

บทที่ 2

ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำการศึกษาจะนำเสนอเนื้อหาและรายละเอียดของทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาก่อน โดยทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้มี 2 ทฤษฎี คือทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) และทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) แล้วหลังจากนั้นจึงจะนำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเงินเดือนของภาคเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่

2.1.1 ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีค่าจ้างที่ยอมรับทั่วไป ทฤษฎีนี้มองในด้านการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้างและทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าอะไรเป็นปัจจัยในการกำหนดการจ้างแรงงาน

Clark ได้วิเคราะห์ทฤษฎีนี้โดยข้อสมมติอยู่ 5 ประการ คือ

1. มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า ซึ่งหมายความว่าแรงงานแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตเท่าเทียมกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี

2. มีการทำงานเต็มอัตรา

3. ปัจจัยการผลิตมีปริมาณคงที่ และสินค้าประเภททุนมีปริมาณจำกัด

4. เทคโนโลยีการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง

5. ผลตอบแทนจะลดลงเรื่อย ๆ หากเพิ่มแรงงานเข้าไป

โดยภาวะดุลยภาพของตลาดที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์อยู่ที่

$$W = MP \times P = VMP$$

โดยที่ W = อัตราค่าจ้าง (Wage)

MP = ผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Marginal Product)

P = ราคาสินค้า (Price)

VMP = มูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย
(Value of Marginal Product)

ซึ่งจะหมายความว่าแรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ (Value of Marginal Product) ดังนั้นแรงงานจึงควรได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามผลงานของเขา กล่าวคือ เมื่อมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Value of Marginal Product) เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้ค่าจ้างเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น เมื่อมีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้ความสามารถในการแก้ปัญหาดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับตำแหน่งงานสูงขึ้น การทำงานก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น มูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Value of Marginal Product) ของพนักงานก็จะสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นด้วย ส่วนประสบการณ์ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีความชำนาญมากขึ้น การทำงานจึงมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Value of Marginal Product) ของพนักงานคนนั้น ๆ สูงขึ้นและส่งผลให้ค่าจ้างสูงขึ้นเช่นเดียวกัน รวมถึงขนาดของบริษัท ในบริษัทขนาดใหญ่มีการฝึกอบรมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก ทำให้การทำงานไม่มีความผิดพลาด ซึ่งทำให้ค่าจ้างของบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าบริษัทขนาดเล็ก เนื่องจากมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (Value of Marginal Product) ของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าพนักงานบริษัทขนาดเล็ก

2.1.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2540)

การลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ที่เป็นตัวเงินหรือผลทางด้านจิตวิทยาในอนาคต โดยผ่านการเพิ่มทุนทางด้านทรัพยากรในตัวบุคคลซึ่งประกอบกิจกรรมหรือทำพฤติกรรมนั้น

กิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจัดว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์มีอยู่มากมาย แต่ที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษโดยนักเศรษฐศาสตร์ มีดังนี้

1. การศึกษาในระบบทุกระดับ
2. การฝึกฝีมือในสถานที่ทำงาน
3. การปรับปรุงสุขภาพอนามัย
4. การจัดสรรเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของครอบครัว
5. การแสวงหางานของแรงงาน
6. การโยกย้ายถิ่นของแรงงาน

โดยกิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาในระบบทุกระดับซึ่งเป็นกิจกรรมทางด้านการลงทุนเพื่อเพิ่มปริมาณทุนมนุษย์ให้แก่บุคคลที่ทำกิจกรรมนั้น

การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ซึ่งผันแปรตามการลงทุนในการศึกษาซึ่งเป็นทุนที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์ การศึกษาจัดได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ที่ชัดเจนที่สุด เนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างทักษะต่าง ๆ ให้บุคคล รวมทั้งทำให้ผลิตภาพของคนสูงขึ้นในตลาดแรงงาน แต่การศึกษาก็จัดว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมากสำหรับทั้งบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ อาจนำไปใช้ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลของการลงทุนทางการศึกษาว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มพอกับต้นทุนที่ต้องใช้หรือไม่

สำหรับต้นทุนส่วนบุคคลที่ทำการศึกษามีสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ต้นทุนทางตรง เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการที่ต้องทำการศึกษา รวมทั้งต้นทุนทางจิตใจของการไม่ชอบเรียนด้วย นอกจากนี้ก็มีต้นทุนทางอ้อม คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาส ซึ่งหมายถึงการสูญเสียรายได้ซึ่งอาจจะได้รับจากการทำงานหากไม่ต้องศึกษา ส่วนผลตอบแทนของการศึกษามีอยู่มากมาย ที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาทำให้รายได้ตลอดช่วงอายุของบุคคลเพิ่มสูงขึ้น และยังมีผลทำให้ผลตอบแทนอื่น ๆ จากการงานและสภาพการทำงานของบุคคลดีขึ้น การศึกษายังส่งผลตอบแทนอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ผลทางด้านสุขภาพอนามัยจากการมีความรู้มากขึ้น และผลทางด้านจิตใจ คือ ความสุขที่เกิดจากการได้ศึกษาเพิ่มเติม

ถ้าพิจารณาในแง่ของสังคมโดยส่วนรวม ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนศึกษา คือ สามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้นของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งวัดโดยรายได้ก่อนเสียภาษีของบุคคล นอกจากนี้การลงทุนทางการศึกษายังมีผลภายนอกอื่น ๆ ต่อสังคม เช่น อาจช่วยให้อาชญากรรมลดลง เนื่องจากการศึกษาสูง ๆ ทำให้ประชาชนรู้ผิดชอบชั่วดีมากขึ้น ช่วยในการปรับปรุงพัฒนาระบบการเมือง รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาตลาดสินค้าและบริการ

การที่บุคคลหนึ่งตัดสินใจเล่าเรียนศึกษาย่อมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนหนึ่งคือการได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น นับเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในระยะยาวตลอดช่วงอายุการทำงาน ในทัศนคติเช่นนี้การศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากนี้การศึกษายังมีคุณค่าในตนเอง กล่าวคือทำให้บุคคลมีความรอบรู้ เพิ่มขีดความสามารถในตนเอง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ อติรัตน์ (2522) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอ ซึ่งมีสัดส่วนของค่างานหญิงสูงสุดจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนอุตสาหกรรมที่มีค่างานชายในสัดส่วนสูงจะจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยสูง เช่น กิจการเคมีและโลหะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากจะมีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมาก

สุดา มัตตัญญกุล (2525) ได้ศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจโรงแรมชั้นพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ใช้กำหนดอัตราค่าจ้างได้แก่หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ประสบการณ์และความชำนาญงาน ระดับการศึกษา ภาวะต่อหรือร้อนในการทำงาน เพศและอายุของพนักงาน ด้านสวัสดิการพนักงานโรงแรมบางแห่งมีสวัสดิการตามที่กฎหมายระบุไม่ครบ แต่มีสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดดังนี้ เงินโบนัสประจำปี อาหารสำหรับพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน การรักษาพยาบาล การจัดเลี้ยงพนักงาน การให้รางวัล วันหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่ากฎหมายกำหนด โครงการเงินสะสม การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการยืมเงิน การให้เงินกู้ เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน เงินช่วยเหลือการกีฬา เงินช่วยเหลือจากภัยพิบัติ บริการรถรับส่งพนักงาน การช่วยเหลือการสมรส การจัดหาเที่ยว การประกันชีวิต เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ ชมรมฌาปนสถานของพนักงาน ร้านสวัสดิการพนักงาน การจ่ายภาษีรายได้แทนพนักงาน เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน เงินสมนาคุณ

นิพนธ์ พัวพงศกร (2532) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างระดับประเทศ และได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรม โดยได้ใช้งานวิจัยของ Narongchai Akrasanee and Siri-Laksana Chutikul ที่ศึกษาเรื่อง "Wage Differential in Manufacturing Industries" เป็นเนื้อหาในการอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

1.) โรงงานที่มีขนาดใหญ่มักจะจ่ายค่าจ้างแก่ค่างานที่มีฝีมือ ค่างานไร้ฝีมือสูงกว่าโรงงานขนาดเล็ก (ขนาดของโรงงานวัดจากจำนวนคนและมูลค่าผลผลิตต่อบริษัท) และให้เหตุผลว่าน่าจะเป็นเพราะอัตราส่วนระหว่างทุนต่อแรงงานในโรงงานใหญ่สูงกว่าโรงงานเล็ก

2.) สัดส่วนระหว่างคนงานหญิงกับชาย กิจกรรมที่จ้างคนงานชายมากกว่าย่อมมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนงานมากกว่า

3.) กำไร คือ กิจกรรมใดสามารถเกิดขึ้นไม่ทำให้บริษัทอื่นเข้ามาแข่งขันได้ก็จะทำให้มีกำไรส่วนเกิน และบริษัทนั้นอาจยินยอมจ่ายค่าแรงงานสูงได้

4.) สัดส่วนการใช้แรงงานต่อทุน (Capital Intensive) ซึ่งวัดด้วยมูลค่าส่วนเพิ่มที่ไม่รวมค่าจ้างต่อคนงานหนึ่งคน จะมีอิทธิพลต่อค่าจ้างในทางบวก เพราะบริษัทที่มีการใช้ทุนสูงนอกจากจะมีโอกาสในกำไรสูงแล้ว ประสิทธิภาพส่วนเพิ่มของคนงานควรจะสูงกว่ากิจกรรมที่มีการใช้ต้นทุนต่อแรงงานต่ำ

และยังได้กล่าวถึงงานวิจัยของ ของ Narongchai Akrasanee and Siri – Laksana Chutikul ว่าสมการค่าจ้างประสบปัญหาบางประการเช่น (ก) ตัวแปรหลายตัวในสมการค่าจ้างอาจมีความสัมพันธ์กันสูง เช่น มูลค่าเพิ่มต่อหัว มูลค่าเพิ่มที่ไม่รวมค่าจ้างต่อหัว และกำไรต่อหัว เป็นต้น (ข) ตัวเลขที่มีอยู่ไม่มีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาฝีมือและประสบการณ์ของคนงาน ชั่วโมงการทำงานหรืออีกนัยหนึ่งตัวแปรที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมหรืออุปสงค์ต่อแรงงาน แต่ขาดตัวแปรทางด้านอุปทานแรงงานและปัจจัยที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านการเงินต่าง ๆ (Non – pecuniary) ซึ่งมีอิทธิพลต่อค่าจ้าง เช่น อันตรายและความสกปรกของงาน

ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2533) เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณ โดยวิธีสมการถดถอย (Regression Analysis) มาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานของคนงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยที่นำมาพิจารณาว่ามีส่วนกำหนดอัตราค่าจ้างของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ของคนที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้มาก่อน จำนวนครั้งที่เคยออกจากการทำงานในกิจการที่เขาทำอยู่และผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถอธิบายอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันได้เพียงร้อยละ 26.8 เท่านั้น ซึ่งงานวิจัยของประดิษฐ์ ขาสมบัติ ขาดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมหรือด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน เช่น ขนาดของสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งสามารถที่จะวัดได้ด้วยจำนวนคนงาน โดยตัวแปรนี้ Narongchai Akrasanee and Siri – Laksana Chutikul ได้ให้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้าง ส่วนตัวแปรทางด้านอุปทานของแรงงานเช่น การศึกษา อายุ เพศ และประสบการณ์ Narongchai Akrasanee and Siri – Laksana Chutikul ไม่ได้ให้ความสำคัญในการมีผลกระทบ

ต่ออัตราค่าจ้าง แต่ประดิษฐ์ ชาสมบัติ ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ งานวิจัยของประดิษฐ์ ชาสมบัติ และ Narongchai Akrasanee and Siri – Laksana Chutikul มีส่วนเหมือนกันในแง่ที่ว่าไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวแปรทางการเงิน (Non – pecuniary Factor) ที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนงานที่มีต่องานอาชีพที่แตกต่างกัน เช่น ชั่วโมงการทำงาน อันตรายและความสกปรกของงาน

อภิวรรณ กิจสนาโยธิน (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพการทำงานและสวัสดิการที่โรงงานอุตสาหกรรมจัดให้แก่คนงานและศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสุโขทัย จากการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมของจังหวัดสุโขทัยได้ถูกใช้งานเกินที่กฎหมายกำหนดไว้คือ โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 56.30 ชั่วโมง ขณะที่กฎหมายกำหนดไว้เพียง 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างงานว่าเป็นคนงานรายวันหรือรายเดือน ถ้าเป็นคนงานรายเดือนก็จะได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีลาป่วยหรือลากิจ แต่ถ้าเป็นคนงานรายวันก็จะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับการลาในกรณีนี้ เรื่องของสวัสดิการแก่พนักงานนั้น โรงงานทุกแห่งได้จัดสวัสดิการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ยกเว้นเรื่องที่อาบน้ำไม่ได้จัดไว้ให้

ในการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้าง พบว่า ปัจจัยทางด้านอุปทานที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างของคนงาน คือระดับการศึกษาและการฝึกอบรม จำนวนทรัพย์สินของโรงงาน และสัดส่วนของต้นทุนแรงงานในการผลิตทั้งหมดเป็นปัจจัยทางด้านอุปสงค์ที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างของคนงานอุตสาหกรรมประเภทโรงงานจังหวัดสุโขทัย

เสกสิน ศรีวิวัฒนานุกุลกิจ (2535) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ส่วนแรก ลักษณะการบริหารบุคคล

1.) บริษัทที่มีพนักงานน้อยมีแนวโน้มที่ไม่มีหน่วยงานบริหารงานบุคคลเฉพาะ รวมทั้งไม่มีฝ่ายบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

2.) จากการเปรียบเทียบเงินเดือนหลังการทดลองงานระหว่างภาคเอกชนกับภาคราชการ

ปรากฏว่า ในระดับมัธยมศึกษาแล้วภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 13 - 20 ของเงินเดือนราชการ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 20 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 23 - 30 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 14- 20 ระดับปริญญาตรีทั่วไปภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 36.8 ระดับปริญญาตรีบัญชีภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 54.8 ระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ภาคเอกชนจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าประมาณร้อยละ 13 - 20

3.) การปรับหรือขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้น โดยทั่วไปภาคเอกชนจะให้อัตราเงินเดือนประมาณร้อยละ 10 ของเงินเดือน ขณะที่ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจจะมีการขึ้นบัญชีเงินเดือนซึ่งแต่ละขั้นจะมากกว่าเดิมเพียงร้อยละ 5 - 6 ของเงินเดือนเดิมเท่านั้น

ส่วนที่สอง ลักษณะค่าจ้างและเงินเดือน

1.) เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและเงินเดือนโดยเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าหากอายุจริงและอายุงานเท่ากันแล้วพนักงานเอกชนจะมีเงินเดือนสูงกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจและราชการ ในทำนองเดียวกันพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่มีอายุจริงและอายุงานเท่ากัน

2.) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือน ในภาคราชการนั้นความสัมพันธ์ระหว่างอายุการปฏิบัติงานกับเงินเดือนมีต่ำมาก แต่ในภาครัฐวิสาหกิจมีปานกลาง

3.) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุจริงกับเงินเดือน ปรากฏว่าในภาคเอกชนความสัมพันธ์ดังกล่าวมีน้อยมาก แต่ในภาคราชการมีระดับปานกลางและในภาครัฐวิสาหกิจมีระดับสูง

มนธิรา นิมิตรชัย (2541) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 16 -25 ปี และยังคงอยู่ในสถานภาพโสด ซึ่งส่วนมากแล้วเพิ่งจะย้ายเข้ามาทำงานในระยะ 1- 2 ปีที่ผ่านมา ความสามารถในการพูดและฟังภาษาไทยส่วนใหญ่จะมีน้อย การประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นด้านการประมง รองลงมาคือการทำงานในโรงงาน โดยมากลักษณะการจ้างงานจะเป็นแบบรายวัน รายได้ส่วนใหญ่ที่ได้รับ คือ 4,000 - 5,000 บาท

สำหรับในส่วนของปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างนั้นพบว่า เพศ อายุ ประเภทของงานที่ทำ และอายุการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงาน แต่ลักษณะของการจ้างงานและความสามารถในการใช้ภาษาไทยนั้นเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลกระทบกับอัตราค่าจ้างของแรงงานพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร

นพรัตน์ วงศ์เสนา (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพการทำงาน ค่าจ้างและปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพของโรงงานของแรงงานในอุตสาหกรรมดีพอสมควร แต่ว่าเวลาการทำงานของคนงานของคนงานยาวเกินกว่าเวลาที่กำหนด อัตราค่าจ้างรายวันเฉลี่ยพบว่าต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน โดยใช้สมการ Multiple Regression ผลปรากฏว่ามี 3 ตัวแปร ได้แก่ขนาด การจ้างงาน เพศคนงาน และอายุการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ