกว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยทั่วไปค่าตอบแทนของแรง

งานจึงประกอบด้วย

2.1 ค่าจ้างทางตรง (direct wage payment) หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่ นายจ้าง เช่น

- ก. ค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน
- ข. ค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน
- ค. ค่าคุณวุฒิหรือประสบการณ์
- ง. ค่าทำงานล่วงเวลา
- จ. ค่าทำงานตามกะ (shift allowance)
- ฉ. ค่าพาหนะขนส่ง

2.2 ผลประโยชน์ทางอ้อม หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนจากการทำงานในหน้าที่ เช่น สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายกำหนดและผลประโยชน์อื่นๆ (fringe benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะเป็นสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเสริมความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับองค์กร เช่น เงินค่าอาหาร เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือ เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

3) เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

หลักการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างมี 5 ประการ คือ

3.1 ความยุติธรรมภายนอก อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะถูกกำหนดขึ้นโดยการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่นหรืออาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดเป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจผูกขาด การเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจจะเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

3.2 ความยุติธรรมภายในกิจการ นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไป ตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

3.3 ผลผลิตภาพ (productivity) ของแรงงาน ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลผลิตภาพสูงควรจะได้รับค่าตอบแทนสูง

ในทางตรงกันข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ผลผลิตภาพต่ำควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าว

3.4 ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์และกำไรของกิจการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ผลผลิตภาพของแรงงาน และต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไรลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจซบเซา กิจการขาดทุนผลประโยชน์หรือผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง

3.5 สถานะค่าครองชีพ สถานะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นกับรายได้ที่ลูกจ้างได้รับ ในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินควรจะสูงตามไปด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

4) การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง มีดังนี้

4.1 อัตราค่าจ้างในตลาด หากอัตราค่าจ้างในตลาดสูงขึ้น อัตราค่าจ้างในกิจการก็มักจะต้องปรับตัวสูงขึ้นด้วย มิฉะนั้นแรงงานก็อาจจะโยกย้ายไปทำงานในกิจการอื่น ในทางตรงกันข้ามหากภาวะการว่างงานรุนแรง ความจำเป็นในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นก็จะลดลง

4.2 สถานะและมาตรฐานการครองชีพ ถ้าสถานะการครองชีพสูงขึ้น การปรับอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินสูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพให้ได้เท่าเดิม นอกจากนี้มาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของลูกจ้างควรจะสูงขึ้น

4.3 ปริมาณและความรับผิดชอบ เมื่อปริมาณและความรับผิดชอบของลูกจ้างสูงขึ้น ค่าตอบแทนแรงงานก็มักจะสูงขึ้น

4.4 ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง เมื่อฐานะของกิจการเปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของแรงงานก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับฐานะของกิจการ

2.1.2 สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ใช้งาน

ลูกจ้างในสถานประกอบการจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1) ข้อกำหนดของวัน เวลาทำงาน วันหยุด และวันลา

1.1 กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี รวมวันแรงงานแห่งชาติ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี

1.3 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อทำหมั้นลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อรับราชการทหาร

2) ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

2.1 ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดที่กฎหมายกำหนด สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดลำพูน ปี 2545 คือ 137 บาท

2.2 ได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานในวันหยุดเว้นแต่ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

2.3 ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานและได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมั้นตลอดระยะเวลาที่ลาด้วย

2.4 ได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

2.5 ได้รับค่าจ้างลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

2.6 ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ จะได้รับไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

2.7 ค่าทำงานในวันหยุด จะได้รับเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

2.8 ส่วนลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานได้รับไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

2.9 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด จะได้รับไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงใน

วันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานหรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

3) ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ดังนี้

3.1 ค่าชดเชยปกติ

ก. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

ข. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

ค. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

ง. ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

จ. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

3.2 ค่าชดเชยพิเศษ

ก. กรณีเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง และเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง กรณีไม่แจ้ง หรือแจ้งน้อยกว่า 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่า ชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตราที่กฎหมายกำหนด

ข. กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ หากลูกจ้างไม่ต้องการไปทำงานด้วย ให้มีสิทธิขอลาออกและได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ และหากนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่านายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิขอลาออกโดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือไม่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

4) การว่าจ้างแรงงานเด็ก

4.1 ห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด

4.2 กรณีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงานจัดทำบันทึกเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เก็บไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจและแจ้งการเลิกจ้างเด็กภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเด็กออกจากงาน

4.3 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงาน ระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ถ้าเป็นลูกจ้างเด็กที่แสดงภาพยนตร์ละครสามารถทำได้แต่ให้นายจ้างจัดเวลาพักให้ตามสมควร

4.4 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานในลักษณะและสถานที่ที่เสี่ยงต่ออันตราย

4.5 ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างเด็ก

4.6 ลูกจ้างที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

5) การว่าจ้างแรงงานหญิง

5.1 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานเสี่ยงอันตราย 3 ประเภท ที่กำหนดในพระบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และงานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

5.2 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวกับงานเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือ เข็นของหนักเกิน 15 กก. งานที่ทำในเรือ และงานอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

5.3 ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเมื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน

5.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ หากมีใบรับรองแพทย์

5.5 ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

5.6 ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง

5.7 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจทำเช่นนั้นได้

6) การควบคุม

6.1 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับ

ก. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก
ข. วันหยุด หลักเกณฑ์การหยุด
ค. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด
ง. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

จ. วันลา หลักเกณฑ์การลา
ฉ. วินัยและโทษทางวินัย
ช. การร้องทุกข์
ซ. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

6.2 ให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่ประกาศใช้ข้อบังคับ และให้ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างทราบและดูได้สะดวก

7) ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7.1 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7.2 ให้นายจ้างจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดในเรื่องความร้อน แสงสว่าง เสียง สารเคมี การป้องกันและระงับอัคคีภัย เป็นต้นและจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐาน ให้ลูกจ้างสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

7.3 กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ให้ถูกต้องเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด

7.4 กรณีนายจ้างได้รับคำสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน จนกว่านายจ้างจะดำเนินการให้ถูกต้อง

ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

7.5 ให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

7.6 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับพื้นฐานระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

7.7 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานระดับบริหารและระดับวิชาชีพ เพื่อดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมกับนายจ้าง

7.8 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีจำนวนคณะกรรมการตามขนาดของสถานประกอบกิจการ

8) การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง

8.1 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าจ้าง ค่าชดเชย ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้อง ต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่หรือจังหวัด ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย

8.2 เมื่อมีการยื่นคำร้องตาม ข้อ 8.1) และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือมีคำสั่งว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินแล้ว ถ้านายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น มีสิทธินำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

2.2 ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษา

2.2.1 **ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (the just price wage)** คือแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างควรสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ นั่นคือหากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด (the subsistence wage theory) โดย David Ricardo ทฤษฎีนี้พยายามกำหนดโดยเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงานและการอยู่รอด หลักการของทฤษฎีนี้คือ ในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (subsistence level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานมีจำนวนน้อยค่าแรงสูงก็จะเป็นแรงจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา เมื่อมีแรงงานมากขึ้นก็จะมีผลให้ค่าแรงงานต่ำลงหมุนเวียนกันไป

2.2.3 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต (theory of factors prices) ถ้าหากตลาดปัจจัยการผลิตเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์แล้ว การจัดสรรการใช้ปัจจัยการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยการผลิตควรจะเคลื่อนย้ายจากแหล่งที่ให้ผลตอบแทนต่ำไปยังแหล่งที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า ในตลาดแรงงานก็เป็นไปในทำนองเดียวกัน แรงงานจะเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่มีสถานะเศรษฐกิจด้อยกว่า ไปยังพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจที่ดีกว่าเสมอ เช่น การเคลื่อนย้ายไปยังพื้นที่ที่มีการจ้างงานมากกว่า ให้ค่าจ้างมากกว่า มีรายได้สูงกว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานก็เป็นเสมือนการกระจายแรงงานซึ่งเป็นการปรับตัวของกลไกราคา หรือค่าจ้างของแรงงานประเภทเดียวกันมีทักษะในระดับเดียวกัน ให้เท่ากันในระบบเศรษฐกิจ

2.2.4 ทฤษฎีความแตกต่างของค่าจ้าง เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้างซึ่งพัฒนามาตั้งแต่แรกเริ่มโดย Adam Smith ได้เน้นความแตกต่างในลักษณะของงานในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันแนวโน้มการวิเคราะห์เรื่องความแตกต่างของค่าจ้างเน้นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับตัวแปรส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และดัชนีเกี่ยวกับความสามารถส่วนตัวของแต่ละบุคคลเพิ่มเข้ามา แนวการวิเคราะห์นี้ไม่เน้นเฉพาะความแตกต่างของลักษณะงาน แต่จะเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

2.2.4.1 ทฤษฎีว่าด้วยการทำให้ความแตกต่างมีความเท่าเทียมกัน (theory of equalizing differences) ในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน ซึ่งเราสมมุติให้มีนายจ้างและลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก ไม่มีการรวมตัวของทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในตลาด และไม่มีการแทรกแซงโดยรัฐ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งว่างและเกี่ยวกับแรงงานมีอย่างสมบูรณ์ มีการเข้าออกตลาดได้โดยเสรี ซึ่งในตลาดเช่นนี้แรงงานจะมีความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการจ้าง รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการศึกษาซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเข้าสู่อาชีพได้

ในตลาดแรงงานดังกล่าวจะพบว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จะมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมาก งานบางประเภทสามารถเรียนรู้ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น แต่งานบางประเภทจำเป็นต้อง

ใช้เวลาและต้นทุนในการศึกษา ในสภาพของลักษณะงานที่แตกต่างกันนี้จำเป็นจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าเพื่อดึงดูดคนงาน ซึ่งจะต้องรับภาระในต้นทุนของการฝึกอบรม ให้เข้ามาสู่อาชีพนั้นๆ ได้ ดังนั้นอัตราค่าจ้างที่ต้องเพิ่มให้ขึ้นจึงเรียกว่า ความแตกต่างเพื่อทำให้เกิดการเท่าเทียมกัน (equalizing difference) นั้นเพื่อสร้างแรงดึงดูดใจที่เท่าเทียมกันให้กับงานประเภทต่างๆ เพื่อการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพของแต่ละบุคคลซึ่งมีความชอบหรือรสนิยมเกี่ยวกับสภาพหรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน

2.2.4.2 สาเหตุอื่นๆ ของความแตกต่างของค่าจ้าง แม้ว่าทฤษฎีความแตกต่างเพื่อให้เกิดการเท่าเทียมกัน (equalizing difference) จะสามารถอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไปในตลาดแรงงาน แต่ก็มีบางส่วนของความแตกต่างซึ่งทฤษฎีดังกล่าวไม่สามารถอธิบายได้

1. เงื่อนไขของตลาดแรงงานอาจถูกรบกวน เช่น การเข้าสู่อาชีพใดอาชีพหนึ่ง อาจถูกจำกัดโดยใบประกอบอาชีพ นายจ้างอาจมีอำนาจผูกขาดในตลาดแรงงาน อาชีพอยู่ภายใต้การควบคุมของสหภาพแรงงานซึ่งอาจยกระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นกว่าระดับแข่งขัน หรือรัฐอาจกำหนดกฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ค่าจ้างอาชีพต่างๆ เกิดความแตกต่างกันมากขึ้น

2. ในตลาดแรงงานแบบแข่งขันระยะเวลาที่ใช้ในการปรับตัวของตลาดอาจใช้เวลานาน โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องใช้การฝึกอบรมหรือศึกษาเป็นเวลานาน ดังนั้นเมื่ออุปสงค์แรงงานของอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่อุปทานต้องใช้เวลาในการปรับตัว ค่าจ้างของอาชีพนั้นจะเพิ่มขึ้นสูงอย่างรวดเร็ว และเกินกว่าส่วนที่เรียกว่าเป็นค่าตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษาหรือฝึกอบรม ความแตกต่างนี้จะค่อยๆ ลดลงเมื่อ อุปทานแรงงานของอาชีพดังกล่าวค่อยๆ เพิ่มขึ้น

3. ในบางอาชีพจำเป็นต้องใช้พรสวรรค์ ความแตกต่างของระดับค่าจ้างของผู้ที่มีพรสวรรค์ กับผู้ที่ไม่หรือมีพรสวรรค์น้อยกว่า จะต่างกันอย่างมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งมาจาก ความไม่สามารถที่จะทดแทนกันได้ อย่างสมบูรณ์ในกลุ่มผู้ขายแรงงานในอาชีพนั้นๆ (imperfect substitutability)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้แนวทางการวิเคราะห์ความแตกต่างของรายได้หรือค่าจ้างได้ให้ความสนใจการอธิบายรายได้หรือค่าจ้างของบุคคลโดยโยงเข้ากับปัจจัยหรือลักษณะส่วนตัวของปัจเจกนั้นๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิระ บุรีคำ (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดลำพูน พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ หรืออุตสาหกรรมขนาดย่อมที่มีจำนวนแรงงานในกิจการน้อยกว่า 50 คน คือ ความแตกต่างของรายได้ระหว่างภาคเกษตรกรรมและภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ โดยรายได้ของภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ อาจไม่มีผลโดยตรงในรูปค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่สูงกว่าภาคเกษตรกรรมอย่างชัดเจนแต่จะมีอิทธิพลในรูปของระดับความมั่นคงของการจ้างงานและระยะเวลาทำงาน ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ รวมไปถึงความสะดวกสบายในการขนส่งและขนาดของพื้นที่ถือครองที่ดินทำกินที่ลดลงเป็นตัวผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่ไม่ได้เป็นการเคลื่อนย้ายอย่างถาวร เป็นแค่การเคลื่อนย้ายชั่วคราว ทั้งนี้เพื่อชดเชยรายได้ที่ลดลง หรือเพื่อเสริมรายได้นอกฤดูปลูกเพาะปลูก ส่วนของแรงงานที่เคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ หรืออุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจ้างงานอย่างเป็นรูปแบบ พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการจะเป็นปัจจัยเดียวกัน แต่ความแตกต่างของรายได้หรือค่าจ้างของภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการจะสูงกว่าภาคเกษตรกรรมมาก ทำให้แรงงานมีความต้องการที่จะเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมาก และส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายอย่างถาวร

วิจิตรา ทุนอินทร์ (2537) ศึกษาโครงสร้างค่าจ้างและแบบแผนการจ้างงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ในจังหวัดลำปาง พบว่าค่าจ้างแรงงานจะเพิ่มตามอายุ คนงานที่มีความชำนาญและประสบการณ์สูงจะได้รับค่าจ้างสูงและโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตจะจ่ายค่าจ้างสูงเช่นกัน แรงงานส่วนใหญ่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ เพราะการขาดแคลนที่ดินและน้ำในการเพาะปลูก ในส่วนของการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง พบว่าอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่แรงงานควรจะได้โดยคำนวณจากฟังก์ชันการผลิต

นภพษ์ โรหะทัศน์ (2538) ทำการศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาใช้วิธีการออกแบบสอบถามจากบริษัท 16 แห่ง และพนักงานของบริษัทจำนวน 400 คน พบว่า ทุกบริษัทจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายวันในอัตราต่ำสุด วันละ 110-120 บาท และมี 7 บริษัท จ่ายสูงสุดวันละ 131-150 บาท บริษัทปรับค่าจ้าง

ให้พนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาผลงานเป็นหลัก สำหรับค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ทุกบริษัทให้แก่พนักงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินรางวัลพิเศษ และส่วนใหญ่ให้ ค่ากะในด้านสวัสดิการ ทุกบริษัทจัดสวัสดิการ การรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือ สันทนาการต่างๆ รถรับส่ง การจัดนำเที่ยว สิทธิในการกู้เงิน สำหรับสิทธิการลาของพนักงาน ทุกบริษัทอนุญาตในพนักงานลาหยุดตามกฎหมาย ผลการศึกษาด้านความคิดเห็นของพนักงานพบว่า ในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินโบนัส จำนวนผู้ที่มีความพอใจมีมากกว่าผู้ที่ไม่พอใจ แต่ในด้านเบี้ยขยัน ค่ากะ และเงินรางวัลพิเศษ จำนวนผู้ที่ไม่พอใจมีมากกว่าผู้พอใจ สวัสดิการส่วนใหญ่ที่บริษัทจัดให้มีจำนวนผู้ที่ไม่พอใจมากกว่าผู้ที่ไม่พอใจ

ปณิธา จันทรโพธิ (2542) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในการศึกษานี้ คือ อายุการทำงาน ระดับการศึกษาทักษะ ค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ผลการปฏิบัติงาน ค่าครองชีพและขอบเขตความรับผิดชอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที-เทสต์ พบว่า

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของสถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งสาขาอาชีพ แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 พนักงานเพศชายให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงานมากกว่าพนักงานหญิง

- 2.2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปี ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านระดับการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 27 ปีขึ้นไปนอกจากนั้นพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี

- 2.3 พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านอายุการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี

- 2.4 พนักงานระดับบริหารให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านทักษะและขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานและระดับปฏิบัติการ

- 2.5 พนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสาขา

อาชีพด้านสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจ และพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในด้านขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์

3. จากการลำดับการให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ด้านค่าครองชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงาน ทักษะค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน อายุการทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบและระดับการศึกษา ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในองค์กร

2.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

2.4.1 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ปัจจัยสำคัญของลักษณะส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง ที่เลือกมาศึกษาได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. ประสบการณ์ทำงาน
5. ลักษณะงาน

จะทำการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (descriptive statistics) กล่าวคือ จะเป็นการสรุปข้อมูลจากการสำรวจจำแนกค่าจ้างตามปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและลักษณะงาน รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาสรุปเพื่ออธิบายถึงกระบวนการเข้าออกงานของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อายุเมื่อแรกเข้าทำงาน การส่งเสริมให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าจ้าง ปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าทำงาน การลาออกหรือเปลี่ยนงานของแรงงานรวมถึงสวัสดิการของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ส่วนการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (quantitative analysis) จะวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละตัวว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความแตกต่างของค่าจ้างที่แรงงานได้รับหรือไม่ จะใช้การทดสอบข้อมูลแบบสถิติทดสอบไคสแควร์ (χ^2 -Test)

2.4.2 การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษานี้จะประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งจะเก็บรวบรวมมาจากการออกแบบสอบถามแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดลำพูน โดยสุ่มตัวอย่างแบบ accidental จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีขนาดใหญ่ที่มีเงินลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท เป็นจำนวน 10 โรงงาน โดยจะสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในโรงงานเป็นจำนวน 30 รายต่อโรงงาน รวมเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 300 ราย
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมมาจากหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กรมแรงงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยภาคเหนือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานพาณิชย์จังหวัดลำพูน รวมไปถึงเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง