

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดลำพูนนี้ มีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น อุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน ทฤษฎีค่าจ้าง ตลอดจนแนวคิดในเรื่องของสวัสดิการแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

2.1.1 อุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง อุปสงค์สำหรับแรงงานมีลักษณะเช่นเดียวกับอุปสงค์สำหรับสินค้าและบริการทั่วไป อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

1) ความสำคัญของแรงงานที่มีต่อการผลิต ในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ถ้ามีความต้องการใช้แรงงานมากก็คือว่า แรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ก็แสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต ความสำคัญของแรงงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

2) ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตจะมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตสินค้าชนิดนั้นเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้า ก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน หรือในทางตรงกันข้ามหากผู้ผลิตคาดการณ์ว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าจะลดลง ก็จะส่งผลให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดลงไปด้วย นั่นคือ ถ้าการผลิตสินค้าใด ๆ ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญแล้ว ลักษณะของเส้นอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตนั้น จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์ของสินค้านั้นด้วย

3) ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต สำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งแล้ว การผลิตสินค้าชนิดนั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิด

อื่นทดแทนได้ แสดงว่าการผลิตสินค้าชนิดนั้นมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้าชนิดนั้น แต่ถ้ามีปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ ที่สามารถทดแทนแรงงานได้ ก็แสดงว่าแรงงานมีความจำเป็นน้อย นั่นคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลทำให้ผู้ผลิตหันไปใช้ปัจจัยการผลิตชนิดอื่นเพิ่มสูงขึ้นเพื่อทดแทนแรงงาน ซึ่งจะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดน้อยลง

2.1.2 อุปทานแรงงาน

อุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงาน หรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานของแรงงานว่าจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ (จันง สมประสงค์, 2519)

1) ขนาดหรือจำนวนประชากร ปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขาย ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในประเทศนั้น ๆ ว่าจะมีมากหรือน้อยเพียงใด หากประเทศนั้น มีประชากรเป็นจำนวนมาก จะมีผลทำให้ประชากรในวัยแรงงานมีมากหรือปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขายจะมีมากกว่าประเทศที่มีประชากรในวัยแรงงานน้อย เช่น แรงงานของประเทศจีนมีมากกว่าปริมาณแรงงานของประเทศไทย

2) สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในวัยทำงานปกติจะอยู่ระหว่างอายุ 15-60 ปี หากประเทศทั้งสองมีจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ปริมาณแรงงานในประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานสูง จะมีอุปทานสำหรับแรงงานมากกว่าประเทศที่มีปริมาณแรงงานในวัยทำงานที่คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนประชากรต่ำ

3) ความยากง่ายที่จะเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศอื่น ๆ เข้ามาทำงานในประเทศนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าประเทศทั้งสองมีจำนวนแรงงานที่ใกล้เคียงกันแล้ว ประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นได้ อุปทานแรงงานจะมีมากกว่าประเทศที่ปิดกั้นไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศอื่นได้

4) จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีจะทำงานกล่าวคือหากแรงงานมีความประสงค์ที่จะเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจากเดิมแล้ว จะมีผลทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากอรรถประโยชน์ (Supply of Labor: The Utility Approach)

เป็นการพิจารณาแรงงานโดยพิจารณาจากอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) เนื่องจากความพึงพอใจสูงสุดของมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานมิได้เกิดจากค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ยังต้องการได้รับการ

พักผ่อน โดยยอมเสียสละรายได้ส่วนหนึ่ง ดังนั้น อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจาก
อรรถประโยชน์จึงสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1) อุปทานแรงงานในระดับบุคคล

$$\text{สมการอรรถประโยชน์ } U = U(G, L) \quad (1)$$

เมื่อ U = อรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคล
ซึ่งขึ้นกับ G = สินค้า (Goods)
 L = การพักผ่อน (Leisure)

โดยกำหนดให้รายได้ของบุคคลมีอยู่อย่างจำกัด และราคาสินค้าซึ่งบริโภคขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานกับชั่วโมงทำงาน

$$P_G G = WH \quad (2)$$

เมื่อ P_G = ราคาสินค้า
ซึ่งขึ้นกับ W = อัตราค่าจ้าง
 H = จำนวนชั่วโมงทำงาน

สมการนี้ กำหนดให้เวลามีอยู่อย่างจำกัด โดยเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน (T) ของ
แรงงาน แต่ละคนถูกจัดสรรไปกับการทำงาน (H) และการพักผ่อน (L) หรือเรียกว่า เส้นจำกัด
งบประมาณ

$$T = H + L \quad (3)$$

เมื่อ T = เวลาที่มีทั้งหมดของแรงงานแต่ละคน
 H = จำนวนชั่วโมงการทำงาน
 L = จำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน

ความพึงพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุดของแรงงานแต่ละคนขึ้นกับสมการ (2)
และ (3) โดยกำหนดให้ค่าจ้าง ราคาสินค้า และเวลามีค่าคงที่ อุปทานแรงงานจะนับได้จากจำนวน
ชั่วโมงการทำงาน (H) พร้อมกับตีเป็นค่าจ้าง (W)

1.2) อุปทานแรงงานในระดับครัวเรือน

ในทางปฏิบัติ การตัดสินใจของอุปทานแรงงานมิได้เกิดขึ้นเฉพาะตัว แต่การ
ตัดสินใจของอุปทานแรงงานในครัวเรือนมีแรงงาน 2 ฝ่ายประกอบด้วย คือ สามีและภรรยา
สมการอรรถประโยชน์

$$U = U(G, L_H + L_W) \quad (1)$$

เมื่อ U = อรรถประโยชน์ของครัวเรือน
 ซึ่งขึ้นกับ G = สินค้า (Goods)
 L_H = เวลาพักผ่อนของสามี
 L_W = เวลาพักผ่อนของภรรยา

ระดับอรรถประโยชน์ของครัวเรือนจะสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสรร
 สินค้าและการพักผ่อนระหว่างสมาชิกในครัวเรือน

ถ้าสมมติให้ W_H คือ ค่าจ้างของสามี และ W_W คือ ค่าจ้างของภรรยา เส้นจำกัด
 งบประมาณของครัวเรือน คือ

$$P_G G = W_H H_H + W_W H_W + B \quad (2)$$

เมื่อ P_G = ราคาสินค้า
 ซึ่งขึ้นกับ H_H = ชั่วโมงการทำงานของสามี
 H_W = ชั่วโมงการทำงานของภรรยา
 B = รายได้ที่มีได้เกิดจากการทำงาน

ถ้าสมมติว่าครัวเรือนมีเวลาจำกัด โดย T หมายถึง เวลาทั้งหมดของสมาชิกที่ใช้เพื่อ
 การทำงาน (H) และเพื่อการพักผ่อน (L) ดังสมการที่ 3

$$2T = L_H + L_W + H_H + H_W \quad (3)$$

2) อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากกำลังแรงงาน (Supply of Labor: The Labor Force Approach)

กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง บุคคลที่สามารถทำงานและพร้อมที่จะ
 ทำงานในอัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งรวมทั้งบุคคลที่มีงานทำและบุคคลที่ว่างงาน
 แต่กำลังหางาน ดังนั้น ขนาดของแรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับขนาดและสัดส่วน
 ของประชากรและจำนวนบุคคลที่พอใจหรือพร้อมที่จะทำงาน ถ้าประเทศใดประกอบด้วยคนวัย
 หนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็มาก แต่ถ้าประเทศใดมีประชากร
 น้อยหรือสัดส่วนของประชากรประกอบด้วยเด็กเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของ
 ประเทศนั้นก็น้อย

อย่างไรก็ตามการประมาณกำลังคนของแต่ละประเทศหรือท้องถิ่นมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสมและสภาพเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นในการพิจารณาดังนี้

1) หมวดอายุ หมายความว่า คนในแต่ละหมวดอายุมีความน่าจะเป็นที่จะเป็นผู้ร่วมแรงงานมากน้อยแค่ไหน เช่น เด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่มีโอกาสในการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน นอกจากนี้ การจำกัดหมวดอายุที่จะเข้าเป็นกำลังแรงงานของแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน

2) เพศ หมายความว่า ในแต่ละประเทศสัดส่วนของเพศชาย เพศหญิงที่เข้าสู่กำลังแรงงานมีความแตกต่างกัน บางประเทศนิยมให้เฉพาะเพศชายเท่านั้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่วนผู้หญิงเป็นแม่บ้านดูแลลูกและสามี อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ แนวโน้มของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงมีสูงขึ้น และสามารถประกอบอาชีพเดียวกับเพศชายได้

3) ระดับการศึกษา ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงมีโอกาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่าและง่ายกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า รวมทั้ง มีโอกาที่จะเลือกงานและเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า

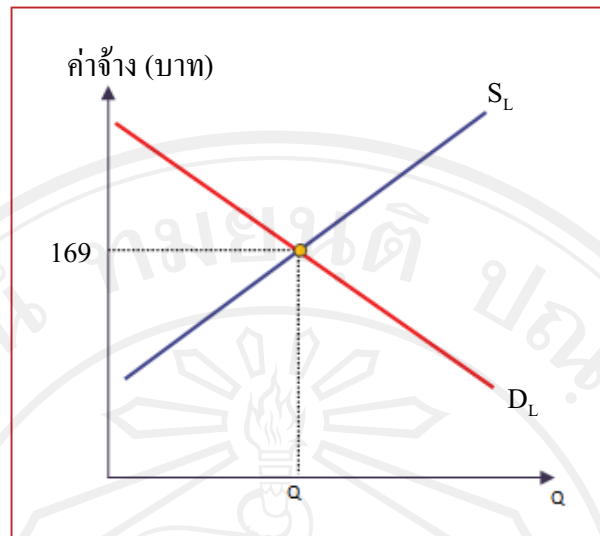
4) รายได้จากแหล่งอื่น ถ้าคนมีรายได้จากแหล่งอื่นที่มีใช้ค่าจ้างแรงงาน ความโน้มเอียงที่จะเข้าสู่ตลาดจะน้อยลงไป เช่น รายได้จากอาชีพเสริม รายได้จากมรดกตกทอด และรายได้จากค่าเช่าที่ดิน เป็นต้น

2.1.3 การกำหนดค่าจ้างดุลยภาพ

การกำหนดค่าจ้างดุลยภาพในแต่ละตลาดจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการแข่งขันของตลาดแรงงานในแต่ละอาชีพว่ามีระดับการแข่งขันมากน้อยเพียงใด

ลักษณะของตลาดแรงงานในอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิด, 2543)

- 1) ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานประเภทนั้น ๆ มีจำนวนมาก
- 2) แรงงานแต่ละหน่วยมีความสามารถทดแทนกัน
- 3) สภาพการทำงานแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน
- 4) คนงานทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างปกติ
- 5) การเปลี่ยนแปลงและการย้ายงานทำได้โดยเสรี
- 6) คนงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตน



รูปที่ 2.1 แสดงการกำหนดค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันอย่างสมบูรณ์

ระดับการจ้างงานดุลยภาพในตลาดแรงงานประเภทที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ถูกกำหนดขึ้นโดยจุดตัดของเส้นอุปสงค์ (Demand for labor : D_L) และเส้นอุปทาน (Supply of labor: S_L) ของแรงงาน ซึ่งจะได้ค่าจ้างดุลยภาพเท่ากับ 169 บาท และจำนวนแรงงานที่จ้างทั้งหมดเท่ากับ Q ราคาดุลยภาพ (รูป 2.1) แรงงานทุกคนที่อยากทำงานจะมีงานทำ ถ้าค่าจ้างสูงกว่า 169 บาท คนบางคนจะไม่มีงานทำ มีการแบ่งงานเกิดขึ้น ค่าจ้างจึงลดลง และจะลดลงเรื่อยๆ จนกว่าถึงระดับ 169 บาท จึงจะไม่ลดต่อไปอีก ในทางตรงกันข้าม ถ้าค่าจ้างต่ำกว่า 169 บาท จะเกิดการขาดแคลนแรงงาน จำนวนแรงงานที่อยากทำงานมีไม่พอกับความต้องการแรงงานของหน่วยผลิต เกิดการแย่งงานระหว่างหน่วยผลิต ค่าจ้างจะสูงขึ้นและสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงระดับ 169 บาท ก็จะไม่สูงต่อไปอีก

ในโลกแห่งความจริงแล้ว ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงานย่อมเกิดขึ้นได้โดยเฉพาะตลาดแรงงานเถื่อน จะไม่ใช่ตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ เพราะคนงานจะไม่แข่งขันขายบริการให้กับนายจ้าง แต่แรงงานทั้งหลายจะมีการรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน (Labor Union) เพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้างกับนายจ้าง รวมไปถึงการกำหนดค่าจ้างที่เกิดจากการเจรจาด้วยกัน 3 ฝ่าย หรือเรียกว่า ไตรภาค อันประกอบไปด้วย สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล โดยทั่วไปแล้วสหภาพแรงงาน จะมีการเจรจาเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังต่อไปนี้ (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

- 1) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าค่าครองชีพสูงขึ้น (ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง)
- 2) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่านายจ้างมีกำไรมากขึ้น

- 3) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าค่าจ้างแรงงานในอาชีพอื่นสูงขึ้น
- 4) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าคนงานต้องผลิตสินค้าชนิดอื่นเพิ่มมากขึ้น

ในการเจรจาเรียกร้องขึ้นค่าแรงงานจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ หากสหภาพแรงงานใดมีความเข้มแข็งก็จะมีอำนาจในการต่อรองมาก ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานจะขึ้นอยู่กับเงินทุนเป็นสำคัญ แต่ถ้าสหภาพแรงงานใดอ่อนแอ การเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

นอกจากนี้แล้วยังมีข้อสมมติของทฤษฎีภายใต้ภาวะตลาดการแข่งขันไม่สมบูรณ์ ได้แก่ ตลาดผูกขาดและตลาดผู้ขายน้อยราย การนำทฤษฎีมาใช้จะมีความยุ่งยากเนื่องจากราคาขายของสินค้าแต่ละหน่วยจะไม่เท่ากันเหมือนเช่นในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ หากผู้ผลิตต้องการขายสินค้าให้ได้มากขึ้น จะต้องลดราคาของสินค้าในหน่วยหลังลงให้ต่ำกว่าราคาของสินค้าในหน่วยแรก ๆ โดยวิธีนี้เส้น MRP จึงแตกต่างจากตลาดแข่งขันสมบูรณ์ โดยนายจ้างจะไม่สามารถจัดหาแรงงานได้ในราคาตลาดเนื่องจากลักษณะของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ คนงานจะเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้นหากนายจ้างต้องการจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ค่าแรงจะไม่ใช้เส้นขนานกับแกนนอนเหมือนในกรณีตลาดแข่งขันสมบูรณ์

ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างระดับอัตราและระบบของค่าตอบแทน

- 1) อุปสงค์อุปทานของแรงงานหรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป การที่องค์กรกำหนดอัตราค่าตอบแทนถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ขึ้น ไม่ได้อยู่ที่การตัดสินใจขององค์กร แต่จะต้องเปรียบเทียบกับระดับค่าตอบแทนของงานอย่างเดียวกันในตลาดแรงงาน หรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเป็นหลัก องค์กรไม่อาจกำหนดขึ้นมาอย่างอิสระได้ ถ้าองค์กรได้กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น อัตรานั้นก็อยู่ได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น ในระยะยาวสภาพการแข่งขันจะทำให้อัตราค่าจ้างขยับขึ้นในระดับใกล้เคียงกับอัตราตลาด มิฉะนั้นก็จะไม่มีบุคคลที่เหมาะสมเหลืออยู่ทำงานกับองค์กรนั้นอีกต่อไป อุปสงค์อุปทานของแรงงานจะเป็นปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าแรงงาน ถ้าแรงงานประเภทหนึ่งหายาก แต่ตลาดมีความต้องการมาก นายจ้างก็จะขึ้นราคาค่าจ้างให้กับแรงงานประเภทนั้น เพื่อให้ได้คนเข้ามาทำงาน อัตราค่าจ้างของแรงงานนั้นก็ขยับสูงขึ้น ในทางกลับกันแรงที่หาง่ายและปริมาณมาก นายจ้างก็จะจ้างในอัตราค่าจ้างระดับต่ำ กฎของอุปสงค์อุปทานของแรงงาน จึงเป็นกลไกที่กำหนดอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปของแรงงานประเภทต่าง ๆ

- 2) ความสามารถในการจ่ายขององค์กร แม้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะกำหนดขึ้นมาจากโดยระดับค่าจ้างโดยทั่วไปก็ตาม แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถจะจ่ายได้ในอัตรานั้น องค์กรนั้นก็จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น ซึ่งจะมีผลให้คนที่มีความประสิทธิภาพสูงออกไปจากองค์กรนั้น เหลืออยู่แต่คนที่

มีความสามารถน้อย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น ก็จะ สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าทำงาน การกำหนดนโยบายว่าจะจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่า หรือสูงกว่าระดับค่าตอบแทนโดยทั่วไป จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายของแต่ละองค์กร

3) ค่าครองชีพ เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ค่าครองชีพเป็นตัวการที่มีผลกระทบต่อระดับอัตราค่าจ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่มีสูตรแน่นอนว่าจะเอาค่าครองชีพมาปรับอัตราค่าจ้างได้ อย่างไร ค่าครองชีพเพียงแต่ชี้ให้เห็นว่า ค่าจ้างควรจะมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ อีกอย่างหนึ่งค่า ครองชีพมักจะไม่มี ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับรายได้ที่เป็นตัวเงิน (Monetary income) แต่เกี่ยวข้องกับ รายได้ที่แท้จริง (real income) ของบุคลากร ซึ่งเป็นการยากที่จะมาปรับเป็นค่าจ้าง แต่ค่าครองชีพ ก็มีประโยชน์ที่จะนำมาปรับในภาวะที่ค่าของเงินที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาควบคู่ไปกับดัชนีราคา ผู้บริโภค

4) สภาพแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจของโลกปัจจุบัน สภาพแรงงานนับว่ามี บทบาทสำคัญทางด้านแรงงาน โดยสามารถควบคุมปริมาณแรงงานได้ อำนาจต่อรองของสภาพ แรงงาน มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานของฝ่ายผู้จ้างแรงงาน ซึ่งทำให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อ ตกลงอัตราค่าตอบแทนการทำงาน โดยมีเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งคือ การนัดหยุดงาน เป็นตัวถ่วง อำนาจทางเศรษฐกิจของฝ่ายผู้จ้างแรงงาน การตกลงจ้างแรงงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของผู้จ้างแรงงาน ของพนักงาน แต่เป็นเรื่องของผู้จ้างแรงงานกับสภาพแรงงาน ข้อตกลงใด ๆ จึงเกิดขึ้นเพราะ อำนาจต่อรองของสภาพแรงงานทั้งสิ้น

5) กฎหมายและรัฐบาล ในหลายระดับของการบริหารงานของรัฐบาล จะกล่าวถึง เรื่องของค่าจ้างและเงินเดือนในการจ้างแรงงาน ทั้ง ๆ ที่โดยทฤษฎีแล้ว การกำหนดค่าตอบแทนจะ ขึ้นอยู่กับหลักของความเท่าเทียมกันระหว่าง การทำงานกับการจ่ายค่าตอบแทน ในประเทศไทยแต่ เดิมนั้น กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับค่าตอบแทน ได้แก่ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่ง กล่าวถึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยกระทำเป็นประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2515 แต่ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง เป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

6) ประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีรายได้ สูงขึ้น และเป็นผลให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น ก็คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของบุคลากรที่ สูงขึ้น การวัดประสิทธิภาพอย่างง่าย ๆ ก็คือจำนวนสินค้าหรือบริการที่บุคคลหนึ่งผลิตได้ใน 1 ชั่วโมง ในปัจจุบันนี้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปสูงขึ้นเมื่อเทียบกับสมัยก่อน สาเหตุที่ทำให้

ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มาจากเทคโนโลยีที่สูงขึ้น มีการลงทุนมากขึ้น วิธีการผลิตดีขึ้น การศึกษาของบุคลากรสูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยทั่วไปองค์กรที่มีการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งเปรียบเทียบกับราคาสินค้าแล้ว รายได้ที่แท้จริงของบุคลากรสูงกว่าราคาสินค้าที่ซื้อบริโภค

7) ทักษะของฝ่ายบริหารขององค์กร เป็นสิ่งแน่นอนที่ว่า ทักษะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายขององค์กร โครงสร้างของค่าตอบแทนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารอาจกำหนดให้อัตราค่าจ้างสูงกว่า ต่ำกว่า หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับองค์กรอื่น ฝ่ายบริหารอาจนำเอาปัจจัยที่แตกต่างกันมาประเมินค่าของงาน ประเมินการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อันเป็นผลต่อโครงสร้างของค่าตอบแทน ความต้องการของฝ่ายบริหารที่จะได้ชื่อว่า เป็นผู้ที่มีความคิดหัวก้าวหน้า เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ต้องการสร้างขวัญในการทำงาน ต้องการจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ต้องการลดอัตราการเข้าออกจากงาน และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีมาตรฐานการครองชีพสูง เหล่านี้ล้วนเป็นทักษะที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายค่าจ้างและเงินเดือนขององค์กรทั้งสิ้น

2.1.4 ทฤษฎีค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน ถือเป็นปัจจัยชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิต (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

อัตราค่าจ้าง (Wages Rates)

รายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่ขายบริการแรงงานให้กับนายจ้าง จะมีค่ามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผลิตภาพ (Productivity) ที่ทำงานให้กับนายจ้าง (ปัจจัย บุณนาค และสมคิด แก้วสนธิ, 2534)

การวัดผลิตภาพของแรงงานแต่ละคน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอยู่ 3 วิธีด้วยกัน กล่าวคือ

1) อัตราค่าจ้างระยะเวลาที่ทำงาน (Time Rate) โดยปกติแล้วมักจะคำนวณค่าจ้างออกมาเป็นรายชั่วโมง แต่อาจกำหนดจ่ายกันเป็นสัปดาห์หรือรายเดือน ประเทศที่มีอุตสาหกรรมก้าวหน้านิยมที่จะตั้งค่าจ้างตามเวลาเป็นชั่วโมง ส่วนประเทศที่อุตสาหกรรมยังไม่ก้าวหน้าพอ มักจะคิดจ้างเป็นรายวัน ซึ่งผลที่ได้ไม่แตกต่างกันมากนัก

2) อัตราค่าจ้างตามผลงาน (Price Rate) วิธีนี้ใช้สำหรับอุตสาหกรรมที่ควบคุมการทำงานได้ยากลำบาก จึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงาน นอกจากนี้แรงงานแม้จะเป็นแรงงานประเภทเดียวกัน แต่ก็มีลักษณะของคุณภาพที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงต้องแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพของแรงงานแต่ละคน

3) การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ เป็นวิธีที่ผสมผสานการคิดค่าจ้างตามเวลาและค่าจ้างตามผลงาน กล่าวคือ ส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างประจำซึ่งคิดเป็นวันหรือชั่วโมงและส่วนที่สองเป็นเงินเพิ่มพิเศษตามความสามารถหรือตามผลงานที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษโดยคิดจากผลงานนี้จะเป็เหตุจูงใจให้คนงานสนใจทำงานได้มากขึ้นทั้งนี้ต้องมีค่าตอบแทนที่มากพอ เพราะไม่เช่นนั้นคนงานอาจไม่กระตือรือร้น หรือต้องมีการกำหนดวิธีการจ่ายเงินไว้ล่วงหน้าแน่นอนชัดเจนและสะดวกรวดเร็ว

ความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Differential)

ความแตกต่างของค่าจ้างมีสาเหตุมาจากสาเหตุ 3 ประการ คนงานแต่ละคนมีความสามารถ มีระดับการศึกษาและการฝึกอบรมไม่เท่าเทียมกัน จึงเป็นเหตุให้ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน เช่น แพทย์ วิศวกร นักเศรษฐศาสตร์ และทนายความ เป็นต้น (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

1) เนื่องมาจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานที่จบปริญญาตรีเหมือนกัน แต่ทำงานในภาคเอกชนจะได้รับค่าจ้างมากกว่าการรับราชการที่ทำงานน้อยกว่า มีเวลาพักผ่อนมากกว่า การทำงานสบายกว่าจึงได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า

2) เนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน แม้จะทำงานอาชีพเดียวกัน แต่ค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันเพราะ

ก. คนงานไม่ยอมโยกย้ายจากถิ่นเดิม เนื่องจากการเดินทางในที่แห่งใหม่ทำให้เกิดการสิ้นเปลือง เสียเวลา และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่มีการแข่งขันอย่างแท้จริง

ข. การขาดขวางของสถาบันหรือสหภาพแรงงาน เช่น กรณีที่สหภาพแรงงานมิให้นายจ้างว่าจ้างคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ค. ค่านิยมทางสังคม เช่น การทำงานในลักษณะเดียวกัน คนงานหญิงได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายหรือกรณีของต่างประเทศคนงานผิวดำจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานผิวขาว

2.1.5 สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือ รัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2553)

- กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ
คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อ แนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือ กฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
- การช่วยคำปรึกษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ
- เงินรางวัลทำงานนาน
- ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
- กองทุนฌาปนกิจ
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

- การจัดทัศนศึกษา
- การแข่งขันกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วารุณี ดังกาพิมพ์(2546) ได้ศึกษาสภาพการทำงานและสวัสดิการของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน และสวัสดิการที่แรงงานได้รับการโรงงาน รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยทำการสอบถามลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต จำนวนตัวอย่าง 300 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างเป็นเพศหญิงร้อยละ 78 ซึ่งมากกว่าเพศชาย โดยลูกจ้างมีอายุระหว่าง 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา และเป็นโสด อายุการทำงานเฉลี่ย 1-3 ปี ลูกจ้างมีวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง และพักทำงานวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งตรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ สำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือ จากที่กฎหมายกำหนดที่ลูกจ้างได้รับคือ การเลี้ยงอาหารกลางวันและเครื่องแบบพนักงาน ส่วนปัญหาที่เกิดจากการทำงานคือ ปัญหาหมดภาวะทางเสียง ฝุ่นละออง และโรคที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ โรคเกี่ยวกับตา สำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โรงงานจะมีอุปกรณ์ป้องกันมลภาวะให้กับลูกจ้าง และให้การรักษาพยาบาล

กุลฤดี เต๋าเท่า(2546) ศึกษาโครงสร้างและแบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ(ลำพูน) วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา (1)เพื่อศึกษาโครงสร้างค่าจ้าง (2)เพื่อศึกษาถึงแบบแผนการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่

ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแรงงานจำนวน 300 รายที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่จำนวน 10 โรงงาน โดยใช้ข้อมูลวิเคราะห์เชิงพรรณนา ร้อยละและความถี่

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวันผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง(ร้อยละ 76.67) อายุระหว่าง 18-37 ปี เริ่มเข้าทำงานเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่3 แรงงานส่วนใหญ่จะหาข่าวสารในการทำงานและตัดสินใจเลือกเข้างานตามคำชักชวนของเพื่อน ระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแต่ละแห่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงเวลา 3-6 ปี แรงงานร้อยละ 40 ปีประสบการณ์ทำงานจากที่อื่น แรงงานส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 137 -154 บาทต่อวัน สาเหตุการย้ายงานเนื่องจากคนงานคิดว่าตนได้รับค่าจ้างต่ำเกินไปและมีความรู้สึกลอยๆอยากเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่งงานค่อนข้างน้อยเพราะ โรงงานมีขนาดใหญ่แรงงานมีจำนวนมาก ทำให้การแข่งขันในการเลื่อนตำแหน่งมีสูง การขึ้นค่าจ้างมีการกำหนดระยะเวลาปีละ 1 ครั้ง ซึ่งจะพิจารณาจากผลงาน ความขยัน อดทนของลักษณะส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน และลักษณะงาน มีผลต่อการปรับค่าจ้าง พบว่าเมื่อเริ่มทำงานเพศหญิงและเพศชายได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากันแต่เมื่ออายุงานเพิ่มขึ้นผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะได้ค่าจ้างเพิ่มสูงกว่า เช่นเดียวกับระดับการศึกษา แรงงานที่มีการศึกษาสูงจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นมากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่ำ รวมไปถึงลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางก็จะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับสูงขึ้นด้วยและมีเพียงประสบการณ์ทำงานที่เป็นปัจจัยเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ

มลธิรา อินทรกุลชัย (2551) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1)เพื่อศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานของพนักงานธนาคารออมสิน (2)เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆของธนาคารออมสิน (3) เพื่อศึกษาปัญหาการได้รับสวัสดิการของบุคลากรของธนาคารออมสิน โดยศึกษาจากพนักงานปฏิบัติการของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 สาขา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำนวน 190 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล และวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารด้วยการหาค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.53 เป็นหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 47.47 พนักงานออมสินมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารอยู่ในระดับปานกลาง โดยจัดระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ พนักงานธนาคารออมสินมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดและ

วันลามากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการในหน่วยงาน สวัสดิการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการเงินกู้ต่างๆสวัสดิการทางการเงินของพนักงาน ส่วนด้านสวัสดิการครอบครัวพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานออมสินสรุปได้ดังนี้ ปัญหาการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่าเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ปัญหาด้านสวัสดิการการเงินของพนักงาน พนักงาน โสค ได้รับสวัสดิการพื้นฐานน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว ปัญหาด้านสวัสดิการในหน่วยงานพบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเก่าและชำรุด ปัญหาด้านสวัสดิการครอบครัวเงินช่วยเหลือน้อยเกินไป ปัญหาด้านสวัสดิการเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยที่ให้สูงเกินไป ระยะเวลาดำเนินการช้า มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์มากเกินไป ปัญหาด้านวันเวลาทำงาน มีปัญหาต้องมาทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของแรงงาน 2) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานเพศหญิงและเพศชาย และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยตรงจากแรงงานชายและหญิงที่เป็นแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จำนวน 400 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ด้านลักษณะการทำงาน พบว่าลักษณะการทำงานไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศมากนัก แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันระหว่าง 4-6 ปี ความถี่ในการเปลี่ยนงานที่บริษัททำงานระหว่าง 1-3 ครั้ง สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงาน คือ ค่าจ้างต่ำ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความเสี่ยงในการทำงานปานกลาง มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,500 บาท การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากเพศพบว่า เพศชายมีประสบการณ์และการศึกษามากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย แต่เพศชายมีค่าจ้างที่สูงกว่าเพศหญิง โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายจะมีค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิงร้อยละ 1 ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากลักษณะของแรงงานทำให้ค่าจ้างเท่ากับร้อยละ -1.3 ความแตกต่างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับร้อยละ 108 แสดงว่าความแตกต่างของเพศหญิงและเพศชายสูงกว่าที่ปรากฏ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของแรงงานพบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือระดับมาก ได้แก่ ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ และด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ ระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าระดับมากที่สุดได้แก่ ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved