

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความสำคัญของปัญหา

1.1 โครงสร้างค่าจ้าง หมายถึง รูปแบบของค่าจ้างที่แสดงความแตกต่างของผลตอบแทนจากการทำงานทั้งระหว่างกิจการ และสาขาการผลิต รวมถึงความแตกต่างของผลตอบแทนภายในกิจการและสาขาการผลิตระหว่างตำแหน่งที่ต่างกัน สภาพแวดล้อมของงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่ต่างกัน ตลอดจนถึงอายุการทำงาน ระดับการศึกษา และมีเมืองงานที่ต่างกัน ดังนั้นโครงสร้างค่าจ้างจึงเป็นการสะท้อนความแตกต่างกันในมูลค่าของประสิทธิภาพการผลิตของลูกจ้าง (Value of Marginal of Labor)

1.2 จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของภาคเอกชนมีความแตกต่างจากโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในภาคเอกชนเองโครงสร้างค่าจ้างมีลักษณะหลากหลายและแตกต่างกันไปตามประเภทและขนาดของกิจการ นอกจากนี้ธุรกิจขนาดเล็กเป็นจำนวนมากยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างอย่างเป็นทางการ

1.3 การที่ธุรกิจแต่ละแห่งมีวิธีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกัน และมีหลายกิจการที่ไม่มีโครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ลูกจ้าง และความไม่ชัดเจนในรายได้ในอนาคต ส่งผลกระทบต่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์

1.4 การที่กิจการประเภทต่างๆ จะสามารถกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจนและได้มาตรฐานนั้น จำเป็นต้องมีความเข้าใจในสภาพการจ้าง อัตราค่าจ้าง ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการกำหนดและปรับอัตราค่าจ้าง

1.5 ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพการจ้างงาน การกำหนดอัตราค่าจ้าง ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการกำหนดและปรับอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทาง (Guideline) ในการจัดทำโครงสร้าง

#### 2. วัตถุประสงค์

ในการศึกษาแนวทางการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อเสนอแนวทางในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานและโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การศึกษาสามารถจำแนกได้ ดังนี้

2.1 เพื่อเข้าใจสภาพโดยรวมของผลิตภาพแรงงานในสาขาการผลิตต่างๆ และโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางและหลักเกณฑ์ในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน

2.3 เพื่อกำหนดหลักสูตรการอบรม วิธีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการศึกษา

3.1 การศึกษาจะพิจารณาเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการจ้างงานมาก ประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร (ผักและผลไม้กระป๋อง) อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าหนัง อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมสิ่งถักทอ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน รวม 5 กลุ่มอุตสาหกรรม

3.2 ทำการศึกษาลักษณะภาพแรงงานใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว รวมทั้งแนวโน้มของผลิตภาพแรงงาน

3.3 ทำการสำรวจโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้างระดับหัวหน้างานที่มีอายุการทำงานเกิน 3 ปี และมีหน้าที่ควบคุมสายงานการผลิต และลูกจ้างระดับปฏิบัติงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี โดยเป็นลูกจ้างรายวันใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว รวมทั้งข้อคิดเห็นและความต้องการของทั้งฝ่ายนายจ้างเรื่องการจัดทำแนวทางการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

3.4 เสนอแนะแนวทางในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

3.5 สร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน

3.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

### 4. วิธีการศึกษา

4.1 ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิและรวบรวมผลการศึกษาที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานจะใช้ข้อมูลจากการสำรวจกำลังแรงงาน (Labor Force Survey) ที่จัดทำทุกปี ปีละ 3 ครั้ง โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตามตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-Output Table) ที่ประกอบด้วย 180 สาขาอุตสาหกรรม จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของผลิตภาพแรงงาน การศึกษานอกจากจะแบ่งเป็น 5 กลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว ยังทำการคำนวณค่าผลิตภาพแรงงานแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 6 ปี คือ นับจากไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2537 ถึงไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2542

4.2 ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูล และความต้องการของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในปัจจุบัน และรูปแบบโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต โดยฝ่ายลูกจ้างจะเป็นลูกจ้างในสายการผลิต เป็นลูกจ้างรายวัน และมีอายุการทำงานระหว่างไม่เกิน 3 ปี และทำการเปรียบเทียบกับลูกจ้างระดับหัวหน้างานที่มีอายุการทำงานเกิน 3 ปี และมีหน้าที่ควบคุมสายงานการผลิต ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายประกอบด้วย อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง (Canning of Fruits and Vegetables) อุตสาหกรรมรองเท้าหนัง (Footwear, Except Rubber) อุตสาหกรรมเสื้อผ้า (Made-up Textile Goods) อุตสาหกรรมสิ่งถักทอ (Spinning and Weaving) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน (Household Electrical Appliance) โดยมีจำนวนตัวอย่างประมาณ 1,000 ตัวอย่าง

4.3 นำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่กำหนดขึ้นไปสอบถามความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้สมบูรณ์ในรูปของการประชุมกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

4.4 หลังจากจัดทำแนวทางโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ผู้ศึกษาจะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 วันจำนวน 2 ครั้ง โดยหลักสูตรการ อบรม

จะชี้ถึงความจำเป็นในการมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน และวิธีการในการสร้างโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในองค์กรของตน

#### 5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อให้ประเทศไทยมีโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชนที่มีมาตรฐานเดียวกัน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

5.2 เพื่อให้ลูกจ้างภาคเอกชนได้รับความเป็นธรรมในการได้รับผลตอบแทนในการทำงานอย่างเสมอภาค

#### 6. ระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงาน

การศึกษาใช้เวลาทั้งสิ้น 12 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาโดยมีรายละเอียดตามตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินการ

ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ	เดือน												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
6.1 เตรียมการจัดทำโครงการ	*												
6.2 จัดทำแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลโดยภูมิ	*	*											
6.3 รายงานความก้าวหน้าประจำเดือน		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6.4 ทำการคำนวณผลิตภาพแรงงานและรวบรวมข้อมูลโดยภูมิ			*	*	*								
6.5 รายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 1 ประกอบด้วยการคำนวณผลิตภาพแรงงาน แบบสอบถาม และแผนการสำรวจ			*	*	*								
6.6 ออกสำรวจภาคสนาม และประมวลผล			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6.7 รายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 2 ประกอบด้วยการแบ่งงานจากการสำรวจ ข้อเสนอแนะทางโครงสร้างค้ำจ้ง และหลักสูตรการอบรม									*				
6.8 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ										*	*	*	*
6.9 รายงานการศึกษาบัณฑิตยสัมพันธ์พร้อมคู่มือการจัดทำโครงสร้างค้ำจ้ง													*

## บทที่ 2

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐาน

#### 1. แนวคิดในการวิเคราะห์โครงสร้างค่าจ้าง

##### 1.1 โครงสร้างค่าจ้าง

Robert Heron ได้ให้ความหมายของโครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) ไว้ค่อนข้างกว้าง กล่าวคือ โครงสร้างค่าจ้าง หมายถึง รูปแบบของค่าจ้าง และผลประโยชน์จากการทำงาน ทั้งภายในและระหว่างสาขาการผลิต ประเภทอุตสาหกรรม อาชีพ และกิจการต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงรูปแบบของค่าจ้างภายในและระหว่างประเภทและอายุของลูกจ้างตามภูมิภาคต่างๆ หรือแม้แต่ในประเทศด้วย

ภายในกิจการเอง โครงสร้างค่าจ้างยังหมายถึง ความแตกต่างของระดับค่าจ้างระหว่างกลุ่มอาชีพ ลักษณะของลูกจ้าง เช่น อายุ เพศ ฝีมือ ระดับการศึกษา ตลอดจนลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และความรับผิดชอบ

โดยอาศัยความหมายดังกล่าว การศึกษาโครงสร้างค่าจ้างในภาคเอกชน จึงพิจารณาถึงรูปแบบการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นๆ จากการทำงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างเงินเดือนตามภาคต่างๆ ของประเทศ ตามประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะอาชีพและกลุ่มงาน ตามคุณสมบัติของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วุฒิการศึกษา เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

##### 1.2 ส่วนประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน

ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนของแรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน แต่ค่าตอบแทนของแรงงานมีความหมายกว้างกว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยทั่วไปค่าจ้างจึงหมายถึง ค่าตอบแทนต่อไปนี้ คือ

(1) ค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(2) สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ (Fringe Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนต่างหากจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะเป็นสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้เพื่อเสริมความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้แก่องค์การ เช่น เงินค่าอาหาร ค่าครองชีพ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

Robert Heron ได้อธิบายว่าส่วนประกอบของค่าตอบแทนแรงงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ค่าจ้างโดยตรง (Direct Wage Payment) และค่าผลประโยชน์ทางอ้อม (Indirect Benefits)

(1) ค่าจ้างโดยตรง หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่น

- ก. ค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน
- ข. ค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน
- ค. ค่าคุณวุฒิหรือประสบการณ์
- ง. ค่าทำงานล่วงเวลา

จ. ค่าทำงานตามกะ (Shift Allowance)

ฉ. ค่าพาหนะขนส่ง

(2) ผลประโยชน์ทางอ้อม ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนจากการทำงานในหน้าที่ เช่น สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือ เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ตามความหมายดังกล่าวข้างต้น ส่วนประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน จึงรวมถึง ค่าจ้างเงินเดือนมูลฐาน เงินโบนัส เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าพาหนะ เงินแบ่งผลกำไร เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน

### 1.3 รูปแบบโครงสร้างค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้างอาจแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

(1) แบบกำหนดตามรายชิ้น (Piece Rate) กำหนดค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามผลงาน ลูกจ้างทำมากจะได้ค่าตอบแทนมาก ทำน้อยจะได้ก็น้อย เป็นรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงาน

(2) แบบกำหนดตายตัว (Fixed Rate) เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัวเฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าจ้างจ่ายตามระยะเวลา บางครั้งจึงเรียกว่า Time Rate

(3) แบบกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure) กำหนดอัตราค่าจ้างเป็นช่วง ๆ มีอัตราต่ำสุด และสูงสุดของแต่ละตำแหน่งงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา (Time Rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในสถานประกอบการธุรกิจเอกชน

(4) แบบกำหนดเป็นขั้นเงินเดือน (Step Rate Structure) เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของตำแหน่งงานเป็นขั้น ๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งอาจมีหลายขั้นแตกต่างกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างแบบนี้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา (Time Rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจบางส่วน

### 1.4 เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามหลักการใหญ่ ๆ 5 ประการ คือ

(1) ความยุติธรรมภายนอก หมายถึง อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะกำหนดขึ้นโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจในการผูกขาด การเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

(2) ความยุติธรรมภายในกิจการ นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

(3) ประสิทธิภาพ (Productivity) ของแรงงาน ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลผลิตภาพสูงควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูง ในทางตรงข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ประสิทธิภาพต่ำควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวด้วย

(4) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์และกำไรของกิจการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ประสิทธิภาพของแรงงาน และต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไร ลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจซบเซา กิจการขาดทุน ผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง

(5) สภาวะค่าครองชีพ สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้จากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในสังคมหรือในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะสูงไปด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

### 1.5 การปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือน

การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง มักจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้ คือ

(1) อัตราค่าจ้างในตลาด หากอัตราค่าจ้างในตลาดสูงขึ้น อัตราค่าจ้างในกิจการก็มักจะต้องปรับตัวสูงขึ้นด้วย มิฉะนั้นแรงงานก็อาจโยกย้ายไปทำงานในกิจการอื่น ในทางตรงข้าม หากสภาวะการว่างงานรุนแรง ความจำเป็นในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นก็จะลดลง

(2) สภาวะและมาตรฐานการครองชีพ ถ้าสภาวะค่าครองชีพสูงขึ้น การปรับอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินให้สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพให้ได้เท่าเดิม นอกจากนี้ มาตรฐานการครองชีพ และความเป็นอยู่ของลูกจ้างควรจะสูงขึ้น ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนมักจะต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ด้วย

(3) ปริมาณและความรับผิดชอบ เมื่อปริมาณและความรับผิดชอบสูง ค่าตอบแทนของแรงงานมักจะสูงขึ้น

(4) ผลผลิตภาพของแรงงาน เมื่อผลผลิตภาพของแรงงานสูงขึ้น ค่าตอบแทนแรงงานก็มักจะสูงขึ้น

(5) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง เมื่อฐานะของกิจการเปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของแรงงานก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับฐานะของกิจการ

### 1.6 โครงสร้างค่าจ้างและความยืดหยุ่น

โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินมักจะลดลงได้ยาก เพราะการลดอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินมักสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ความต้องการแรงงานลดลง หรืออัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง การตรึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หรือการชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ก็อาจนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างได้ ในทางตรงข้าม ในสภาวะตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง การเพิ่ม

อัตราค่าจ้างหรือการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ก็จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดึงกำลังคนที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานในกิจการได้ ความยืดหยุ่นของการกำหนดอัตราค่าจ้าง และโครงสร้างของค่าจ้างดังกล่าว มีการปฏิบัติกันในหลาย ๆ ประเทศ

ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

(1) การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน เช่น จ่ายตามรายชิ้น จ่ายโดยระบบโบนัส จ่ายตามผลของการพัฒนางาน และจ่ายตามความสามารถในการลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น

(2) การจ่ายค่าจ้างตามเวลาการทำงาน เช่น จ่ายค่าจ้างพื้นฐานบวกด้วยเงินโบนัส หรือค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง หรือจ่ายตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานขององค์การที่กำหนดขึ้น

การกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น

(1) ค่าครองชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว

(2) สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

(3) สภาพตลาดแรงงาน

(4) องค์ประกอบของค่าจ้าง คือ นอกจากค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นตัวเงินแล้ว ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ค่าสวัสดิการ เงินโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ และอื่น ๆ

การกำหนดและการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง อาจจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นขององค์ประกอบของค่าตอบแทนแรงงานและปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ โดยคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับ สำนักวิชาการ บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด, เมษายน 2541.

ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการให้แก่แรงงาน ค่าจ้างจึงมีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้อันสำคัญของผู้ใช้แรงงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการด้วย การกำหนดและการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างของกิจการหรือของประเทศ จึงมีผลกระทบในหลายด้าน ทั้งด้านผลกระทบต่อรายได้และการบริโภคของผู้ใช้แรงงาน ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน การทำกำไร การลงทุนของผู้ประกอบการ ตลอดจนการแบ่งปันปันส่วนของคนในสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มุ่งช่วยเหลือแรงงานไร้ฝีมือให้ได้รับอัตราค่าจ้างและรายได้ในระดับที่จะพึงดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสามัญชนทั่วไปในสังคม อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง มักก่อให้เกิดการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและรายได้ระหว่างกลุ่มชน อาชีพ และผู้มีรายได้ในสาขาการผลิตต่างๆ เช่น เกิดการเปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างเงินเดือนของภาคเอกชนกับภาครัฐบาล ระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง ซึ่งเชื่อกันว่ามีผลกระทบต่อ การเรียกร้องค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจนจนการโยกย้ายเปลี่ยนงานของลูกจ้างพนักงาน จึงเกิดแนวคิดว่า



ประเทศไทยควรมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน และเกิดความยุติธรรมในสังคม อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติหลายประการ

ในรายงานการวิจัยนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ทำการศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชนกับภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ โดยทำการศึกษาโครงสร้างค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่าจ้างของภาคเอกชน จำแนกตามอาชีพ กลุ่มงาน และตามประเภทอุตสาหกรรม โดยให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมประเภทหลัก ๆ เช่น สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร การค้าและบริการ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด และทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ คือ (1) แบบสอบถามภาพรวมเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (2) แบบสอบถามเจาะลึกในรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเงินเดือน (3) แบบสอบถามในรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง

ผลการศึกษาพบว่า ได้มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนขึ้นใช้ในการบริหารบุคคลทั้งในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างของภาคราชการนั้นยังคงแยกตามประเภทของข้าราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงสร้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานและคุณลักษณะของคนที่เข้ารับราชการประเภทนั้น ๆ และโครงสร้างค่าจ้างของภาคราชการมิได้จัดทำเป็นโครงสร้างเดียวเพื่อใช้กับข้าราชการทุกประเภท แต่ได้กำหนดให้ “กงช.” เป็นองค์กรในการกำกับดูแลโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนหรือบัญชีเงินเดือนของข้าราชการทุกประเภท

โครงสร้างค่าจ้างของภาครัฐวิสาหกิจมีความคล้ายคลึงกับโครงสร้างค่าจ้างของภาคราชการ คือไม่ได้จัดทำเป็นโครงสร้างหรือบัญชีอัตราเงินเดือนฉบับเดียวแล้วใช้บังคับทุกรัฐวิสาหกิจ แต่เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อให้โครงสร้างค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทางราชการจึงกำกับดูแลโครงสร้างค่าจ้างภาครัฐวิสาหกิจควบคู่ไปกับโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของภาคราชการ

ในภาคเอกชน เนื่องจากมีลักษณะงานแตกต่างจากภาคราชการและภาครัฐวิสาหกิจเป็นอย่างมาก และจำเป็นต้องมีอิสระในการดำเนินการและการบริหาร จึงมีระบบการบริหารค่าจ้างและมีการจัดการเรื่องโครงสร้างค่าจ้างเป็นของตนเองโดยเอกเทศ อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่าธุรกิจเอกชนพยายามกำหนดส่วนประกอบของค่าตอบแทนต่างๆ โดยยึดภาคราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นแนวทางในช่วงต้นๆ และเพื่อดึงดูดความสนใจให้คนมาสมัครงานกับภาคเอกชนได้ดีขึ้น ภาคเอกชนจึงกำหนดส่วนประกอบของค่าตอบแทนบางอย่างสูงกว่าภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ เช่น เงินโบนัส และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีส่วนอิงอยู่กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการต่างๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเภทอุตสาหกรรมและท้องถิ่น และเนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างและการปรับค่าจ้างของภาคเอกชน จึงทำให้ภาคเอกชนส่วนหนึ่งปรับเปลี่ยนวิธีการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีตามการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โครงสร้างค่าจ้างในภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นหรือคล่องตัวสูงกว่าภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากธุรกิจแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระ มีนโยบายเป็นของตนเอง กระบวนการตัดสินใจไม่มีความสลับซับซ้อนเหมือนกับภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ โครงสร้างค่าจ้างในภาคเอกชนจึงเป็นโครงสร้างค่าจ้างของแต่ละกิจการ และแตกต่างกันมากทั้งประเภทของธุรกิจอุตสาหกรรมและห้องที่ ตลาดสินค้าและตลาดแรงงานรวมทั้งความสามารถในการแข่งขัน และความสามารถในการจ่ายของกิจการนั้น ๆ

ดังนั้นการกำหนดให้มีโครงสร้างค่าจ้างให้เป็นโครงสร้างเดียวกัน เพื่อใช้บังคับทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ และเอกชนทั่วประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันนั้น อาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติตามหลายประการ ได้แก่ ปัญหาในการกำหนดและการปรับโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ ปัญหาการบังคับใช้ ปัญหาการดำเนินการ และปัญหาด้านผลกระทบต่อการแข่งขันของธุรกิจภาคเอกชน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญของโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติประการหนึ่ง คือ ต้องการสร้างความเป็นธรรมให้มีขึ้นในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งสามภาค เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว มีแนวทางที่สมควรจะได้พิจารณาที่สำคัญ 3 แนวทาง คือ (1) การใช้หลักของกลไกตลาด คือ ไม่จำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ (2) การใช้วิธีกำกับดูแลและส่งเสริม คือ ยังใช้ระบบปัจจุบัน แต่เพื่อกระตุ้นให้เกิดการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างอย่างทั่วถึงเร็วขึ้น จึงสมควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างในภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง (3) การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติเป็นแนวทาง คือ กำหนดโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติในภาคเอกชนอย่างเดียว โดยใช้เป็นแนวทางเท่านั้น มิได้เป็นการบังคับ

2) รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2539 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

รายงานผลการสำรวจนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างในแต่ละอาชีพ รวมถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวันทำงานและชั่วโมงทำงาน ตลอดจนภาวะการจ้างงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละสาขาอาชีพ รวมถึงลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนการปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยทำการสำรวจสถานประกอบการเอกชนทั่วประเทศที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในทุกประเภทอุตสาหกรรม ยกเว้นเกษตรกรรม ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจากทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการของฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2538

ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการที่สำรวจได้ในปี 2539 มีจำนวน 1,926 แห่ง น้อยกว่าในปี 2538 ซึ่งมีสถานประกอบการที่สำรวจได้จำนวน 2,261 แห่ง และเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมาเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมบริการขายส่ง ขายปลีก กภัตตาคารและโรงแรม

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่สำรวจได้ในปี 2539 น้อยกว่าในปี 2538 ถึงร้อยละ 32.03 โดยมีจำนวนลูกจ้างที่สำรวจได้ 295,933 คน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิต และลูกจ้างส่วนใหญ่ที่สำรวจได้จะเป็นลูกจ้างรายเดือน

สถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 79.66 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานปกติสัปดาห์ละ 6 วัน และโดยภาพรวมแล้ว นายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง 1 - 4 คนจะกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานปกติต่อวันของลูกจ้างสูงกว่าในสถานประกอบการขนาดอื่น

ในปี 2539 ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยคนละ 6,251.65 บาทต่อเดือน เพิ่มขึ้นจากในปี 2538 ร้อยละ 9.81 และลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉลี่ยคนละ 147.09 บาทต่อวัน และลูกจ้างรายวันที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมบริการการเงิน ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ ลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างเฉลี่ยคนละ 8,081.64 บาทต่อเดือน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.28

โดยภาพรวมทั่วประเทศ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กจะได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ยแล้วน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถานประกอบการขนาดใหญ่โดยทั่วไปแล้วจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก จึงมีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก

นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างร้อยละ 66.70 ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ด้วย เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ โบนัส รายได้ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

จำนวนสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2539 มีร้อยละ 39.51 ลูกจ้างรายวันและรายเดือนได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 6.39 ของลูกจ้างรายวันและรายเดือนทั้งหมด ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในสถานประกอบการขนาดเล็กจะสูงกว่าในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต

ในปี 2539 นายจ้างร้อยละ 88.93 ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ และส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ลูกจ้างได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.76 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

จากผลการสำรวจในปี 2539 นายจ้างร้อยละ 10.56 นำค่าจ้างประจำปีมาผูกไว้กับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะปรับค่าจ้างประจำปีเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากนายจ้างตระหนักว่ารัฐบาลได้ประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปีซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเก่าที่ทำงานมานานและได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ก่อนแล้วด้วย หากลูกจ้างเก่าและลูกจ้างใหม่ได้รับค่าจ้างเท่ากันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะเกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ลูกจ้างด้วยกันเอง และอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างสร้างแรงกดดันในการปรับค่าจ้างที่รุนแรงขึ้น ดังนั้นนายจ้างจึงพยายามเปลี่ยนแปลงความหมายหรือแนวคิดของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการถือเอาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างทั่วไป จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างเก่าที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำต้องเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี เพื่อตนจะได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี นอกจากนั้นการที่นายจ้างนำค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นตัวกำหนดค่าจ้างประจำปีมีสาเหตุหลักประการหนึ่งมาจากการที่สถานประกอบการไม่มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่จะใช้เป็นหลักเกณฑ์หรือกรอบในการปรับค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการ

3) การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคราชการกับภาคเอกชน ปี 2533 ของกองนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. 2534

สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้ข้อมูลค่าตอบแทนซึ่งได้แก่อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่เป็นเงินของตำแหน่งงานหลักบางตำแหน่งและข้อมูลด้านประโยชน์เกื้อกูลของบริษัทเอกชนที่ได้จากการสำรวจของหน่วยงานเอกชน 3 แห่ง คือ บริษัท Hewitt Associates (ประเทศไทย) จำกัด สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) และสมาคมการบริหารงานบุคคลสมุทรปราการ (PAAS) ซึ่งในกรณีของบริษัท Hewitt ดำเนินการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชนโดยใช้วิธี Point Rating System ในการประเมินค่างานของตำแหน่งงานหลักที่ทำการสำรวจ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเงินเดือนของข้าราชการ พบว่า ภาคเอกชนจ่ายเงินเดือนสูงกว่าภาคราชการทุกระดับตำแหน่ง คือ ในกลุ่มระดับตำแหน่ง 3-5 ภาคเอกชนจ่ายเงินเดือนสูงกว่าภาคราชการประมาณร้อยละ 4-18 กลุ่มตำแหน่งระดับ 6-7 ภาคเอกชนจ่ายสูงกว่าประมาณร้อยละ 43-87 และกลุ่มตำแหน่งระดับ 8-11 ภาคเอกชนจ่ายสูงกว่าประมาณร้อยละ 130-226 แต่ในกรณีของบริษัท TMA ใช้วิธีการสำรวจที่ต่างจากบริษัท Hewitt โดยเลือกตำแหน่งหลักจากหลายระดับจึงเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนของระดับตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาจากรายละเอียดคำอธิบายตำแหน่งที่ TMA กำหนดไว้พบว่า กลุ่มตำแหน่งระดับ 1-3 นั้นภาคราชการจ่ายเงินเดือนสูงกว่าภาคเอกชนประมาณร้อยละ 8-13 แต่ในตำแหน่งระดับ 4-7 เงินเดือนภาคเอกชนจะสูงกว่าภาคราชการประมาณร้อยละ 34-118 และเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่เป็นเงิน (รวมโบนัสและเงินพิเศษอื่น) พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในทุกระดับได้รับสูงกว่าภาคราชการ และเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนขั้นต้นของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ด้วยวุฒิและระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่า (จากการสำรวจทั้ง 3 แห่ง) ภาคเอกชนจะให้อัตราเงินเดือนขั้นต้นสูงกว่าภาคราชการเกือบทุกวุฒิและการกำหนดค่าตอบแทนในภาคเอกชนเป็นไปตามอุปสงค์และอุปทาน ระดับการศึกษาและสาขาอาชีพที่ตลาดมีความต้องการมากก็จะได้รับค่าตอบแทนมากซึ่งในส่วนของภาคการศึกษานั้นจะคำนึงถึงระยะเวลาการศึกษาเป็นสำคัญไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาด ในส่วนของนโยบายการปรับเงินเดือนของภาคเอกชนนั้น ส่วนใหญ่จะปรับเงินเดือนให้พนักงานทุกปี โดยแบ่งการปรับเงินเดือนเป็น 2 ส่วน คือ การปรับเงินเดือนทั่วไปตามภาวะการครองชีพซึ่งปรับให้ทุกคนในอัตราที่เท่ากัน และการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพบว่าครึ่งหนึ่งของตัวอย่างที่สำรวจจะปรับให้พนักงานแต่ละกลุ่มต่างกันโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเป็นกลุ่มที่มีการปรับโดยเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงานระดับรองลงมา ส่วนในภาคการศึกษานั้นไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการปรับอัตราเงินเดือนตามค่าครองชีพแต่จะขึ้นกับสถานะทางการคลังของรัฐบาลเป็นหลัก และการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานนั้นจะปรับให้ปีละ 1 ครั้งคนละ 1 ขั้นหรือ 2 ขั้นแล้วแต่กรณี โดยมีอัตราขั้นวิ่งโดยเฉลี่ยขึ้นละ 5% ในส่วนของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั้น บริษัทเอกชนส่วนใหญ่จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงินในอัตราที่สูงกว่าภาคราชการแต่สิทธิประโยชน์มักรวมเฉพาะตัวพนักงานและพนักงานต้องมีส่วนจ่ายเงินสมทบกรณีเป็นโครงการประกันหรือเป็นสิทธิประโยชน์จากเงินกองทุนต่าง ๆ ด้วย ในขณะที่ภาคราชการจะให้สิทธิประโยชน์ครอบคลุมทั้งตัวข้าราชการและครอบครัว รวมถึงบิดามารดา โดยที่ข้าราชการไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด

4) รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องโครงการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ โดย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมษายน 2541

รายงานฉบับนี้ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อผู้ประกอบการ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ไขผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งข้อคิดเห็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างของประเทศ ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.9) มีการปรับค่าจ้างประจำปีปรับให้กับลูกจ้างทุกคน และปรับให้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดในสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 79.4 ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง เครื่องแบบทำงาน และการรักษาพยาบาล ผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการร้อยละ 56.5 ระบุว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ต้องปรับราคาสินค้าสูงขึ้นและกำไรอาจลดลง แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.6 ระบุว่าไม่มีปัญหา ในส่วนของความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่สถานประกอบการเกือบทั้งหมดระบุว่าเหมาะสมแล้ว สถานประกอบการร้อยละ 92.9 ยังไม่มีการวางแผนที่จะนำเครื่องจักรมาแทนแรงงาน และร้อยละ 84.5 ระบุว่ายังไม่มีการวางแผนที่จะรับลูกจ้างที่มีฝีมือเข้ามาแทนที่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ นอกจากนี้สถานประกอบการร้อยละ 75.2 ระบุว่าไม่ได้จัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างเพราะลูกจ้างสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน มีการสอนงานกับเองและไม่มีทุนในการจัดฝึกอบรมให้ ส่วนข้อเสนอแนะในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ระบุว่าควรคำนึงถึงต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการและดัชนีผลิตภาพแรงงานของลูกจ้างด้วย และข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายค่าจ้างควรคำนึงถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองด้วยเพื่อให้ประเทศไทยสามารถดึงดูดให้ชาวต่างประเทศสนใจเข้ามาลงทุนมากขึ้น

5) วิทยานิพนธ์เรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินการด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง โดยนางสาวปณิตา จันทรโพธิ์ ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2542

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนอย่างไร โดยให้พนักงานให้ความสำคัญต่อเกณฑ์แต่ละเกณฑ์เรียงลำดับความสำคัญ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนในการศึกษานี้มี 7 เกณฑ์ คือ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ทักษะ ค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ผลการปฏิบัติงาน ค่าครองชีพ และขอบเขตความรับผิดชอบ และยังศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษานี้มี 8 ปัจจัยคือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสาขาอาชีพ ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรที่เป็นเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่งซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 171 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที-เทสต์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของสถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา

จ่ายผลตอบแทนทั้ง 7 เกณฑ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง สาขาอาชีพแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาจ่ายผลตอบแทนแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานเพศชายให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปีให้ความสำคัญในด้านระดับการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 27 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในด้านขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญในด้านอายุการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 6 ปี พนักงานระดับบริหารให้ความสำคัญในด้านทักษะและขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานระดับพนักงานและระดับปฏิบัติการ พนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญในด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสาขาสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจและพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจให้ความสำคัญในด้านขอบเขตความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนลำดับการให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนทั้ง 7 เกณฑ์จากมากไปน้อย มีดังนี้ ค่าครองชีพ ผลการปฏิบัติงาน ทักษะ ค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน อายุการทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบและระดับการศึกษา

6) บทความเรื่อง *The decline of labour market institutions and the rise in wage inequality in Britain* ของ Stephen Machin จาก *European Economic Review* Volume 41, Issue 3-6, April 1997 พบว่า การที่บทบาทของสถาบันในตลาดแรงงานของอังกฤษลดลงนั้นได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น สถาบันดังกล่าว เช่น สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น ซึ่งการที่บทบาทของสองสถาบันดังกล่าวลดลง นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความแตกต่างในค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นในอังกฤษ

7) บทความเรื่อง *Wage formation under union threat effects: Theory and empirical evidence* ของ Giacomo Corneo and Claudio Lucifora จาก *Labour Economics* Volume 4, Issue 3, 01 September 1997 เสนอว่าการมีหรือไม่มีสหภาพแรงงานมีผลต่อระดับของค่าจ้างโดยกิจการที่มีสหภาพแรงงานได้รับค่าจ้าง(wage)สูงกว่ากิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

8) บทความเรื่อง *Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition* ของ Vera A. Adamchik and Arjun S. Bedi จาก *Labour Economics* Volume 7, Issue 2, 01 March 2000 อธิบายในกรณีของโปแลนด์ โดยพบว่าค่าจ้างเงินเดือนในกิจการเอกชนโดยทั่วไปสูงกว่าในกิจการของรัฐ จากกรณีนี้ส่งผลให้ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะหางานที่สง่าทำเพื่อให้มีรายได้เท่าเทียมกับพนักงานในภาคเอกชน

### 3. ข้อสมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาโครงสร้างค่าจ้างนี้ มีข้อสมมติฐาน ดังนี้

(1) อัตราค่าจ้างเงินเดือนระหว่างกิจการ มีความแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ ขนาดของกิจการ ซึ่งสะท้อนถึงผลประกอบการและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง (Ability to Pay) และสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงานในกิจการนั้น

(2) อัตราค่าจ้างเงินเดือนภายในกิจการ มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษาและอายุของลูกจ้าง ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง (Labor Productivity) โดยที่หน้าที่งานที่ต่างกัน จะเรียกร่องคุณสมบัติของลูกจ้างที่ต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน และจะได้รับผลตอบแทนในรูปค่าจ้างเงินเดือนที่ต่างกัน

(3) ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง (Labor Productivity) ที่สูงขึ้น ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่สูงขึ้น

ในการพิสูจน์สมมติฐานดังกล่าว การศึกษาได้ใช้ 2 วิธีการ กล่าวคือ วิธีการแรกเป็นการประมวลผลข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (การสำรวจแรงงาน) ในรอบที่ 1 ของปี พ.ศ. 2538 ถึงปี พ.ศ. 2542 ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการประมวลผลได้ใช้โปรแกรม SPSS วิธีการที่สองเป็นการออกภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล หัวหน้าลูกจ้าง และลูกจ้างรายวันสายการผลิตในกิจการ 5 ประเภทดังกล่าวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในเขตจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน

### บทที่ 3

## รายงานผลการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

ในบทที่ 3 นี้เป็นการรายงานผลการศึกษาที่ได้จากการคำนวณโดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจในโครงการการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (การสำรวจแรงงาน) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่มีการจัดทำทุกปี ปีละ 3 รอบ และจากตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทย พ.ศ. 2538 อันเป็นปีล่าสุดที่มีการจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในการคำนวณจะทำการประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปของอุตสาหกรรม 5 ประเภทที่ศึกษา(อุตสาหกรรมรองเท้าหนัง อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป) โดยทำการศึกษาแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน คือ ลูกจ้างและลูกจ้างในสายการผลิต ลูกจ้าง หมายถึง แรงงานทุกคนที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ประกอบด้วย ลูกจ้างในสายการผลิตและลูกจ้างที่ไม่อยู่ในสายการผลิต

ลูกจ้างในสายการผลิต หมายถึง ลูกจ้างพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต เพื่อทำการเปลี่ยนสภาพหรือประกอบวัตถุดิบชั้นเป็นผลิตภัณฑ์หรือสินค้าสำเร็จรูปโดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมคนงาน ยามโรงงาน วิศวกรโรงงาน เป็นต้น

ลูกจ้างที่ไม่อยู่ในสายการผลิต หมายถึง ลูกจ้างทั้งหมดที่มีได้ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตหรือในโรงงาน เช่น ลูกจ้างฝ่ายบริหาร ฝ่ายบุคคล ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี เป็นต้น

ผลที่ได้จากการคำนวณจะแสดงในด้าน

- (1) จำนวนลูกจ้าง แยกตามประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มอายุและระดับการศึกษา
- (2) ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ แยกเป็น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินอื่น ๆ และค่าตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา และขนาดของกิจการ
- (3) จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม
- (4) ผลิตภาพแรงงาน ซึ่งวัดจาก มูลค่าผลผลิตที่ลูกจ้าง 1 คนทำได้ใน 1 เดือนและมูลค่าผลผลิตที่ได้จากการที่นายจ้างจ่าย 1 บาทเป็นต้นทุนด้านแรงงานใน 1 เดือน ซึ่งแสดงผลในรูปแบบดัชนี โดยแบบแรกกำหนดให้ ปี พ.ศ. 2538 ของทุกอุตสาหกรรมเป็นปีฐาน (100.00) และดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานในปี พ.ศ. 2539-2542 ส่วนในแบบที่สองพิจารณาจากต้นทุนด้านแรงงาน 1 บาทต่อเดือนที่นายจ้างจ่ายก่อให้เกิดผลผลิตในมูลค่าเท่าใดต่อเดือน

#### 1. แนวคิดในการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อเสนอภาพรวมในด้านลักษณะสำคัญบางประการของแรงงานระดับภาคและทั่วประเทศ ได้แก่ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ และชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ เป็นรายอุตสาหกรรม



1.1.2 เพื่อทำการคำนวณหาต้นทุนด้านแรงงาน (Labour Cost) ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ และระดับการศึกษา เป็นรายอุตสาหกรรม

1.1.3 เพื่อทำการคำนวณหาชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ตามกลุ่มอายุและระดับการศึกษา จำแนกตามอุตสาหกรรม

1.1.4 เพื่อทำการคำนวณหาระดับผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Level) จำแนกตามรายอุตสาหกรรม โดยจำแนกเป็นมูลค่าผลผลิตต่อแรงงาน มูลค่าผลผลิตต่อต้นทุนด้านแรงงาน และมูลค่าผลผลิตต่อชั่วโมงทำงาน

## 1.2 ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณ

1.2.1 การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รอบที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2538-2542 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.2.2 ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทย พ.ศ.2538 (Input-Output Table of Thailand 1995 : IO) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

## 1.3 วิธีการคำนวณมูลค่าผลผลิต

### 1.3.1 กำหนดความหมาย

1.3.1.1 กำหนดกิจกรรมของแต่ละอุตสาหกรรม

1.3.1.2 ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับ แบ่งออกเป็น

- ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง/เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา และรายได้อื่นๆ
- ผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และพาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะ

### 1.3.2 การคำนวณ

1.3.2.1 มูลค่าผลผลิตของประเทศ โดยใช้ข้อมูลตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทย ปี 2538 เป็นฐานในการคำนวณประมาณการมูลค่าผลผลิตรายสาขาอุตสาหกรรม ปี 2539 - 2542 โดยการหาการเปลี่ยนแปลงบางส่วน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ขั้นสุดท้าย (Final Demand) ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายภาครัฐบาล ณ ราคาคงที่ ปี 2531
- การส่งออก ณ ราคาคงที่ ปี 2531
- ค่าใช้จ่ายภาคเอกชน ณ ราคาคงที่ ปี 2531
- การใช้จ่ายเพื่อการลงทุน ณ ราคาคงที่ ปี 2531

1.3.2.2 แรงงานและลักษณะที่สำคัญบางประการ โดยการประมวลผลข้อมูลจากข้อมูลดิบการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2538 - 2542 สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางด้านผลประโยชน์อื่นที่ได้นั้น เนื่องจากข้อมูลในเรื่องดังกล่าวจะให้ภาพเฉพาะจำนวนผู้ที่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน จึงได้กำหนดเป็นจำนวนเงินสำหรับผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับในด้านต่างๆ ดังนี้

- ค่าอาหารเดือนละ 500 บาท
- ค่าเสื้อผ้าเดือนละ 300 บาท
- ค่าที่อยู่อาศัยเดือนละ 500 บาท
- ค่าพาหนะเดือนละ 300 บาท

## 2. ผลการศึกษา

### 2.1 จำนวนลูกจ้าง

จากการสำรวจแรงงานรอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2542 พบว่า จำนวนลูกจ้างใน 5 สาขาอุตสาหกรรมที่ศึกษามีจำนวน 1,331,112 คน โดยอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงสุด คือ อุตสาหกรรมอาหาร มีการจ้างงาน 522,072 คน อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมรองเท้าที่มีการจ้างงานเพียง 76,468 คน โดยลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า คือ ที่ร้อยละ 63.67 ยกเว้นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ลูกจ้างมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเพียงร้อยละ 29.05 และมีลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมต้นหรือมัธยมปลายถึงร้อยละ 53.01 ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยกลับมีเพียงร้อยละ 3.50 โดยอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านมีการจ้างงานระดับมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ ร้อยละ 6.15

หากพิจารณาตามกลุ่มอายุ พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว คือ ร้อยละ 37.31 เป็นลูกจ้างในวัย 25-34 ปี และร้อยละ 32.05 อยู่ในวัย 15-24 ปี ลูกจ้างในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 4.54 ในรายอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านมีการใช้แรงงานวัยรุ่น คือ ในกลุ่มอายุ 15-24 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 42.45 เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่อุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเก่า มีการจ้างแรงงานวัย 15-24 ปี เป็นร้อยละ 27.52

หากพิจารณาเฉพาะลูกจ้างที่อยู่ในกระบวนการผลิต พบว่า ลูกจ้างของทั้ง 5 สาขาอุตสาหกรรมมีจำนวน 1,040,618 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.18 ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมดในอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานในกระบวนการผลิตมากที่สุด คือ 393,324 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า มีจำนวน 274,001 คน อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าที่มีการจ้างงานเพียง 63,874 คน

ร้อยละ 71.65 ของลูกจ้างในกระบวนการผลิตทั้ง 5 อุตสาหกรรม มีความรู้ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า แสดงว่า อุตสาหกรรมทั้ง 5 ประเภท ยังมีความต้องการใช้ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงในระดับต่ำ โดยในอุตสาหกรรมอาหารมีการจ้างลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีความรู้เพียงประถมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงร้อยละ 77.81 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านที่การผลิตมีการใช้เทคโนโลยีสูงกว่ามีการจ้างแรงงานในกระบวนการผลิตระดับประถมหรือต่ำกว่าเพียงร้อยละ 26.42 และมีการจ้างแรงงานระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายถึงร้อยละ 38.87 และ 24.33 ตามลำดับ

ดังนั้น การพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่อุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น จะส่งผลต่อโครงสร้างอุปสงค์ในตลาดแรงงาน กล่าวคือ จะส่งผลให้ความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาน้อยในสัดส่วนที่ลดลง และมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปานกลางถึงสูงในสัดส่วนที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาสูงระดับวิชาชีพชั้นสูงหรือมหาวิทยาลัยยังมีสัดส่วนต่ำ

## 2.2 ค่าตอบแทนโดยเฉลี่ย

จากรายงานการสำรวจแรงงานรอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 พบว่า ค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างใน 5 ประเภทอุตสาหกรรมที่ศึกษาอยู่ที่คนละ 5,034 บาทต่อเดือน โดยแบ่งเป็นค่าจ้างเงินเดือน 4,403 บาท รายได้อื่นๆ(โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ) 403 บาท และสวัสดิการในรูปที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และพาหนะอีก 227 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เงินเดือนค่าจ้างในรูปรายวันคิดที่เดือนละ 25 วัน จะอยู่ที่ 176.12 บาทต่อวัน ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเขตกรุงเทพฯที่ 162 บาท

ในด้านรายได้รวมทั้งหมดนี้ ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีรายได้สูงสุดที่ 7,254 บาทต่อเดือน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าที่ได้รับเดือนละ 5,517 บาท ลูกจ้างในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าจะได้รับรายได้และสวัสดิการต่ำสุด คือ เดือนละ 4,303 บาท

ในด้านค่าจ้างเงินเดือน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านมีการจ่ายค่าตอบแทนสูงสุด คือ 5,893 บาทต่อเดือน หรือ 235.72 บาทต่อวัน(25 วัน) รองลงมา คือ อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าที่ 4,694 บาทต่อเดือนหรือ 187.76 บาทต่อวัน ลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างเงินเดือนต่ำสุดคือ ลูกจ้างในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าที่ได้รับเดือนละ 3,851 บาทหรือ 154.04 บาทต่อวัน

นอกจากนั้นลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านยังได้รับค่าตอบแทนในรูปรายได้อื่นๆ และสวัสดิการอื่นๆ สูงกว่าในอุตสาหกรรมอื่น คือ ได้รับเดือนละ 1,361 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 18.76 ของค่าตอบแทนทั้งหมด ขณะที่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าได้รับเพียงเดือนละ 452 บาทต่อเดือน หรือร้อยละ 10.50 ของค่าตอบแทนทั้งหมด

## 2.3 ค่าตอบแทนรายอุตสาหกรรม ตามระดับการศึกษา

ค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอาหาร ที่ได้รับรายได้และสวัสดิการสูงสุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ได้รับเดือนละ 15,599 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับมากเป็นอันดับรองลงมา คือ เดือนละ 10,833 บาท ลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมต้น

ในส่วนของค่าจ้างเงินเดือนซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักนั้นมีลักษณะคล้ายกันคือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงสุดได้รับเดือนละ 14,471 บาทหรือวันละ 578.84 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งได้รับเดือนละ 9,416 บาทหรือวันละ 376.64 บาท และลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,451 บาทหรือวันละ 138.04 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 23.85 ของเงินเดือนลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยแต่ยังสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ 130 บาทต่อวัน

รายได้อื่นๆซึ่งได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ (อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะ) นั้น ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับมากที่สุดได้รับเดือนละ 2,035 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับมากเป็นอันดับรองลงมาเดือนละ

1,416 บาท ลูกจ้างที่ได้รับรายได้อื่นๆ และสวัสดิการอื่นๆ น้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาและต่ำกว่า ได้รับเดือนละ 369 บาท

จากตารางค่าตอบแทนเฉลี่ยของอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าพบว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุด เดือนละ 17,140 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 9,671 บาท ลูกจ้างที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมน้อยที่สุดนั้นเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 4,485 บาท

ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหรือเงินเดือนนั้น ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากที่สุดเดือนละ 16,498 บาทหรือ 659.92 บาทต่อวัน ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับรองลงมาเดือนละ 8,588 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,934 บาทหรือวันละ 157.38 บาท

ในรายได้อื่นๆ นั้นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาได้รับมากที่สุด เดือนละ 2,349 บาท ลูกจ้างที่ได้รับรายได้อื่นๆ การรองลงมา เป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 741 บาท และที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 268 บาท แต่ในลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาไม่มีข้อมูล

สวัสดิการอื่นๆ ซึ่งได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะ ลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ มากที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษอาชีวศึกษาได้รับเดือนละ 567 บาทและลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เดือนละ 113 บาทเนื่องจากมีเงินเดือนสูงอยู่แล้ว

ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยในรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุด เป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัย 17,253 บาทต่อเดือน ลูกจ้างที่ได้มากเป็นอันดับที่สองคือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 9,994 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับรายได้และสวัสดิการรวมต่ำที่สุดได้รับเดือนละ 3,576 บาท

เมื่อพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างนั้น พบว่า มีลักษณะเดียวกับกรณีรายได้และสวัสดิการรวม คือลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากที่สุด 16,010 บาทต่อเดือนหรือ 640.40 บาทต่อวัน ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับมากเป็นอันดับรองลงมา โดยได้รับเดือนละ 8,927 บาทหรือวันละ 357.08 บาท และลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ซึ่งได้รับเดือนละ 3,216 บาทหรือวันละ 128.84 บาทซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนั้นยังพบว่าค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงที่สุดคือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าซึ่งได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุด ถึงเดือนละ 12,794 บาทหรือวันละ 511.76 บาท

ในกรณีรายได้อื่นๆ ก็มีลักษณะที่เหมือนกับเงินเดือนค่าจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากที่สุดเดือนละ 1,222 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวชิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 789 บาท และลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาได้รับน้อยที่สุดเดือนละ 171 บาท แต่เมื่อ

พิจารณาสวัสดิการอื่นๆแล้ว พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับน้อยที่สุด เดือนละ 21 บาท ในขณะที่ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับมากที่สุดเดือนละ 318 บาท

ในอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้นค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับในกรณีที่เป็นรายได้และ สวัสดิการรวม นั้น พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากที่สุดเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยได้รับเดือนละ 16,380 บาท ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับเป็นมากอันดับต่อมา คือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงเช่นกัน ได้รับเดือนละ 9,087 บาท และลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,561 บาท

หากพิจารณาค่าจ้างเงินเดือนเพียงอย่างเดียวก็จะพบว่ามีลักษณะเหมือนกันที่ลูกจ้างระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุด ได้รับเดือนละ 3,090 บาทหรือ 123.6 บาทต่อวันซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ส่วนลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับเดือนละ 14,411 บาทหรือ 576.44 บาทต่อวัน ซึ่งมากกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าถึง 11,321 บาทต่อเดือนหรือ 452.84 บาทต่อวัน ส่วนลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างมากเป็นอันดับรองจากลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัย คือลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงโดยได้รับเดือนละ 8,139 บาทหรือวันละ 325.56 บาท

ในส่วนของโบนัส ค่าล่วงเวลาและเงินอื่นๆ นั้น ลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับ 1,558 บาทต่อเดือน ลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาได้รับเดือนละ 280 บาท สวัสดิการอื่นๆนั้นลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยโดยได้รับเดือนละ 411 บาท แต่ลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าโดยได้รับเดือนละ 167 บาท

หากพิจารณาค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างที่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน พบว่า ลูกจ้างที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมน้อยที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าแต่ได้รับถึงเดือนละ 5,712 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งอุตสาหกรรม ส่วนลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุดเดือนละ 13,772 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงโดยได้รับเดือนละ 9,325 บาท

สำหรับค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นตัวเงิน พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับมากที่สุดเดือนละ 13,103 บาทหรือ 524.12 บาทต่อวัน ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับมากเป็นอันดับรองลงมาได้รับเดือนละ 8,054 บาทหรือ 322.16 บาทต่อวัน แต่ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมต้นโดยได้รับเดือนละ 4,497 บาทหรือวันละ 179.88 บาท

แต่เมื่อพิจารณารายได้อื่นๆ พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาชั้นกลับได้รับมากที่สุดเดือนละ 1,430 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาได้รับเดือนละ 1,256 บาท ลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาโดยได้รับเดือนละ 337 บาท หากพิจารณาสวัสดิการอื่นๆ พบว่าลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเดือนละ 90 บาท และลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดเป็นลูกจ้างที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ได้รับเดือนละ 521 บาท

โดยสรุป พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมและต่ำกว่าจะได้รับค่าตอบแทนต่ำสุด นอกจากนั้นลูกจ้างกลุ่มนี้ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าและสิ่งทอได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ 130 บาท

#### 2.4 ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติการในกระบวนการผลิต ตามระดับการศึกษา

ในอุตสาหกรรมอาหารลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงได้รับรายได้และสวัสดิการรวมสูงที่สุดเดือนละ 10,721 บาท ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับรองลงมา ซึ่งได้รับเดือนละ 10,639 บาท ส่วนลูกจ้างกระบวนการผลิตที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งได้รับเดือนละ 3,563 บาท

ส่วนของเงินเดือนค่าจ้างนั้น มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงจะได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงที่สุดเดือนละ 8,980 บาทหรือวันละ 359.2 บาท ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับรองลงมา เดือนละ 8,416 บาทหรือวันละ 336.64 บาท และที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,245 บาทหรือวันละ 129.80 บาท

ในรายได้อื่นๆ พบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้รับสูงที่สุดเดือนละ 2,291 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับรายได้อื่นๆเดือนละ 1,905 บาท ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับรายได้อื่นๆ ต่ำที่สุด คือ 170 บาทต่อเดือน และเมื่อพิจารณาในเรื่องสวัสดิการอื่นๆกลับพบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงได้รับสูงที่สุดเดือนละ 605 บาทและลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับสวัสดิการอื่นๆ ต่ำที่สุดคือ เดือนละ 148 บาท ส่วนลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูล

ในอุตสาหกรรมรองเท้าพบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีรายได้และสวัสดิการรวมสูงที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับเดือนละ 9,454 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมปลายซึ่งได้รับรายได้และสวัสดิการรวมใกล้เคียงกับลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง คือได้รับเดือนละ 4,384 บาทและ 4,320 บาทตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่ได้รับรายได้และสวัสดิการต่ำสุดไม่ใช่ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาแต่เป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น ซึ่งได้รับเดือนละ 4,185 บาทและ 3,856 บาทตามลำดับ ส่วนลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูล

เมื่อพิจารณาเฉพาะค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเป็นตัวเงิน พบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่ได้รับสูงที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาเดือนละ 8,866 บาทหรือวันละ 355.96 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมปลายได้รับเดือนละ 4,027 บาทหรือวันละ 161.08 บาท ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมต้นได้รับเดือนละ 3,758 บาทหรือวันละ 150.32 บาท ซึ่งลูกจ้างในระดับมหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูล

ในสวัสดิการอื่นๆ นั้นลูกจ้างในกระบวนการผลิตระดับมหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูล ส่วนลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ สูงที่สุดนั้นเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 646 บาท และลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมต้นได้รับเดือนละ 119 บาท

อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าพบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูลรายได้และสวัสดิการรวม ค่าจ้างเงินเดือน รายได้อื่นๆ และสวัสดิการอื่นๆ ส่วนลูกจ้างที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมสูงที่สุด คือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 5,822 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,369 บาท

เมื่อพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างพบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงได้รับสูงที่สุดเดือนละ 5,410 บาทหรือวันละ 216.40 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุดคือเดือนละ 3,021 บาทหรือวันละ 120.84 บาท

ในอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่า ในรายได้และสวัสดิการรวมนั้นลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับสูงที่สุดเดือนละ 7,441 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 6,901 บาท ส่วนลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่ได้รับต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าซึ่งได้รับเดือนละ 3,359 บาท

เมื่อพิจารณาเฉพาะเงินเดือนค่าจ้าง จะเห็นว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ยังคงได้รับสูงที่สุดเดือนละ 6,611 บาทหรือวันละ 264.44 บาท รองลงมาได้รับ 5,761 บาทต่อเดือนหรือวันละ 230.44 บาท ซึ่งเป็นของลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเงินเดือนค่าจ้างต่ำที่สุดเดือนละ 2,879 บาทหรือวันละ 115.16 บาท

ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านนั้น พบว่า ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่ได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุดคือเดือนละ 10,063 บาทเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีรายได้และสวัสดิการรวมเป็น 6,910 บาทต่อเดือนซึ่งเป็นของลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับรายได้และสวัสดิการรวมน้อยที่สุดคือได้รับเดือนละ 4,332 บาท

ในส่วนของค่าจ้างเงินเดือนนั้น ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงได้รับสูงที่สุดเดือนละ 8,621 บาทหรือวันละ 344.84 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้รับเดือนละ 6,275 บาทหรือวันละ 251 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับเดือนละ 3,768 บาทหรือวันละ 150.72 บาท

ในกรณีของโบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ นั้นลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษามัธยมต้นกลับได้รับสูงที่สุดคือเดือนละ 1,477 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงได้รับเดือนละ 1,154 บาท ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าได้รับน้อยที่สุดคือเดือนละ 112 บาท ส่วนสวัสดิการอื่นๆ นั้น ลูกจ้างในกระบวนการผลิตที่มีระดับการศึกษามหาวิทยาลัยได้น้อยที่สุดได้รับเดือนละ 79 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับสูงที่สุดคือลูกจ้างที่มีระดับการศึกษามัธยมต้นได้รับเดือนละ 469 บาท

โดยสรุป พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อรายได้ของลูกจ้างในกระบวนการผลิตในทุกอุตสาหกรรม โดยเฉพาะมีผลต่อความแตกต่างในเงินเดือนและค่าจ้าง โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

## 2.5 ค่าตอบแทนรายอุตสาหกรรม ตามกลุ่มอายุ

ในอุตสาหกรรมอาหารกลุ่มอายุที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการสูงที่สุดซึ่งได้รับเดือนละ 5,522 บาทคือกลุ่มอายุ 35-49 ปี รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 25-34 ปี ได้รับเดือนละ 5,409 บาท ส่วนกลุ่มอายุที่ได้รับรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุดเป็นกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาเป็นเงินเดือนค่าจ้าง จะเห็นว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 35-49 ปีได้รับมากที่สุดได้รับเดือนละ 4,919 บาทหรือวันละ 196.76 บาท กลุ่มอายุที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างรองลงมา คือ กลุ่มอายุ 25-34 ปีได้รับเดือนละ 4,771 บาท หรือ 190.84 บาทต่อวัน กลุ่มอายุมากที่สุดก็ได้รับเงินเดือนค่าจ้างน้อยที่สุดเช่นกัน คือได้รับเดือนละ 3,542 บาทหรือวันละ 141.68 บาท

รายได้อื่นๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆนั้น ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปีได้รับมากที่สุดคือ เดือนละ 412 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับรายได้อื่นๆและสวัสดิการอื่นๆน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปีได้รับเดือนละ 254 บาท

ในอุตสาหกรรมรองเท้า พบว่า ลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปีได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุด เดือนละ 6,618 บาท ลูกจ้างที่มีอายุ 34-49 ปีขึ้นไปมีรายได้และสวัสดิการรวมรองลงมาได้รับเดือนละ 5,665 บาท ส่วนลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปีได้รับน้อยที่สุดเดือนละ 3,525 บาท

เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงินนั้น ลูกจ้างกลุ่มอายุ 25-34 ปีได้รับสูงที่สุดได้รับเดือนละ 5,349 บาทหรือวันละ 213.96 บาท รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับเดือนละ 5,000 บาทหรือวันละ 200 บาท ส่วนลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มอายุ 15-24 ปีได้รับน้อยที่สุดเดือนละ 3,525 บาทหรือวันละ 141 บาท

รายได้อื่นๆ พบว่า ลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปีได้รับรายได้อื่นๆสูงที่สุดซึ่งได้รับเดือนละ 891 บาท และลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-24 ปีได้รับเดือนละ 153 บาท ในสวัสดิการอื่นๆ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะนั้นลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดกลับเป็นลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี ได้รับเดือนละ 378 บาทและที่ได้น้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มอายุ 15-24 ปีได้รับเดือนละ 130 บาท ส่วนลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปไม่มีข้อมูล

ในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานมาก เช่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า นั้น พบว่า รายได้และสวัสดิการรวมลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มอายุ 35-49 ปีมีรายได้และสวัสดิการรวมมากที่สุดซึ่งได้รับเดือนละ 4,954 บาท ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี ได้รับเดือนละ 3,514 บาท

ในส่วนเงินเดือนค่าจ้างนั้น ลูกจ้างที่มีอายุ 35-49 ปีได้รับสูงที่สุดได้รับเดือนละ 4,638 บาทหรือวันละ 185.52 บาท ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนมากเป็นอันดับรองลงมาคือ ลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับเดือนละ 4,477 บาทหรือ 179.08 บาทต่อวัน ลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปีได้รับเงินเดือนค่าจ้างน้อยที่สุดเดือนละ 3,022 บาทหรือวันละ 120.88 บาท



ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ รายได้และสวัสดิการรวมที่ลูกจ้างได้รับสูงสุดต่อเดือนคือ 5,939 บาทซึ่งเป็นของลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป รองลงมาเป็นลูกจ้างกลุ่มอายุ 25-34 ปีได้รับเดือนละ 5,511 บาท ลูกจ้างที่ได้รับรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-24 ปีได้รับเดือนละ 3,711 บาท

เมื่อพิจารณาออกไปในรายละเอียดส่วนที่เป็นเงินเดือนค่าจ้างนั้น ลูกจ้างที่ได้รับมากที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับเดือนละ 5,549 บาทหรือวันละ 221.96 บาท(25 วัน) แต่ในอันดับที่รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 35-49 ปีได้รับเดือนละ 4,717 บาทหรือ 188.68 บาทต่อวัน และลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-24 ปีได้รับเดือนละ 3,196 บาทหรือวันละ 127.84 บาท

สวัสดิการอื่น ๆ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะนั้น ลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปีได้รับสูงที่สุดเดือนละ 313 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับเดือนละ 122 บาท และในรายได้อื่น ๆ ก็เช่นเดียวกันคือ ลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับน้อยที่สุดเดือนละ 272 บาท ในขณะที่ลูกจ้างที่มีอายุ 25-34 ปีได้รับสูงที่สุดได้รับเดือนละ 561 บาท

เมื่อจำแนกกลุ่มอายุของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน พบว่า ในรายได้และสวัสดิการรวมลูกจ้างที่มีอยู่ในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับมากที่สุดเดือนละ 29,318 บาท ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างวัยรุ่นที่มีอายุ 15-24 ปี ได้รับเดือนละ 5,239 บาท

หากพิจารณาเงินเดือนค่าจ้าง จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายกัน คือ ลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปได้รับสูงที่สุดเดือนละ 26,135 บาทหรือวันละ 1,045.4 บาท และลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-24 ปีได้รับเงินเดือนค่าจ้างน้อยที่สุด คือ ได้รับเดือนละ 4,143 บาทหรือวันละ 165.72 บาท ซึ่งจะเห็นว่าเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างจากลูกจ้างที่มีอายุ 15-24 ปีอย่างมากถึง 21,992 บาทต่อเดือนหรือ 879.68 บาทต่อวัน

ในกรณีของรายได้อื่น ๆ นั้น ลูกจ้างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปยังคงได้รับมากที่สุดคือเดือนละ 2,793 บาท ลูกจ้างที่ได้รับรายได้อื่น ๆ รองลงมาเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 25-34 ปีได้รับเดือนละ 1,171 บาท ส่วนลูกจ้างที่ได้รับน้อยที่สุดยังคงเป็นลูกจ้างที่มีอายุ 15-24 ปีซึ่งได้รับเดือนละ 627 บาท

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า อายุของลูกจ้างซึ่งสะท้อนอายุของการทำงาน มีผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามความแตกต่างของค่าตอบแทนตามอายุงานมีน้อยในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าและสิ่งทอ

## 2.6 ค่าตอบแทนรายอุตสาหกรรม ตามขนาดของกิจการ

ในอุตสาหกรรมอาหารกิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปลูกจ้างจะได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากกว่าลูกจ้างที่อยู่ในกิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คน โดยในกิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปให้รายได้และสวัสดิการรวมแก่ลูกจ้างเดือนละ 5,682 บาท ส่วนกิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คนลูกจ้างจะได้รับเดือนละ 4,149 บาท

เมื่อพิจารณาเป็นเงินเดือนค่าจ้าง พบว่า กิจการที่มีขนาดใหญ่ (จำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) จะให้เงินเดือนค่าจ้างเดือนละ 4,999 บาทหรือวันละ 199.96 บาท กิจการที่มีขนาดเล็ก (จำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คน) จะให้เงินเดือนค่าจ้างเดือนละ 3,766 บาทหรือวันละ 150.64 บาท

สำหรับเงินโบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะนั้น กิจการขนาดใหญ่ได้ให้กับลูกจ้างมากกว่ากิจการขนาดเล็ก

ในอุตสาหกรรมรองเท้ามีลักษณะเช่นเดียวกันคือ ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปได้รับรายได้และสวัสดิการรวมมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คน โดยได้รับเดือนละ 5,620 บาทและ 5,302 บาทตามลำดับ

ค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นตัวเงินนั้น กิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปได้น้อยกว่ากิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คน โดยกิจการขนาดใหญ่ลูกจ้างได้รับเดือนละ 4,678 บาท กิจการขนาดเล็กได้รับเดือนละ 4,726 บาท

ในรายได้อื่น ๆ นั้นมีลักษณะเดียวกัน กิจการขนาดใหญ่ได้ให้โบนัส ค่าล่วงเวลาและเงินอื่นๆ เดือนละ 707 บาท กิจการขนาดเล็กได้ให้เดือนละ 201 บาท แต่ในสวัสดิการอื่นๆ นั้นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการขนาดเล็กได้รับมากกว่ากิจการขนาดใหญ่ โดยลูกจ้างที่ทำงานในกิจการขนาดเล็กได้รับเดือนละ 375 บาท ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการขนาดใหญ่ได้รับเดือนละ 235 บาท

อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานมาก พบว่า ลูกจ้างที่อยู่ในกิจการที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า 100 คนขึ้นไปได้รับรายได้และสวัสดิการรวมเดือนละ 5,435 บาทซึ่งมากกว่ากิจการที่มีแรงงานต่ำกว่า 100 คนที่ได้รับเดือนละ 3,620 บาท

และเมื่อพิจารณาค่าจ้างเงินเดือน รายได้อื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ จะพบในลักษณะเดียวกันที่กิจการขนาดใหญ่ได้ให้ลูกจ้างมากกว่ากิจการขนาดเล็ก โดยกิจการขนาดใหญ่ได้ให้ค่าจ้างเงินเดือนเดือนละ 4,633 บาทหรือวันละ 185.32 บาท รายได้อื่นๆเดือนละ 530 บาท และสวัสดิการอื่นๆ เดือนละ 271 บาท ส่วนกิจการขนาดเล็กนั้นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเงินเดือน เดือนละ 3,380 บาทหรือวันละ 135.20 บาท รายได้อื่นๆ เดือนละ 66 บาทและสวัสดิการอื่นๆเดือนละ 174 บาท

ในอุตสาหกรรมสิ่งทอค่าตอบแทนเฉลี่ยในทุกๆประเภทมีความแตกต่างกันมากในทั้ง 2 ขนาดกิจการ ซึ่งกิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปได้ให้รายได้และสวัสดิการรวมแก่ลูกจ้างเดือนละ 6,172 บาท ในขณะที่กิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คนได้ให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 3,362 บาท

หากพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน จะเห็นว่ากิจการขนาดใหญ่ได้ให้มากกว่ากิจการขนาดเล็ก ซึ่งกิจการขนาดใหญ่ให้ค่าจ้างเงินเดือน เดือนละ 5,167 บาทหรือวันละ 206.68 บาท และกิจการขนาดเล็กให้เดือนละ 3,204 บาทหรือวันละ 128.16 บาท

ในส่วนของเงินโบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะ มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน ในกรณีของรายได้และสวัสดิการรวมนั้น กิจการขนาดใหญ่ได้ให้ลูกจ้างมากกว่ากิจการขนาดเล็ก โดยในรายได้และสวัสดิการรวมนั้นกิจการขนาดใหญ่ได้ให้ลูกจ้างเดือนละ 7,584 บาท กิจการขนาดเล็กได้ให้ลูกจ้างเดือนละ 6,218 บาท

ค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นตัวเงินนั้น กิจการขนาดเล็กได้ให้ลูกจ้างเดือนละ 5,789 บาทหรือวันละ 231.56 บาท กิจการขนาดใหญ่ได้ให้ลูกจ้างเดือนละ 5,926 บาทหรือวันละ 237.04 บาท

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายได้อื่นๆแล้ว พบว่า กิจการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปได้ให้ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลาและเงินอื่นๆแก่ลูกจ้างถึงเดือนละ 1,192 บาท ในขณะที่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คนได้รับเพียงเดือนละ 73 บาท และในกรณีของสวัสดิการอื่น ๆ นั้น กิจการที่มีขนาดใหญ่จ่ายให้ลูกจ้างเดือนละ 466 บาท กิจการขนาดเล็กจ่ายให้ลูกจ้างเดือนละ 355 บาท

ดังนั้นขนาดของกิจการมีผลต่อความแตกต่างในค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับเช่นกันกล่าวคือ ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานเกิน 100 คน มีแนวโน้มที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่ากิจการขนาดเล็กทั้งในรูปค่าจ้างเงินเดือนและรายได้อื่นๆ

## 2.7 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

จากตารางชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของลูกจ้างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ.2538-2542 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วใน 5 อุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก โดยในปี 2538 ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ 51 ชั่วโมง เพิ่มขึ้นเป็น 52 ชั่วโมงในปี 2539 และลดลงไปอีกเป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปี 2541 แต่ในปี 2542 ชั่วโมงการทำงานได้กลับเพิ่มขึ้นเป็น 51 ชั่วโมง หรือวันละ 8 ชั่วโมง 30 นาที โดยทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ หากพิจารณาเป็นรายอุตสาหกรรมพบว่า ในอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตรองเท้า อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก แต่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีชั่วโมงการทำงานเปลี่ยนแปลงมาก คือ ในปี 2538 ลูกจ้างต้องทำงานสัปดาห์ละ 49 ชั่วโมง ซึ่งชั่วโมงการทำงานได้เพิ่มขึ้นเป็นสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงในปี 2539 และ 2540 แต่เมื่อถึงปี 2541 ชั่วโมงการทำงานกลับลดลงเหลือสัปดาห์ละ 28 ชั่วโมงซึ่งน่าจะต่ำกว่าความเป็นจริงอันเกิดจากความผิดพลาดในการสำรวจข้อมูล ในขณะที่อุตสาหกรรมอื่นๆ มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยประมาณสัปดาห์ละ 42- 47 ชั่วโมง แต่ในปี 2542 ชั่วโมงการทำงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอได้เพิ่มขึ้นเป็นสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

## 2.8 ผลผลิตภาพแรงงาน

หากพิจารณาจากมูลค่าของผลผลิตที่ลูกจ้าง 1 คนทำได้ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2542 พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยการเพิ่มสูงขึ้นนี้พบได้ในทุกอุตสาหกรรมโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน การเพิ่มขึ้นในผลิตภาพแรงงานนี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการปรับปรุงเทคโนโลยีในการผลิตของโรงงานและการลดขนาดการจ้างงาน

การศึกษายังได้ทำการเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้ผลิตภาพแรงงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอาหารมีค่าเท่ากับ 1 พบว่า ในปี พ.ศ. 2542 มีเพียงอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านเท่านั้นที่มีผลิตภาพแรงงานสูงกว่า อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมอื่นๆมีผลิตภาพแรงงานที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2538

ในกรณีวัดผลผลิตภาพแรงงานโดยพิจารณาจากมูลค่าผลผลิตต่อต้นทุนแรงงานต่อเดือน พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก โดยในปี พ.ศ. 2542 อยู่ที่ 25 บาทต่อต้นทุนด้านแรงงาน 1 บาทเทียบกับ 24 บาทในปี 2538 ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านสร้างมูลค่าผลผลิตต่อต้นทุนแรงงานสูงขึ้นถึง 38 บาท ในขณะที่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าสร้างมูลค่าได้น้อยสุดคือ 19 บาท อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2538 พบว่า ทุกอุตสาหกรรม (ยกเว้นอุตสาหกรรมอาหาร) ลูกจ้างได้สร้างมูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการวัดผลผลิตภาพแรงงานในแบบแรก

เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปค่าจ้างเงินเดือนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จะพบว่า ผลผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างเงินเดือนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

## 2.9 สรุป

- (1) จำนวนลูกจ้างภาคเอกชนของทั้ง 5 อุตสาหกรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2542 มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักโดยอยู่ที่ประมาณ 1,300,000 คน โดยอุตสาหกรรมอาหารมีการจ้างงานมากที่สุดและอุตสาหกรรมรองเท้ามีการจ้างงานน้อยที่สุด ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัย 25-34 ปี และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
- (2) มูลค่าผลผลิตต่อเดือนของทั้ง 5 อุตสาหกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2538-2542 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและเป็นการเพิ่มสูงขึ้นในทุกอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมอาหารมีมูลค่าผลผลิตต่อเดือนสูงสุดและอุตสาหกรรมผลิตรองเท้ามีมูลค่าผลผลิตต่อเดือนต่ำสุด
- (3) ค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างใน 5 อุตสาหกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2538-2542 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอันเกิดจากการเพิ่มสูงในหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนในหมวดรายได้อื่น ๆ และสวัสดิการอื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านได้รับค่าตอบแทนสูงสุด ทั้งในรูปของค่าตอบแทนรวมและเงินเดือนค่าจ้าง ส่วนลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าได้รับค่าตอบแทนต่ำสุด
- (4) ค่าตอบแทนภายในกิจการมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อายุ และขนาดของกิจการ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ลูกจ้างที่มีอายุ 35-49 ปีมีแนวโน้มจะได้รับเงินเดือนค่าจ้างสูงกว่ากลุ่มอื่นในขณะที่ลูกจ้างในวัยเริ่มทำงาน (15-24ปี) จะได้รับรายได้น้อยที่สุด นอกจากนี้ลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่ (จำนวนแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) จะมีรายได้สูงกว่าลูกจ้างในกิจการที่มีขนาดเล็กกว่า
- (5) ลักษณะโครงสร้างค่าตอบแทนนี้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างและลูกจ้างในกระบวนการผลิต
- (6) จำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในช่วงปี พ.ศ.2538-2542 มีการเปลี่ยนแปลงน้อย ทั้งในด้านเฉลี่ย 5 อุตสาหกรรมและแต่ละอุตสาหกรรม จำนวนชั่วโมงทำงานของแต่ละอุตสาหกรรมเองก็มีความแตกต่างกันน้อย
- (7) เมื่อพิจารณาผลผลิตภาพแรงงาน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2542 ลูกจ้างมีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านและอุตสาหกรรมสิ่งทอ

อย่างไรก็ตามผลของการศึกษานี้เป็นผลที่ได้จากการคำนวณตัวเลขจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติและจากตัวเลขในตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทยปี พ.ศ. 2538 ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของผลการศึกษาโดยทำการสำรวจภาคสนามในระดับลึกโดยการออกไปสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและลูกจ้าง เพื่อนำผลการคำนวณที่ได้มากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชนต่อไป

ตารางที่ 1 จำนวนลูกจ้างเอกชน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2538-2542

หน่วย: คน

ประเภทอุตสาหกรรม	2538	2539	2540	2541	2542
ทุกอุตสาหกรรม	1,369,552	1,453,375	1,390,766	1,585,440	1,331,112
1. อุตสาหกรรมอาหาร	469,301	500,923	471,376	520,330	522,072
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์	79,161	88,597	79,898	83,031	76,468
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	331,405	312,025	330,162	315,180	321,733
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	363,518	406,290	350,782	538,487	290,898
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	126,167	145,540	158,548	128,412	119,941

ที่มา: การสำรวจแรงงานรอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538-2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 2 จำนวนและอัตราร้อยละของลูกจ้างเอกชนที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา พ.ศ. 2542

หน่วย : คน (ร้อยละ)

ประเภทอุตสาหกรรม	รวม	ระดับการศึกษา					
		ประถมศึกษา และต่ำกว่า	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อาชีวศึกษา	วิชาชีพชั้นสูง	มหาวิทยาลัย
1. อุตสาหกรรมอาหาร	522,072 (100.00)	360,106 (68.98)	72,709 (13.93)	28,059 (5.37)	26,026 (4.99)	18,125 (3.47)	17,047 (3.27)
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์	76,468 (100.00)	47,716 (62.40)	13,668 (17.87)	9,557 (12.50)	2,756 (3.60)	1,719 (2.25)	1,052 (1.38)
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	321,733 (100.00)	228,318 (70.97)	55,199 (17.16)	19,312 (6.00)	10,151 (3.16)	4,820 (1.50)	3,933 (1.22)
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	290,898 (100.00)	176,480 (60.67)	63,365 (21.78)	15,759 (5.42)	10,143 (3.49)	7,961 (2.74)	17,190 (5.91)
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	119,941 (100.00)	34,837 (29.06)	38,557 (32.15)	25,022 (20.86)	7,235 (6.03)	6,917 (5.77)	7,373 (6.15)
รวม	1,331,112 (100.00)	847,457 (63.67)	243,498 (18.29)	97,709 (7.34)	56,311 (4.23)	39,542 (2.97)	46,595 (3.50)

หมายเหตุ : ระดับการศึกษา

1. อาชีวศึกษา หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษา ปวช. และอาชีวศึกษาระยะสั้น
2. วิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผู้สำเร็จระดับการศึกษา ปวส. ปวท.
3. มหาวิทยาลัย รวมผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ที่มา : การสำรวจแรงงาน รอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 3 จำนวนลูกจ้างเอกชนที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและกลุ่มอายุ พ.ศ. 2542

หน่วย : คน (ร้อยละ)

ประเภทอุตสาหกรรม	รวม	กลุ่มอายุ (ปี)			
		15-24	25-34	35-49	50+
1. อุตสาหกรรมอาหาร	522,072 (100.00)	162,287 (31.09)	178,463 (34.18)	154,609 (29.61)	26,713 (5.12)
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์	76,469 (100.00)	23,247 (30.40)	33,788 (44.19)	18,889 (24.70)	545 (0.71)
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	321,734 (100.00)	110,109 (34.22)	127,954 (39.77)	75,551 (23.48)	8,120 (2.52)
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	290,898 (100.00)	80,043 (27.52)	105,840 (36.36)	82,531 (28.37)	22,484 (7.73)
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	119,942 (100.00)	50,917 (42.45)	50,574 (42.17)	15,871 (13.23)	2,580 (2.15)
รวม	1,331,115 (100.00)	426,603 (32.05)	496,619 (37.31)	347,451 (26.10)	60,442 (4.54)

ที่มา : การสำรวจแรงงาน รอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ตารางที่ 4 จำนวนและอัตราร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตที่อยู่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา พ.ศ. 2542  
หน่วย : คน (ร้อยละ)

ประเภทอุตสาหกรรม	รวม	ระดับการศึกษา						
		ประถมศึกษา และต่ำกว่า	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อาชีวศึกษา	วิชาชีพชั้นสูง	มหาวิทยาลัย	
1. อุตสาหกรรมอาหาร	393,324 (100.00)	306,060 (77.81)	49,832 (12.67)	20,498 (5.21)	10,991 (2.79)	5,851 (1.49)	92 (0.02)	
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์	63,874 (100.00)	45,816 (71.73)	10,321 (16.16)	5,013 (7.85)	2,554 (4.00)	170 (0.27)	- (0.00)	
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	274,001 (100.00)	210,352 (76.77)	48,726 (17.78)	10,587 (3.86)	2,823 (1.03)	1,513 (0.55)	- (0.00)	
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	226,256 (100.00)	161,356 (71.32)	47,652 (21.06)	8,613 (3.81)	5,468 (2.42)	2,158 (0.95)	1,009 (0.45)	
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	83,163 (100.00)	21,968 (26.42)	32,328 (38.87)	20,231 (24.33)	3,744 (4.50)	2,359 (2.84)	2,533 (3.05)	
รวม	1,040,618 (100.00)	745,552 (71.65)	188,859 (18.15)	64,942 (6.24)	25,580 (2.46)	12,051 (1.16)	3,634 (0.35)	

หมายเหตุ : ระดับการศึกษา

1. อาชีวศึกษา หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษา ปวช. และอาชีวศึกษาระยะสั้น
2. วิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผู้สำเร็จระดับการศึกษา ปวส. ปวท.
3. มหาวิทยาลัย รวมผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ที่มา : การสำรวจแรงงาน รอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 5 ค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542

หน่วย : บาท/คน/เดือน

ประเภทอุตสาหกรรม	ค่าตอบแทนเฉลี่ย			
	รายได้และ สวัสดิการ	เงินเดือน/ ค่าจ้าง <sup>1/</sup>	รายได้อื่น ๆ <sup>2/</sup>	สวัสดิการอื่น ๆ <sup>3/</sup>
เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม	5,034	4,403	403	227
1. อุตสาหกรรมอาหาร	4,934	4,398	355	182
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องใช้	5,517	4,694	543	280
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	4,303	3,851	241	211
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	4,979	4,333	420	225
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	7,254	5,893	922	439

หมายเหตุ : รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าเงิน รายได้อื่น ๆ และสวัสดิการ

1/ หมายถึง เงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าเงิน

2/ หมายถึง รายได้อื่น ๆ ได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่น ๆ

3/ หมายถึง สวัสดิการ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย พาหนะรับส่งหรือค่าพาหนะ

ที่มา : การสำรวจแรงงาน รอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 6 มูลค่าผลิตภัณฑ์ต่อเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2538-2542

หน่วย : บาท/เดือน

ประเภทอุตสาหกรรม	2538	2539	2540	2541/adjust	2542/adjust
ทุกอุตสาหกรรม	125,778,873,000	128,144,047,132	146,951,515,716	153,003,653,789	165,083,638,249
1. อุตสาหกรรมอาหาร	46,538,893,417	47,291,809,788	54,091,667,963	55,981,809,808	60,401,700,286
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องแก้ว	5,658,688,417	5,742,971,905	6,697,966,499	7,233,653,285	7,804,766,569
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	23,402,672,167	24,152,142,338	27,051,252,823	27,001,701,813	29,133,547,231
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	28,194,663,250	29,097,596,853	32,590,336,625	32,530,639,423	35,099,006,968
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	21,963,955,750	21,859,526,248	26,520,291,807	30,255,849,460	32,644,617,194

หมายเหตุ : ประมาณมูลค่าผลิตภัณฑ์ พ.ศ. 2539-2542 คำนวณจากตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทย พ.ศ. 2538

โดยการทำการเปลี่ยนแปลงบางส่วน (Partial) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงใน Final Demand

ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงในค่าใช้จ่ายรัฐบาล (Government Consumption Expenditure at 1988 Prices)

2. การขยายตัวของการส่งออก (Exports of Goods and Services at 1988 Prices)

3. การเปลี่ยนแปลงในค่าใช้จ่ายภาคเอกชน (Private Consumption Expenditure at 1988 Prices)

4. การใช้ใช้จ่ายเพื่อการลงทุน (Gross Fixed Capital Formation at 1988 Prices)

ที่มา ตาราง Input - Output 1995

ตารางที่ 7 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของลูกจ้างเอกชนที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2538-2542

หน่วย : ชั่วโมง/สัปดาห์/คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์				
	2538	2539	2540	2541	2542
เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม	51	52	52	40	51
1. อุตสาหกรรมอาหาร	52	54	54	47	51
2. อุตสาหกรรมผลิตรองเท้า	52	50	50	42	50
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	52	52	52	47	52
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	49	50	50	28	48
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	50	50	50	45	48

ที่มา : รายงานการสำรวจแรงงาน รอบ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538-2542 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 8 ดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนที่อายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2538-2542 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ณ ราคา ปี 2538

ประเภทอุตสาหกรรม	ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย				
	2538	2539	2540	2541	2542
เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม	100.0	96.0	115.1	105.1	135.0
1. อุตสาหกรรมอาหาร	100.0	95.2	115.7	108.5	116.7
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	100.0	90.7	117.3	121.9	142.8
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	100.0	109.6	116.0	121.3	128.2
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	100.0	92.3	119.8	77.9	155.6
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	100.0	86.2	96.0	135.2	156.2

ตารางที่ 9 มูลค่าผลผลิตต่อชั่วโมงทำงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ.2538-2542

ประเภทอุตสาหกรรม	มูลค่าผลผลิตต่อชั่วโมงทำงาน				
	2538	2539	2540	2541	2542
เฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม	417.64	396.38	475.02	558.70	569.43
1. อุตสาหกรรมอาหาร	439.78	406.59	497.33	534.40	528.40
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์	318.96	301.49	388.28	476.83	474.53
3. อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า	316.36	346.17	368.06	424.63	405.68
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	366.54	330.86	429.21	494.69	580.71
5. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	810.12	698.59	780.65	1,230.23	1,318.66

## บทที่ 4

### การสำรวจโครงสร้างค่าจ้าง

#### 1. แนวคิดในการสำรวจ

##### 1.1 ขอบเขตการศึกษา

- (1) อุตสาหกรรมที่อยู่ในข่ายการศึกษาเรื่องค่าจ้างครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - อุตสาหกรรมทอผ้า/ปั่นด้าย/ฟอกย้อม
  - อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ยกเว้น อุตสาหกรรมผลิตชิป อุตสาหกรรมกระดุม
  - อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง รวมทั้งผักและผลไม้แช่แข็ง ไม่รวมอุตสาหกรรมผลิตกระป๋อง
  - อุตสาหกรรมรองเท้าหนัง
  - อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน รวมทั้งอุตสาหกรรมชิ้นส่วน
- (2) กลุ่มบุคคลที่อยู่ในข่ายการศึกษา ได้แก่
  - นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร
  - หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต
  - ลูกจ้างรายวัน

##### 1.2 นิยามศัพท์

- (1) นายจ้าง หมายถึง นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร ที่มีข้อมูลของลูกจ้าง
- (2) หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต คือ
  - เป็นหัวหน้าลูกจ้างสายการผลิตที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป
  - เป็นหัวหน้าลูกจ้างรายเดือน หรือลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างเหมา
  - หัวหน้าเป็นลูกจ้างรายวัน หรือรายเดือนก็ได้
- (3) ลูกจ้างรายวัน คือ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างรายวัน ที่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน อายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี
- (4) ลูกจ้างในการสำรวจนี้ไม่นับรวมลูกจ้างสายธุรการและสายบริหาร
- (5) โรงงานอุตสาหกรรมจะแบ่งขนาดตัวอย่างตามจำนวนลูกจ้างสายการผลิต ออกเป็น 4 ขนาด คือ

โรงงานขนาดลูกจ้างสายการผลิต	1-9	คน
โรงงานขนาดลูกจ้างสายการผลิต	10-49	คน
โรงงานขนาดลูกจ้างสายการผลิต	50-199	คน
โรงงานขนาดลูกจ้างสายการผลิต	200	คนขึ้นไป

##### 1.3 การเลือกและจำนวนตัวอย่าง

- (1) จำนวนตัวอย่างของแต่ละอุตสาหกรรมจะกำหนดไว้อุตสาหกรรมละ 10-15 โรงงาน รวมเป็นจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ศึกษาเท่ากับ 75 โรงงาน

- (2) โรงงานตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจะกำหนดให้อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม และอยู่ภายนอกนิคมอุตสาหกรรม
- (3) เนื่องจากค่าจ้างในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกันคงไม่แตกต่างกันมาก ความแตกต่างของค่าจ้างน่าจะมาจากขนาดของโรงงาน คือ โรงงานขนาดใหญ่กว่าจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าโรงงานขนาดเล็ก และโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมน่าจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าโรงงานที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม การเลือกจำนวนตัวอย่างของแต่ละอุตสาหกรรมซึ่งใช้อุตสาหกรรมละ 10 โรงงาน ตัวอย่าง โดยกำหนดให้มีโรงงานตัวอย่างขนาดจำนวนลูกจ้างสายการผลิต 1-9, 10-49, 50-199, และ 200 คนขึ้นไป และเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด
- (4) สำหรับจำนวนตัวอย่างของหัวหน้าลูกจ้างสายการผลิตจะใช้ตัวอย่างโรงงานละ 1-4 คนในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีจำนวนตัวอย่างหัวหน้าลูกจ้างสายการผลิตประมาณ 40 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ (จำนวนตัวอย่างหัวหน้าลูกจ้างสายการผลิตทั้ง 5 อุตสาหกรรมจะได้ตัวอย่างประมาณ 300-400 คน)
- (5) สำหรับจำนวนตัวอย่างลูกจ้างรายวันสายการผลิตจะใช้ตัวอย่างโรงงานละ 5-20 คน ในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีจำนวนตัวอย่างลูกจ้างรายวันสายการผลิตประมาณ 200 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ (จำนวนลูกจ้างรายวันสายการผลิตทั้ง 5 อุตสาหกรรมจะได้ตัวอย่างประมาณ 750-1000 คน)
- (6) ในแต่ละโรงงานจะสัมภาษณ์นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร 1 คน หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต 1-4 คน และลูกจ้างรายวัน 5-20 คน
- (7) รวมเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น
- |                                  |          |        |
|----------------------------------|----------|--------|
| โรงงานอุตสาหกรรมจาก 5 อุตสาหกรรม | 50-60    | โรงงาน |
| นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร    | 50-60    | คน     |
| หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต         | 300-400  | คน     |
| ลูกจ้างรายวัน                    | 750-1000 | คน     |
- (8) จังหวัดตัวอย่างประกอบด้วย กรุงเทพฯและปริมณฑล จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีจำนวนโรงงานในอุตสาหกรรม ทั้ง 5 ประเภทเป็นจำนวนมาก

#### 1.4 แผนการสำรวจ

การสำรวจโรงงานจะกระทำเป็นทีม ทีมสำรวจประกอบด้วย อาจารย์ และผู้ช่วยวิจัย โดยอาจารย์จะสัมภาษณ์นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร และผู้ช่วยวิจัยสัมภาษณ์ลูกจ้าง

#### 1.5 แบบสำรวจ

แบบสำรวจมี 3 แบบ คือ

แบบ 1 ใช้สำรavnายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคลากร



แบบ 2 ใช้สำรวจหัวหน้าลูกจ้างรายวันสายการผลิตอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป  
แบบ 3 ใช้สำรวจลูกจ้างรายวันสายการผลิตอายุการทำงานไม่ถึง 3 ปี

## 2. วิธีการสำรวจ

การสำรวจภาคสนามได้ทำการสำรวจโดยแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ในช่วงเดือนตุลาคม 2543 และ มกราคม 2544 ในช่วงแรกผู้รับผิดชอบการออกแบบสอบถามและการสำรวจภาคสนาม ได้ทำการออกสำรวจแรงงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และลำพูน โดยเน้นหนักที่อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเสื้อผ้า โดยมีโรงงานทั้งสิ้น คือ

โรงงานอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง	10	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งถักทอ	10	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้า	13	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง	2	โรงงาน
รวม	35	โรงงาน

โรงงานทั้ง 35 โรงงานที่ทำการสำรวจประกอบด้วยตัวอย่างดังนี้

นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล	35	ตัวอย่าง
หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต	200	ตัวอย่าง
ลูกจ้างรายวัน	525	ตัวอย่าง

โรงงานทั้ง 35 โรงงานที่ทำการสำรวจมีประมาณ 5 โรงงานที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีการกระจายตามขนาดของโรงงาน

การสำรวจในช่วงที่ 2 คือ ช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2544 ได้ทำการออกสำรวจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้เน้นที่จะสำรวจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านและอุตสาหกรรมรองเท้าหนังโดยมีจำนวนโรงงานดังนี้

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ	5	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	15	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง	10	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง	5	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป	9	โรงงาน
รวม	44	โรงงาน

โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ดังนี้

นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล	44	ตัวอย่าง
หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต	141	ตัวอย่าง
ลูกจ้างรายวัน	420	ตัวอย่าง

ทำให้งานภาคสนามเสร็จสิ้นภายในเดือนกุมภาพันธ์ โดยรวมแล้วงานภาคสนามครอบคลุม

โรงงานอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง	15	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งถักทอ	15	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้า	22	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง	12	โรงงาน
โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน	15	โรงงาน
รวม	79	โรงงาน

โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ดังนี้

นายจ้างหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล	79	ตัวอย่าง
หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต	341	ตัวอย่าง
ลูกจ้างรายวัน	945	ตัวอย่าง
รวม	1,365	ตัวอย่าง

### 3. ผลการสำรวจ

#### 3.1 หัวหน้าลูกจ้าง

##### (1) ลักษณะของบริษัทที่ทำการสำรวจ

ตารางที่ 1 สัดส่วนของหัวหน้าลูกจ้างต่อลูกจ้าง

หน่วย: ร้อยละ

	สัดส่วนหัวหน้าต่อลูกจ้าง	สัดส่วนหัวหน้าชาย	สัดส่วนหัวหน้าหญิง
เสื้อผ้า	5.80	14	86
สิ่งทอ	4.79	13	87
รองเท้าและเครื่องหนัง	7.34	42	58
เครื่องใช้ไฟฟ้า	4.48	41	59
ผักและผลไม้กระป๋อง	4.49	24	76
เฉลี่ย	5.38	27	73

##### (2) โครงสร้างค่าจ้างของหัวหน้าลูกจ้าง

การรับสมัครลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้าลูกจ้าง จะพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานและการทดสอบทักษะเป็นหลัก และอาจคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษาด้วย จากการสำรวจพบว่า กว่าครึ่งของโรงงานทั้งหมดมีการอบรมก่อนเริ่มทำงาน โดยใช้เวลาตั้งแต่ ครึ่งวันถึง 2 วัน และลูกจ้างได้รับค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบใน 5 อุตสาหกรรมที่ทำการศึกษ หัวหน้าลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าจะมีระดับการศึกษาสูงสุด จึงทำให้มีระดับค่าจ้างที่สูงกว่าด้วย ส่วนอุตสาหกรรมอื่นๆหัวหน้าจะเป็นลูกจ้างที่มี

ประสบการณ์มานาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง ส่วนใหญ่หัวหน้างานจะมาจากลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทมานานและมีประสบการณ์สูง

อัตราค่าจ้างของหัวหน้าลูกจ้างเมื่อเริ่มต้นเข้าทำงาน จะมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ได้รับเป็นค่าจ้างรายวัน และได้รับเป็นเงินเดือน บริษัทที่จ่ายค่าจ้างหัวหน้าลูกจ้างเป็นรายวันเมื่อเริ่มเข้าทำงาน มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 40.84 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดที่ทำการสำรวจ โดยมีอัตราค่าจ้างเริ่มต้นเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ตามกฎหมายในขณะนั้น) หรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์

สำหรับหัวหน้าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเงินเดือนเริ่มต้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และระดับการศึกษา ใน 5 อุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา พบว่า เงินเดือนมีลักษณะค่อนข้างหลากหลาย โดยอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีอัตราเงินเดือนสูงสุดโดยเปรียบเทียบ

การปรับขึ้นค่าจ้าง โดยทั่วไปบริษัทจะมโนบายชัดเจนว่าจะปรับค่าจ้างปีละกี่ครั้ง (ทุกระดับของโรงงาน) ส่วนใหญ่จะปรับปีละ 1 ครั้ง การปรับค่าจ้างจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ (1) ภาวะเศรษฐกิจหรือผลประกอบการของบริษัทในปีนั้น ๆ ว่าควรจะปรับค่าจ้างมากน้อยเพียงใด และ (2) ผลผลิตของลูกจ้างแต่ละคนว่าจะได้รับค่าจ้างเพิ่มมากน้อยเพียงใด ยกตัวอย่างเช่น จะมีการปรับค่าจ้างเพิ่มสูงสุด 10 บาท การปรับอาจแบ่งเกรดผลงานออกเป็น 4 ระดับดังนี้ เกรด A ปรับเพิ่ม 10 บาท เกรด B ปรับเพิ่ม 8 บาท เกรด C ปรับเพิ่ม 6 บาท และเกรด D ไม่ปรับเพิ่ม โดยส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ความขยัน(มาทำงานตรงเวลา ไม่ขาดงานบ่อย) และความสามารถ (ทำงานได้มาก งานเสียน้อย) โดยส่วนใหญ่หัวหน้าลูกจ้างจะได้ค่าจ้างรายวันเพิ่มประมาณร้อยละ 5-10 ต่อปี ลักษณะการปรับค่าจ้างของหัวหน้าลูกจ้าง แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการปรับค่าจ้างของหัวหน้าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน

หน่วย: บาท/วัน

ค่าจ้างเริ่มต้น	อายุการทำงาน			
	1 ปี	2 ปี	3 ปี	มากกว่า 3 ปี
140	140	150	160	170
160	180	200	220	มากกว่า 220
250	250	270	300	300-450

ที่มา : จากการสำรวจ

สำหรับหัวหน้าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ส่วนใหญ่ค่าจ้างจะเพิ่มประมาณ 500 - 1,000 บาท ต่อเดือน อย่างไรก็ตาม ในบางตำแหน่งงานที่ต้องมีทักษะหรือการศึกษาเฉพาะทาง โดยเฉพาะหัวหน้าลูกจ้างที่จบปริญญาตรี อาจได้ปรับมากกว่า 1,000 บาทต่อปี โดยเฉลี่ยแล้วเงินเดือนหัวหน้าลูกจ้าง จะเพิ่มประมาณร้อยละ 5-15 ต่อปี ลักษณะโครงสร้างการปรับเงินเดือนของหัวหน้าลูกจ้าง แสดงได้ดังนี้

## ตารางที่ 3 ตัวอย่างการปรับค่าจ้างของหัวหน้าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

หน่วย: บาท/เดือน

ค่าจ้างเริ่มต้น	อายุการทำงาน			
	1 ปี	2 ปี	3 ปี	มากกว่า 3 ปี
3,600	4,500	4,800	5,400	6,000
4,500	4,500	5,000	5,500	6,000
4,500	4,800	5,000	5,500	6,750
4,500	4,800	5,500	5,500	6,000
5,200	5,200	6,000	7,000	7,500
6,000	6,500	7,000	7,500	8,000
8,000	8,500	9,000	9,500	10,000
10,000	10,500	11,200	12,000	13,000
11,000	11,000	13,000	15,300	24,000
15,000	15,000	16,500	19,000	22,000

ในบางโรงงาน พบว่า ในระยะเริ่มต้นหัวหน้าลูกจ้างจะรับค่าจ้างเป็นรายวัน แต่เมื่อทำงานได้ดี หรือมีผลงานเป็นที่น่าพอใจของฝ่ายบริหาร ก็สามารถจะขอเปลี่ยนเป็นรับเงินเดือนแทน โดยในบางโรงงานกำหนดไว้ว่าหากทำงานครบ 2 ปี สามารถยื่นขอเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนได้ ซึ่งจะต้องมีการประเมินผลงาน การรับค่าจ้างเป็นเงินเดือนทำให้หัวหน้าลูกจ้างได้รายได้สูงขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามลักษณะดังกล่าวในโรงงานขนาดเล็ก ทำธุรกิจแบบครอบครัว การบริหารค่อนข้างยืดหยุ่น จากการสำรวจพบว่า เมื่อทำงานได้ระยะหนึ่งแล้วหัวหน้าลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างเป็นรายวันจะมีสัดส่วนลดลง (ในการศึกษานี้ลดลงจากร้อยละ 40.94 เหลือร้อยละ 19.75)

สำหรับสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่า โรงงานที่มีขนาดลูกจ้างมากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่จะมีเครื่องแบบให้ลูกจ้างทุกระดับ 1-2 ชุดต่อปี โดยไม่มีการหักจากค่าจ้าง ส่วนบริการรถรับส่ง จะมีเฉพาะโรงงานขนาดค่อนข้างใหญ่(มากกว่า 200 คน) และตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ลาดกระบัง และจังหวัดสมุทรปราการ

สวัสดิการอาหารและน้ำดื่ม พบว่า น้ำดื่มสำหรับลูกจ้างจะมีบริการเกือบทุกโรงงาน ส่วนอาหารกลางวัน ประมาณร้อยละ 32.08 ของโรงงานที่ทำการสำรวจ มีบริการให้ลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะต้องซื้อกับข้าวเองและโรงงานมีข้าวให้ทานฟรีไม่จำกัด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นอกจากนั้นในบางโรงงาน ได้ให้ความช่วยเหลือแม่ค้า โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าสถานที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าแก๊ส เพื่อให้ลูกจ้างซื้ออาหารในราคาถูก

สวัสดิการที่พัก พบว่า โรงงานส่วนหนึ่ง (ประมาณร้อยละ 41.24 ของโรงงานที่ทำการสำรวจ) ได้เตรียมที่พักให้ลูกจ้างพักอาศัย โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าเช่าในอัตราที่ถูกกว่าปกติ เช่น 50 หรือ 100 บาทต่อเดือน

นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการอื่นๆ เช่น การรักษาพยาบาลฉุกเฉินในที่ทำงาน การจัดงานประจำปี การแข่งขันกีฬาภายใน หรือการไปเที่ยวทัศนศึกษา รวมทั้งการให้ผลตอบแทนพิเศษ เช่น แจกสร้อยทองคำเมื่อทำงานครบ 10 ปี หรือเบี้ยขยันประจำปี

นับตั้งแต่เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2540 จนถึงปัจจุบัน พบว่า ร้อยละ 31.68 ของโรงงานที่ทำการสำรวจ ยังคงปรับค่าจ้างตามกำหนดเวลาปกติของบริษัท (ทุก 6 เดือนหรือ 1 ปี) ร้อยละ 13.91 ยังไม่มีการปรับค่าจ้างตลอด 3 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 31.08 งดการปรับค่าจ้างในปี 2541 แต่ปีต่อมาได้ปรับค่าจ้างตามปกติ

สำหรับปัญหาของหัวหน้าลูกจ้างที่พบ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องความสามารถไม่เพียงพอ ถัดมาคือเรื่องการขาดงานบ่อยหรือฝ่าฝืนกฎระเบียบของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.76 ของโรงงานทั้งหมดที่มีปัญหาดังกล่าว โดยพบในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและสิ่งทอมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ

### 3.2 ลูกจ้างในสายการผลิต

#### (1) ลักษณะทั่วไป

จากการสำรวจลูกจ้างประเภทลูกจ้างรายวันสายการผลิต 945 คน 65 โรงงาน พบว่า เป็นเพศชายร้อยละ 26.68 เป็นเพศหญิงร้อยละ 73.32 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 15-24 ปี (ร้อยละ 43.74) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 25-34 ปี (ร้อยละ 40.83) แสดงว่าเป็นแรงงานในวัยรุ่นถึงวัยฉกรรจ์ ในด้านการศึกษา พบว่า ร้อยละ 43.92 มีการศึกษาในช่วงประถมศึกษา รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นที่ร้อยละ 28.13 นอกจากนั้นร้อยละ 19.60 ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 4 ลักษณะทั่วไปของลูกจ้างรายวันสายการผลิตจากการสำรวจ

หน่วย: ร้อยละ						
	เฉลี่ย	รองเท้านั่ง	สิงทอ	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	ผักและผลไม้กระป๋อง	เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน
1. เพศ						
ชาย	26.68	44.73	16.33	6.97	33.33	47.50
หญิง	73.32	55.27	83.67	93.03	66.67	52.50
2. อายุ						
15-24 ปี	43.74	55.30	14.29	36.89	33.33	57.50
25-34 ปี	40.83	37.12	34.69	46.72	35.71	35.0
35-49 ปี	14.52	7.58	44.90	16.31	14.29	6.67
50 ปีและสูงกว่า	0.91	0.00	6.12	0.08	16.67	0.00
3. ระดับการศึกษา						
ประถมศึกษา	43.92	53.03	57.14	45.49	57.14	25.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	28.13	23.48	20.41	32.37	42.86	26.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19.60	18.94	8.16	14.75	0.00	35.83
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	8.35	4.55	14.29	7.39	0.00	12.50

## (2) การปรับค่าจ้าง

ส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างรายวันสายการผลิตได้รับการปรับค่าจ้างทุกปี โดยการปรับค่าจ้างมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลงานของแต่ละคน นอกจากนั้นแล้วการปรับค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล หมายความว่า ลูกจ้างร้อยละ 38.7 ได้รับการปรับค่าจ้างตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงงานเองไม่ได้มีโครงสร้างค่าจ้าง การปรับเป็นไปตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น โดยการปรับค่าจ้างตามการขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำนี้พบมากในกิจการผักและผลไม้กระป๋องและกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน อย่างไรก็ตามลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการปรับค่าจ้างทุกปีตามผลงานของแต่ละคน

อย่างไรก็ตามลูกจ้างสายการผลิตร้อยละ 75 กล่าวว่า โรงงานมีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง โดยลูกจ้างโรงงานผักและผลไม้กระป๋องร้อยละ 77.4 กล่าวว่า โรงงานมีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง ส่วนกิจการทอผ้าลูกจ้างเพียงร้อยละ 59.2 กล่าวว่า โรงงานมีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง

ตารางที่ 5 อัตราร้อยละของลูกจ้างสายการผลิต จำแนกตามการมีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง

หน่วย: ร้อยละ

กิจการ	โรงงานมีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง
รองเท้าหนัง	71.4
สิ่งทอ	59.2
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	72.1
ผักและผลไม้กระป๋อง	77.4
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	90.0
เฉลี่ย	75.0

ลูกจ้างในโรงงานที่มีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างนั้น พบว่า หลักเกณฑ์สำคัญอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง รองลงมาคือ ผลการประกอบการของบริษัทและอายุการทำงาน

ตารางที่ 6 หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างของสถานประกอบการ

หน่วย: ร้อยละ

กิจการ	ผลประกอบการ	ผลการปฏิบัติงาน	อายุการทำงาน	อื่นๆ
รองเท้าหนัง	8.4	37.9	12.6	41.1
สิ่งทอ	13.8	58.6	20.7	6.9
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	6.3	76.1	10.2	7.4
ผักและผลไม้กระป๋อง	24.8	40.0	12.3	23.1
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	23.1	70.4	2.8	3.7
เฉลี่ย	11.9	64.2	9.4	14.5

สำหรับลูกจ้างรายวันในสถานประกอบการที่ไม่มีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้น พบว่า ร้อยละ 78.8 ต้องการให้มีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง โดยลูกจ้างถึงร้อยละ 32.4 ในกิจกรรมรองเท้าหนัง และร้อยละ 20.3 ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าไม่ต้องการให้มีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง

ลูกจ้างที่ต้องการให้มีหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างนั้น มีถึงร้อยละ 55.9 ที่ต้องการให้ผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเกณฑ์สำคัญ รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ด้านผลการประกอบการของบริษัท และตามอายุการทำงาน คือ ร้อยละ 16.2 และร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

เป็นที่น่าแปลกใจที่พบว่า การมีสภาพแรงงานไม่มีผลต่อการปรับขึ้นค่าจ้าง โดยลูกจ้างรายวันถึงร้อยละ 84 เชื่อว่า การมีสภาพแรงงานไม่มีผลต่อการปรับขึ้นค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันถึงร้อยละ 93.0 ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า และร้อยละ 89.6 ในกิจการทอผ้าไม่เห็นความสำคัญของสภาพแรงงานในการปรับขึ้นค่าจ้าง อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่สำรวจมีส่วนน้อยที่มีสภาพแรงงานในโรงงาน

## ตารางที่ 7 ทิศนะต่อความสำคัญของสหภาพแรงงานต่อการปรับขึ้นค่าจ้าง

หน่วย: ร้อยละ

กิจการ	มีสหภาพแรงงาน	สหภาพแรงงานมีผลต่อการปรับค่าจ้าง
รองเท้านัก	30.8	29.3
สิ่งทอ	18.4	10.4
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	14.8	7.0
ผักและผลไม้กระป๋อง	14.3	13.1
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	27.5	21.7
เฉลี่ย	21.8	15.6

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลสันนิษฐานได้ว่า สหภาพแรงงานยังมีบทบาทในการผลักดันการปรับโครงสร้างค่าจ้างไม่มากนัก การปรับค่าจ้างล้วนเป็นการตัดสินใจของฝ่ายบริหารจัดการ เป็นส่วนใหญ่

นอกจากนั้น ยังพบว่า ระยะเวลาที่ได้รับการปรับค่าจ้างครั้งแรกนับแต่แรกเข้ายังมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับกิจการ แต่โดยทั่วไปลูกจ้างจะได้รับการปรับค่าจ้างครั้งแรกหลังทำงานไปแล้ว 6-12 เดือน มีเพียงกิจการผักและผลไม้กระป๋องเท่านั้นที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับการปรับค่าจ้างหลังทำงานไปแล้ว 12 เดือน โดยพบว่ากิจการนี้เป็นการไหลออกของลูกจ้างในอัตราสูงมากเมื่อเทียบกับกิจการอื่น

## ตารางที่ 8 การปรับค่าจ้างครั้งแรกรายอุตสาหกรรม

กิจการ	ระยะเวลาที่ได้ปรับค่าจ้างครั้งแรกนับแต่เริ่มทำงาน
รองเท้านัก	6 เดือน และ 12 เดือน
สิ่งทอ	12 เดือน
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	3 เดือน และ 12 เดือน
ผักและผลไม้กระป๋อง	มากกว่า 12 เดือน
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	6 เดือน และ 12 เดือน

อัตราค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นนั้นมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละกิจการและปี พ.ศ.ที่ปรับซึ่งยังขึ้นกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นจึงมีอาจคำนวณเป็นตัวเลขออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด อย่างไรก็ตามพบว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นครั้งแรกอยู่ที่ประมาณวันละ 10 บาท นอกจากนี้ ระดับการศึกษาที่มีผลต่อการปรับค่าจ้างไม่มากนักที่สำคัญกว่า คือ ตำแหน่งงานใหม่ที่ได้รับ

## (3) อัตราค่าจ้าง

การสำรวจพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่ออัตราค่าจ้างไม่มากนัก โดยเฉพาะในกิจการที่ไม่ต้องการความรู้ในระบบโรงเรียนสูง เช่น สิ่งทอ ตัดเย็บเสื้อผ้า และผักและผลไม้กระป๋อง ส่วนกิจการที่ต้องใช้ความรู้ในระบบโรงเรียนบ้าง เช่น การอ่านคู่มือ ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 9 ค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับปัจจุบันของลูกจ้างรายวันสายการผลิตที่มีอายุการทำงานภายใน 1 ปี  
หน่วย: บาท/วัน

กิจการ	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย
รองเท้าหนัง	153	165	261
สิ่งทอ	121	115	83
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	154	143	155
ผักและผลไม้กระป๋อง	133	133	-
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	160	162	164

ในด้านอายุการทำงานจะเห็นได้ว่า กิจการที่ต้องการความรู้ความชำนาญในการผลิตสูง ค่าจ้างเฉลี่ยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุงาน เช่น รองเท้าหนัง ที่เป็นงานฝีมือ และเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านที่ต้องคุมเครื่องจักรทันสมัย แต่ในกิจการที่ไม่ต้องการทักษะ โดยเฉพาะผักและผลไม้กระป๋อง พบว่า ลูกจ้างทุกคนได้รับเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาใด หรือมีอายุการทำงานมากน้อยเพียงใด อันอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กิจการผักและผลไม้กระป๋องมีอัตราการเข้า-ออกของแรงงานสูง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่สำรวจมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจเกิดการเบี่ยงเบนตามจำนวนแบบสอบถามในแต่ละพื้นที่ได้

ตารางที่ 10 ค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามอายุการทำงาน

หน่วย: บาท/วัน

กิจการ	อายุการทำงาน		
	ภายใน 1 ปี	1-2 ปี	2 ปีขึ้นไป
รองเท้าหนัง	153	165	179
สิ่งทอ	121	131	133
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	154	148	139
ผักและผลไม้กระป๋อง	133	139	171
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	160	167	186

ตารางที่ 11 ค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามอายุการทำงาน  
หน่วย: บาท/วัน

กิจการ	อายุการทำงาน		
	ภายใน 1 ปี	1-2 ปี	2 ปีขึ้นไป
รองเท้านัก	165	186	198
สิ่งทอ	115	129	141
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	143	147	157
ผักและผลไม้กระป๋อง	133	139	145
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน	162	180	192

#### 4. โครงสร้างค่าจ้าง

จากการสอบถามสถานประกอบการที่มีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนที่ชัดเจน พบว่า อัตราค่าจ้างเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน อายุงานหรือวุฒิการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับระดับความสำคัญของงานซึ่งระดับความสำคัญของงานในระดับลูกจ้างรายวันสายการผลิตจะจัดเป็นขั้นเงินเดือน โดยเงินเดือนขั้นพื้นฐานจะเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ

ขอยกตัวอย่างโรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 165 บาท พบว่ามีการแข่งขันเงินเดือนของลูกจ้างรายวันสายการผลิตออกเป็น 11 ขั้น ตามความสำคัญของงาน โดยขั้น 1 เป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ลดหลั่นลงมาถึงขั้น 10 ที่มีความสำคัญน้อยที่สุด และขั้น 11 อันเป็นลูกจ้างทดลองงานซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างที่วันละ 165 บาท

ตารางที่ 12 ตัวอย่างโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างรายวันสายการผลิตแบบที่ 1

ขั้นของงาน	อัตราค่าจ้าง (บาท/วัน)
1	179
2	177
3	174
4	173
5	172
6	171
7	170
8	169
9	168
10	167
11	165

แต่ในบางกิจการที่สามารถใช้อายุการทำงานเป็นตัวชี้ทักษะของการทำงานได้นั้น อาจใช้อายุการทำงานเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ตัวอย่างโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างรายวันสายการผลิตแบบที่ 2

อายุงาน (ปี)	เพศ	อัตราค่าจ้าง (บาท/วัน)
ไม่ถึง 1 ปี	ชาย	110-140
	หญิง	100-130
1-2 ปี	ชาย	140-150
	หญิง	100-130
2-3 ปี	ชาย	140-180
	หญิง	130-180
มากกว่า 3 ปี	ชาย	180 ขึ้นไป
	หญิง	180 ขึ้นไป

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามอายุงาน เนื่องจากในกิจการที่มีการเข้าออกของแรงงานสูง โครงสร้างตามอายุงานนี้จะเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างไม่อยากจะออกจากงาน แต่การที่ให้ลูกจ้างเพศชายสูงกว่าอาจเป็นวิธีการในการกดอัตราค่าจ้างลูกจ้างหญิงให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อย่างไรก็ตาม กิจการส่วนใหญ่จะไม่มีโครงสร้างค่าจ้างที่เด่นชัด เพียงแค่มีการปรับค่าจ้างประจำปีโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละคนโดยหลักเกณฑ์ขึ้นกับฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ในกิจการฝึกและผลไม้กระป๋องหลายแห่งยังเป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการเป็นฤดูกาล ถ้าผลผลิตไม่มีก็จะไม่จ้างลูกจ้าง โรงงานประเภทนี้จะไม่มีทั้งโครงสร้างค่าจ้างและการปรับเงินเดือนประจำปี แต่จะมีโบนัสให้โดยพิจารณาจากความขยัน

## 5. สรุป

### 5.1 ลักษณะทั่วไป

ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชายในทุกอุตสาหกรรม โดยกว่าร้อยละ 80 อยู่ในวัยหนุ่มสาวที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี โดยเฉพาะในกิจการรองเท้านักและเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน อย่างไรก็ตามลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก กล่าวคือ กว่าร้อยละ 80 ที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมต้น ลูกจ้างในกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านจะมีระดับการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่ากิจการอื่น จากการสำรวจพบว่าโรงงานส่วนใหญ่ไม่มีโครงสร้างค่าจ้างที่มีการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามตำแหน่งที่แน่นอน แต่มีหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปีที่แน่นอนชัดเจน โดยปัจจัยที่สำคัญในการปรับค่าจ้างประจำปี คือ ผลการปฏิบัติ

### (1) ขั้นตอนการจัดโครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กร

โดยปกติองค์กรทั่วไปมักจะมีตำแหน่งงานต่าง ๆ หลายสายงานและหลายระดับ หากไม่มีการจัดโครงสร้างตำแหน่งงานเอาไว้ให้เป็นระบบ ด้วยการวิเคราะห์งานเพื่อนำไปสู่การประเมินค่าและจำแนกตำแหน่งเอาไว้ การจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรมและเสมอภาคก็เป็นไปได้โดยยาก ดังนั้นขั้นตอนการจัดโครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กรจึงประกอบไปด้วย

(1.1) การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของงานในแต่ละตำแหน่งงานว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องรับผิดชอบ งานแต่ละอย่างมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมืออะไรบ้าง และในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ต้องทำร่วมกับผู้อื่นหรือไม่ คุณสมบัติหรือคุณวุฒิเกี่ยวกับความรู้ประสบการณ์และความสามารถพิเศษที่จำเป็นมีอะไรบ้าง

(1.2) การจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน เป็นการเขียนอธิบายขอบเขตงานภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้วิเคราะห์เอาไว้แล้วนำมาเรียบเรียงตามลำดับงานที่ต้องปฏิบัติ พร้อมทั้งเขียนคุณสมบัติหรือคุณวุฒิที่จำเป็นลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บังคับบัญชาอนุมัติแล้วก็ให้บุคคลในตำแหน่งรับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งโดยปกติมักจะทำคำพรรณนางานไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

(1.3) การประเมินค่างาน เป็นการตีราคาค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์วัดค่างานอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในองค์กรว่าหลักเกณฑ์นั้นสะท้อนถึงความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งมักจะประกอบด้วยปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ต้องรับผิดชอบ ความรู้และประสบการณ์ในงาน ทักษะที่จำเป็น รวมทั้งความพยายามที่จะต้องเข้าไปในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป เป็นต้น การประเมินค่างานจะทำให้ทราบถึงความสำคัญของงานในองค์กรว่าตำแหน่งงานใดสำคัญกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ หรือมีตำแหน่งงานใดมีความสำคัญใกล้เคียงกันหรือเท่ากัน เป็นต้น

(1.4) การจำแนกตำแหน่ง จากการตีราคาค่างานในขั้นประเมินค่างานนั้น จะทำให้สามารถจำแนกตำแหน่งของตำแหน่งงานทั้งหมดในองค์กรตามลำดับความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ระบบราชการพลเรือนจำแนกตำแหน่งข้าราชการออกเป็น 11 ระดับ รัฐวิสาหกิจบางแห่งจำแนกตำแหน่งลูกจ้างในองค์กรออกเป็น 18 ระดับ เช่นเดียวกับทางธุรกิจเอกชนบางแห่งจำแนกตำแหน่งไว้เป็น 10 ระดับ บางแห่งอาจจำแนกไว้ถึง 15 ระดับ

ผลการจำแนกตำแหน่งออกเป็นระดับ จำนวนระดับตำแหน่งนั้นจะเป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างให้มีอัตราค่าจ้างและเงินเดือนรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ตามจำนวนระดับตำแหน่งนั้นด้วย

### (2) ขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าตอบแทนในปัจจุบันขององค์กร

ขั้นตอนนี้จำเป็นสำหรับองค์กรที่มีลูกจ้างอยู่และได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนเอาไว้แล้ว หากเมื่อใดมีความต้องการปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้าง ก็มีความจำเป็นต้องวิเคราะห์ค่าตอบแทนในปัจจุบันว่ามีปัญหาในด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข ลักษณะปัญหาที่มักเกิดขึ้น ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกันภายในองค์กร อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดมีความไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นอัตราว่าจ้าง เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกหรือมีปัญหาเกี่ยวกับช่วงอัตราเงินเดือนแคบเกินไป จนทำให้ลูกจ้างคิดขึ้นเงินเดือนกันมากในปัจจุบัน เป็นต้น

แต่ในกรณีที่เป็นองค์กรที่เพิ่งจะเริ่มกิจการและต้องการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเอาไว้เป็นมาตรฐานในขั้นตอนนี้ก็มุ่งที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการบริหารค่าตอบแทนให้ชัดเจนต่อการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง วัตถุประสงค์และนโยบายนั้นจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนสามารถแข่งขันและดึงดูดบุคคลในตลาดแรงงาน ตลอดจนขีดความสามารถในการจ่าย และการประมาณการต้นทุนด้านแรงงานเอาไว้ เป็นต้น

ขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าตอบแทนในปัจจุบันประกอบด้วย

(2.1) การวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนในปัจจุบัน ในขั้นนี้ต้องการทราบอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของทุกระดับตำแหน่งที่แสดงให้เห็นแนวโน้มค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนปัจจุบัน (Actual average pay trend) ของบริษัทว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนจากการสำรวจในตำแหน่งงานอย่างเดียวกันจากภายนอก

(2.2) การศึกษาวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ในขั้นนี้ผู้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างควรทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของฝ่ายจัดการระดับสูงว่าต้องการให้ความสำคัญแก่ตำแหน่งงานใดเป็นพิเศษที่จะให้มีความสามารถในการจูงใจและแข่งขันกับภายนอก นอกจากนี้จำเป็นต้องทราบว่าต้องการให้ระดับค่าตอบแทนขององค์กรอยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าระดับค่าตอบแทนเฉลี่ยขององค์กรภายนอก เป็นต้น

(2.3) การรวบรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ผู้จัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ควรได้สำรวจรวบรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นผู้บริหารงานของหน่วยงานภายในองค์กรว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนในด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้นำไปหาทางปรับปรุงแก้ไขในขั้นการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างใหม่

(2.4) การจัดทำผลสรุปขั้นสุดท้าย เป็นขั้นการประมวลข้อมูล ความคิดเห็น และวัตถุประสงค์ รวมทั้งนโยบายภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างต่อไป

(3) ขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนจากองค์กรภายนอก

ขั้นตอนนี้นับเป็นการดำเนินการที่สำคัญมากที่สุดขั้นหนึ่งในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เนื่องจากการทำโครงสร้างค่าจ้างที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักการแข่งขันและจูงใจบุคคลด้วย การกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยอาศัยการเทียบเคียงจากมาตรฐานขององค์กรภายนอก เพื่อให้ลูกจ้างมั่นใจว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนั้นไม่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ อย่างน้อยที่สุดก็เป็นหลักประกันด้านรายได้ และความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ

(4) ขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดภายนอกองค์กร

ในขั้นนี้เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่ออัตราค่าตอบแทนขององค์กร ได้แก่ อัตราค่าจ้างตามกฎหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะการแข่งขันการจ้างงานของตลาดแรงงาน วิธีปฏิบัติขององค์กรทั่วไปในการจัดสวัสดิการและการบริหารค่าตอบแทน และการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างต้นทุนด้านแรงงานของธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งดัชนีราคาผู้บริโภคที่จะมีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพและรายได้ของลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง รวมทั้งแผนการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนทั้งระบบด้วย ข้อจำกัดเหล่านี้ ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ภาษีรายได้ และคำพิพากษาศาลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เป็นต้น

โดยสรุปการสำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ ภายนอกองค์กรนั้น จะช่วยให้การพิจารณาจัดทำโครงสร้างค่าจ้างมีความเหมาะสมในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างสายการผลิต

### 2.1 ทิศนะของนายจ้างและลูกจ้าง

ในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2542 สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชนขึ้น 3 รุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พระนครศรีอยุธยาและนครปฐม จากการสัมมนาสามารถสรุปความเห็นของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างได้ดังนี้

#### (1) ข้อคิดเห็นของฝ่ายนายจ้าง

นายจ้างโดยทั่วไปมีความเห็นว่าควรมีโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการ เพราะจะทำให้ นายจ้างสามารถวางแผนด้านต้นทุนได้และสะดวกต่อการบริหารค่าจ้าง ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจและสามารถ ทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ชัดเจน และลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตามการมีโครงสร้างค่าจ้างอาจทำให้ฝ่ายบริหารขาดความเป็นอิสระในการบริหารต้นทุนแรงงาน โดยนายจ้างเชื่อว่า โครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม คือ การกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure)

ปัจจัยที่นายจ้างเสนอว่า มีความสำคัญต่อการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ได้แก่ ผลประกอบการ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ฐานเงินเดือน และอายุการทำงาน อันเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัย ภายนอก ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ การแข่งขันในตลาดแรงงาน เป็นต้น

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรมีการพิจารณาปีละหนึ่งครั้ง โดยปรับให้มีผลใช้บังคับในเดือน มกราคมและไม่ควรนำประเด็นการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำมาเชื่อมโยงกับการปรับค่าจ้างประจำปี

#### (2) ข้อคิดเห็นฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายลูกจ้างเองมีความเห็นเช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ สนับสนุนการมีโครงสร้างค่าจ้าง ในสถานประกอบการ โดยมีเหตุผลว่า จะเป็นการลดความขัดแย้งในสถานประกอบการ ป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง ช่วยพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจใน การทำงานแก่ลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

ฝ่ายลูกจ้างยังเห็นด้วยกับการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างแบบเป็นขั้นเงินเดือน (Step Rate) แบบเดียวกับที่ใช้ในภาครัฐ โดยให้มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพการจ้างจากลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างราย เดือนโดยเร็ว

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรมีการพิจารณาปีละหนึ่งครั้งในเดือนมกราคม

จากการพิจารณาความเห็นของทั้งสองฝ่ายแล้ว พบว่า ทั้งสองฝ่ายต้องการให้มีการกำหนด โครงสร้างค่าจ้าง โดยโครงสร้างค่าจ้างควรจะแตกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการ โครงสร้างค่าจ้างที่ ต้องการควรเป็นแบบช่วงเงินเดือนหรือแบบขั้นเงินเดือนตามสภาพของสถานประกอบการแต่ละแห่ง แต่ไม่ว่าจะเป็นแบบใดล้วนก่อให้เกิดความโปร่งใสแก่แรงงานที่จะสามารถทำนายอนาคตตนในองค์กรได้

จากงานศึกษาของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2541) พบว่า รูปแบบโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชนนิยมใช้โครงสร้างแบบกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure) ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่าแบบอื่นทั้งในแง่ของการปรับเงินเดือนและการควบคุมทางการบริการอื่น ๆ โดยปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างพิจารณาจาก ความสามารถในการจ่ายและสภาวะค่าครองชีพ ความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้การปรับค่าจ้างจะมีความคล่องตัวมากกว่าทั้งการปรับเงินเดือนประจำปี การปรับเงินเดือนเมื่อเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนเมื่อปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างและการปรับเงินเดือนเพื่อความเป็นธรรม

## 2.2 วิธีการในการจัดทำ

นอกเหนือจากขั้นตอนในการจัดทำที่ได้กล่าวมาแล้วในทางปฏิบัติกล่าวได้ว่าวิธีการจัดทำเป็นไปตามลำดับดังนี้

- (1) การกำหนดกลุ่มเงินเดือนหรือระดับค่าตอบแทน
- (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าตอบแทนกับคู่แข่ง
- (3) การกำหนดฐานของโครงสร้างค่าจ้าง
- (4) การจัดทำอัตราค่าตอบแทน

### (1) การกำหนดกลุ่มเงินเดือน

เมื่อได้มีการวิเคราะห์งาน จัดทำแบบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินค่างานและจำแนกตำแหน่งงานแล้ว จะต้องพิจารณาดังด้าน

- กลุ่มเงินเดือนจะรวมถึงลูกจ้างระดับใดบ้าง
- ควรจะแบ่งกลุ่มเงินเดือนออกเป็นกี่กลุ่ม

ในกรณีนี้โครงสร้างค่าจ้างในสายการผลิต ดังนั้นจึงรวมเฉพาะลูกจ้างในสายการผลิต โดยการแบ่งกลุ่มเงินเดือน อาจมีการแบ่งคร่าว ๆ เป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มหัวหน้าสายการผลิตที่มีลูกจ้างในสายการผลิตในการควบคุมดูแลและกลุ่มลูกจ้างในสายการผลิต

### (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าตอบแทนขององค์กรกับภายนอก

เมื่อได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างได้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะต้องวิเคราะห์ค่าตอบแทนภายในองค์กร โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรคู่แข่งอื่น ๆ เพื่อให้ค่าจ้างขององค์กรสูงหรือต่ำกว่าขององค์กรคู่แข่งมากเกินไปจนเกิดผลต่อการแข่งขันภายในตลาดแรงงาน

ในห้องถิ่นที่มีสถานประกอบการเป็นจำนวนมากมีการแข่งขันแย่งชิงบุคลากรสูง การแข่งขันแย่งชิงบุคลากรในตลาดแรงงาน อาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันขึ้นค่าจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อทุกองค์กร ดังนั้นการร่วมมือกันเพื่อกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้สอดคล้องกันจึงควรได้รับการสนับสนุน

### (3) การกำหนดฐานของโครงสร้าง

ในการกำหนดฐานของโครงสร้างค่าจ้างโดยปกติจะใช้แนวโน้มระดับค่าตอบแทนจากการสำรวจตรงระดับที่ 50 เปอร์เซนต์โทล์มาเป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ฐานที่เลือกมาจะใช้สำหรับกำหนดเป็นขั้นกลางของอัตราเงินเดือนตามโครงสร้างที่เรียกว่า "Mid-Point Trend"

## (4) การจัดทำอัตราเงินเดือน

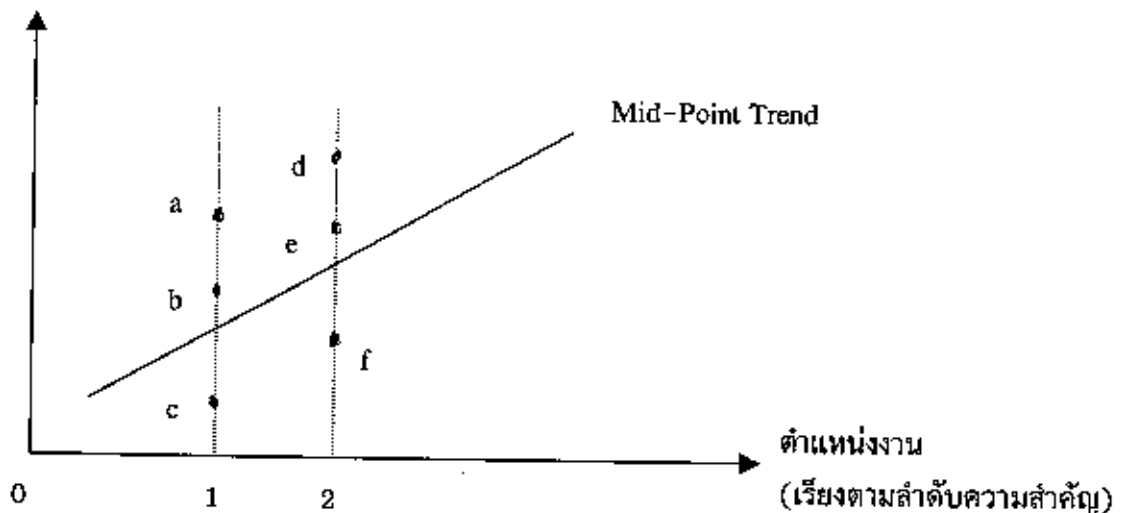
หลังจากนั้นจะทำการกำหนดค่าจ้างสูงสุดและค่าจ้างต่ำสุดในแต่ละระดับค่าจ้าง ระหว่างค่าจ้างสูงสุดและต่ำสุดอาจทำการกำหนดขั้น (Step) ไว้หลาย ๆ ชั้นเป็นขั้นค่าจ้าง เพื่อใช้เป็นตัวปรับค่าจ้างตามอายุงานหรือตามผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้นยังอาจกำหนดความเหลื่อมระหว่างระดับ (Overlap) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรับค่าจ้างในแต่ละระดับโดยไม่ต้องเลื่อนระดับ เช่น การปรับค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น

โดยสรุป การกำหนดฐานของโครงสร้างอาจคำนวณได้ดังนี้

- ชั้นกลางของอัตราเงินเดือน (Midpoint)
 
$$= \frac{\text{ค่าจ้างสูงสุด} + \text{ค่าจ้างต่ำสุด}}{2}$$
- Mid-Point Trend (%)
 
$$= \frac{\text{จุดกลางของกลุ่มเงินเดือนที่สูงกว่า} - \text{จุดกลางของกลุ่มเงินเดือนที่ต่ำกว่า}}{\text{จุดกลางของกลุ่มเงินเดือนที่ต่ำกว่า}} \times 100$$
- ช่วงเหลื่อม (Overlap)(%)
 
$$= \frac{\text{เงินเดือนสูงสุดของช่วงเงินเดือนที่ต่ำกว่า} - \text{เงินเดือนต่ำสุดของช่วงเงินเดือนที่สูงกว่า}}{\text{เงินเดือนต่ำสุดของช่วงเงินเดือนที่สูงกว่า}} \times 100$$

อัตราค่าจ้างเงินเดือน (บาท)



ภาพแสดงส่วนประกอบของโครงสร้างค่าจ้าง

- จุด b และ e คือ ฐานหรือจุดกลางอยู่บน Mid-Point Trend
- จุด a และ c คือ เงินเดือนสูงสุดและต่ำสุดของตำแหน่งงานที่ 1
- จุด d และ f คือ เงินเดือนสูงสุดและต่ำสุดของตำแหน่งงานที่ 2



$a=f \times 100$  คือ ช่วงเหลือ  
f

### 2.3 การจำแนกตำแหน่งและการกำหนดค่าจ้างประจำตำแหน่ง

การจำแนกตำแหน่งและการกำหนดค่าจ้างประจำตำแหน่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างภายในองค์กรสามารถเปรียบเทียบกันได้ กล่าวคือ งานที่อยู่ในระดับเดียวกันจะต้องอัตราค่าตอบแทนเท่ากัน หัวหน้างานจะต้องได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา งานที่มีความรับผิดชอบสูงมีความยากลำบาก ต้องการฝีมือสูงย่อมต้องได้รับค่าจ้างสูงกว่างานพื้นฐานที่ไม่ต้องการความชำนาญพิเศษ โดยทั่วไปการกำหนดค่าของตำแหน่งต่าง ๆ พิจารณาจาก

- (1) ลำดับความสำคัญของตำแหน่ง
- (2) ราคาในตลาดแรงงาน

ในด้านลำดับความสำคัญของตำแหน่ง ใช้การวัดค่าของงานโดยพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการ คือ ความรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับงานนั้น (Know-how) ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น (Accountability) และปัญหาที่งานนั้นต้องแก้ไข (Problem Solving) ในกรณีหัวหน้าลูกจ้างอาจแบ่งตำแหน่งตามความรับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความยากของงาน และความรู้ ในกรณีแรงงานในสายการผลิตอาจแบ่งตำแหน่งตาม ความยากของงาน ความเสี่ยงของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่จำเป็นของงาน มาเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ได้แก่ ความสำคัญของงาน หมายถึง งานหลักขององค์กร หากงานนี้ไม่สามารถปฏิบัติได้หรือเกิดความผิดพลาดจะมีผลร้ายแรงต่อองค์กร งานลักษณะนี้ควรมีค่าของงานมากกว่างานในส่วนสนับสนุน ปัจจัยที่มีผลรองลงมาในกรณีหัวหน้างานอยู่ที่ความรับผิดชอบของงาน งานที่มีความรับผิดชอบสูงต้องควบคุมลูกจ้างเป็นจำนวนมากควรมีค่างานมากกว่างานอื่น สำหรับในกรณีลูกจ้างในสายการผลิต ปัจจัยสำคัญรองลงมาจะอยู่ที่ทักษะที่จำเป็นของงาน ซึ่งสะท้อนความยากง่ายของงาน

#### ตารางที่ 1 ตัวอย่างการวัดค่าของงาน (กรณีหัวหน้าลูกจ้าง)

ปัจจัย	ความสำคัญ	อัตราส่วน
ความสำคัญของงาน	100	0.425
ความรับผิดชอบของงาน	75	0.320
ความรู้และทักษะที่ใช้	60	0.255

#### ตารางที่ 2 ตัวอย่างการวัดค่าของงาน (กรณีลูกจ้างสายการผลิต)

ปัจจัย	ความสำคัญ	อัตราส่วน
ความสำคัญของงาน	60	0.60
ทักษะฝีมือที่ใช้	40	0.40

ส่วนอายุการทำงานไม่ควรถือเป็นปัจจัยในการวัดค่าของตำแหน่งงาน เพราะทักษะในการทำงานน่าจะสะท้อนความสามารถได้ดีกว่าอายุการทำงาน อย่างไรก็ตามอายุการทำงานควรเป็นปัจจัยที่หึงพิจารณาในการปรับขึ้นในตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือที่เรียกว่าการปรับค่าจ้างประจำปี

ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แม้เป็นปัจจัยที่สำคัญสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่ควรนำมาใช้เป็นปัจจัยในการวัดค่าของตำแหน่งงาน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาควรจะเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีและการพิจารณาเงินโบนัส ซึ่งเป็นคนละกรณีกับการกำหนดค่าของตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถกำหนดลำดับความสำคัญของตำแหน่งและจากการสำรวจราคาในตลาดแรงงานทำให้สามารถกำหนดค่าจ้างสูงสุด ค่าจ้างต่ำสุด และค่าจ้างจุดกลาง (Mid-point) ของแต่ละตำแหน่งงานได้

#### 2.4 ข้อเสนอโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างสายการผลิต

เนื่องจากกิจกรรมที่ต่างกันส่งผลให้โครงสร้างการผลิตของแต่ละสถานประกอบการมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดตำแหน่งและค่าของตำแหน่งอย่างเฉพาะเจาะจงที่สามารถใช้ได้กับทุกกิจการและสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องยาก อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งและค่าของตำแหน่งมีลักษณะดังนี้ คือ

- (1) กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราแรกเข้าของโครงสร้างค่าจ้าง
- (2) การเรียงลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานพิจารณาจากค่าของงาน โดยใช้ปัจจัยที่ระบุในข้อ 2.3
- (3) การกำหนดค่าของงานเป็นลักษณะช่วงเงินเดือน (Range Structure) โดยกำหนดค่าสูงสุดและต่ำสุดของอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง ทำให้การปรับค่าจ้างประจำปีที่พิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงานของแรงงานแต่ละรายมีความยืดหยุ่นมากกว่าโครงสร้างแบบอื่น
- (4) การกำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงานพิจารณาจากอัตราค่าจ้างจริงในตลาดแรงงาน โดยข้อมูลที่ได้รับมาจากอัตราค่าจ้างแรงงานรายกิจการที่คำนวณจากข้อมูลของการสำรวจแรงงาน (Labor Force Survey) ปี พ.ศ. 2537-2542 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และข้อมูลอัตราค่าจ้างแรงงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากการออกภาคสนามของการสำรวจครั้งนี้
- (5) ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน จะไม่พิจารณาในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง
- (6) โครงสร้างค่าจ้างที่จัดทำจะใช้เฉพาะลูกจ้างสายการผลิตในโรงงาน ซึ่งรวมเฉพาะหัวหน้าลูกจ้างและลูกจ้างในสายการผลิต ส่วนลูกจ้างระดับวิชาชีพชั้นสูง เช่น วิศวกร ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายคอมพิวเตอร์ หัวหน้างานระดับ Supervisor และผู้จัดการโรงงานจะไม่นับรวมในโครงสร้างค่าจ้างนี้

- (7) หลักเกณฑ์ทั่วไป คือ กำหนดให้หัวหน้าลูกจ้างมี 2 ระดับ คือ หัวหน้าสายการผลิต (Forman) และหัวหน้ากลุ่มงาน (Leader) ส่วนลูกจ้างรายวันทำการแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ลูกจ้างมีฝีมือ (Skilled Worker) ลูกจ้างกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Worker) และลูกจ้างไร้ฝีมือ (Unskilled Worker)

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว นำมากำหนดโครงสร้างค่าจ้างลูกจ้างสายการผลิต ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- (1) การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้างสายการผลิต
- (2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง ขั้นต่ำ ของแต่ละตำแหน่ง

เนื่องจากความแตกต่างในกระบวนการผลิตและผลผลิต ทำให้การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้างสายการผลิตที่ใช้ได้กับทุกกิจการเป็นไปได้ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในที่นี้จึงเป็นเพียงการลำดับตำแหน่งตามความสำคัญของงานที่แต่ละกิจการต้องนำไปประยุกต์ใช้ในกิจการของตัวเอง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง-ขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน คือ อัตราค่าจ้างจะมีความแตกต่างกันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ในพื้นที่นั้น ผลการประกอบการของกิจการ สภาพการแข่งขันในตลาดแรงงาน ดังนั้นในที่นี้จะเป็นการกำหนดโดยสมมติให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครที่ 165 บาทต่อวันเป็นฐาน โดยอัตราค่าจ้างที่แท้จริงนั้น แต่ละกิจการต้องนำไปประยุกต์ใช้ในกิจการของตัวเอง

ในที่นี้จะพิจารณาอัตราค่าจ้างรายวันเป็นสำคัญ

ตารางที่ 3 ตัวอย่างโครงสร้างค่าจ้างแบบที่ 1

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ค่าจ้าง (บาท/วัน)	
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
1	หัวหน้าสายการผลิต	350	500
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	280	450
3	พนักงานช่างฝีมือ	200	360
4	พนักงานฝ่ายผลิต	170	250
5	พนักงานทั่วไป	165	-

โดยรายละเอียดในการกำหนดตำแหน่งให้แต่ละกิจการกำหนดตามลักษณะเฉพาะของกิจการนั้น ๆ เช่น หัวหน้าสายการผลิตเป็นหัวหน้าฝ่ายผลิต มีหน้าที่ควบคุมการทำงานของพนักงานในสายการผลิต ตรวจรับวัตถุดิบและควบคุมการจัดงานในแผนก เช็คน้ำหนักการผลิตประจำวัน ส่วนหัวหน้ากลุ่มงาน 1 เป็นหัวหน้างานระดับย่อย เช่น ควบคุมการจัดทำ Stock สินค้า ควบคุมการบรรจุและลำเลียงสินค้า เพื่อนำออกจากโรงงาน พนักงานช่างฝีมือ ปฏิบัติงานในขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการผลิตหรือขั้นตอนที่ยากลำบาก เช่น ตัดผ้าตัวอย่าง ผสมสารเคมี เขียนลาย เหน็บสี พนักงานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ปฏิบัติงานใน

กระบวนการผลิตอื่นๆ เช่น บรรจุกระป๋อง ตัดกระดาษ ประกอบชิ้นส่วน พนักงานทั่วไป ทำหน้าที่ บรรจุผลิตภัณฑ์ สำเลียงผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

## 2.5 โครงสร้างค่าจ้างในแต่ละกิจการ

### (1) โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง

การลำดับตำแหน่งตามความสำคัญของพนักงานสายการผลิตกิจการรองเท้าหนัง อาจแบ่งได้โดยให้มีระดับหัวหน้าลูกจ้าง 2 ตำแหน่ง คือ หัวหน้าสายการผลิต และหัวหน้ากลุ่มงาน และพนักงาน 3 ตำแหน่ง คือ พนักงานฝ่ายผลิต 1 พนักงานฝ่ายผลิต 2 พนักงานฝ่ายผลิต 3 คุณสมบัติของตำแหน่งมีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4 ลักษณะตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าและลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1	หัวหน้าสายการผลิต	ควบคุมดูแลคุณภาพสินค้า ควบคุมดูแลปริมาณการผลิต ควบคุมดูแลการแจกจ่ายงานและการฝึกอบรมพนักงาน แก้ปัญหาในกระบวนการผลิต
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	ควบคุมดูแลงานในส่วนกลุ่มงาน การจัดเตรียมวัตถุดิบ สต็อกสินค้า การบรรจุผลิตภัณฑ์ การสำเลียงผลิตภัณฑ์
3	พนักงานฝ่ายผลิต 3	ทำการผลิตในขั้นตอนที่มีความสำคัญ และใช้ทักษะฝีมือสูง เช่น การออกแบบ การตัดตัวอย่าง ตัดหน้าผ้า ตัดหนังชิ้นส่วน
4	พนักงานฝ่ายผลิต 2	ทำการผลิตในขั้นตอนที่มีความสำคัญรองลงมา มีการใช้ทักษะในระดับปานกลาง เช่น การตัดเย็บ
5	พนักงานฝ่ายผลิต 1	ทำการผลิตในขั้นตอนที่ไม่สำคัญ ไม่ต้องการการใช้ทักษะและฝีมือ เช่น การทากาว ชัดรองเท้า ทำความสะอาด ตกแต่งผลิตภัณฑ์ หรืองานส่วนสนับสนุน เช่น การบรรจุและสำเลียงผลิตภัณฑ์
6	พนักงานทั่วไป	เป็นพนักงานทดลองงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานกิจการผลิตรองเท้าหนัง ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้การควบคุมของพนักงานฝ่ายผลิต โดยพนักงานทั่วไปสามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต 1 หลัง 6 เดือน

จากการกำหนดและเรียงลำดับความสำคัญดังกล่าว สามารถกำหนดค่าจ้างรายวันได้ดังนี้  
ตารางที่ 5 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมรองเท้าหนัง

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	หน่วย
1	หัวหน้าสายการผลิต	8,000-14,000	บาท/เดือน
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	6,000-10,000	บาท/เดือน
3	พนักงานฝ่ายผลิต 3	180-270	บาท/วัน
4	พนักงานฝ่ายผลิต 2	170-200	บาท/วัน
5	พนักงานฝ่ายผลิต 1	165-180	บาท/วัน
6	พนักงานทั่วไป	165 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)	บาท/วัน

อัตราค่าจ้างดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตาม

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่
2. สามารถในการจ่ายของนายจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการประกอบการและสภาพเศรษฐกิจโดยรวม

## (2) โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมทอผ้า

การลำดับตำแหน่งตามความสำคัญของพนักงานสายการผลิต กิจการทอผ้าอาจสามารถแบ่ง  
หัวหน้าลูกจ้างออกเป็น 2 ระดับ ลูกจ้างรายวันสายการผลิต 3 ระดับ โดยรายละเอียดคุณสมบัติของ  
ตำแหน่งมีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 6 ลักษณะตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าและลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมทอผ้า

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1	หัวหน้าสายการผลิต	ควบคุมดูแลสายการผลิต คุณภาพผลิตภัณฑ์ แจกจ่ายงานแก่ ลูกจ้างสายการผลิต และการฝึกอบรมลูกจ้างสายการผลิต แก้ ปัญหาในกระบวนการผลิต
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	ควบคุมดูแลงานการสนับสนุนการผลิต การจัดเก็บคัดเลือก วัตถุดิบ สต็อกสินค้า บรรจุผลิตภัณฑ์ สำเลียงผลิตภัณฑ์
3	พนักงานช่างฝีมือ	รับผิดชอบขั้นตอนการผลิตที่ใช้ทักษะฝีมือ เช่น การออกแบบ ลายผ้า การเขียนลายและลงสี ช่างตั้งเครื่องทอ
4	พนักงานฝ่ายผลิต	รับผิดชอบสายการผลิต ควบคุมเครื่องจักร การทอผ้า การย้อม ผ้า การสาวไหม การกรอไหม การรวบไหม และการบรรจุผลิต ภัณฑ์ การสำเลียงผลิตภัณฑ์
5	พนักงานทั่วไป	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเลื่อนเป็นพนักงาน ได้หลัง 6 เดือน

## โครงสร้างค่าจ้างที่เสนอ

## ตารางที่ 7 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมทอผ้า

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	หน่วย
1	หัวหน้าสายการผลิต	7,000-14,000	บาท/เดือน
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	6,000-10,000	บาท/เดือน
3	ช่างฝีมือ	175-250	บาท/วัน
4	พนักงานฝ่ายผลิต	165-180	บาท/วัน
5	พนักงานทั่วไป	165 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)	บาท/วัน

## (3) โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ขั้นตอนการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นการควบคุมเครื่องจักร และการประกอบชิ้นส่วนงาน โดยมีงานตรวจสอบมาตรฐานสินค้าเป็นงานสำคัญ นอกนั้นเป็นงานสนับสนุนต่าง ๆ เช่น การตกแต่งชิ้นงาน การบรรจุสินค้า เป็นต้น

ตารางที่ 8 ลักษณะตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าและลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1	หัวหน้าสายการผลิต	ควบคุมดูแลสายการผลิต ดูแลปริมาณและคุณภาพสินค้า แก้ปัญหาในสายการผลิต แจกจ่ายงานแก่พนักงานในสายการผลิต
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	ควบคุมดูแลกลุ่มงาน ตรวจสอบคุณภาพสินค้า
3	พนักงานช่างฝีมือ	ควบคุมดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีความสลับซับซ้อน ต้องการทักษะและความละเอียดถี่ถ้วนสูง งานด้านคุณภาพ
4	พนักงานฝ่ายผลิต	ควบคุมเครื่องจักรอุปกรณ์ทั่วไปในกระบวนการผลิต การประกอบชิ้นส่วนงาน การตกแต่งงาน งานสนับสนุนการผลิต
5	พนักงานทั่วไป	ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องการทักษะหรือประสบการณ์ งานสนับสนุนการผลิต งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายภายใต้การควบคุมของพนักงานฝ่ายผลิต สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตได้หลัง 6 เดือน

โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตารางที่ 9 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	หน่วย
1	หัวหน้าสายการผลิต	10,000-20,000	บาท/เดือน
2	หัวหน้ากลุ่มงาน	7,000-14,000	บาท/เดือน
3	พนักงานฝีมือ	200-360	บาท/วัน
4	พนักงานฝ่ายผลิต	165-250	บาท/วัน
5	พนักงานทั่วไป	165 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)	บาท/วัน

(4) โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง

อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋องเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการทักษะฝีมือแรงงานน้อย บางกิจการโดยเฉพาะในภาคเหนือ เป็นกิจการตามฤดูกาล คือ เปิดเดินเครื่องจักรเฉพาะช่วงที่มีผลผลิตเข้า การพิจารณาค่าจ้างจึงขึ้นกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการประเมินผลงานแต่ละตำแหน่งเรียกเรื่องความสามารถพิเศษไม่มากนัก ดังนั้นการกำหนดตำแหน่งงานอาจมีเพียง หัวหน้าลูกจ้าง 1 ตำแหน่ง พนักงาน 2 ตำแหน่ง

ตารางที่ 10 ลักษณะตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าและลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1	หัวหน้าลูกจ้าง	ควบคุมการผลิต คุณภาพวัตถุดิบและภาชนะที่ใช้บรรจุ ควบคุมคุณภาพผลผลิต แจกจ่ายงานแก่พนักงาน
2	พนักงานฝ่ายผลิต	รับผิดชอบการเตรียมการผลิต การผลิต การเตรียมสารเคมีและบรรจุภัณฑ์ การฆ่าเชื้อ
3	พนักงานทั่วไป	รับผิดชอบสนับสนุนการผลิต การบรรจุภัณฑ์ คลังสินค้า การจัดส่งสินค้า

โครงสร้างค่าจ้างอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง

ตารางที่ 11 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	หน่วย
1	หัวหน้าลูกจ้าง	6,000-10,000	บาท/เดือน
2	พนักงานฝ่ายผลิต	165-250	บาท/วัน
3	พนักงานทั่วไป	165-180	บาท/วัน

## (5) โครงสร้างค่าจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าเป็นอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการใช้แรงงานสูง มีความยากง่ายของงานแตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนของการผลิต การตรวจสอบคุณภาพสินค้าเป็นงานละเอียดที่ต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์ ดังนั้นการกำหนดตำแหน่งอาจจะกำหนดได้ดังนี้ คือ ตำแหน่งหัวหน้าลูกจ้าง 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งช่างฝีมือ 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งพนักงานสายการผลิต 1 ตำแหน่ง สายสนับสนุน 1 ตำแหน่ง และ พนักงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง โดยมีคุณสมบัติดังนี้

ตารางที่ 12 ลักษณะตำแหน่งและคุณสมบัติของหัวหน้าและลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1	หัวหน้าลูกจ้าง	ควบคุม ดูแลขั้นตอนการผลิตและผลผลิต แจกจ่ายงานแก่พนักงานในสายการผลิต
2	พนักงานช่างฝีมือ	รับผิดชอบการผลิตที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น เจาะรั้งคุม ตัดตัวอย่าง ทำปกเสื้อ รับผิดชอบการตรวจสอบคุณภาพสินค้า
3	พนักงานฝ่ายผลิต	รับผิดชอบด้านการผลิต การตัดและเย็บผ้า การติดกระดุม การซ่อมงาน
4	พนักงานฝ่ายสนับสนุน	รับผิดชอบงานสนับสนุนการผลิต แผนกรีด การบรรจุผลิตภัณฑ์ แผนกลศือกของ
5	พนักงานทั่วไป	ทำหน้าที่ทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถเลื่อนเป็นพนักงานทั่วไปหรือฝ่ายผลิตได้ภายใน 6 เดือน

## โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตกิจการเสื้อผ้า

ตารางที่ 13 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างสายการผลิตในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	หน่วย
1	หัวหน้าลูกจ้าง	6,000-14,000	บาท/เดือน
2	พนักงานช่างฝีมือ	180-250	บาท/วัน
3	พนักงานฝ่ายผลิต	170-200	บาท/วัน
4	พนักงานฝ่ายสนับสนุน	165-175	บาท/วัน
5	พนักงานทั่วไป	165 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)	บาท/วัน



## บทที่ 6

### หลักสูตรการจัดการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง

#### 1. หลักสูตรการจัดการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

ประกอบด้วย เนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้

##### (1) โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

- ก. ความหมายของโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน
- ข. ความสำคัญของโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน
- ค. ลักษณะของโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

##### (2) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

- ก. ขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง
- ข. วิธีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง
- ค. การตรวจสอบและดำเนินการตามโครงสร้าง

##### (3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง

- ก. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับค่าจ้างประจำปี
- ข. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

#### 1.1 แนวคิด

- (1) โครงสร้างค่าจ้าง หมายถึง รูปแบบของค่าจ้างและเงินเดือนที่แสดงถึงความแตกต่างของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน
- (2) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการสร้างความเป็นธรรมระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และสำคัญต่อการจูงใจบุคคลเข้าทำงานกับองค์กรในภาวะที่ต้องมีการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถ และจูงใจให้เกิดการพัฒนาบุคคลประกอบกับช่วยให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาคแก่ลูกจ้างในองค์กร นอกจากนี้การมีโครงสร้างค่าจ้างก็ยังช่วยให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมอีกด้วย
- (3) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างที่สำคัญได้แก่ ปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำหรือการกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการด้านแรงงานตามกฎหมาย ความผันแปรของสภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพและปัญหาที่เกิดจากการขาดการควบคุมในการบริหารค่าตอบแทนของฝ่ายจัดการนั่นเอง ซึ่งอาจมีผลทำให้โครงสร้างค่าจ้างที่กำหนดไว้ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขกันอยู่เสมอ ๆ นอกจากนี้เป็นภารกิจที่ยากลำบากแล้ว ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารค่าตอบแทนยังต้องใช้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างรอบคอบอีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์

- (1) อธิบายความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของโครงสร้างค่าจ้างได้
- (2) จัดทำโครงสร้างค่าจ้างแบบง่าย ๆ ได้
- (3) ระบุลักษณะปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหในด้านที่เกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างได้

## 1.3 ระยะเวลาในการอบรม

การอบรมมีระยะเวลาในการอบรม 1 วัน โดยช่วงเช้าจะเป็นการบรรยายตามหัวข้อที่ (1), (2) และ (3) และในภาคบ่ายจะเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกลุ่มย่อยในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตน โดยเน้นหนักในเรื่อง

- (1) การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในกิจการของตน
- (2) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง-ขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง

## 2. โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

### 2.1 ความหมาย

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ในที่นี้โครงสร้างค่าจ้างเพียงรวมถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงค่าของงานในตำแหน่งงานนั้น ซึ่งก่อให้เกิดหลักประกันการจ้างงานที่มีหลักเกณฑ์การจ่ายที่แน่นอนตามค่าของงานที่ทำ

### 2.2 ความสำคัญ

การที่สถานประกอบการมีโครงสร้างค่าจ้างจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- (1) ทำให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงาน
- (2) เพื่อเป็นหลักประกันว่าการจ่ายค่าจ้างมีความเสมอภาคและเป็นธรรม (Equity and Fairness)
- (3) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม สร้างแรงจูงใจและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ (Competitiveness)
- (4) เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมต้นทุนแรงงาน (Ability to Pay and Labour Cost)

### 2.3 ลักษณะของโครงสร้าง

โครงสร้างค่าจ้างโดยทั่วไปจัดทำเป็น 3 ลักษณะ คือ

- (1) กำหนดเป็นขั้นเงินเดือน (Step Rate Structure)
- (2) กำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure)
- (3) กำหนดเป็นอัตราเดียว (Single Rate Structure)

ซึ่งการกำหนดเป็นอัตราเดียวอาจแบ่งได้เป็นอีก 3 แบบ คือ

- อัตราค่าจ้างรายชิ้น (Piece Rate Structure)
- อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (Hourly Rate Structure)
- อัตราค่าจ้างเริ่มต้น (Starting Rate)

โครงสร้างค่าจ้างแบบช่วงเงินเดือน (Range Structure) คือ การกำหนดเป็นช่วงเงินเดือนมีค่าจ้างขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุด โดยไม่มีการขอยกขึ้นเป็นขั้นวิ้งแบบราชการ

โครงสร้างค่าจ้างแบบช่วงเงินเดือนมีข้อดี คือ

- (1) มีความคล่องตัวในการบริหารค่าตอบแทนมากกว่าโครงสร้างแบบอื่น ๆ
- (2) สร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างในการพัฒนาตัวเองได้ดีกว่าโครงสร้างแบบอื่น ๆ
- (3) สามารถปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างได้ง่าย หากมีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

### 3. การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง

#### 3.1 ขั้นตอนในการจัดทำ

ขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

- (1) การจัดโครงสร้างตำแหน่งงาน
- (2) การวิเคราะห์เงินเดือนปัจจุบัน
- (3) การสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และแนวโน้มของค่าจ้างเงินเดือน
- (4) การศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างเงินเดือน

#### 3.2 การจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน

ขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานประกอบด้วย

- (1) การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตของงานในแต่ละตำแหน่งงานในด้านความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้
- (2) การจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน ทำคำอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน
- (3) การประเมินค่างาน เป็นการพิจารณาค่างานตามความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ (Know-how) ความรับผิดชอบ (Accountability) และการแก้ปัญหา (Problem Solving)
- (4) การจำแนกตำแหน่ง เป็นการเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุดของตำแหน่งงาน

#### 3.3 วิธีการจัดทำ

ในการปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างมีลำดับขั้นดังนี้

- (1) การกำหนดกลุ่มค่าจ้างเงินเดือน
- (2) การเปรียบเทียบค่าจ้างเงินเดือนกับสถานประกอบการอื่นในท้องถิ่น
- (3) การกำหนดฐานของโครงสร้างของแต่ละตำแหน่ง
- (4) การจัดทำอัตราค่าจ้างเงินเดือนแบบเป็นช่วงเงินเดือน

ในการกำหนดกลุ่มค่าจ้างเงินเดือน มีข้อพิจารณา คือ

- (1) กลุ่มค่าจ้างเงินเดือน จะรวมถึงพนักงานในระดับหัวหน้างานและลูกจ้างรายวันสายการผลิต

- (2) การแบ่งกลุ่มเงินเดือน โดยทั่วไปแบ่งเป็น หัวหน้าลูกจ้าง 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าฝ่าย (Supervisor) หัวหน้าสาขา (Forman) และหัวหน้ากลุ่ม (Leader) ลูกจ้างรายวัน 3 กลุ่ม คือ ช่างฝีมือ (Skilled Worker) ลูกจ้างกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Worker) และลูกจ้างไร้ฝีมือ (Unskilled Worker)

ในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) อัตราค่าจ้างเริ่มต้นของลูกจ้างไร้ฝีมือ ควรเริ่มที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่บังคับใช้ในท้องถิ่นนั้น
- (2) ช่วงเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง ควรกว้างพอให้การปรับค่าจ้างประจำปีสามารถทำได้ โดยไม่ต้องปรับโครงสร้างค่าจ้างกันบ่อยๆ
- (3) ความแตกต่างแต่ละตำแหน่งงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างปรารถนาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากค่ากลาง (Midpoint) ของแต่ละตำแหน่ง
- (4) การสำรวจสถานประกอบการอื่นในท้องถิ่น เพื่อหาค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละตำแหน่งงานและแนวโน้มระดับค่าจ้างตามตำแหน่งงาน เพื่อมากำหนดค่ากลางของแต่ละตำแหน่งตามนโยบายค่าจ้างของสถานประกอบการนั้น ๆ
- (5) จากค่ากลางทำการกำหนดค่าจ้างขั้นสูงและขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง โดยให้ขั้นสูงและขั้นต่ำ (ช่วงห่าง) ที่ไม่เกิน 100% สำหรับลูกจ้างรายวันและไม่เกิน 200% สำหรับหัวหน้างาน

### 3.4 การตรวจสอบและดำเนินการ

เมื่อได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างเสร็จแล้ว จะต้องดำเนินการตรวจสอบก่อนนำไปใช้ โดยทำการตรวจสอบเปรียบเทียบกับค่าจ้างเงินเดือนที่จ่ายจริง เพื่อสามารถควบคุมบริการต้นทุนแรงงานได้ โดยค่าจ้างเฉลี่ยที่จ่ายจริงกับค่ากลางของแต่ละตำแหน่ง โดยค่ากลางควรจะมีค่าเท่ากับ 0.85-1.15 ของค่าจ้างเฉลี่ยที่แท้จริง

## 4. ปัญหาและอุปสรรค

### 4.1 การปรับค่าจ้างประจำปี

การปรับค่าจ้างประจำปีแตกต่างจากโครงสร้างค่าจ้าง โดยการปรับค่าจ้างพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตามการปรับค่าจ้างประจำปีต้องไม่กระทบต่อโครงสร้างค่าจ้าง ไม่ทำให้ต้องปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างกันบ่อยๆ การปรับค่าจ้างประจำปีควรเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างภายในช่วงเงินเดือนของตำแหน่งงานนั้น

### 4.2 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลให้ค่าจ้างของลูกจ้างไร้ฝีมือเพิ่มสูงขึ้นจนอาจสูงกว่าค่าจ้างของลูกจ้างระดับกึ่งฝีมือ เพื่อแก้ปัญหาไม่ทำให้ต้องปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างบ่อยๆ และยังคงหลักการความเสมอภาคและเป็นธรรม วิธีปฏิบัติคือ

- (1) กำหนดช่วงห่างของค่าจ้างให้สูง (100% กรณีลูกจ้างรายวันและ 200% กรณีหัวหน้างาน)

(2) กำหนดโครงสร้างที่ค่ากลาง (Midpoint) ของแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกันมาก (Midpoint Progression Rate)

(3) ปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายวันทุกระดับตำแหน่งตามสัดส่วนจำนวนเงินจากมากไปหาน้อย โดยให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่อยู่แล้วได้ปรับเพิ่มขึ้นน้อย ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้รับการปรับเพิ่ม

## แผนภาพหลักสูตรการอบรม

## ค่าตอบแทน (Compensation)

นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพิ่มเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน นอกจากนี้เดือนยังรวมถึงประโยชน์และบริการอื่นๆ

ทางตรง - เงินเดือน	ทางอ้อม - วันหยุด
- ค่าพาหนะ	- การรักษาพยาบาล
- โบนัส	- การจัดการรับส่ง
- Profit Sharing	- การจัดสรรทุนการ
- กองทุนเงินสะสม	- อาหารกลางวัน
	- ประกันชีวิต/อุบัติเหตุ
	- รางวัลต่างๆ

## ปัจจัยในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทน

1. ความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay)
2. เป็นเครื่องมือในการจูงใจ (Motivation)
3. สร้างขวัญ กำลังใจ(Morale)
4. สร้างความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
5. สร้างประสิทธิภาพของบุคลากร (Employee's Performance)
6. ลดความขัดแย้งในองค์กร (Employee Relations)
7. รักษาบุคลากร (Retention)



## กิจกรรมในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

- กำหนดนโยบายและแผนของโครงสร้าง
- การวิเคราะห์ทำงาน
- การประเมินค่างาน
- การตั้งราคาค่างาน
- จัดทำโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน
- กำหนดมาตรฐานของงานและวิธีการจ่าย
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การกำหนดผลประโยชน์อื่น ๆ
- การบริหารแผนการจ่าย

## ประโยชน์ของโครงสร้าง

1. เพื่อกำหนดอัตราเงินต้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงาน
2. เพื่อเป็นหลักประกันว่าการจ่ายค่าจ้างมีความเสมอภาคและ ไม่มีการลักลั่นกัน
3. เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและ สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้
4. เพื่อสร้างแรงจูงใจ
5. เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมต้นทุนของบริษัท

## ข้อควรพิจารณาในการวางโครงสร้างค่าจ้าง

1. ประเภทของงาน
2. ลักษณะของค่าจ้างที่จ่าย เช่น รายวัน รายเดือน
3. อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน (ต่ำสุดและสูงสุด)
4. ความก้าวหน้าในสายงาน
5. ประเพณีการจ่ายค่าจ้างในท้องถิ่น
6. นโยบายของรัฐ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคม
7. ความสามารถขององค์กรในการจ่าย

**การประเมินค่างาน  
(กำหนดตำแหน่ง กำหนดความรับผิดชอบ)**

1. Job Standard
2. Hay Job Evaluation System

# ปัจจัยในการวัดค่างาน

1. Know-how
2. Problem Solving and Decision Making
3. Accountability

## บทที่ 7

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุป

1.1 โครงสร้างค่าจ้าง หมายถึง รูปแบบของค่าจ้างที่แสดงถึงความแตกต่างของผลตอบแทนจากการทำงานทั้งระหว่างกิจการและสาขาการผลิต รวมถึงความแตกต่างของผลตอบแทนภายในกิจการและสาขาการผลิตระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยในการศึกษาที่จะทำการศึกษาเฉพาะผลตอบแทนในรูปค่าจ้างและเงินเดือนที่ให้แก่หัวหน้าลูกจ้างระดับผู้คุมกลุ่มงานและสายงาน และลูกจ้างรายวันในสายการผลิตเท่านั้น

การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างมีประโยชน์ในด้านเพื่อให้กิจการมีอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เป็นหลักประกันว่าการจ่ายค่าจ้างมีความเสมอภาคและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และเป็นเครื่องมือในการควบคุมต้นทุนของกิจการ

1.2 คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labour Force Survey) ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2542 โดยศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรม 5 ประเภท คือ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมรองเท้าหนัง อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน

จากการศึกษาพบว่า จำนวนลูกจ้างทั้ง 5 อุตสาหกรรมในช่วงปี พ.ศ.2538-2542 มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักอยู่ที่ประมาณ 1.3 ล้านคน โดยส่วนใหญ่อยู่ในวัย 25-34 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มูลค่าผลผลิตของทั้ง 5 อุตสาหกรรม มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกอุตสาหกรรม ในขณะที่ค่าตอบแทนเฉลี่ยของลูกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย โดยที่ค่าจ้างเงินเดือนภายในกิจการจะมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อายุ และขนาดของกิจการ นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของลูกจ้างในทุกอุตสาหกรรมไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือ อยู่ที่ประมาณ 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากสภาพดังกล่าวพบว่า หากพิจารณาผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ในรูปของมูลค่าผลผลิตที่ได้รับต่อต้นทุนแรงงาน พบว่า มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกอุตสาหกรรม และหากพิจารณาในรูปของมูลค่าผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน ก็ได้คำตอบในลักษณะเดียวกัน คือ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกอุตสาหกรรม

1.3 จากการสำรวจภาคสนาม โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 79 โรงงานจาก 5 อุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง 79 ตัวอย่าง หัวหน้าลูกจ้างสายการผลิต 341 ตัวอย่างและลูกจ้างรายวัน 945 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เขตเชียงใหม่และลำพูน และเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งทำการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า กิจการส่วนใหญ่ไม่มีโครงสร้างค่าจ้างแต่มีหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน ที่น่าสนใจคือ ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งสหภาพแรงงานเอง ยังมีความสับสนระหว่างโครงสร้างค่าจ้างที่เป็นรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานกับหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีที่เป็นการขึ้นค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละราย

ปัจจัยที่สำคัญในการพิจารณาความแตกต่างของการให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างพิจารณาจาก ความสำคัญของงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุการทำงาน โดยสรุปพบว่า แม้ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ค่าจ้างจะแตกต่างกันตามค่าของงาน นอกจากนี้ ยังพบว่างานประเภทเดียวกันยังสามารถแตกต่างกันได้ตามประเภทของอุตสาหกรรม ความสามารถในการจ่ายของกิจการ (Ability to Pay) และสภาพแวดล้อมภายนอกอันได้แก่ การแข่งขันในตลาดแรงงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ในท้องถิ่น

## 2. ข้อเสนอแนะ

2.1 โครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ดังนั้นโครงสร้างค่าจ้างจะนำไปใช้ได้เฉพาะในสถานประกอบการที่มีการจัดองค์กรการทำงาน จัดโครงสร้างตำแหน่งงานที่ชัดเจน ดังนั้นนโยบายโครงสร้างค่าจ้าง จึงควรเป็นเพียงข้อเสนอแนะแก่ผู้ประกอบการ มิใช่ข้อบังคับแก่ผู้ประกอบการ สถานประกอบการใดที่ต้องการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง สามารถขอรับการช่วยเหลือแนะนำจากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้ โดยทางสำนักงานจะช่วยเหลือนด้านวิทยากรและหลักสูตรในการอบรมเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานและโครงสร้างเงินเดือน

2.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเข้าใจอย่างแจ่มชัดถึงความแตกต่างระหว่างโครงสร้างค่าจ้าง หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี รวมถึงการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ว่ามีความแตกต่างกัน โดยโครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่าของงานในตำแหน่งนั้น หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี เป็นหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างโดยพิจารณาจากความดีความชอบ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างพึงได้รับเพื่อคงระดับอำนาจในการซื้อที่แท้จริง (Real Purchasing Power) ของลูกจ้าง

2.3 ในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานและจัดชั้นตำแหน่งงานตามค่าของงานนั้น โดยทั่วไปควรแบ่งตำแหน่งงานแบบกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความยืดหยุ่น โดยในระดับหัวหน้าลูกจ้างให้มีการแบ่งชั้นของงานเป็น 3 ชั้น คือ หัวหน้าฝ่าย (Supervisor) หัวหน้าสายงาน (Foreman) และหัวหน้ากลุ่มงาน (Leader) ในการแบ่งชั้นของลูกจ้างรายวันในสายการผลิต ควรมีการแบ่งอย่างน้อยเป็น 3 ชั้นเช่นเดียวกันคือ ช่างฝีมือ (Skilled Worker) พนักงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Worker) และพนักงานทดลองงานหรือไร้ฝีมือ (Unskilled Worker) ทั้งนี้สถานประกอบการที่มีความพร้อมและต้องการแบ่งให้ละเอียดกว่านี้ สามารถทำได้ตามสภาพความพร้อมของสถานประกอบการนั้น

2.4 ในการกำหนดว่าหน้าที่ใดมีความสำคัญกว่าหน้าที่ใด และมีค่าของงานเท่าใดนั้น เนื่องจากกิจการที่ต่างกันมีความแตกต่างในขั้นตอนของการผลิต และทักษะความรู้ที่ต้องการในแต่ละหน้าที่การผลิต จึงเป็นหน้าที่ของแต่ละสถานประกอบการที่จะต้องกำหนดรายละเอียด

2.5 แม้ว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถมีโครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันทั้งในรูปโครงสร้างตำแหน่งและค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในแต่ละตำแหน่ง แต่หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจำแนกตำแหน่ง และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่างาน ควรจะมีหลักเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะมีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกิจการ

## บรรณานุกรม

- Machin, Stephen. "The decline of labour market institutions and the rise in wage inequality in Britain." *European Economic Review*. 41 (April 1997): Issue 3-6
- Comeo, Giacomo and Lucifora, Claudio. "Wage formation under union threat effects: Theory and empirical evidence." *Labour Economics*. 4 (01 September 1997): Issue 3
- Vera A. Adamchik and Arjun S. Bedi. "Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition." *Labour Economics*. 7 (01 March 2000): Issue 2
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2539. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2542. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543
- กองนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ. การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาครัฐากับภาคเอกชน ปี 2533. สำนักงาน ก.พ., 2534
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักวิชาการบริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด. โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร, เมษายน 2541.
- ณรงค์ศักดิ์ และจินตนา ธนวิบูลย์ชัย. "โครงการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ: รายงานวิจัยเสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม." มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เมษายน 2541
- ปนิดา จันทร์โพธิ์. "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนกรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินการด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. "รายงานเบื้องต้นโครงการการศึกษาค่าจ้างและค่าครองชีพของลูกจ้างนอกภาคการเกษตร ปี 2542." เสนอสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542
- สุวรรณ ดุลยวสินพงษ์. "เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543