

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจที่อยู่ในระยะฟื้นตัวในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการเป็นจำนวนมากมีการจ้างงานลูกจ้างในลักษณะการจ้างงานไม่เต็มเวลาในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่แรงงานเป็นจำนวนมาก เช่น นักเรียน นักศึกษา มีแนวโน้มที่ต้องการจะทำงานในลักษณะไม่เต็มเวลาเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากยังไม่มีกฎหมายรองรับและสนับสนุนให้เกิดมีการจ้างงานในลักษณะนี้ รวมถึงยังไม่มี การดูแลและคุ้มครองแรงงานประเภทนี้อย่างทั่วถึง อาจมีผลทำให้การจ้างงานในลักษณะนี้ไม่มีการพัฒนาแรงงานและเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างปกติที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ ประกอบกับธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการ อันได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม เป็นธุรกิจที่มีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคการเกษตร พบว่ามีสัดส่วนถึงประมาณร้อยละ 17 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคการเกษตร หรือคิดเป็นมูลค่าประมาณ 8.6 แสนล้านบาทต่อปี ซึ่งเป็นอันดับสองรองจากธุรกิจการผลิต ซึ่งมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 37 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคการเกษตร อีกทั้งธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการยังเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญแหล่งหนึ่งของประเทศไทย ในไตรมาสที่ 4 ปี 2545 มีการจ้างงานลูกจ้างในธุรกิจนี้ประมาณ 2.27 ล้านคน (จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ) การศึกษาครั้งนี้จึงได้เน้นศึกษากว่าจ้างงานลูกจ้างชนิดไม่เต็มเวลา (Part-time) ในธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการ ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2545 พบว่าลูกจ้างในธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการในกิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีทั้งสิ้นประมาณ 1.205 ล้านคน ในไตรมาสที่ 1 ลดลงเป็น 1.167 ล้านคนในไตรมาสที่ 2 แล้วจึงเพิ่มขึ้นในไตรมาสที่ 3 และ 4 เป็น 1.218 และ 1.287 ล้านคน ตามลำดับ หรือเมื่อเฉลี่ย 4 ไตรมาสจะมีลูกจ้างในธุรกิจด้านพาณิชย์กรรมและการบริการในกิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปประมาณ 1.219 ล้านคน และเมื่อพิจารณาค่าจ้างของลูกจ้างในธุรกิจพาณิชย์กรรมและการบริการในกิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป พบว่าส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน คิดเป็นประมาณร้อยละ 80 หรือประมาณ 9.7 แสนคน รองลงมาได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน คิดเป็นประมาณร้อยละ 14.6 หรือประมาณ 1.8 แสนคน นอกจาก

5.2 โดยได้ค่าจ้างเฉลี่ยจะได้ประมาณ เดือนละ 7,788 บาท (เป็นค่าจ้างที่เฉลี่ยทั้ง 4 ไตรมาส โดยไม่  
ได้รวมโบนัส ค่าล่วงเวลาและอื่น ๆ )

สำหรับปี 2545 ลูกจ้างในธุรกิจพานิชยกรรมและบริการ กิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะ  
ทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นประมาณร้อยละ 97.33 และมีสัดส่วนลูกจ้างชายมาก  
กว่าลูกจ้างหญิงเล็กน้อยคือร้อยละ 53.5 : 46.5 ลูกจ้างในธุรกิจด้านพานิชยกรรมและบริการนี้เพียง  
ร้อยละ 2.2 เท่านั้นที่ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ด้วย โดยจำนวนนี้ส่วนใหญ่ยังคงทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมง  
ต่อสัปดาห์ คิดเป็นประมาณ 2.46 หมื่นคน ส่วนลูกจ้างที่กำลังศึกษาและทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมง  
ต่อสัปดาห์ มีประมาณ 2 พันคน

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง ในธุรกิจพานิชยกรรม และนักเรียน/นัก  
ศึกษาระดับอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพานิชยกรรมในประเทศไทย
- 2.2 เพื่อศึกษาลักษณะงานที่สมควรกำหนดให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง
- 2.3 เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม
- 2.4 เพื่อศึกษาข้อดี/ข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง
- 2.5 เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างงานรายชั่วโมง

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษามีสามส่วน ส่วนแรก เป็นการศึกษาเอกสาร โดยศึกษาจากข้อมูลของ  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ เอกสารเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง ตั้ง  
แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่สองเป็นการสำรวจข้อมูลความเห็นของนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ  
การในธุรกิจพานิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่สาม เป็นการสำรวจความเห็นของลูกจ้าง  
ในธุรกิจพานิชยกรรม และนักเรียน/นักศึกษาระดับอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

## 4. นิยามศัพท์

คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ในการศึกษานี้ใช้นิยามศัพท์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ดังนี้

นายจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความ  
รวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

นายจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
- (3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานปกติ รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

คณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

รัฐมนตรีหมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

## 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 ได้ทราบความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษา ระดับอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง

5.2 ได้ทราบลักษณะงานที่สมควรกำหนดให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการที่ควรกำหนดให้ลูกจ้างรายชั่วโมง

5.3 ได้ทราบผลดี / ผลเสีย จากการจ้างรายชั่วโมง

5.4 ได้ทราบผลกระทบของการจ้างงานรายชั่วโมง

## 6 ข้อจำกัดของการศึกษา

ผู้ศึกษาให้การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามการเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาใช้เวลาในการศึกษาค่อนข้างจำกัด ทำให้การศึกษาไม่ครอบคลุมตามความตั้งใจเดิมที่จะศึกษาความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษา ในกิจการอื่นนอกจากในธุรกิจพาณิชย์กรรม และบริการ

## 7 การจัดเรียงบท

การศึกษาเรื่อง การจ้างงานรายชั่วโมง เริ่มจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลักการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับค่าจ้าง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา อันนำไปสู่การศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุป และเสนอแนะ โดยได้แบ่งรายงานการศึกษาวิจัยออกเป็น 5 บท ได้แก่

- บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
  - บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - บทที่ 3 วิธีการศึกษา
  - บทที่ 4 ผลการศึกษา
  - บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ
- ส่วนสุดท้ายเป็นบรรณานุกรมและภาคผนวก

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีค่าจ้าง

##### 1.1 ทฤษฎีราคายุติธรรม

อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างที่เก่าแก่ที่สุดและยังคงมีบทบาทต่อมาจนปัจจุบัน คือแนวคิดเกี่ยวกับราคายุติธรรม ค่าจ้างตามแนวคิดนี้จะถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐและเป็นแนวคิดที่มีการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรป ก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในสมัยแรก ๆ นั้น ยังไม่มีใครมองเห็นความสำคัญของค่าจ้างแรงงานมากนักเพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวกทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับเกณฑ์โดยเจ้าขุนมูลนาย ครั้นต่อมาเมื่อจำนวนช่างฝีมืออิสระมีมากขึ้น ความสำคัญของค่าจ้างก็ได้เพิ่มตามมาด้วย โดยรัฐร่วมกับเจ้าหน้าที่ศาลสนจักร ซึ่งผูกพันกันอย่างใกล้ชิดในสมัยนั้น ได้เข้าร่วมกันมีบทบาทขึ้นำกำหนดค่าจ้างขึ้น ทั้งนี้โดยใช้หลักการเดียวกับที่ได้ดำเนินการอยู่กับการควบคุมสินค้าโดยทั่วไป ที่เรียกว่าหลัก "ราคายุติธรรม" ซึ่งถือว่าเป็นราคาที่เหมาะสมและถูกต้องตามศีลธรรมจรรยา

ในการกำหนด "ราคายุติธรรม" สำหรับสินค้าต่าง ๆ ในสมัยนั้นโดยทั่วไปจะถือว่าราคายุติธรรมคือราคาที่เพียงพอ จะทำให้ราคาสินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดนั้นมีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้โดยไม่ต้องเป็นราคาที่จะให้ผู้ผลิตได้กำไรล้นเหลือ หรือขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไปเมื่อมีการนำเอาหลักเกณฑ์ของ "ราคายุติธรรม" มาใช้ในการกำหนด "ค่าจ้างยุติธรรม" ก็ทำให้เจ้าหน้าที่นั้นถือเอาว่าค่าจ้างยุติธรรมนั้นคือค่าจ้างที่จะทำให้แรงงานฝีมือเสรี สามารถผลิตบริการออกมาอย่างต่อเนื่องได้ ดังนั้นค่าจ้างถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้ได้ต่อไปด้วย แต่ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่สูงจนเกินไปจนทำให้แรงงานสามารถปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนขึ้นไปและก็ต้องไม่ต่ำเกินไปจนทำให้สถานภาพดังกล่าวของแรงงานต่ำลงด้วย ทั้งนี้เพราะระบบสังคมในสมัยนั้น เป็นแบบหยุดนิ่งกับที่ไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพ

สำหรับหลักเกณฑ์ "ค่าจ้างยุติธรรม" นี้ ในการปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีอำนาจและรับผิดชอบในการพิจารณาว่าค่าจ้างระดับใดที่ยุติธรรม โดยพวกเขาจะต้องสร้างและใช้มาตรการที่ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่แสดงเอาไว้ในทฤษฎีถ้าพบว่าค่าจ้างใดต่ำเกินไปกว่าที่สมควรก็จะกำหนดให้สูงขึ้นแต่ในอีกทางหนึ่งพวกเขาก็จะจำกัดการเพิ่มของค่าจ้างที่ปรากฏว่าไม่ยุติธรรม

ตามหลักเกณฑ์นี้ด้วยหลักชี้้นำในการกำหนดค่าจ้างดังกล่าวนี้ถูกใช้อยู่เป็นระยะเวลาอันยาวนานและถูกนำมาใช้ครั้งสำคัญเพื่อเป็นเหตุผลของรัฐสภาอังกฤษ ในการห้ามการขึ้นค่าจ้างในปี ค.ศ. 1351 เมื่อกาฬโรคระบาด ทำให้แรงงานขาดแคลนหนักและค่าจ้างสูงขึ้น ด้วยเหตุผลเรื่องค่าจ้างยุติธรรมนี้ ทำให้ในช่วงนั้นแรงงานที่คงอยู่จะต้องยอมรับค่าจ้างที่เป็นอยู่ก่อนการเกิดโรคระบาด แนวคิดเรื่องค่าจ้างยุติธรรมนี้ ยังคงมีอิทธิพลอยู่บ้างติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบันเกี่ยวกับนโยบายและเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล เช่น ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น

## 1.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory) หรือทฤษฎีเหล็กแห่งค่าจ้าง (The Iron Law of Wage) และแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างของ Adam Smith และ David Ricardo

ประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรป ระบบช่างฝีมือได้ลดความสำคัญลง และเปิดทางให้ระบบโรงงานเข้ามาแทนที่ ผู้ได้รับค่าจ้างซึ่งแต่เดิมจำกัดอยู่แต่บรรดาช่างฝีมือ ช่างลูกมือและช่างฝึกหัด ในตอนนี้ก็ได้รวมไปถึงแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ทั้งชาย หญิง และเด็กด้วย ทำให้การกำหนดค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ราคายุติธรรมนั้นทำได้ยาก ประกอบกับความคิดเห็นทางปรัชญาการเมืองและเศรษฐกิจในยุคของแนวคิดแบบเสรีนิยม (Laissez – Faire) ซึ่งเห็นว่ารัฐไม่ควรเข้ามาแทรกแซงเศรษฐกิจโดยไม่จำเป็น ดังนั้น ค่าจ้างจึงถูกปล่อยให้ถูกกำหนดขึ้นอย่างค่อนข้างเสรีในตลาดแรงงาน การที่ค่าจ้างมีความสำคัญขึ้นมามากในลักษณะเช่นนี้ ทำให้มีผู้พยายามศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้างขึ้น

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส กลุ่มฟิซิโอเครท (Physiocrats) คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎีค่าจ้างที่ต่อมาเรียกกันว่าทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ขึ้นในต้นศตวรรษที่ 18 แนวคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปในอังกฤษอย่างมากก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม และต่อมาได้ถูกปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมโดยนักเศรษฐศาสตร์อังกฤษคนสำคัญ ๆ เช่น Adam Smith, Thomas R. Malthus และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือ David Ricardo

ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพที่วางรากฐานโดยฟิซิโอเครท ได้กล่าวไว้ว่า ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ นักเศรษฐศาสตร์ที่ริเริ่มแนวคิดนี้ขึ้น มีความเชื่อว่าแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็น จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น

ถ้าค่าจ้างเกิดสูงขึ้นกว่าระดับพอประทังชีพประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานที่มากขึ้นนั้นค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพ

เช่นเดิม และทำนองเดียวกันถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ก็จะเป็นอยู่ได้ไม่นานนักเนื่องจากปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลง อัตราค่าจ้างก็จะสูงขึ้นอีกจนถึงระดับพอประทังชีพ

ดังนั้น ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนี้ จึงเป็นการพิจารณาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ของค่าจ้าง จากด้านการเสนอขาย (supply) ของตลาดแรงงานเพียงด้านเดียวและถือว่าการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในอัตราความเจริญเติบโตของประชากรชนชั้นแรงงานจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าจ้างมีแนวโน้มเท่ากับระดับพอประทังชีพเสมอ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ไม่ได้อธิบายว่า ทำไมอัตราค่าจ้างของคนบางกลุ่มในบางระยะเวลาและสถานที่นั้น จึงสูงกว่าระดับพอประทังชีพอยู่ได้ติดต่อกันเป็นเวลานานอีกด้วย ในขณะที่แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพของ กลุ่มฟิซิโอแครทได้แพร่หลายเข้ามาในอังกฤษนั้น Adam Smith ก็ได้เขียนหนังสือชื่อ ความมั่งคั่งของชาติ (The Wealth of Nations) ขึ้นและตีพิมพ์ในปี 1776 และในหนังสือมีอยู่หลายส่วนที่ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้างเอาไว้ โดยการวิเคราะห์บางตอนก็เป็นการให้เหตุผลเพิ่มเติมแก่ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ เช่น การที่เขาสังเกตว่าในสังคมที่ภาวะการผลิตอยู่กับที่ (stationary state) นั้น แรงงานจะมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่เพิ่มขึ้นทวีคูณเกินกว่างานจะมีให้ทำ เป็นเหตุที่ทำให้ค่าจ้างต่ำลงมาสู่ระดับพอประทังชีพ (ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการเขียนล่วงหน้าถึง 20 ปีก่อนที่ Thomas R. Malthus จะเขียนทฤษฎีประชากรที่ว่าประชากรจะเพิ่มในอัตราทวีคูณ จนในที่สุดทุกคนมีอาหารเพียงแค่อำนาจพอประทังชีวิตเท่านั้น) อย่างไรก็ตามในข้อเขียนของ Adam Smith ที่เกี่ยวกับค่าจ้างนั้น ปรากฏว่าเป็นการมองโลกในแง่ดีกว่า ของพวกฟิซิโอแครท เพราะ Smith เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะต่ำเข้าสู่ระดับประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในสภาวะชะงักงัน (stationary state) เป็นเวลายาวนานเท่านั้น หลักการสำคัญของ Smith นั้นมีอยู่ว่า ค่าจ้างขึ้นอยู่กับ การเสนอซื้อ (demand) และการเสนอขาย (Supply) ของแรงงานในเศรษฐกิจ ตามแนวคิดของ Smith แล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้นปริมาณเสนอขายแรงงาน จะถูกจำกัดอยู่ระดับหนึ่ง แต่ปริมาณเสนอซื้อแรงงานขึ้นกับความมั่งคั่งของชาติ การเพิ่มขึ้นในความมั่งคั่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพียงประการเดียวในการกำหนดค่าจ้าง Smith กล่าวค่าจ้างมิใช่จะสูงสุดในประเทศที่ร่ำรวยที่สุด และแม้ว่าความมั่งคั่งของประเทศจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาวะชะงักงันเป็นระยะเวลานาน อัตราค่าจ้างก็จะต่ำเพราะปริมาณแรงงานจะมีมากเกินงานที่มีให้ทำ จนอัตราค่าจ้างลดลง

นอกจากนั้น Smith ยังได้พยายามอธิบายถึงการที่ค่าจ้างแตกต่างกันไปในงานแต่ละประเภทด้วย ซึ่งจากการสังเกตเขาได้สรุปว่า ถ้าสิ่งอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงแล้วอัตราค่าจ้างสำหรับงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะถูกกำหนดโดย

(1) ลักษณะของงานว่าน่าพอใจหรือไม่ งานที่ลักษณะไม่ค่อยน่าพอใจ จะต้องให้ค่าจ้างสูง เพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน

(2) ต้นทุนในการฝึกฝนสำหรับงานนั้น โดยเปรียบเทียบงานใดที่ต้นทุนการฝึกฝนสูงก็จะได้ค่าจ้างสูง

(3) ความสม่ำเสมอของการจ้างงานนั้นโดยเปรียบเทียบ งานใดที่จ้างคนงานไม่แน่นอน จะต้องจ่ายค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดใจคนมาทำงาน

(4) ปริมาณความรับผิดชอบที่ผูกพันกับงาน งานที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมได้ค่าจ้างสูง

(5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงานนั้น งานที่เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าได้มากนั้นไม่จำเป็นต้องให้ค่าจ้างสูงเพื่อดึงดูดความสนใจ

อีกเรื่องหนึ่งที่ Smith กล่าวถึงเกี่ยวกับค่าจ้าง คือ เขามองไม่เห็นว่าคุณภาพแรงงานซึ่งเริ่มมีในสมัยของเขาแล้ว จะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างเพราะเขามองเห็นว่า นายจ้างนั้นย่อมมีการจัดองค์การและอำนาจต่อรองดีกว่าลูกจ้างเสมอ

แนวคิดเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพของกลุ่มฟิซิโอแครท ที่ต้องกระทบกระเทือนไปบ้างจากการมองโลกในแง่ดีของ Adan Smith นั้น ปรากฏว่าได้ถูกนำมาฟื้นฟูและปรับปรุงขึ้นมาใหม่โดย David Ricardo ในต้นศตวรรษที่ 19 Ricardo พิจารณาว่าแรงงานก็เหมือนกับสินค้าอื่นที่ซื้อและขายกัน คือจะมีทั้งราคาธรรมชาติ (natural price) และราคาตลาด (market price) โดยราคาธรรมชาติของแรงงานนั้นหมายถึงเงินปริมาณเท่าที่จำเป็นจะทำให้แรงงานสามารถอยู่รอดและสืบทอดเผ่าพันธุ์ได้ในอัตราคงที่ไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือค่าจ้างระดับพอประทังชีพตามแนวคิดของฟิซิโอแครท นั่นเอง

ราคา “ธรรมชาติ” ของแรงงานในทัศนะของ Ricardo นั้นจะสูงขึ้นและลดลงตามราคาของสิ่งของจำเป็นในการครองชีพ ส่วนราคา “ตลาด” ของแรงงานนั้นเป็นราคาที่จ่ายให้แก่แรงงานนั้นจริง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อและการเสนอขายแรงงานในขณะหนึ่งขณะใดนั้น ราคาตลาดของแรงงานอาจต่างไปจากราคาธรรมชาติได้ แต่ในความเห็นของ Ricardo แล้ว อัตราการเพิ่มของประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงานจะนำราคาทั้งสองเข้ามาหากันสู่ดุลยภาพในที่สุดเสมอ ซึ่งคำอธิบายส่วนนี้เป็นเช่นเดียวกับการอธิบายของกลุ่มฟิซิโอแครทในเรื่องค่าจ้างระดับพอประทังชีพ กล่าวคือ ถ้าราคาตลาดของแรงงานสูงกว่าราคาธรรมชาติในสถานการณ์เช่นนี้ แรงงานจะมั่งคั่งและมีความสุข สามารถซื้อสิ่งจำเป็นและอำนวยความสะดวกได้มากขึ้น ทำให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์และมีลูกหลานมาก ปริมาณแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ค่าจ้างกลับลดลงมาสู่ระดับราคาธรรมชาติอีก ส่วนถ้าราคาตลาดของแรงงานต่ำกว่าราคาธรรมชาติ ในสภาพการเช่นนี้ แรงงานจะประสบกับความทุกข์ยาก อาจมีจำนวนหนึ่งที่ตายเพราะโรคภัยและการขาดอาหาร นอกจากนั้น อัตราการเกิดก็ลดลง ทำให้ปริมาณแรงงานลดลง ราคาตลาดกลับสูงขึ้นสู่ระดับราคาธรรมชาติใหม่



### 1.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

ในขณะที่ผู้สนับสนุนทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ เน้นหนักในด้านการเสนอขายของแรงงาน จนกล่าวได้ว่าในระยะยาว อัตราค่าจ้างขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงในจำนวนประชากรและปริมาณแรงงานเป็นสำคัญนั้น ปรากฏว่าในต้นศตวรรษที่ 19 ได้มี ทฤษฎีค่าจ้างใหม่ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง ซึ่งถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยนั้นถูกกำหนดโดยทั้งการเสนอซื้อและเสนอขาย นักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้คือ John Stuart Mill

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างเน้นหนักต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพ กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นปีต่อปี มิใช่ระยะยาว เนื่องจากเป็นที่เห็นกันว่าในขณะที่ปริมาณประชากรและปริมาณสิ่งที่ใช้เลี้ยงชีพ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างตามทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพนั้นเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ระหว่างปีต่อปีแต่ปรากฏว่าค่าจ้างเปลี่ยนแปลงในขอบเขตกว้างขวางกว่ามาก ดังนั้น การเพิ่มลดของระดับค่าจ้างในระยะสั้น จึงไม่อาจอธิบายได้เพียงพอ ด้วยปริมาณประชากรและปริมาณสิ่งที่ใช้เลี้ยงชีพเท่านั้น

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ พูดถึงค่าจ้างในลักษณะราคาตลาด (Market wage) ของแรงงานเท่านั้น โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับราคาธรรมชาติ (natural wage) ของแรงงานเหมือนทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ค่าจ้างตลาดนี้ถูกถือว่าขึ้นกับการเสนอซื้อและเสนอขายของแรงงานโดยการเสนอขายขึ้นกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานนั้น ขึ้นกับขนาดของกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund)

สำหรับกองทุนค่าจ้างนั้น ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนหมุนเวียน (circulating capital) ซึ่งผู้ประกอบการเป็นผู้ถือไว้ โดยสะสมทรัพยากรมาจากการดำเนินการผลิตในปีก่อน ๆ ผู้ประกอบการจะใช้เงินทุนหมุนเวียนนี้ส่วนหนึ่งไปเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ จ่ายค่าเช่า ดอกเบี้ย และอีกส่วนหนึ่งจะถูกกักเก็บเอาไว้เพื่อจ้างแรงงาน ดังนั้น ปริมาณของกองทุนค่าจ้างที่ถูกจัดสรรไว้ล่วงหน้านี้รวมกับปริมาณแรงงานที่จะถูกจ้างเป็นตัวกำหนดราคาตลาดแรงงานในแต่ละระยะของการทำงาน โดยเอาจำนวนของกองทุนค่าจ้างตั้งหารด้วยจำนวนแรงงานที่จะจ้างก็จะเป็นส่วนแบ่งที่แรงงานแต่ละคนจะได้รับ ตัวอย่างเช่น บริษัทหนึ่งได้จัดสรรทุนหมุนเวียน ส่วนหนึ่งมาเป็นกองทุนค่าจ้าง จำนวน 100 ปอนด์ และคิดจะจ้างแรงงาน 10 คน ดังนั้น ค่าจ้างแรงงานที่แต่ละคนได้รับคือ  $100/10 = 10$  ปอนด์ สำหรับช่วงเวลาการทำงานนั้น

ทั้ง Mill และผู้สนับสนุนกองทุนค่าจ้างนี้ มองเห็นว่าความพยายามใด ๆ ที่จะปรับปรุงระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นไม่ว่าโดยสหภาพแรงงานหรือรัฐบาลนั้น โดยส่วนรวมแล้วจะไม่เป็นผลเช่น ถ้า

แรงงานกลุ่มหนึ่งโดยการร่วมกันต่อรอง ทำให้ได้ค่าจ้างสูงขึ้น แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างถูกกำหนดไว้ตายตัว ตั้งแต่แรก แรงงานส่วนที่ไม่ได้รวมตัวหรือรวมตัวกันอย่างไม่เข้มแข็งพอ ก็ยอมได้ส่วนแบ่งลดน้อยลง และทำนองเดียวกันกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ซึ่งทำให้แรงงานกลุ่มหนึ่งได้ค่าจ้างสูงขึ้นเล็กน้อยนั้น ก็ทำให้แรงงานจำนวนมากในสังคมซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับขั้นต่ำตามกฎหมายนั้นต้องได้รับค่าจ้างที่ต่ำลง

ทฤษฎีของ Mill นั้นถูกโจมตีอยู่เสมอ โดยเฉพาะในการที่ถือว่ากองทุนที่จะจ่ายให้แก่แรงงานนั้นคงที่ William Thomas Thornton นักเศรษฐศาสตร์ผู้เป็นเพื่อนของ Mill ได้วิจารณ์ว่า ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่ได้อธิบายทางการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้าง ว่าอะไรเป็นตัวกำหนดว่านายจ้างต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งเมื่อทฤษฎีไม่สามารถบอกได้ว่า ปริมาณที่ต้องการเป็นเท่าใด ก็ไม่อาจบอกขนาดของเงินทุนที่จำเป็นว่าควรเป็นเท่าใดสำหรับกองทุนค่าจ้างได้ นอกจากนี้ Thornton ยังพิจารณาต่อไปด้วยว่า ในธุรกิจของเอกชนจริง ๆ นั้น ไม่มีการกำหนดกองทุนค่าจ้างเอาไว้ล่วงหน้าก่อนการจ้างแรงงานและเงินส่วนที่จ่ายเป็นค่าจ้างจะมีใช่เป็นจำนวนคงที่เพราะอาจเพิ่มได้โดยลดส่วนของกำไรลงหรือโดยขยายสินเชื่อออกไป ข้อโต้แย้งของ Thornton นี้ น่าเชื่อถือมากจนในที่สุด Mill ก็ได้ยอมรับและเลิกแนวคิดของกองทุนค่าจ้างไป

อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ายังมีผู้เห็นด้วยกับทฤษฎีกองทุนค่าจ้างอยู่อีกและพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนตลอดจนปรับปรุงขึ้น บุคคลที่มีส่วนสำคัญในเรื่องนี้คือ Nassau Senior นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ซึ่งได้ปรับปรุงทฤษฎีกองทุนค่าจ้างในปี 1850 จนเข้ามาใกล้เคียงกับทฤษฎีค่าจ้างสมัยใหม่

Senior มองเห็นว่ากองทุนค่าจ้างควรมองในลักษณะว่าเป็นผลผลิตในขณะนั้นใน ส่วนที่จะถูกจัดสรรมาให้แก่แรงงานผู้ผลิตมันขึ้นมา ดังนั้น กองทุนค่าจ้างจึงถูกกำหนด โดย

- ก. ประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิต
- ข. จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต

ดังนั้น ค่าจ้างที่แท้จริง (real wages) อาจจะมีเพิ่มได้ในระยะสั้น ถ้าประสิทธิภาพการผลิตทำให้ผลผลิตสูงขึ้น การที่ Senior นำเอาเรื่องประสิทธิภาพการผลิตเข้ามาเกี่ยวข้องนี้ ทำให้ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง เข้ามาใกล้เคียงกับทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายในปัจจุบัน

#### 1.4 ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือนี้ถูกสร้างโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Francis A. Walker ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่วิจารณ์ข้อเสียของกองทุนค่าจ้างไว้อย่างมาก ในปี 1888 Walker ได้พยายามหาคำอธิบายกระบวนการจัดสรรรายได้ไปยังเจ้าของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในรูปของค่า

จ้าง ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร เขาได้สรุปไว้อย่างง่าย ๆ ว่า ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ปัจจัยอื่น 3 ส่วน คือ ค่าเช่า ดอกเบี้ยและกำไร ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วในลักษณะปริมาณตามความเห็นของ Walker แรงงานจะได้ส่วนที่เหลือ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีผู้มีส่วนที่เหลือนี้ก็เช่นเดียวกับทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง คือทฤษฎีที่ไม่สมบูรณ์ในแง่ของการวิเคราะห์ เพราะไม่ได้อธิบายว่า ทำไมผู้มีส่วนเหลือจึงต้องเป็นแรงงานไม่ใช่ปัจจัยอื่นบ้าง

ทฤษฎีสัดส่วนเหลือนี้ มีทางนำไปใช้ในทางปฏิบัติน้อยมาก ไม่ว่าโดยรัฐหรือเอกชน อย่างไรก็ตามในอีกแง่หนึ่งก็อาจถือได้ว่า Walker เป็นผู้นำแนวทางให้ทฤษฎีผลผลิตภาพเพิ่ม ซึ่งจะได้กล่าวถึงในตอนหลังต่อไป กล่าวคือ Walker อธิบายว่า ถ้าแรงงานมีผลผลิตภาพมากขึ้นโดยไม่ได้มีการใช้ที่ดินและทุนมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิตแล้ว กรณีเช่นนี้ ผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้น ก็จะไปเพิ่มส่วนที่เหลือในการจ่ายค่าจ้างแรงงานโดยไม่จำเป็นต้องไปเพิ่มให้แก่เจ้าของที่ดินและทุน เพราะไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานจึงสามารถปรับปรุงสภาพของตนเองได้ โดยการปรับปรุงสภาพการผลิตของตนเอง ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าทฤษฎีนี้จะเป็นเพียงคำพูดแบบกำปั้นทุบดินธรรมดา แต่ก็ได้เสนอแนวทางต่อการดำเนินการที่จะปรับปรุง รายได้ของแรงงานโดยการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตขึ้น

### 1.5 ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ( Surplus Value and Exploitation Theory of Wages)

ผู้คิดและเสนอทฤษฎีมูลค่าส่วนเกิน และการเอารัดเอาเปรียบแรงงานนี้ คือ Karl Marx ซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วงจาก ค.ศ. 1818 - 1883 ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นระยะของการพัฒนาอุตสาหกรรม แรงงานประสบความทุกข์ยากอย่างมาก แนวคิดของเขาจึงเป็นการกล่าวถึงสาเหตุของความทุกข์ยากของแรงงานและคาดการณ์ถึงผลที่จะตามมา

Marx ได้ยึดเอาทฤษฎีมูลค่าจากแรงงาน (Labor Theory of Value) เป็นหลักตามแนวคิดของ Adam Smith และ Ricardo โดยเห็นพ้องด้วยว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิด คือ ต้นทุนแรงงานที่ใช้ผลิตสินค้านั้นขึ้นมานั่นเอง Marx ได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะรวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยแรงงานเข้าไว้ คือ เอาสินค้าที่ผลิตขึ้นไปขายได้เงินเอาเก็บไว้แต่จะจ่ายให้แรงงานน้อยกว่ามูลค่าของสินค้าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น คือจ่ายให้เพียงระดับที่แรงงานพอประทังชีพอยู่ได้เท่านั้น เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ทั้งที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้น การที่ผู้ประกอบการกันเอามูลค่าส่วนเกินนี้ออกไปไม่ให้แรงงาน จึงเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Exploitation)

Marx ได้อธิบายว่า ระบบทุนนิยมทำให้แรงงานต้องขึ้นกับนายทุน ในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและการจ้างงาน เนื่องจากนายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยในการผลิต (โรงงาน เครื่องจักร ฯลฯ) ทำให้มีอำนาจในการต่อรองเหนือกว่าแรงงานมาก และอยู่ในฐานะที่จะสามารถจ่ายอัตราค่าจ้างรายวันแก่คนงานต่ำกว่ามูลค่าของผลผลิตที่แรงงานก่อให้เกิดขึ้นแต่ละวันได้

เขายังได้วิเคราะห์ต่อไปว่า การแข่งขันระหว่งนายทุนทำให้มีการสะสมทุน เครื่องจักรประเภทใช้แรงงานน้อย (Labor – saving capital) มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงแข่งขันกับนายทุนคนอื่น ๆ ได้ กระบวนการสะสมทุนเช่นนี้ ทำให้มีการใช้ทุนแทนที่แรงงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานแบบปัจจุบันที่เรียกว่า technological unemployment ขึ้น หรือที่ Marx เรียกว่า ก่อให้เกิดกองทัพของแรงงานอุตสาหกรรมส่วนเกิน (industrial reserve army) ยิ่งกว่านั้น กระบวนการสะสมทุนนี้ ในขั้นสุดท้ายยังทำให้อัตรากำไรของนายทุนลดลงด้วย โดยเหตุผลก็คือว่า แรงงานนั้นเป็นปัจจัยประเภทเดียวที่สร้างมูลค่าและมูลค่าส่วนเกินหรือกำไรนั้นนายทุนก็เอามาจากแรงงาน การสะสมทุนมากขึ้นจึงไม่ทำให้กำไรสูงขึ้นได้แต่กลับทำให้กำไรลดลง เพราะนายทุนไปให้ความสำคัญแก่เครื่องจักรมากกว่าแรงงาน นายทุนจะพยายามรักษ้อัตรากำไรให้คงเดิมโดยชูดริตเอามูลค่าส่วนเกินมาจากแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้ โดยการเพิ่มเวลาการทำงานต่อวันและบีบบังคับให้แรงงานทำงานมากขึ้น การพยายามรักษ้อัตรากำไรไม่ให้ลดลงของนายทุนนี้ จะทำให้ความทุกข์ยากของกำลังแรงงานทวีขึ้น และความขัดแย้งระหว่างชนชั้นทวีความรุนแรงขึ้น จนระบบนายทุนเสื่อมสลายไปในที่สุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากแรงงานพร้อมใจกันลุกฮือขึ้น ทำลายล้างชนชั้นนายทุนและเข้าควบคุมสังคมใหม่ด้วยตนเอง

เกี่ยวกับทฤษฎีด้านแรงงานแรงงานของMarx ปรากฏว่ามีข้อน่าสังเกตเพื่อโต้แย้งอยู่หลายประการ ประการแรก คือ

ในเรื่องการสิ้นสุดของระบบนายทุนนั้น Marx ได้พยากรณ์ไว้ว่า จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ 6 ชั้น ซึ่งไม่อาจเลี่ยงได้ คือ

(1) การผลิตส่วนใหญ่จะทำโดยหน่วยการผลิตขนาดใหญ่ และกิจการขนาดเล็กจะค่อย ๆ ถูกขจัดออกไป

(2) การควบคุมและจัดการธุรกิจตกอยู่ในมือของคนเพียงกลุ่มน้อย

(3) ความมั่งคั่งตกอยู่กับคนกลุ่มน้อยลงเรื่อย ๆ

(5) ชนชั้นกลางหมดสิ้นไป

(6) แรงงานลดฐานะลงเป็นแรงงานไร้ฝีมือเหมือนกันหมด

(7) ค่าจ้างลดลงสู่ระดับพอประทังชีพ

ปรากฏว่าในช่วงร้อยกว่าปีที่ผ่านมาจากปัจจุบัน คำพยากรณ์ของ Marx ถูกต้องเพียงบางส่วนคือ ข้อ 1 และ ข้อ 2 เท่านั้น แต่จากข้อ 3 ถึง ข้อ 6 นั้นผิด ทั้งนี้ เพราะในระยยะหลังนี้ การ

ปฏิรูปทางการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการในทางที่ติดต่องานในประเทศที่ใช้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมโดยไม่จำเป็นที่แรงงานจะต้องลุกฮือขึ้นปฏิวัติ เช่น มีการดำเนินการโดยรัฐบาลผ่านนโยบายการคลัง ในการกระจายความมั่งคั่งออกไปให้ทั่วถึง ได้แก่ การเก็บภาษีในอัตราก้าวหน้าและการจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ก็มีการสนับสนุนองค์กรของแรงงานด้วย เป็นผลให้สิ่งที่ Marx ถือว่าเป็นเป้าหมายที่แรงงานควรได้รับนั้น สามารถเป็นไปได้โดยไม่ต้องมีการปฏิวัติชนชั้น

ข้อสังเกตประการที่สองก็คือ งานสำคัญของ Marx ทางเศรษฐกิจนั้นมิได้กล่าวอะไรถึงระบบสังคมนิยมเอาไว้เลย ไม่ได้อธิบายว่า เมื่อแรงงานปฏิวัติล้มล้างระบบนายทุนแล้ว ทำไมถึงเกิดความเป็นอยู่ดีขึ้นกับแรงงาน ส่วนใหญ่เขาจะกล่าวถึงแต่ระบบทุนนิยมและการสิ้นสุดลงอย่างเลี้ยงไม่ได้ของระบบนี้ Marx สังเกตว่า ณ ระดับหนึ่ง ทางเศรษฐกิจจะมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วมาก มูลค่าส่วนเกินจะถูกนำมาลงทุนใหม่อย่างต่อเนื่อง จนการสะสมทุนโดยเฉพาะเครื่องจักรมีสัดส่วนมากขึ้นทุกที Marx ยอมรับว่าในกระบวนการนี้ ค่าจ้างเป็นต้นทุนและค่าจ้างที่แท้จริงของแรงงานจะเพิ่มขึ้นแน่นอน เนื่องจากมีความต้องการแรงงานอย่างมากในระยะแรก แต่ความเห็นของ Marx แล้ว ในที่สุดจะมีการตัดจำนวนแรงงานที่จำเป็นสำหรับการผลิตลง การว่างงานเพิ่มขึ้น และระบบทุนนิยมก่อให้เกิดกองทัพแรงงานอุตสาหกรรมส่วนเกิน (industrial reserve army) มากขึ้น คนกลุ่มนี้จะมีผลกดดันต่อระดับค่าจ้างของแรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปให้ต่ำลงจนกลับสู่ระดับพอประทังชีพ และจะมีความยากจนแผ่ขยายโดยทั่วไป

ณ จุดนี้แนวคิดของ Marx นั้น อาจมีข้อโต้แย้งได้ว่า Marx นั้นคิดถึงตลาดแรงงานที่เป็นแบบไม่มีการจัดองค์การ (unorganized labor market) คือไม่มีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งเท่านั้น ทำให้การวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ แบบทุนนิยมของเขานั้น Marx ไม่ได้คิดไปถึงว่า คนว่างงานจำนวนมากพยายามหางานทำได้ และในการที่ Marx กล่าวถึงการเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิต (เนื่องจากการใช้เครื่องจักรมากขึ้น) นั้น เขาก็ได้ละเลยไม่ได้วิเคราะห์ต่อไปอีก ประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นนั้นย่อมมีผลต่อต้นทุนการผลิตทำให้ต่ำลง และราคาต่อหน่วยของสินค้าถูกลง ซึ่งทำให้รายได้ที่แท้จริงรวมของประเทศและอำนาจซื้อของประชากรสูงขึ้นด้วย

ข้อสังเกตประการที่สามต่องานของ Marx ก็คือ ในเรื่องของการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ซึ่งปรากฏว่าแม้แต่ักเรียนที่ยอมรับแนวคิดทั่วไปของ Marx อย่างเช่น Rosa Luxemburg ก็ยังเขียนไว้ในต้นศตวรรษที่ 20 ว่า ถ้าอัตราการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในประเทศก้าวหน้า ก้าวหน้าสูงมากจริง ๆ อย่างที่ Marx พิจารณาในระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้นก็จะมีโอกาสคงอยู่ได้ตั้งแต่นั้นแรก เพราะอำนาจซื้อรวมในประเทศมีน้อยมาก คือคนส่วนใหญ่มีเงินจับจ่ายใช้สอยน้อยลงจนสินค้าขายไม่ได้

สิ่งที่น่าสังเกตประการสุดท้ายเกี่ยวกับทฤษฎีของ Marx ก็คือ แต่เดิมการสอนวิชา เศรษฐศาสตร์ในสหภาพโซเวียตนั้น ซึ่งตำราเขียนขึ้นตามทฤษฎีของ Marx กล่าวไว้ว่า ภายใต้ระบบสังคมนิยม นั้น แรงงานจะได้รับค่าจ้างที่เท่ากับมูลค่าผลผลิตของเขาจริง ๆ ซึ่งในเรื่องนี้ ปรากฏว่าไม่เป็นความจริง กล่าวคือ จะต้องมียุคหนึ่งที่ยังได้ของเกษตรกรรมและกรรมกรอุตสาหกรรมในสหภาพโซเวียตถูกกดไว้ให้อยู่ในระดับต่ำมาก เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสะสมทุนสำหรับการขยายอุตสาหกรรม ความผิดพลาดทางทฤษฎีในเรื่องนี้ ทำให้ในตอนหลังนั้น ตำราเรียนทางเศรษฐศาสตร์แบบ Marx รุ่นเก่า ๆ ได้ถูกยกเลิกไปและมีการนำเอาสิ่งที่เป็นจริงยิ่งขึ้นมาสอนแทน

## 1.6 ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม เป็นเรื่องที่เราเริ่มมีการให้ความสนใจกันมาก ในต้นศตวรรษที่ 20 และได้ถูกขยายและปรับปรุงเรื่อยมาจนปัจจุบัน นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน John Bates Clark ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งซึ่งมากเป็นครั้งแรก โดยเขาได้แสดงไว้ในหนังสือ The Distribution of Wealth ของเขาซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในปี 1899 ปรากฏว่าทฤษฎีนี้ได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นกฎแฉอธิบายปัญหา พฤติกรรมของตลาดแรงงานโดยนักเศรษฐศาสตร์ส่วนมากที่ทำการวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างหลังจากปี 1899 เป็นต้นมา และทฤษฎีนี้มักถูกเรียกอย่างกว้างขวางว่า เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่ "เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป" (orthodox wages theory) ถึงแม้ว่าทฤษฎีนี้ความเป็นจริงแล้ว ยังเน้นหนักเฉพาะด้านการเสนอซื้อ (demand) แรงงานมากเกินไปจนไม่เพียงพอที่จะอธิบายเรื่องค่าจ้างให้สมบูรณ์ได้

เมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีค่าจ้างในอดีตนั้น จะเห็นว่า เกือบทั้งหมดเน้นหนักในการอธิบายด้านการเสนอขาย (supply) ของแรงงานมากกว่าด้านการเสนอซื้อ (demand) ทั้งนี้ โดยสมมติให้การเสนอซื้อแรงงานถูก กำหนดให้คงที่ จะมีบ้างก็ในทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง และผู้ได้สิทธิส่วนเหลือซึ่งมุ่งอธิบายถึงการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้าง แต่ทฤษฎีทั้งสองนี้ก็ยังไม่ได้อธิบายอะไรมากนักเกี่ยวกับพลังที่อยู่เบื้องหลังคอยกำหนดการเสนอซื้อเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม จึงได้มีความสำคัญขึ้นมา เพราะทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงว่า อะไรเป็นปัจจัยกำหนดจำนวนการจ้างแรงงานของฝ่ายนายจ้าง

ในการอธิบายทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มขึ้นนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาก่อนก็คือกฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทน (Principle of Diminishing Return) ซึ่งเป็นสมมุติฐานสำคัญในการวิเคราะห์ผลผลิตเพิ่ม กฎดังกล่าวมีใจความสำคัญว่าถ้าปัจจัยผันแปร (ซึ่งในที่นี้จะเน้นเฉพาะแรงงาน) ถูกใช้ในการผลิตร่วมกับปัจจัยคงที่ จำนวนหนึ่ง (เช่นทุน) โดยปัจจัยผันแปรเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ในตอนแรกผลผลิตเพิ่ม (Marginal Product) จาก 0 แรงงานนั้นอาจเพิ่มขึ้น แต่ถ้าปัจจัยผันแปร (คือแรงงาน) ยังถูกเพิ่มอีกเรื่อย ๆ ในที่สุดก็จะมาถึงจุดที่ผลผลิตเพิ่ม (MP) นั้นลดน้อยถอยลง

(ทั้งนี้ถือว่าแรงงานทุกคนที่จ้างมานั้นมีประสิทธิภาพเท่ากัน ใช้สับเปลี่ยนทดแทนกันได้) ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มจะมีใช้ทฤษฎีค่าจ้างโดยตรง หากแต่เป็นทฤษฎีการจ้างงาน (Theory of employment) เพราะเป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าควรจ้างแรงงานระดับเท่าใด มากกว่าจะอธิบายว่าค่าจ้างจะเป็นเท่าใด ด้วยเหตุที่ว่าค่าจ้างเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาโดยตลอด อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นหรือมองในระดับเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro-economics) แล้ว ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มก็อาจจะพิจารณาว่าเป็นทฤษฎีค่าจ้างได้ชัดเจนกว่า ซึ่งในที่นี้จะทำการวิเคราะห์ตามแนวของ J.B Clark ต่อไปดังนี้ คือ

J.B Clark ได้พิจารณาถึงระดับค่าจ้างที่แท้จริงในระยะยาวของเศรษฐกิจโดยมีข้อสมมุติว่า

- (1) มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า
- (2) ทรัพยากรเพื่อการผลิต (รวมทั้งแรงงาน) มีปริมาณคงที่
- (3) ปริมาณสินค้าประเภททุน (เครื่องจักรและเครื่องมือ) มีจำกัด
- (4) แรงงานมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันสามารถใช้สับเปลี่ยนทดแทนกันได้ ซึ่งทำให้การวิเคราะห์ง่ายขึ้น เพราะอัตราค่าจ้างในเศรษฐกิจจะมีเพียงอัตราเดียว มิใช่หลายอัตราตามแต่ระยะอาชีพและระดับความชำนาญ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มของ Clark โดยเฉพาะกรณีการวิเคราะห์ทางด้านมหภาคนี้นี้ก็เห็นได้ชัดว่า ข้อสมมุติฐานของ Clark นั้นแตกต่างไปจากสภาพความเป็นจริงมาก แต่ก็ปรากฏว่าแนวคิดนี้เป็นที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์สภาพการที่จะสามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของเศรษฐกิจได้โดยตามแนวคิดของ Clark เช่นว่านี้ ค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มได้ต่อเมื่อสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น คือ

- (1) ปริมาณเสนอขายแรงงานลดลงโดยปัจจัยอื่นคงที่
- (2) มูลค่าผลผลิตเพิ่มเลื่อนสูงขึ้นโดยผลจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีทำให้แรงงานเท่าเดิมมีผลผลิตสูงขึ้น และ
- (3) การเพิ่มขึ้นในระดับประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มเร็วกว่าการเพิ่มในปริมาณเสนอขายแรงงาน

ส่วนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในทางตรงกันข้ามกับทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมานี้ย่อมมีผลในทางตรงกันข้ามด้วย คือ ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง

การวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนยอมรับว่า น่าจะเป็นจริงได้ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนกล่าวว่า ถ้าปริมาณแรงงานของประเทศขยายตัวขึ้นโดยสิ่งอื่นไม่เปลี่ยนแปลง ก็คาดได้ว่าระดับค่าจ้างที่แท้จริงจะต้องลดลงอย่างแน่นอน ในขณะที่ถ้าปริมาณสินค้าทุนเพิ่มขึ้น (ซึ่งหมายถึงจะมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานสูงขึ้น) โดยสิ่งอื่นไม่เปลี่ยนแปลง

แปลงแล้วก็คาดได้ว่าระดับค่าจ้างที่แท้จริงจะต้องสูงขึ้น ข้อสังเกตนี้เป็นจริงอย่างมากในประเทศอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา

ผู้ที่สนับสนุนทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มหลายคนได้พยายามใช้แนวคิดนี้ตอบปัญหาของการว่างงานที่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ ว่า เกิดเนื่องจากแรงงานตั้งราคารับการ (ค่าจ้าง) ของตนเองสูงกว่าระดับมูลค่าผลผลิตเพิ่มที่แรงงาน ก่อให้เกิดขึ้นนั่นเอง ดังนั้น นักเศรษฐศาสตร์เหล่านี้จึงเสนอแนะให้ค่าจ้างมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายเพื่อสามารถปรับตัวเข้าดูลยภาพที่มีการจ้างงานเต็มที่ได้อย่างเร็ว (คือเมื่อค่าจ้างลดลงมาเท่ามูลค่าผลผลิตเพิ่มของแรงงาน การว่างงานจะหมดไป)

อย่างไรก็ตาม การพยายามนำเอาทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มมาใช้กับปัญหาจ้างงานทั้งระบบเศรษฐกิจนี้ ปรากฏว่าถูกวิจารณ์อย่างหนักโดยเฉพาะนับตั้งแต่เกิดเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหม่ในปี 1930 เป็นต้นมา John Maynard Keynes นักเศรษฐศาสตร์สำคัญชาวอังกฤษเป็นผู้มีบทบาทในการวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะส่วนที่ว่า เส้นการเสนอซื้อแรงงาน (หรือเส้น VMP) ของเศรษฐกิจนั้นมิใช่เป็นเพียงเส้นที่เกิดจากการรวมเอาเส้นการเสนอซื้อแรงงานของทุกกิจการในเศรษฐกิจเข้าด้วยกันตามธรรมดาเท่านั้น และสิ่งที่แสดงถึงข้อบกพร่องของทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มอย่างเห็นได้ชัดก็คือ สภาพการในตอนเศรษฐกิจตกต่ำ ในปี 1930 ซึ่งแม้ค่าจ้างต่ำลงอย่างมากมายก็ปรากฏว่าการว่างงานมิได้ลดลงเลย

### 1.7 ทฤษฎีต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

แม้ว่าจะมีการพิจารณาถึงการต่อรองร่วมในตลาดแรงงานมาบ้างแล้วตั้งแต่สมัยของ Adam Smith แต่ปรากฏว่านักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้มากนัก จนมาถึงราวทศวรรษ 1890 ซึ่งสภาพแรงงานได้พัฒนาขึ้นมาจนมีความเข้มแข็ง ในทศวรรษดังกล่าว Sidnay และ Beatrice Webbs นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษและ John Bates Clark นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยการต่อรองนั้นชัดเจนขึ้น

โดยทั่วไปแล้ว ผู้สนับสนุนทฤษฎีต่อรองค่าจ้างเชื่อว่า ค่าจ้างในระยะสั้นนั้นโดยปกติจะถูกกำหนด (อย่างน้อยก็ในระดับหนึ่ง) โดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงาน โดยในช่วงที่การพัฒนาอุตสาหกรรมเพิ่มเริ่มต้นนั้น การต่อรองจะอยู่ในรูปของการต่อรองตัวต่อตัว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อมาเมื่อสังคมอุตสาหกรรมพัฒนาขึ้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีการรวมกลุ่มในฝ่ายของตนกันมากขึ้น ทำให้การต่อรองเป็นไปในลักษณะการต่อรองร่วม (collective bargaining) John Bates Clark ได้ตั้งข้อสังเกตเอาไว้ว่า ลูกจ้างจะต้องมีการจัดองค์กรและรวมกันสร้างอำนาจการต่อรองจึงจะสามารถต้านทานพลังกดจากฝ่ายนายจ้างให้ค่าจ้างลดลงเรื่อย ๆ ได้ นอกจากนี้ Clark ได้ตั้งข้อสังเกตต่อไปด้วยว่า เมื่อทั้งฝ่าย



นายจ้างและลูกจ้าง มีการรวมพลังในฝ่ายของตนขึ้น สร้างอำนาจต่อรองมากขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้รัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ในการกำหนดค่าจ้างเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้น

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างในยุคแรก ๆ นั้น ส่วนมากเป็นการพิจารณาโดยใช้หลักเหตุผลง่าย ๆ ถึงปัจจัยที่อาจกำหนดขอบเขตขั้นสูง (upper limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (lower limit) ของอัตราค่าจ้างได้ ตัวอย่างการวิเคราะห์แบบง่าย ๆ นี้ อาจพิจารณาได้จากข้อเขียนของ John Davidson ในปี 1898 ตามความคิดของ Davidson นั้น นายจ้างจะมีอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดอัตราหนึ่งอยู่ในใจ ซึ่งเขาไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงไปกว่านั้นอีก และเขาก็อยากจะจ่ายให้ต่ำกว่า อัตราค่าจ้างสูงสุดนี้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทางกลับกัน ลูกจ้างก็จะมีการประมาณค่าของบริการของเขาขั้นต่ำอยู่ในใจ ซึ่งเขาจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำไปกว่านั้น และจะพยายามให้ได้ค่าจ้างสูงกว่าระดับที่ตั้งใจไว้ในใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผลจากนายจ้างมีการกำหนดขีดจำกัดขั้นสูงและลูกจ้างกำหนดขีดจำกัดขั้นต่ำนี้ ทำให้ช่วงค่าจ้างที่อยู่ระหว่างขีดจำกัดทั้งสองนี้ที่เรียกว่า เขตโต้แย้ง (disputed territory) อัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจริงจะอยู่ในช่วงนี้ ส่วนจะอยู่ในตอนไหนนั้นขึ้นกับความเข้มแข็งและความรอบรู้ของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

ในระยะหลังต่อมานั้น ปรากฏว่าได้มีการพิจารณาอธิบายกระบวนการต่อรองและผลลัพธ์ออกมาในลักษณะที่ทันสมัยและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และในบรรดาข้อเขียนของ A.C.Pigou ในทศวรรษ 1920 ได้กล่าวถึงว่า ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันกันโดยเสรีแล้วอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับคนอื่นมาทำแทน และถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าวลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วย และไปหานายจ้างคนอื่นแทน อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของลูกจ้างฝ่ายหนึ่ง และสมาคมของนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง อัตราค่าจ้างไม่อาจที่จะกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียวอีกต่อไป เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใด ๆ นั้น สมาคมลูกจ้างจะต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่สมคมนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า

ในสมาคมลูกจ้างนั้นจะมีอัตราค่าจ้างสูงสุดระดับหนึ่ง ที่สมาคมจะไม่เรียกร้องค่าจ้างสูงกว่านั้น เนื่องจากกลัวจะเกิดผลเสียต่อการจ้างทำงานมากเกินไป (นายจ้างอาจเลิกจ้างคนงานเป็นจำนวนมาก) ทำนองเดียวกันในส่วนของนายจ้างนั้นก็จะไม่พยายามกดค่าจ้างลงต่ำไปกว่าระดับต่ำสุดอัตราหนึ่ง เพราะเกรงจะเกิดปัญหาในการจะให้คงมีแรงงานทำงานอยู่ด้วยต่อไป อัตราค่าจ้างที่อยู่ระหว่างระดับสูงสุดที่สมาคมลูกจ้างกำหนดอยู่ในใจ และระดับต่ำสุดที่สมคมนายจ้างกำหนดอยู่ในใจ เรียกว่าเป็น "ช่วงแห่งการไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน" (range of indeterminateness) และอัตราค่าจ้างที่ได้จากการต่อรองนั้น จะอยู่ในช่วงดังกล่าวนี้

ในกระบวนการต่อรองนั้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จะมีขีดจำกัดของค่าจ้างอีกอย่างหนึ่ง อยู่ในใจของแต่ละฝ่าย ขีดจำกัดแบบนี้เรียกว่า "จุดยึด" (sticking points) โดยในส่วนของฝ่ายสมาคมลูกจ้างนั้นจะมีการพิจารณาซึ่งน้ำหนักผลเสียที่จะเกิดจากการนัดหยุดงาน และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาในระดับหนึ่งเป็นอัตราที่เห็นว่า ถ้าค่าจ้างต่ำกว่านี้ลงไปก็สมควรที่จะทำการประท้วงนัดหยุดงานได้ แต่ถ้าอัตราค่าจ้างได้ ณ ระดับนี้หรือสูงกว่า ก็ควรจะยอมรับได้โดยสงบ ในกรณีถ้ามีการประท้วงหรือนัดหยุดงาน แล้วฝ่ายลูกจ้างต้องสูญเสียมาก สมาคมลูกจ้างก็อาจกำหนดจุดยึดนี้ไว้ต่ำ แต่ถ้าสมาคมเห็นว่าการประท้วงนั้นไม่ต้องลงทุนลงแรงหรือสูญเสียมาก ก็จะกำหนดจุดยึดนี้ไว้สูง แต่จะไม่เกินขีดจำกัดขั้นสูงของ "ช่วงแห่งการไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน" ซึ่งสมาคมลูกจ้างกำหนดไว้ตั้งแต่แรก

ส่วนในทางฝ่ายสมาคมนายจ้างนั้นก็จะมี "จุดยึด" เช่นเดียวกัน โดยฝ่ายนายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตนขึ้นระดับหนึ่ง อันเป็นอัตราที่เห็นว่าถ้าต้องการค่าจ้างสูงไปกว่านี้ ก็ยอมให้มีการประท้วงหยุดงานเสียดีกว่า เพราะผลเสียจากการผลิตหยุดชะงักนั้นยังน้อยกว่าผลเสียจากการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับที่กำหนดนี้ นายจ้างก็จะยอมรับ

ในการต่อรองนั้น ถ้าจุดยืนของฝ่ายนายจ้างสูงกว่าจุดยืนของฝ่ายลูกจ้าง การตกลงกันในเรื่องค่าจ้างก็จะทำได้โดยสันติวิธี ไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานเกิดขึ้น และค่าจ้างจะอยู่ในช่วงจุดยึดทั้งสอง แต่ถ้าจุดยืนของฝ่ายนายจ้างต่ำกว่าจุดยืนของฝ่ายลูกจ้าง การประท้วงหรือนัดหยุดงานก็จะเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้เขียนไว้ก็คือว่า ทฤษฎีนี้ไม่ใช่ทฤษฎีค่าจ้างที่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีการวิเคราะห์ในระยะยาวอยู่เลย และในความจริงแล้ว ทฤษฎีนี้ไม่เพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการใด หรืออุตสาหกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ผลของอัตราค่าจ้างที่เกิดจากการต่อรอง ระหว่างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของสองฝ่ายในตลาดแรงงานนั้น ไม่จำเป็นว่าจะได้อัตราค่าจ้างที่เท่าเทียมหรือเป็นธรรม เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพของแรงงานในการผลิตเสมอไป ตัวอย่างเช่น ในขณะที่เศรษฐกิจกำลังรุ่งเรืองและแรงงานขาดแคลนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานมีมาก ในขณะที่อำนาจการต่อรองของฝ่ายนายจ้างอ่อนลง ก็อาจทำให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน (ซึ่งวัดจากมูลค่าการผลิตเพิ่มหรือ VMP ของแรงงาน) ก็ได้ และตรงกันข้าม ในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำคนว่างงานจำนวนมาก อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานมีน้อยมาก เป็นผลให้ค่าจ้างถูกกำหนดต่ำกว่าประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานได้

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างก็คือว่า นักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากมักถือว่าทฤษฎีนี้เป็นคำอธิบายที่ดีที่สุดถึงกลไกการกำหนดค่าจ้างในระยะสั้นของเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในขณะที่ถือว่าทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มนั้นเป็นคำอธิบายที่ดีที่สุด ในขณะที่นี้ใน

การอธิบายปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างในระยะยาว และทฤษฎีค่าจ้างทั้งสองนี้อาจพิจารณาได้ว่าสอดคล้องกัน กล่าวคือ ในระยะสั้นถ้าค่าจ้างถูกกำหนดโดยวิธีการต่อรองต่างไปจากประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเช่นค่าจ้างอาจสูงกว่าประสิทธิภาพการผลิตเพราะขาดความรู้ของฝ่ายนายจ้าง หรือค่าจ้างอาจต่ำกว่าประสิทธิภาพการผลิตเพราะขาดความรู้ที่สมบูรณ์ของฝ่ายลูกจ้าง แต่ในระยะเวลายาวขึ้นแล้ว ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่าย เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะพยายามปรับค่าจ้างใหม่ จนค่อยเคลื่อนเข้ามาเท่ากับระดับประสิทธิภาพการผลิตในที่สุด ซึ่งจะตรงกับแนวคิดของทฤษฎีประสิทธิภาพเพิ่ม

### 1.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ ดร.ไตรรงค์ สุวรรณคีรี เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการศึกษานี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ซึ่งเห็นได้จากจุดมุ่งหมายในการศึกษา คือ เพื่อคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันจักช่วยในการที่จะให้ชนชั้นกรรมมาชีพมีรายได้เพียงพอแก่การประทังชีวิตให้อยู่รอด การศึกษาโดยพิจารณาจากค่าครองชีพ (Cost of Living) ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คนให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม โดยกำหนดค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพตามปกติวิสัยไว้ 2 ประเภท คือ

- (1) ค่าใช้จ่ายเพื่อซื้ออาหาร
- (2) ค่าใช้จ่ายทั่วไปนอกเหนือจากการซื้ออาหาร เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค

ผลการศึกษาได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้จากค่าใช้จ่ายตามระดับมาตรฐานกลางและมาตรฐานต่ำ (ไตรรงค์ สุวรรณคีรี 2518 : 22) ในปี 2518 ได้ ดังนี้

เขต	ความเป็นอยู่ในระดับ	ความเป็นอยู่ในระดับ
	มาตรฐานกลาง	มาตรฐานต่ำ
	(บาท/วัน)	(บาท/วัน)
กรุงเทพฯ	31.96	27.88
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30.41	26.33
ภาคเหนือ	29.60	25.84
ที่ราบภาคกลางและภาคตะวันออก	27.90	24.65
ภาคใต้	29.14	25.49

หลังจากการศึกษานี้ ในเดือนมกราคม 2518 ค่าจ้างขั้นต่ำในเขตกรุงเทพมหานครได้เพิ่มขึ้นเป็น 25 บาทต่อวัน ซึ่งต่ำกว่าการคำนวณถึง 6.96 บาท สำหรับมาตรฐานกลาง

ชลาชัย จิราศักดิ์อภิมาศ ได้ศึกษาต่อเนื่องโดยใช้มาตรฐานขั้นต่ำและมาตรฐานชั้นกลางที่ ดร.ไตรรงค์ สุวรรณคีรี ได้คำนวณไว้เป็นบรรทัดฐาน โดยปรับอัตราค่าจ้างด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือตั้งแต่ปี 2518 - 2522 เป็นรายภาค จะได้ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยในปี 2522 ที่ควรจะเป็นเพื่อให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ ดังนี้

เขต	ความเป็นอยู่ในระดับ	ความเป็นอยู่ในระดับ
	มาตรฐานกลาง (บาท/วัน)	มาตรฐานต่ำ (บาท/วัน)
กรุงเทพฯ	43.91	38.31
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	38.09	32.98
ภาคเหนือ	38.83	33.90
ที่ราบภาคกลางและภาคตะวันออก	37.18	32.85
ภาคใต้	39.78	34.79

เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกระทรวงมหาดไทยเมื่อ 1 ตุลาคม 2522 กรุงเทพฯ ค่าแรงขั้นต่ำ 45 บาท/วัน ภาคกลางและภาคใต้ 38 บาท/วัน ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 35 บาท/วัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในปี 2522 สูงกว่าความเป็นอยู่ในมาตรฐานต่ำของทุกภาค

สังคีต พิริยะรังสรรค์ และกิตติ ลิ่มสกุล ได้ศึกษาค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยที่จำเป็นของลูกจ้างหนึ่งคนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในปี 2535 โดยแบ่งค่าใช้จ่ายออกเป็น 9 หมวด คือ

1. อาหาร
2. ค่าเช่าหอพัก
3. ค่าน้ำ ค่าไฟ
4. ค่าใช้จ่ายวัสดุสิ้นเปลืองส่วนตัว
5. ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเกี่ยวกับการอยู่อาศัย
6. ค่ารักษาพยาบาล
7. ค่าซื้อหนังสือ
8. ค่าท่องเที่ยวพักผ่อน
9. ค่ารักษาสถานภาพทางสังคม

ซึ่งค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างหนึ่งคน อยู่ที่ 4,818.47 หรือโดยเฉลี่ยต่อวัน คือ 160.60 บาท/วัน ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2535 อยู่ที่ 115 บาท จะเห็นได้ว่า จากการศึกษาของสังคีต พิริยะรังสรรค์ และกิตติ ลิ้มสกุล ได้ค่าจ้างที่ควรจะเป็นในปี 2535 สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศให้อยู่ 45.60 บาท ซึ่งแตกต่างกันมากทีเดียว

## 2. วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือเป็นมาตรการที่ใช้เป็นหลักประกันรายได้ของลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างในระดับล่างที่มีรายได้น้อย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างไร้ฝีมือที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในระยะแรกที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ประมาณว่ามีลูกจ้างที่ได้ประโยชน์โดยตรงประมาณหนึ่งแสนคน (อัมพร วิจิตรพันธ์, 2519 : 130) อย่างไรก็ตามหลังจากที่มีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นเวลาเกือบ 30 ปี จำนวนลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะอัตราการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำมีสูงกว่าการปรับค่าจ้างประจำปี และนายจ้างมักนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับเพิ่มไปเป็นแนวกำหนดค่าจ้างของตน

วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีดังนี้ (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544)

- (1) เพื่อดึงค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
- (2) เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้าง
- (3) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

## 3. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศประการหนึ่ง ซึ่งหลายประเทศถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า ILO ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานประการหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเวลานานแล้วหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง คือ ค.ศ. 1919 ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้ (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Fixing Machinery Convention No.26) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2473 มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ

- ◆ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสาขาอาชีพหรือส่วนหนึ่งของสาขาอาชีพ และที่ซึ่งสาขาอาชีพนั้น ๆ ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้างหรือไม่อาจมีข้อตกลงร่วมในเรื่องค่าจ้างได้
- ◆ กลไกในการกำหนดค่าจ้างจะต้องมีองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วยในลักษณะฐานะที่เท่าเทียมกัน
- ◆ ต้องจัดให้มีสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุม ดูแลและกำหนดบทลงโทษกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย

อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร (The Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No.99) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2494 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

- ◆ มีเนื้อหาคล้ายกับอนุสัญญาฉบับที่ 26 เพียงแต่ใช้กับสถานประกอบการในภาคเกษตรและสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง

อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Fixing Convention No.131) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดขึ้นโดยที่เห็นว่าอนุสัญญาฉบับที่ 26 และฉบับที่ 99 นั้นล้าสมัย อนุสัญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2513 มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ

- ◆ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น ใช้บังคับสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร
- ◆ ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คือความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ในด้านการประกันสังคม มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคมอื่น ๆ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
- ◆ แม้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว การร่วมเจรจาต่อรองก็ยังคงมีอยู่ต่อไป
- ◆ ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดนั้นควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

- ◆ ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ควรให้องค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนี้ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย
- ◆ จัดให้มีกลไกในการตรวจตราอย่างเพียงพอ เพื่อให้มีการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำอย่างได้ผล ตลอดจนมีมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ

แนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น นอกจากนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างและระดับค่าจ้างโดยทั่วไปมาพิจารณาแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและผลกระทบต่าง ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การลงทุน การจ้างงาน รวมทั้งการอพยพแรงงานด้วย

ตัวอย่างการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มประเทศอาเซียน มีลักษณะดังนี้ (กิตติ ลิมสกุล และสังคีต พิริยะรังสรรค์, 2537)

- ◆ มาเลเซีย มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้ในกิจการอาหารและโรงแรม (catering and Hotel) กิจการร้านค้า (Shop Assistants) กิจการภาพยนตร์ (Cinema-Workers) กิจการขนส่งทางน้ำและขนถ่ายสินค้า (Penang Stevedores and Cargo Handlers) โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหลายประการ ได้แก่ ความจำเป็นของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ระดับค่าจ้างโดยรวมของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ ผลประโยชน์ด้านการประกันสังคม การเปรียบเทียบมาตรฐานการครองชีพกับกลุ่มลูกจ้างอื่น ๆ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
- ◆ อินโดนีเซีย มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาจาก การว่างงาน และอัตราผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน สภาวะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชาวชนบท ความไม่เท่าเทียมกันของระดับค่าจ้างในสถานประกอบการสมัยใหม่ สถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานและสถานประกอบการขนาดเล็ก ความแตกต่างของรายได้ระหว่างคนงานมีฝีมือและคนงานไร้ฝีมือ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ
- ◆ สิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จะมีการกำหนดอัตรากลางซึ่งใช้เป็นฐานในการเจรจาปรับค่าจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยพิจารณาจาก

อัตรากลาง = อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ / 2

#### 4. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยได้มีการกำหนดครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 โดยเริ่มใช้บังคับใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี ต่อมาได้มีการขยายการใช้บังคับออกไปทั่วประเทศ

ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน รวม 15 คน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 กำหนดให้พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 9 ปัจจัย ได้แก่

1. ค่าครองชีพ
2. อัตราเงินเฟ้อ
3. ผลผลิตภาพแรงงาน
4. มาตรฐานการครองชีพ
5. ต้นทุนการผลิต
6. ราคาของสินค้า
7. ความสามารถของธุรกิจ
8. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
9. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ ปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 และ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

- (1) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละ 133 บาท
- (2) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 169 บาท ในท้องที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดสมุทรสาคร
- (3) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 168 บาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต



- (4) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 167 บาท ในท้องที่จังหวัดนนทบุรี
- (5) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 150 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี
- (6) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 148 บาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี
- (7) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 145 บาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา
- (8) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 143 บาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ พังงา และจังหวัดระนอง
- (9) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 141 บาท ในท้องที่จังหวัดระยอง
- (10) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 139 บาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- (11) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 138 บาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และจังหวัดอ่างทอง
- (12) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 137 บาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดลำพูน และจังหวัดสุโขทัย
- (13) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 136 บาท ในท้องที่จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดเพชรบุรี
- (14) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 135 บาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชุมพร จังหวัดชัยนาท จังหวัดตราด จังหวัดนครพนม จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสงขลา จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุทัยธานี
- (15) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 134 บาท ในท้องที่จังหวัดนครนายก
- (16) ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 133 บาท ในท้องที่จังหวัดเชียงราย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดตรัง จังหวัดตาก จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดน่าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดปัตตานี จังหวัดพะเยา จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดแพร่ จังหวัดพัทลุง จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดยะลา จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดลพบุรี จังหวัดเลย จังหวัดลำปาง จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสกลนคร จังหวัดสตูล จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสระแก้ว

จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัด  
อุตรดิตถ์ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

คำว่า "วัน" ในประกาศนี้หมายถึง เวลาทำงานปกติของนายจ้างซึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง  
สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และไม่เกิน 8 ชั่วโมง  
สำหรับงานอื่น แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่  
กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง  
ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่  
ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไป  
ทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยและลูกจ้างที่  
ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

จากประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว เห็นได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยมี  
ลักษณะดังนี้

- (1) เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
- (2) กำหนดให้จ่ายเป็นเงิน
- (4) กำหนดตามเขตจังหวัด

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะดังกล่าวเป็นการให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง  
ในการได้ค่าจ้างต่อวันเป็นเงินไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานจริงจำนวนกี่  
ชั่วโมงก็ตาม แต่จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้นายจ้างในบางประเภทกิจการเช่น กิจ  
การพาณิชยกรรม กิจการบริการ มีการจ้างงานในลักษณะไม่เต็มเวลามากขึ้น การกำหนดอัตราค่า  
จ้างขั้นต่ำรายวันในปัจจุบัน จึงอาจไม่เหมาะสมและทำให้ไม่มีการขยายการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น  
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรกำหนดให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพ  
เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

## 5. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาสภาครองเกรสได้อนุมัติให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ๗ ละ 5.15 เหรียญสหรัฐสำหรับรัฐบาลกลาง โดยเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2540 มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 4.25 เหรียญสหรัฐในช่วง 90 วันแรกของการทำงาน อย่างไรก็ตาม มลรัฐต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาก็อาจออกกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับในรัฐของตนได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สภาครองเกรสได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

นอกจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สหรัฐอเมริกา ยังมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทของงานด้วย เช่นงานที่มีสิทธิได้รับค่าบริการ เช่น งานร้านอาหาร งานโรงแรม และงานเกษตรกรรม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมงจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปกติ เช่นในรัฐวิสคอนซิน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงตามประเภทของงาน ดังนี้ (Senator Chvala.Cosponsored by Representative Balow., 2002)

- ◆ ลูกจ้างทั่วไป
  - ช่วงทดลองงาน ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 4.25 เหรียญสหรัฐ
  - ลูกจ้างประจำ ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 4.25 เหรียญสหรัฐ
- ◆ ลูกจ้างที่ได้รับค่าบริการ
  - ช่วงทดลองงาน ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 2.13 เหรียญสหรัฐ
  - ลูกจ้างประจำ ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 4.25 เหรียญสหรัฐ
- ◆ ลูกจ้างในงานเกษตร
  - ผู้ใหญ่ ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 4.05 เหรียญสหรัฐ
  - แรงงานเด็ก ได้รับค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 3.70 เหรียญสหรัฐ

ประเทศอื่นที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง ได้แก่

- ลักเซมเบิร์ก	อัตราชั่วโมงละ	8.2	เหรียญสหรัฐ
- เนเธอร์แลนด์	อัตราชั่วโมงละ	6.3	เหรียญสหรัฐ
- ฝรั่งเศส	อัตราชั่วโมงละ	6	เหรียญสหรัฐ
- ญี่ปุ่น	อัตราชั่วโมงละ	4.9	เหรียญสหรัฐ
- สเปน	อัตราชั่วโมงละ	1.6	เหรียญสหรัฐ
- เกาหลี	อัตราชั่วโมงละ	1.4	เหรียญสหรัฐ

- อังการี อัตราชั่วโมงละ 1 เหรียญสหรัฐ

ตัวอย่างหนึ่งของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่น่าสนใจคือของประเทศไอร์แลนด์ โดยมีการแบ่งกลุ่มของแรงงาน และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 ดังนี้

ตาราง 2.1 แสดงประเภทของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับตามประเภทของแรงงานในไอร์แลนด์

ประเภทของแรงงาน	อัตราที่ได้รับ	ปอนด์
คนทำงานที่มีประสบการณ์		6.35
อายุต่ำกว่า 18 ปี	70	4.45
ทำงานปีที่แรกนับตั้งแต่เริ่มทำงานสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 18 ปี	80	5.08
ทำงานปีที่สองนับตั้งแต่เริ่มทำงานสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 18 ปี	90	5.72
ปีที่ 1 ของการฝึกงาน	75	4.76
ปีที่ 2 ของการฝึกงาน	80	5.08
ปีที่ 3 ของการฝึกงาน	90	5.72

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 6.35 ปอนด์ต่อชั่วโมง ประกอบด้วย

- ◆ ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี
- ◆ ลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มทำงานเป็นปีที่ 1 และปีที่ 2
- ◆ ลูกจ้างที่เป็นพนักงานฝึกงาน

ทั้งนี้ จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ลดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงตามอัตราร้อยละ ใน ตารางข้างต้น ส่วนค่าใช้จ่ายที่จะต้องถูกหักแน่นอนประกอบด้วย ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และเงินสมทบประกันสังคม ส่วนรายการอื่นขึ้นอยู่กับข้อตกลงกับนายจ้าง

ในรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญตัวหนึ่งของตลาดแรงงาน คือ จำนวนคนทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time workers) ซึ่งยังไม่มีการตกลงถึงจำนวนชั่วโมงทำงานต่ำสุดใน 1 สัปดาห์ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดการทำงานแบบไม่เต็มเวลาคือ จำนวนพนักงานแบบไม่เต็มเวลาเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด ซึ่งบางครั้งเรียกว่า "อัตรากาจรจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employment rate)" ส่วนหนึ่งของงานไม่เต็มเวลานี้ประกอบด้วยแรงงานสตรี และในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว จากกรณีวิเคราะห์แนวโน้มตามระยะเวลาพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่ง (12 ประเทศจาก 24 ประเทศ) มีแนวโน้มของการทำงานบางช่วงเวลาที่สูงขึ้น

มากโดยสัดส่วนสูงร้อยละ 30 และสำหรับในประเทศกำลังพัฒนา พบว่าอัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลามีเพียงเล็กน้อย คือต่ำกว่าร้อยละ 10

## 6. กิจการพาณิชย์กรรมในประเทศไทย

กิจการพาณิชย์กรรมในประเทศไทยเป็นแหล่งที่มีการจ้างงานประมาณ 4.9 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2543 คิดเป็นร้อยละ 15.7 ของการจ้างงาน 31.3 ล้านคนของประเทศ การจ้างงานในลักษณะงานประจำอาจแยกเป็นกลุ่มได้ดังนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2544)

(1) การจ้างงานในห้างสรรพสินค้า (Department Store) ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล เดอะมอลล์ ซึ่งเป็นกิจการที่ขายสินค้าประเภทมีयीหือ สินค้าตามสมัยนิยม การจัดสถานที่เน้นความโอฬ่าสวยงามเพื่อดึงดูดใจลูกค้า บางแห่งจัดในลักษณะศูนย์การค้าครบวงจร มีทั้งห้างสรรพสินค้า ศูนย์อาหาร สวนสนุก สวนน้ำ โรงภาพยนตร์ ศูนย์การศึกษา ศูนย์ความงาม มีการใช้บุคลากรระดับบริหารที่มีความชำนาญค่อนข้างสูง มีการจ้างงานประมาณ 30,000 คน

(2) การจ้างงานในกิจการดิสเคาน์สโตร์ (Discount Store) ได้แก่ เทตโกโลดส์ บิ๊กซี คาร์ฟูร์ โดยเน้นสินค้าราคาถูกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค มีการสั่งซื้อสินค้าจำนวนมากเพื่อได้สินค้าในราคาต้นทุนที่ต่ำกว่าปกติ ไร่พื้นที่ขายประมาณ 10,000 – 20,000 ตารางเมตร ให้ลูกค้าบริการตัวเองเป็นหลัก การจ้างงานจะเน้นค่าจ้างต่ำ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างเดือนละ 5,000 – 7,000 บาท และมีการจ้างงานเป็นกะ การจ้างงานมีประมาณ 25,000 คน

(3) การจ้างงานในกิจการค้าส่ง (Wholesale Store) ได้แก่ ห้างแมคโคร โดยเป็นการขายส่งจากโรงงานผู้ผลิตไม่เน้นयीหือ ขายสินค้าด้วยเงินสด ผู้ซื้อจะต้องบริการตัวเอง ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการกิจการร้านค้าย่อย กัดตาการ มีการจ้างงานประมาณ 5,000 คน

(4) การจ้างงานในร้านสะดวกซื้อ (Convenient Store) เช่น เซเว่นอีเลฟเว่น แฟมมิลี มาร์ท เป็นกิจการที่เน้นขายสินค้าในชีวิตประจำวัน คล้ายซูเปอร์มาเก็ตขนาดเล็ก มุ่งขายสินค้าที่หมุนเวียนเร็ว ตั้งอยู่ในทำเลที่เป็นแหล่งชุมชน มีการจ้างงานประมาณ 10,000 คน

(5) การจ้างงานในร้านค้าที่จำหน่ายสินค้าเฉพาะอย่าง (Special Store) เช่น บล็อก บัสเตอร์ (จำหน่ายและให้เช่าภาพยนตร์ที่อัดลงวีดีโอและซีดี) ซีดี เซน (จำหน่ายนาฬิกา) มาร์ค แอนด์สเปนเซอร์ (จำหน่ายสินค้าเฉพาะयीหือของตน) และวัตสัน มีการจ้างงานประมาณ 5,000 คน

(6) การจ้างงานในร้านค้าประเภทตัวแทนจำหน่าย (Dealer) เช่น เพาเวอร์บาย ซูเปอร์สปอร์ต แมคโครออฟฟิส โฮมโปร มีลักษณะการขายสินค้าประเภทใดประเภทหนึ่ง เปรียบเสมือนการขายบางส่วนจากแผนกสินค้าในห้างมาเป็นร้านค้าขนาดใหญ่ มีสินค้าหลายหลายयीหือ เน้นราคาต่ำ มีการจ้างงานประมาณ 2,000 – 3,000 คน

(7) การจ้างงานในกิจการพาณิชย์กรรมขนาดย่อมต่าง ๆ ในศูนย์การค้า และการจ้างงานในกิจการเสริม (เช่น รักษาความปลอดภัย ทำความสะอาด พนักงานเชียร์สินค้า) ซึ่งรวมแล้วมีประมาณ 300,000 – 400,000 คน

การจ้างงานในกิจการพาณิชย์กรรมมีการแข่งขันกันสูง กิจการต่าง ๆ จึงต้องพยายามใช้ราคาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการขาย และมักจ้างลูกจ้างในอัตราที่ต่ำเนื่องจากถูกกำหนดให้จ้างเป็นรายวัน ทั้ง ๆ ที่ธุรกิจประเภทนี้มีช่วงเวลาการขายเพียงไม่กี่ชั่วโมง เช่น ในวันธรรมดาจะขายดีช่วง 18.00 – 20.00 นาฬิกา และจะคึกคักในวันเสาร์และวันอาทิตย์

ลักษณะการจ้างงานจะเน้นคนอายุน้อย (20 – 30 ปี) ความรู้ส่วนใหญ่เป็นระดับมัธยมศึกษา เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ 10.00 – 21.00 นาฬิกา โดยแบ่งทำงานเป็นกะ มีวันหยุดพักผ่อนปีละ 6 – 10 วันทำงาน ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 5,000 – 7,500 บาท มีโบนัสเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน และมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ เบี้ยขยัน อาหาร ค่ารถ ค่านั่งโต๊ะ แคชเชียร์ แต่ก็มีปัญหาพนักงานขาดความชำนาญและทำงานหนักเกินควร อัตราการเข้าออกของพนักงานค่อนข้างสูง บางแห่งสูงถึงร้อยละ 40 ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งปรับปรุงผลตอบแทนและสภาพการทำงานเพื่อลดการลาออกของพนักงาน แต่ก็มีหลายกิจการที่ไม่อาจแข่งขันได้ ต้องปิดกิจการลงไปหรือรวมกับกิจการอื่นเพื่อความอยู่รอด

## 7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในธุรกิจพาณิชย์กรรม

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) หมายถึงการวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรม ที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทนทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำ (Zollitsch, Herbert and Adolph Langsner. 1970 : 2 – 3)

ในการกำหนดการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานนั้น ปัจจัยหลักที่ต้องยึดถือเป็นลำดับแรก คือ ความพอเพียง (Adequately) และ ความยุติธรรม (Equitable) แต่นอกจากนี้เกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุน รวมทั้งสภาวะภายนอกอื่น ๆ ต่างก็จะเป็นปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2534:1)

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดระบบค่าจ้างที่ดีและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ จะต้องมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ คือ

(1) ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและสาธารณชน ซึ่งการจะเป็นเช่นนี้ได้จะต้องมีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง สิ่งที่คาดหมายและเป็นความต้องการของลูกจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ของสาธารณชนที่ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนก็ต้องนำมาประกอบพิจารณาอย่างสมดุลด้วย

(2) ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดขึ้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง การวิเคราะห์การจัดทำระบบจะต้องมีระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ วิธีการที่ไม่ชัดเจนที่ขึ้นกับดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีช่องได้แย้งมากมายมักจะส่งผลให้ค่าจ้างที่กำหนดขึ้นขาดเหตุผล ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับกัน

(3) ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่ดีต้องมีความคล่องตัว โดยสามารถปรับเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ เพราะโลกธุรกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมากมาย สภาพเงื่อนไขการทำงานตลอดจนเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้จะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่สร้างขึ้นจึงควรจะต้องปรับและปรุงแต่งให้เข้ากับเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้น พร้อมกับการสามารถรักษาประสิทธิภาพของระบบค่าจ้างและเงินเดือนได้ต่อไป

(4) ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดจะต้องส่งเสริมความร่วมมือของทุกฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง สาธารณชน ให้ประสานผลประโยชน์เข้ากันได้ รวมทั้งการเอื้ออำนวยให้สร้างสรรค์ความเจริญต่าง ๆ ร่วมกันด้วย

กล่าวโดยสรุป การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นที่ยอมรับจะต้องมุ่งพยายามทำในสิ่งต่อไปนี้ คือ

- ต้องสามารถชี้ถึงเหตุผลข้อแตกต่างของการจ่ายค่าตอบแทนได้ว่ามีเหตุผลความเป็นจริงที่พิสูจน์ได้อะไรและอย่างไรบ้าง ควรมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ที่ชัดเจน จะเป็นเครื่องมือใช้อธิบายข้อสงสัยได้ตลอดเวลา
- จัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงกับบุคคลที่ซึ่งมีความสามารถตามหน้าที่งาน ทั้งนี้เพื่อให้เขามีระดับการครองชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับระดับงานที่ทำ และมีฐานะที่เท่าเทียมกับระดับเดียวกันในชุมชนเดียวกัน ในกรณีเช่นนี้ย่อมจะช่วยให้เขายังคงอยู่กับองค์กรต่อไป
- มีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ทัดเทียมกับผลสำเร็จที่เขาได้ทุ่มเททำให้กับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นกลไกในการป้องกันมิให้พนักงานลาออกจากงานไปที่อื่น
- รักษาความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายเจ้าของทุนที่จะให้ได้รับผลตอบแทน ฝ่ายแรงงานที่จะได้รับค่าจ้างสอดคล้องกับผลงาน และกับชุมชนที่จะมีโอกาสได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดีในราคาไม่แพงเกินไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2534 : 10 – 11)

### 7.1 เป้าหมายของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

เป้าหมายหลักของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (ธงชัย สันติวงษ์, 2534 : 3) มีดังนี้

- เพื่อให้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยวิธีการจัดสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

- เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิต ทั้งนี้ โดยการกำหนดนโยบายและวางวิธีปฏิบัติเพื่อที่จะให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพนักงานเป็นกลไกที่สามารถใช้สร้างประสิทธิภาพในด้านต้นทุนที่สอดคล้องกับผลผลิตได้
- เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการจ้างงาน การใช้ประโยชน์และการเลื่อนขั้นพนักงาน ทั้งนี้ เพราะระบบมาตรฐานของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะพร้อมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเมื่อมีระบบการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่ดี
- เพื่อส่งเสริมความร่วมมือจากพนักงาน โดยการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างเป็นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจดังกล่าว

## 7.2 เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามหลักการใหญ่ ๆ 5 ประการ (ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐกิจศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544) คือ

(1) ความยุติธรรมภายนอก หมายถึง อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการจะกำหนดขึ้นโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่นหรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจในการผูกขาด การเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

(2) ความยุติธรรมภายในกิจการ นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

(3) ผลผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลผลิตภาพสูง ควรได้รับค่าจ้างสูง ผลผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวด้วย

(4) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์และกำไรของกิจการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ประสิทธิภาพของแรงงานและต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของ



กิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไร ลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจขบ  
 เขา กิจการขาดทุน ผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง

(5) สภาวะค่าครองชีพ สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้จากค่าจ้างที่  
 ลูกจ้างได้รับในสังคมหรือในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะสูงไป  
 ด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประ  
 สติภาพการทำงาน of ลูกจ้าง

### 7.3 โครงสร้างค่าจ้างและความยืดหยุ่น

โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินมักจะลดลงได้ยาก เพราะการลดอัตราค่าจ้างเป็นตัว  
 เงินมักสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยความต้องการแรงงาน  
 ลดลง หรืออัตราว่างงานอยู่ในระดับสูง การตรึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหรือการชะลอการเพิ่ม  
 อัตราค่าจ้างก็อาจนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างได้ ในทางตรงข้าม ในสภาวะตลาดแรงงาน  
 ที่มีการแข่งขันสูง การเพิ่มอัตราค่าจ้างหรือการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ก็จะช่วยให้ผู้  
 ประกอบการสามารถดึงกำลังคนที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานในกิจการได้ ความยืดหยุ่นของการ  
 กำหนดอัตราค่าจ้าง และโครงสร้างของค่าจ้างดังกล่าว มีการปฏิบัติกันในหลาย ๆ ประเทศ (ศูนย์  
 บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544)

ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่น แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

- (1) การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน เช่น จ่ายตามรายชิ้น จ่ายโดยระบบโบนัส จ่ายตาม  
 ผลของการพัฒนางาน และจ่ายตามความสามารถในการลดต้นทุนการผลิต  
 เป็นต้น
- (2) การจ่ายค่าจ้างตามเวลาการทำงาน เช่น จ่ายค่าจ้างพื้นฐานบวกด้วยเงินโบนัส  
 หรือค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง หรือจ่ายตามเกณฑ์มาตรฐานผลงาน  
 ขององค์การที่กำหนดขึ้น

การกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่น  
 ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น

- ค่าครองชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง  
 และครอบครัว
- สภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
- สภาวะตลาดแรงงาน
- องค์ประกอบของค่าจ้าง คือ นอกจากค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นตัวเงินแล้ว ลูกจ้างได้  
 รับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ เงินโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษและอื่น ๆ

การกำหนดและการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง อาจจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นขององค์ประกอบของค่าตอบแทนแรงงานและปัจจัยดังกล่าวข้างต้น หากนำแนวคิดเรื่องค่าจ้างรายชั่วโมง มาปรับใช้ในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนที่มีความยืดหยุ่น อาจกล่าวได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงน่าจะมีส่วนส่งเสริมการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ลูกจ้างเองก็ไม่เกิดความจำเจและมีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่ายแต่ก็อาจมีปัญหาที่การทำงานขาดความมั่นคงและอาจถูกนายจ้างเลิกจ้างได้ง่าย

#### 7.4 การบริหารเงินเดือนและค่าจ้างในธุรกิจพาณิชย์กรรม

การบริหารเงินเดือนและค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำองค์การและพนักงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแท้จริง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างคือปัจจัยที่องค์การและพนักงานให้ความสำคัญ เงินเดือนและค่าจ้างจะเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นราคาของผลิตภัณฑ์ การกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม ควรทำการสำรวจค่าจ้างในตลาดในระบบธุรกิจประเภทเดียวกัน การเลือกใช้ระบบโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสมกับองค์การ ยังคงเป็นสิ่งที่บอกถึงวัฒนธรรมในการดำเนินธุรกิจขององค์การด้วย โดยการบริหารเงินเดือนและค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพจึงต้องนำปัจจัยรอบด้านขององค์การโดยเฉพาะนโยบายการดำเนินธุรกิจมาเป็นตัววัดที่สำคัญ ความรอบรู้ในธุรกิจขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักบริหารงานบุคคลต้องมีในระดับที่มากพอที่จะแสดงบทบาทของการเป็น Strategic Business Partner ขององค์การได้

นิสตากร์ เวชยานนท์, 2545 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ Strategic Business Partner ดังนี้ คือบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ในยุคใหม่ที่มีส่วนสำคัญที่ผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการทำงานร่วมกับผู้จัดการในสายงานต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานภายในองค์การในแต่ละระดับตามทิศทางกลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ และเป็นผู้ลงมือกระทำ (Strategic Player) จนบรรลุประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การในการสร้างรายได้และผลกำไร

การออกแบบโครงสร้างเงินเดือนและค่าจ้างในธุรกิจพาณิชย์กรรม ใช้วิธีการบริหารค่าจ้างแบบยืดหยุ่นมาใช้ร่วมกัน ยืดหยุ่นในที่นี้เป็นไปได้หลายรูปแบบ เช่น สถานประกอบการหรือบริษัทอาจจะจ่ายค่าจ้างโดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์หรือตามความจำเป็นของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการผลิต การขายหรือการให้บริการ ในบางกิจการมีการใช้สูตรการคำนวณในการศึกษาความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการ (Feasibility Study) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจ

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ที่ต้องการเพิ่มปริมาณของยอดขายเพื่อทำให้ผลกำไรในการดำเนินธุรกิจเพิ่มขึ้นด้วย ผู้นำขององค์การจะต้องมีความสามารถในการแข่ง

ขั้นตอนธุรกิจได้ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้จึงหลีกเลี่ยงการนำเงินเดือนค่าจ้างมาเป็นประเด็นหนึ่งในกลยุทธ์ไม่ได้

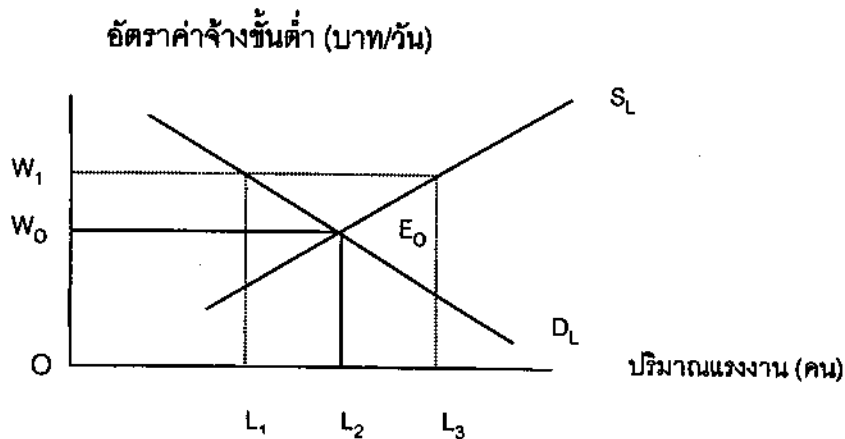
## 8. ตลาดแรงงาน

ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage Rigidity) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ส่งผลให้เกิดการว่างงาน (วรางคณา อิมอุดม, 2545)

ปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงได้ยาก (Real Wage Rigidity)

(วรางคณา อิมอุดม, 2545) คือ

1. ค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage)
2. ความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงาน (Monopoly power of union)
3. ค่าจ้างที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency wage)

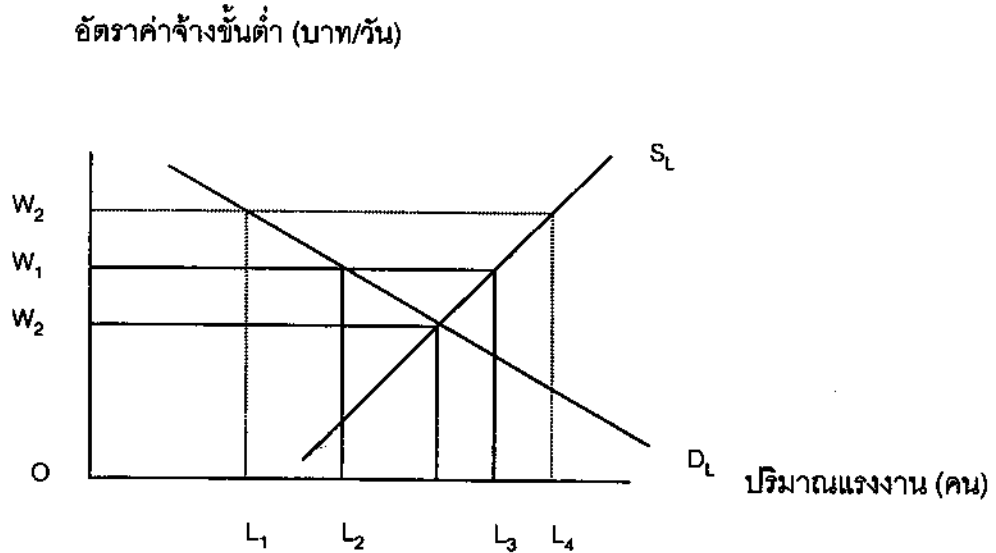


แผนภาพ 2.1 แสดงปริมาณการว่างงาน กรณีค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่าจุดดุลยภาพ ตามแผนภาพ 2.1 จุดดุลยภาพของการจ้างงานอยู่ที่จุดตัดกันของเส้นการเสนอซื้อ  $D_L$  กับเส้นการเสนอขาย  $S_L$  ณ จุด  $E_0$  อัตราค่าจ้างดุลยภาพคือ  $OW_0$  และปริมาณจ้างงานดุลยภาพคือ  $OL_0$

กรณีที่ค่าจ้างที่แท้จริง ( $OW_1$ ) สูงกว่าอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ( $OW_0$ ) ทำให้เกิดอุปทานแรงงานส่วนเกินเท่ากับ  $L_1 L_2$  และเนื่องจากการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลให้ค่าจ้างที่แท้จริง

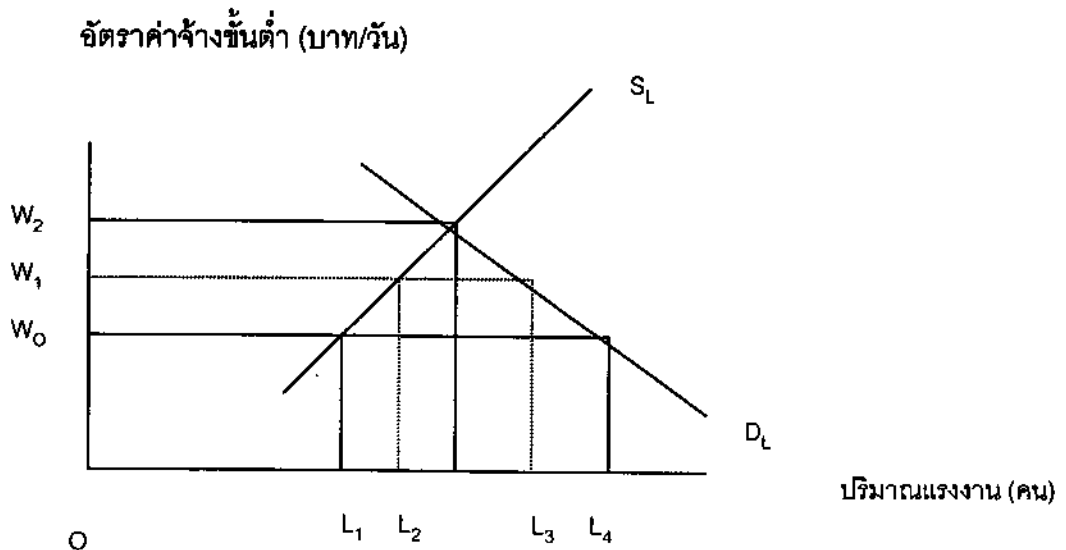
ไม่สามารถปรับตัวเข้าสู่จุดดุลยภาพใหม่ได้ ดังนั้น จึงทำให้มีการว่างงานเท่ากับ  $L_1$   $L_2$  คนขึ้นในระบบเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ ผลกระทบจากค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างแรงงานและการว่างงานขึ้นอยู่กับระดับของค่าจ้างขั้นต่ำและขนาดของการปรับค่าจ้าง



แผนภาพ 2.2 แสดงปริมาณการว่างงานกรณีเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรณีค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่าจุดดุลยภาพ

ตามแผนภาพ 2.2 กรณีค่าจ้างที่แท้จริง ( $W_1$ ) สูงกว่าจุดดุลยภาพ ( $W_0$ ) การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลให้ค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นเป็น ( $W_2$ ) ทำให้การว่างงานเพิ่มขึ้นจาก  $L_2$   $L_3$  เป็น  $L_1$   $L_4$



แผนภาพ 2.3 แสดงปริมาณการว่างงานกรณีเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรณีค่าจ้างที่แท้จริงต่ำกว่าจุดดุลยภาพ

ตามแผนภาพ 2.3 กรณีค่าจ้างที่แท้จริง ( $W_1$ ) ต่ำกว่าจุดดุลยภาพ ( $W_0$ ) การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำ ( $W_2$ ) ไม่กระทบต่อการจ้างงานและช่วยให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นได้ จาก ( $L_1$ ) เป็น ( $L_2$ ) และการว่างงานลดลงจาก  $L_1, L_4$  เป็น  $L_2, L_3$

แนวคิดที่สนับสนุนค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเชื่อว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำอาจก่อให้เกิดการชะงักงัน จึงต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาการผลิตและการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนการผลิตด้านอื่นลง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดอัตราการเข้าออกจางาน ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้อาจนำไปสู่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นได้ และผลจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นสามารถเพิ่มอำนาจซื้อของแรงงาน เป็นการเพิ่มอุปสงค์ต่อการบริโภคอีกทางหนึ่ง ดังนั้นความสามารถของธุรกิจในการบริหารต้นทุนการผลิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยบรรเทาผลกระทบการจ้างงาน

อย่างไรก็ตาม ผลของการชะงักงันเป็นเพียงระยะสั้น ซึ่งในระยะยาวแล้วการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำทำให้การจ้างงานลดลงก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานในระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้มีข้อโต้แย้งว่า ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างงานรวมและการว่างงานรวมไม่รุนแรงมากเนื่องจากตลาดแรงงานไม่ได้เป็นเพียงตลาดเดียวหากประกอบไปด้วยตลาดย่อยมากมายซึ่งมีอุปสงค์และอุปทานแรงงานแตกต่างกัน ความสามารถในการทดแทนกัน (Substitutability) ของแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) จะมีความสามารถทดแทนกันค่อนข้างต่ำ ทำให้ผลกระทบต่อการจ้างงานมีน้อยและอาจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการลดแรงงานไร้ฝีมือลง สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ซึ่งมีความสามารถในการทดแทนกันสูงและได้รับค่าตอบแทนในระดับค่าจ้างขั้นต่ำผลกระทบต่อการจ้างงานโดยรวมจึงไม่มากนัก ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากจะเป็นกลุ่มแรงงานฝีมือ

## 9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(1) สัญลีนา โคนุทานุรักษ์ (2526) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อหาแนวคิดที่ถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลได้เสนอแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า แนวโน้มในอนาคตของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน่าจะมีการกำหนดตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ และในปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กำหนดเป็นรายวัน ก็น่าจะมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นรายชั่วโมงเพราะจะเปิดโอกาสให้นายจ้างมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในกรณีเร่งด่วน ซึ่ง

ไม่ต้องใช้เวลาทั้งวัน ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่มีงานประจำทำอยู่แล้วมีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น และรัฐบาลไม่ควรให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบ่อยครั้ง ซึ่งในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง รัฐบาลจะต้องเตรียมมาตรการต่าง ๆ โดยร่วมมือกับกระทรวงพาณิชย์และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควบคุมราคาสินค้าไม่ให้สูงขึ้นด้วย และควรส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีการเจรจาต่อรองกันมากขึ้นด้วย

(2) วิชาวี ศรีเพียร (2539) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับคนไทย พบว่า คณะกรรมการค่าจ้างชุดแรก ๆ ขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเนื่องจากขาดข้อมูลที่จะเป็นตัวสนับสนุน ส่วนคณะกรรมการค่าจ้างในชุดหลัง ๆ ส่วนใหญ่มักใช้อัตราเงินเพื่อ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลกระทบต่อการส่งออก การเปรียบเทียบกับค่าจ้างในภาครัฐ และผลิตภาพแรงงานเป็นหลักในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ และยังพบว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำมิได้สอดคล้องในสัดส่วนเดียวกับการเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างตลอดเวลาที่ผ่านมา ดูเหมือนใช้หลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณา แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวปรากฏว่าขาดความแน่นอน ไม่มีมาตรฐานเพียงพอ เมื่อไม่สามารถจะแสดงถึงวิธีการคำนวณให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม ผลสุดท้ายค่าจ้างขั้นต่ำจึงถูกกำหนดขึ้นมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้ประนีประนอมให้พบกันครึ่งทาง แต่ในการศึกษาดังกล่าวไม่มีการให้ความเห็นในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าควรจะเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน

(3) ชูติพงษ์ บุญศรีประชา (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสภาวะทางเศรษฐกิจในประเทศไทย พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ในระยะหลังมีความสอดคล้องกับค่าจ้างตลาดมากขึ้น ขณะที่การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขาดความสอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและผลิตภาพแรงงาน โดยได้เสนอแนะว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตควรจะมีการนำปัจจัยอื่น ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ค่าจ้างตลาด ผลิตภาพแรงงานมาพิจารณาร่วมกับดัชนีราคาผู้บริโภคมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มมีแนวทางหรือเกณฑ์ที่แน่นอนยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มมีแนวทางหรือเกณฑ์ที่แน่นอนยิ่งขึ้น และจะทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจของแต่ละท้องที่มากยิ่งขึ้น

(4) สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน พบว่าในส่วนของคำตอบเท่านั้น พนักงานขายในห้างสรรพ

สินค้ามีระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนค่อนข้างต่ำ และพบว่าพนักงานขายทำงานเพื่อให้ได้คำตอบแทนในการยังชีพโดยการมีรายได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ หากผลการทำงานและค่าจ้างไม่ได้สัดส่วนกันก็จะเกิดความไม่พอใจ ทำให้มีผลกระทบกระเทือนต่อการครองชีพของพนักงานขายและส่งผลไปถึงความมั่นคงในการทำงานและได้ให้ข้อเสนอแนะในส่วนของคำตอบแทนว่า สถานประกอบการควรจัดโครงสร้างของระบบการจ่ายค่าจ้าง อันได้แก่ ลักษณะงานที่ชัดเจน คุณสมบัติของพนักงานให้มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกับสถานประกอบการประเภทเดียวกัน โดยสอดคล้องกับสภาพของตลาดแรงงาน ค่าครองชีพ และถูกต้องตามกฎหมายแรงงานกำหนด และในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรจะให้สถานประกอบการส่งบัญชีรายชื่อและโครงสร้างอัตราเงินเดือน เพื่อตรวจสอบว่าสถานประกอบการได้จ่ายคำตอบแทนถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

จะเห็นได้ว่าการศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่จะวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและความเหมาะสมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

## 10. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานรายชั่วโมง ดังนี้

ประเด็นที่เกี่ยวกับนายจ้าง ประกอบด้วย

- ความเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง
- ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง
- ผู้ที่ควรว่าจ้างให้ทำงานรายชั่วโมง
- ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง
- อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
- การจัดการด้านสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมง
- ข้อดี/ข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง

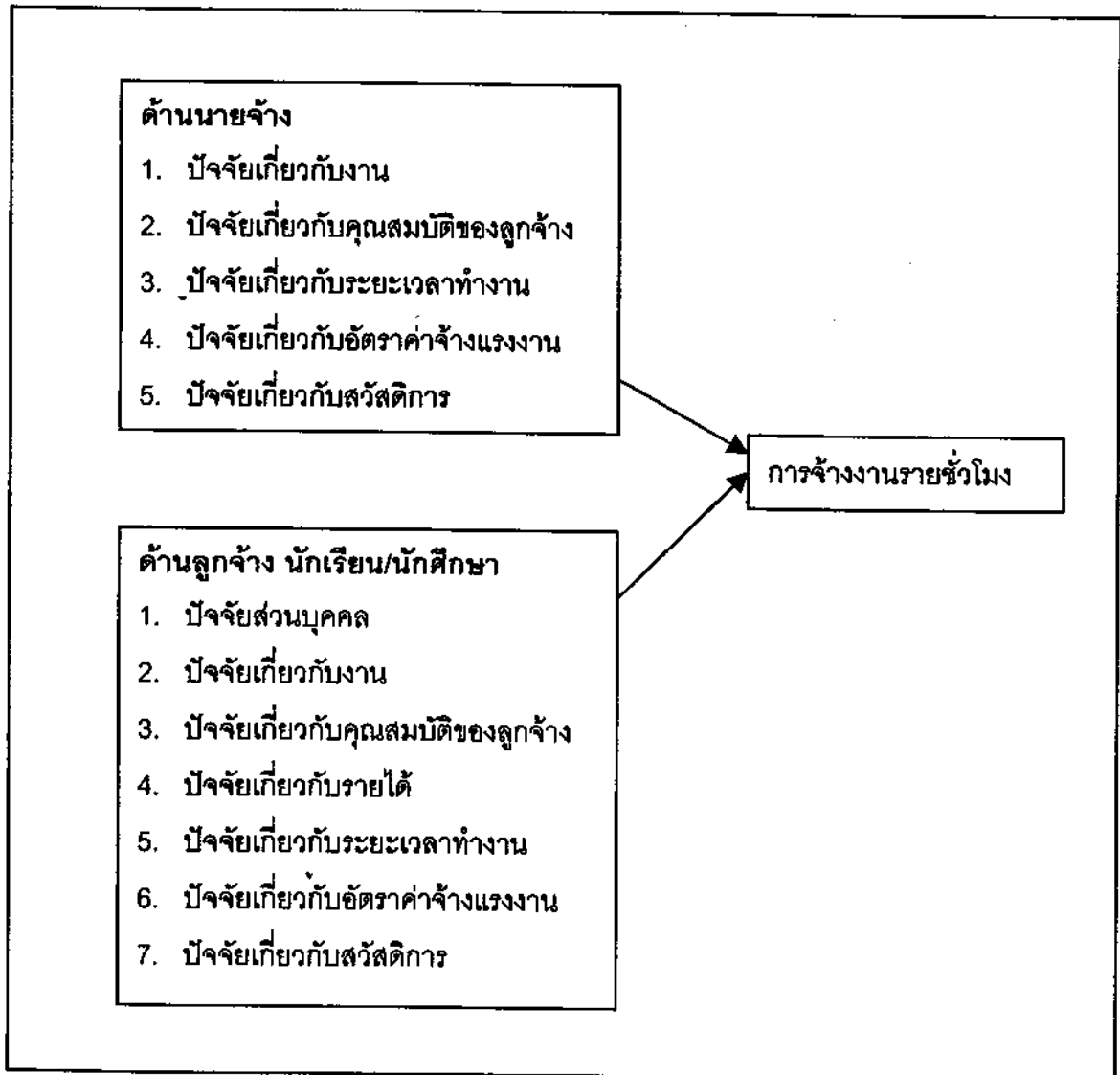
ประเด็นที่เกี่ยวกับลูกจ้างและนักเรียน/นักศึกษา ประกอบด้วย

- ความจำเป็นที่ควรมีการจ้างงานรายชั่วโมง
- ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง
- ลักษณะของผู้ที่ควรว่าจ้างให้ทำงานรายชั่วโมง
- รายได้จากการทำงานรายชั่วโมง

- ระยะเวลางานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง
- อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
- การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างรายชั่วโมง

แผนภาพ 2-4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ





## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

#### 1. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาในรายงานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ครอบคลุมประชากรกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนายจ้างและลูกจ้างในกิจการพาณิชย์กรรมและบริการ และนักเรียน นักศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยลักษณะคำถามที่ใช้จะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด (Closed End and Opened End) นอกจากนี้ยังได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากเอกสารรายงานของคณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่ชุดที่ 1 จนถึงชุดที่ 15 เพื่อวิเคราะห์แนวทางและเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เทียบกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่าง ๆ และมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น

#### 2. สมมุติฐานการศึกษา

สืบเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ธุรกิจพาณิชย์กรรมและบริการจำนวนมากมีความต้องการจ้างงานรายชั่วโมงเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานมากขึ้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานประเภทนี้ประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษาและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จึงออกแบบเพื่อศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของบุคคลดังกล่าว

#### 3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาประกอบด้วยกลุ่มนายจ้างผู้ประกอบการพาณิชย์กรรม กลุ่มลูกจ้างในกิจการพาณิชย์กรรมและกลุ่มนักเรียนนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่กำลังศึกษาอยู่

#### 4. การกำหนดขนาดของตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานรายชั่วโมงจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงได้มากที่สุด อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาจึงใช้การกำหนดขนาดของตัวอย่างอยู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 10 เปอร์เซ็นต์ และสัมประสิทธิ์ของความผันแปรเท่ากับ 0.5 จำนวน 100 ตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นขนาดที่เหมาะสมกับขนาดของประชากรโดยรวมตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane

ขนาดของตัวอย่างประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 (หรือ 2s Confidence Interval) คิด  
ขนาดของความคลาดเคลื่อน (e) เป็นร้อยละ และสัมประสิทธิ์ของความผันแปรเท่ากับ 0.5

ขนาดของ ประชากร (N)	ขนาดของตัวอย่างประชากร (N) สำหรับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด (e)					
	คิดเป็นร้อยละ					
	+1%	+2%	+3%	+4%	+5%	+10%
500	-	-	-	-	222	83
1,000	-	-	-	385	286	91
1,500	-	-	638	441	316	94
2,000	-	-	714	476	333	95
2,500	-	1,250	769	500	345	96
3,000	-	1,364	811	517	353	97
3,500	-	1,485	843	530	359	97
4,000	-	1,538	870	541	364	98
4,500	-	1,607	891	556	367	98
5,000	-	1,667	909	556	370	98
6,000	-	1,765	938	566	375	98
7,000	-	1,842	959	574	378	99
8,000	-	1,905	976	580	381	99
9,000	-	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,035	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
$\alpha$	10,000	2,500	1,111	625	400	100

ที่มา : เจริญชัย แสงแก้ว, 2540

## 5. การวัดตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระไว้จำนวน 5 ตัวแปรอิสระ ในส่วนของนายจ้าง ตามตาราง 3.2 และ 7 ตัวแปรอิสระในส่วนของลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษา ตามตาราง 3.3

ตาราง 3.2 แสดงตัวแปร ตัวชี้วัดและแหล่งข้อมูล ในส่วนของนายจ้าง

ตัวแปรอิสระ	ตัวชี้วัด
1. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ลักษณะการจ้างงาน
	ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของลูกจ้าง	ประเภทของลูกจ้าง
	ลักษณะของลูกจ้าง
	สัดส่วนของการจ้างงาน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงาน	จำนวนชั่วโมงทำงาน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงาน	ความรู้ของลูกจ้าง
	พื้นที่การจ้างงาน
	กลไกตลาด
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
	ช่วงเวลาทำงาน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ	ประเภทของสวัสดิการ

ตาราง 3.3 แสดงตัวแปร ตัวชี้วัดและแหล่งข้อมูลในส่วนของผู้จ้าง นักเรียนนักศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ตัวชี้วัด
1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา	ชาย หญิง จำนวนปี ระดับการศึกษา
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จ้าง	ลักษณะของผู้จ้าง
4. ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้	ลักษณะของรายได้ ลักษณะของการใช้จ่าย
5. ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงาน	จำนวนชั่วโมงการทำงาน
6. ปัจจัยเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงาน	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
7. ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ	ความต้องการสวัสดิการ

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากประชากรกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น รวม 250 คน โดยจำแนกได้เป็น ดังนี้

(1) **กลุ่มนายจ้าง** ดำเนินการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 40 ตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้บริหารสถานประกอบการระดับผู้จัดการทั่วไป ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป และผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล และหัวหน้าฝ่ายบุคคล

(2) **กลุ่มลูกจ้าง** ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างในสถานประกอบการพาณิชย์กรรม จำนวน 100 ตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

(3) **กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา** ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างนักเรียนนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 100 ราย แบ่งเป็นระดับ ปวช. ร้อยละ 50 และระดับ ปวส. ร้อยละ 50

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการ คือ กระทรวงแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรายงานของคณะกรรมการค่าจ้างตั้งแต่ชุดแรกจนถึงชุดปัจจุบัน ( พ.ศ. 2515 – พ.ศ. 2545 )

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากการสอบถามนายจ้าง ลูกจ้าง และนักเรียนนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา นำมาพิจารณาร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้จากการศึกษารายงานของคณะกรรมการค่าจ้าง และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

#### 1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

กลุ่มนายจ้าง จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 40 ตัวอย่าง ในส่วนตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ และจำนวนคนงานหรือลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการแสดงไว้ในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์		
- ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป	12	30.0
- ผู้จัดการหรือผู้ช่วยฝ่ายบุคคล	15	37.5
- หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกบุคคล	13	32.5
รวม	40	100
2. จำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ	-	-
- 10 - 100 คน	10	25.0
- 100 - 500 คน	15	37.5
- 501 - 1,000 คน	5	12.5
- 1,001 คนขึ้นไป	10	25.0
รวม	40	100

จากตารางพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทำงานในระดับผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และทำงานในระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกบุคคล 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

กลุ่มลูกจ้างพบว่าสถานประกอบการสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 100 คน จำนวน มีจำนวน 10 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25.0 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 500 คน จำนวน 15 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 501 – 1,000 คน จำนวน 5 สถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 12.5 จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,001 คนขึ้นไป จำนวน 10 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 25.0

กลุ่มลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษา ได้แบ่งลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศ อายุและการศึกษา ได้ทำการจัดกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุเป็น 6 ช่วง คือ อายุ 16-18 ปี 19-21 ปี 22-24ปี 25-27ปี 28-30ปี และอายุ 30 ปี ขึ้นไป เพื่อการแสดงผลที่ชัดเจนมากขึ้นได้ผลตามตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
- ชาย	45	45.0	21	21.0	66	33.0
- หญิง	55	55.0	79	79.0	134	67.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
2. อายุ						
- 16 – 18 ปี	11	11.0	66	66.0	77	38.5
- 19 – 21 ปี	27	27.0	31	31.0	58	29.0
- 22 – 24 ปี	24	24.0	3	3.0	27	13.5
- 25 – 27 ปี	20	20.0	-	-	20	10.0
- 28 – 30 ปี	15	15.0	-	-	15	7.5
- 31 ปี ขึ้นไป	3	3.0	-	-	3	1.5
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
3. ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่าประถม 4	6	6.0	-	-	6	3.0
- มัธยม 1 – 3	35	35.0	-	-	35	17.5
- มัธยม 4 – 6	33	33.0	-	-	33	16.5
- ปวช.	12	12.0	64	64.0	76	38.0
- ปวส.	10	10.0	36	36.0	46	23.0
-ปริญญาตรี	4	4.0	-	-	4	2.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>



จากตารางพบว่าเพศ ในกลุ่มลูกจ้างแบ่งเป็นเพศชาย 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.0 และเป็นเพศหญิง 55 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 55.0 ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มนักเรียน นักศึกษาแบ่งเป็นเพศชาย 21 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 21.0 และเพศหญิง 79 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 79.0 ของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มเข้าด้วยกันแบ่งเป็นเพศชาย 66 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 33.0 และเพศหญิง 134 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 67.0 ของกลุ่มตัวอย่าง

อายุในกลุ่มลูกจ้างเรียงลำดับจากกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนี้

- อายุระหว่าง 19-21 ปี	จำนวน 27 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 27.0
- อายุระหว่าง 22-24 ปี	จำนวน 24 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 24.0
- อายุระหว่าง 25-27 ปี	จำนวน 20 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 20.0
- อายุระหว่าง 28-30 ปี	จำนวน 15 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 15.0
- อายุระหว่าง 16-18 ปี	จำนวน 11 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 11.0
- อายุ 31 ปีขึ้นไป	จำนวน 3 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0

สำหรับกลุ่มนักเรียนนักศึกษา เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กลุ่มอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 16-18 ปี จำนวน 66 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 66.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 19-21 ปี 31 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 31.0 ที่เหลือมีอายุระหว่าง 22-24 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0 ของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งระดับอายุได้ดังนี้

- อายุระหว่าง 16-18 ปี	จำนวน 77 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 38.5
- อายุระหว่าง 19-21 ปี	จำนวน 58 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 29.0
- อายุระหว่าง 22-24 ปี	จำนวน 27 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.5
- อายุระหว่าง 25-27 ปี	จำนวน 20 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.0
- อายุระหว่าง 28-30 ปี	จำนวน 15 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 7.5
- อายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป	จำนวน 3 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 1.5

ระดับการศึกษา ในกลุ่มลูกจ้างพบว่าระดับการศึกษาเรียงตามลำดับได้ ดังนี้

- ต่ำกว่าประถม 4	จำนวน 6 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 6.0
- มัธยมศึกษา 1-3	จำนวน 35 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 35.0

- มัธยมศึกษา 4 - 6	จำนวน 33 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 33.0
- ปวช.	จำนวน 12 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 12.0
- ปวส	จำนวน 10 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.0
- ปริญญาตรี	จำนวน 4 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 4.0

สำหรับกลุ่มนักเรียน นักศึกษาประกอบด้วยระดับ ปวช. จำนวน 64 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 64.0 และระดับ ปวส. จำนวน 36 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 36.0

เมื่อรวมสองกลุ่มเข้าด้วยกันระดับการศึกษาค่อนข้างมาทางระดับปวช. โดยเรียงลำดับจากจำนวนรายจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ต่ำกว่าประถม 4	จำนวน 6 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0
- มัธยมศึกษา 1 - 3	จำนวน 35 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 17.5
- มัธยมศึกษา 4 - 6	จำนวน 33 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 16.5
- ปวช.	จำนวน 76 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 38.0
- ปวส	จำนวน 46 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 23.0
- ปริญญาตรี	จำนวน 4 ราย	คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.0

## 2. การศึกษา

ได้ศึกษาความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง และนักเรียน/นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาต่อการจ้างงานรายชั่วโมงในกิจการพาณิชยกรรม ดังนี้

1. ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการจ้างงานรายชั่วโมง
2. ความเห็นเกี่ยวกับงานและลักษณะการจ้างงาน
3. ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานและอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
4. ความเห็นเกี่ยวกับรายได้จากการทำงาน
5. ความเห็นด้านการจัดสวัสดิการ
6. ความเห็นเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง
7. ความเห็นด้านอื่น ๆ

### 2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง

การศึกษาความเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงในกิจการพาณิชยกรรม ในส่วนของนายจ้าง แสดงไว้ในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ร้อยละของความเห็นนายจ้างต่อการจ้างงานรายชั่วโมงในกิจการพาณิชย์กรรม

ความเห็นต่อการจ้างงานรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- เห็นด้วย	35	87.5
- ไม่เห็นด้วย	4	10.0
- อื่น ๆ	1	2.5
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่านายจ้างส่วนใหญ่จำนวน 35 ราย จาก 40 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.5 เห็นด้วยว่าธุรกิจพาณิชย์กรรมในปัจจุบันควรมีการจ้างงานรายชั่วโมง ส่วนอีก 4 รายไม่เห็นด้วยเนื่องจากเห็นว่าอัตราค่าจ้างรายวันที่กำหนดเหมาะสมแล้วโดยเฉพาะนายจ้างในกิจการอุตสาหกรรม

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง ในส่วนของลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษา มีผลตามตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาต่อการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม

ความเห็นต่อการจ้างงานรายชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียน นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เห็นด้วย	75	75.0	85	85.0	160	80.0
- ไม่เห็นด้วย	23	23.0	12	12.0	35	17.5
- อื่น ๆ	2	2.0	3	3	5	2.5
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่ากลุ่มลูกจ้างเกือบส่วนใหญ่ที่ทำงานในกิจการพาณิชย์กรรมจำนวน 75 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 75.0 เห็นด้วยกับการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม ไม่เห็นด้วย 23 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 23.0 และมีความเห็นแตกต่างเป็นอย่างอื่นจำนวน 2 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.0 โดยมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาให้ชัดเจนว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงจะให้ประโยชน์อะไรกับลูกจ้าง

สำหรับกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จำนวน 75 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 85.0 เห็นด้วยกับการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม และไม่เห็นด้วย 12 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 12.0 ซึ่ง

นักเรียนที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุว่าการจ้างงานรายชั่วโมงจะเกิดประโยชน์กับนักเรียนที่มีเวลาว่างเท่านั้นไม่เกิดประโยชน์กับนักเรียน นักศึกษาทั่วไป

เมื่อรวมสองกลุ่มมีผู้เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม จำนวน 160 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 80.0 ไม่เห็นด้วยจำนวน 35 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 17.5 และมีความเห็นอื่น จำนวน 5 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและลักษณะการจ้างงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการจ้างงาน ประเภทของงานที่ควรจ้างงานรายชั่วโมง กลุ่มคนที่เหมาะกับการจ้างงานรายชั่วโมง และสัดส่วนของการจ้างงานรายชั่วโมงเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดในองค์การ ได้แสดงไว้ในตาราง 4.5 ถึงตาราง 4.11 ดังนี้

ตาราง 4.5 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับลักษณะของการจ้างงานรายชั่วโมง

ลักษณะของการจ้างงานรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- การจ้างงานตามปกติ	14	35.0
- การจ้างงานเสริมจากงานปกติ	26	65.0
- อื่น ๆ	-	-
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง พบว่านายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงควรเป็นการจ้างงานเสริมจากงานปกติ จำนวน 26 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 65.0 และเห็นว่าควรเป็นการจ้างงานตามปกติจำนวน 14 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 35.0 โดยให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการจ้างนักเรียน นักศึกษา ที่มีเวลาว่างจากศึกษา และต้องการหารายได้เสริม

ตาราง 4.6 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับประเภทของงานที่ควรจ้างงานเป็นรายชั่วโมง

ประเภทของงานที่ควรจ้างงานเป็นรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- งานที่ไม่ใช้ความรู้	2	5.0
- งานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง	32	80.0
- งานที่ต้องใช้ความรู้	6	15.0
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า นายจ้างมีความเห็นว่าการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงควรใช้กับงานที่ไม่ใช้ความรู้บ้าง จำนวน 2 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 5.0 และเห็นว่าควรใช้กับงานที่ต้องใช้ความรู้ จำนวน 6 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 15.0 และเห็นว่าควรใช้กับงานที่ใช้ความรู้บ้างจำนวน 32 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 80.0

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและลักษณะการจ้างงาน ในส่วนของลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษา ได้ผลตามตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับงานและลักษณะการจ้างงาน

ประเภทของงานที่ควรจ้างราย ชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- งานที่ไม่ใช้ความรู้	26	26.0	12	12.0	38	19.0
- งานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง	63	63.0	72	72.0	135	67.5
- งานที่ต้องใช้ความรู้	11	11.0	16	16.0	27	13.5
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่าลูกจ้างจำนวน 63 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 63.0 เห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง ร้อยละ 26.0 เห็นว่าเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ และร้อยละ 11 เห็นว่าเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความรู้

สำหรับกลุ่มนักเรียนนักศึกษาจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 มีความเห็นว่าเหมาะกับงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.0 เห็นว่าเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง และจำนวน 16 รายคิดเป็นร้อยละ 16 เห็นว่าเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความรู้

เมื่อรวมสองกลุ่มเข้าด้วยกัน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.5 เห็นว่างานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมงควรที่ไม่ต้องใช้ความรู้ จำนวน 38 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 19.0 เห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ 27 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.5

ตาราง 4.8 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างที่ควรจ้างงานรายชั่วโมง

การจ้างงานรายชั่วโมงไม่ควรจ้างลูกจ้าง ที่มีงานประจำ	จำนวน	ร้อยละ
- เห็นด้วย	26	65.0
- ไม่เห็นด้วย	12	30.0
- อื่น ๆ	2	5.0
รวม	40	100.0

จากตารางพบว่านายจ้างจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.0 เห็นด้วยกับการจ้างงานรายชั่วโมงไม่ควรจ้างลูกจ้างที่มีงานประจำ นายจ้าง จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.0 ไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานรายชั่วโมงที่ไม่ควรจ้างลูกจ้างที่มีงานประจำ และมีความเห็นอื่น จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0 เห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยเพราะจะทำให้ลูกจ้างเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

ตาราง 4.9 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมง

ผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- นักเรียนนักศึกษา	19	47.5
- ผู้ที่ต้องการรายได้เสริม	13	32.5
- คนว่างงาน	7	17.5
- อื่น ๆ	1	2.5
รวม	40	100.0

จากตารางพบว่านายจ้างเห็นว่าผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมง คือ กลุ่มนักเรียนนักศึกษา จำนวน 19 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 47.5 รองลงมาผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมงคือผู้ที่ต้องการรายได้เสริม จำนวน 13 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 32.5 และคนว่างงาน จำนวน 7 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 17.5 และมีความเห็นอื่น จำนวน 1 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.5 เห็นว่าผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมงได้แก่แม่บ้าน

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมงในส่วนของลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ได้ผลตามตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมง

ผู้ที่ควรทำงานราย ชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- นักเรียนนักศึกษา	32	32.0	62	62.0	94	47.0
- คนที่ต้องการรายได้เสริม	15	15.0	13	13.0	28	14.0
- คนว่างงาน	52	52.0	25	25.0	77	38.5
- อื่น ๆ	1	1			1	0.5
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางลูกจ้างจำนวน 32 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 32.0 เห็นว่านักเรียนนักศึกษาเป็นผู้ที่เหมาะสมกับงานรายชั่วโมง จำนวน 15 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 15.0 เห็นว่า เหมาะสมกับคนที่ต้องการรายได้เสริม จำนวน 52 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 52.0 เห็นว่าเหมาะสมกับคนว่างงานและมีความเห็นอื่น ๆ จำนวน 1 ราย

นักเรียน นักศึกษา จำนวน 62 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 62.0 มีความเห็นว่านักเรียน นักศึกษา เป็นผู้ที่เหมาะสมกับการทำงานรายชั่วโมง จำนวน 13 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.0 มีความเห็นว่าจะเหมาะสมกับผู้ที่ต้องการรายได้เสริม จำนวน 25 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 25.0 มีเห็นว่าเหมาะสมกับคนว่างงาน

รวมความเห็นของลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษาพบว่า จำนวน 94 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 47.0 เห็นว่าการทำงานรายชั่วโมงเหมาะสมกับนักเรียนนักศึกษา จำนวน 28 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 14.0 เห็นว่าเหมาะสมกับคนที่ต้องการรายได้เสริม จำนวน 77 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 38.5 เห็นว่าเหมาะสมกับคนว่างงาน และมีความเห็นอื่น ๆ จำนวน 1 ราย

ตาราง 4.11 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับสัดส่วนของการจ้างงานรายชั่วโมงเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดในบริษัท

ความเห็นเกี่ยวกับสัดส่วนการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมงเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดในบริษัท		
- ควร	25	62.5
- ไม่ควร	15	37.5
รวม	40	100.0
2. สัดส่วนที่เหมาะสมของการจ้างงานรายชั่วโมงเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดในบริษัท		
- ไม่เกินร้อยละ 20	2	5.0
- ไม่เกินร้อยละ 30	9	22.5
- ไม่เกินร้อยละ 40	6	15.0
- ไม่เกินร้อยละ 50	12	30.0
- เป็นไปตามสถานการณ์ตลาดแรงงาน	8	20.0
- อื่น ๆ	3	7.5
รวม	40	100.0

จากตารางพบว่านายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนของการจ้างงานรายชั่วโมงเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดของบริษัท จำนวน 25 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 62.5 และไม่เห็นด้วยกับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมง จำนวน 15 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.5

การกำหนดสัดส่วนการจ้างงาน พบว่า จำนวน 12 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 30.0 เห็นว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานไม่เกินร้อยละ 50.0 ของลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 9 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 22.5 เห็นว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมงไม่เกินร้อยละ 30.0 ของลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 6 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 15.0 เห็นว่าควรกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมงไม่เกิน ร้อยละ 40.0 จำนวน 2 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 5.0 เห็นว่าควรกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมงไม่เกินร้อยละ 20.0 ของลูกจ้างทั้งหมด และจำนวน 8 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 20.0 เห็นว่าสัดส่วนการจ้างงานควรเป็นไปตามสถานการณ์ตลาดแรงงาน และมีความเห็นอื่น ๆ จำนวน 3 ราย



### 2.3 ความเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานและอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ความเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานและอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ตาราง 4.12 ถึงตาราง 4.18

ตาราง 4.12 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันของการจ้างงานรายชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
- 3 ชั่วโมง	-	-
- 4 ชั่วโมง	7	20.0
- 5 ชั่วโมง	15	42.6
- 6 ชั่วโมง	13	37.4
- อื่น ๆ		
<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า นายจ้างจำนวน 7 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 20.0 มีความเห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันไม่ควรเกิน 4 ชั่วโมง นายจ้างจำนวน 15 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 42.6 มีความเห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันไม่ควรเกิน 5 ชั่วโมง และนายจ้างจำนวน 13 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.4 มีความเห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันไม่ควรเกิน 6 ชั่วโมง

ตาราง 4.13 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสูงสุดต่อวันของการจ้างงานรายชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวัน	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- 3 ชั่วโมง	10	10.0	25	25.25	35	17.58
- 4 ชั่วโมง	29	29.0	28	28.28	57	28.64
- 5 ชั่วโมง	35	35.0	19	19.19	54	27.13
- 6 ชั่วโมง	26	26.0	27	27.27	53	26.63
- อื่น ๆ						
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>99</b>	<b>100.0</b>	<b>199</b>	<b>100.0</b>

จากตารางลูกจ้าง จำนวน 10 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.0 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 3 ชั่วโมง จำนวน 29 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 29.0 เห็นว่าควรเป็น 4 ชั่วโมง จำนวน 35 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 35.0 เห็นว่าควรเป็น 5 ชั่วโมง จำนวน 26 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 26.0 เห็นว่าควรเป็น 6 ชั่วโมง

นักเรียนนักศึกษา จำนวน 25 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 25.25 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 3 ชั่วโมง จำนวน 28 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 28.28 เห็นว่าควรเป็น 4 ชั่วโมง จำนวน 19 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 19.19 เห็นว่าควรเป็น 5 ชั่วโมง จำนวน 27 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 27.27 เห็นว่าควรเป็น 6 ชั่วโมง

รวมความเห็นของลูกจ้าง และนักเรียนนักศึกษา เข้าด้วยกัน พบว่า จำนวน 35 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 17.58 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 3 ชั่วโมง จำนวน 57 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 28.64 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 4 ชั่วโมง จำนวน 54 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 27.13 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 5 ชั่วโมง จำนวน 53 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 26.63 เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดควรเป็น 6 ชั่วโมง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความเห็นของลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษาไม่แตกต่างกันมากนักเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุด

ตาราง 4.14 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับประเภทงานที่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ประเภทงานที่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- งานที่ไม่ใช้ความรู้	5	12.82
- งานที่ใช้ความรู้บ้าง	21	53.84
- งานที่ใช้ความรู้	13	33.33
รวม	39	100.0

จากตารางพบว่า นายจ้างจำนวน 5 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 12.82 เห็นว่างานที่ไม่ใช้ความรู้เป็นงานที่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง นายจ้างจำนวน 21 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 53.84 เห็นว่างานที่ใช้ความรู้บ้างเป็นงานที่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง นายจ้างจำนวน 13 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 33.33 เห็นว่างานที่ใช้ความรู้เป็นงานที่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ตาราง 4.15 ร้อยละของความเห็นนายจ้างเกี่ยวกับพื้นที่การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- กำหนดเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ	25	62.5
- กำหนดตามพื้นที่เช่นเดียวกับค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน	13	32.5
- อื่น ๆ	2	5.0
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่จำนวน 25 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 62.5 เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรกำหนดเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ นายจ้างจำนวน 13 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 32.5 เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงควรกำหนดตามพื้นที่เช่นเดียวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และมีความเห็นอื่น ๆ จำนวน 2 ราย ซึ่งเห็นว่าการกำหนดควรกำหนดตามประเภทของสถานประกอบการ

ตาราง 4.16 ร้อยละของความเห็นนายจ้างต่ออัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- เท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงต่อวัน	17	44.74
- สูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงต่อวัน	18	47.37
- อื่น ๆ	3	7.89
<b>รวม</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่านายจ้างจำนวน 17 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 44.74 เห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน นายจ้างจำนวน 18 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 47.37 เห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรสูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และจำนวน 3 ราย มีความเห็นอื่นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรมีการพิจารณากำหนดเช่นเดียวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันโดยดูความเหมาะสมของประเภทกิจการ

ตาราง 4.17 ร้อยละของความเห็น ลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาต่ออัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียน/นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน	22	22.0	25	25.0	47	23.5
- สูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน	71	71.0	70	70.0	141	70.5
- อื่น ๆ	7	7.0	5	5.0	12	6.0
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่าลูกจ้างจำนวน 22 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 22.0 เห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรเท่ากับอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ลูกจ้าง จำนวน 71 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 71.0 เห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และมีความเห็นอื่น ๆ 7 ราย ซึ่งมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรมีอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และควรเป็นอัตราที่ลูกจ้างสามารถเลี้ยงชีพได้อย่างเหมาะสม

นักเรียน/นักศึกษา พบว่ามีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกลุ่มลูกจ้างคือ จำนวน 25 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 25.0 เห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรเท่ากับค่าจ้างที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวน 70 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.0 เห็นว่าควรสูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และมีความเห็นอื่น 5 ราย โดยมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างควรกำหนดตามความยากง่ายของงานนั้น ๆ แต่ไม่ควรกำหนดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหรืออาจกำหนดขึ้นกับวุฒิการศึกษา

รวมความเห็นของลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษพบว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ เห็นว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงให้สูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน โดยมีจำนวน รวม 141 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.5 และเห็นว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเท่ากับค่าจ้างที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันจำนวน 47 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 23.5 และมีความเห็นอื่น 12 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 6.0

ตาราง 4.18 ร้อยละของความเห็นนายจ้างต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงตามช่วงเวลาของการทำงาน

อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรกำหนดให้แตกต่างตามช่วงเวลาของการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ควร	28	70.0
- ไม่ควร	12	30.0
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่านายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้แตกต่างตามช่วงเวลาของการทำงาน จำนวน 28 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.0 และเห็นว่าไม่ควรกำหนดให้แตกต่างตามช่วงเวลาทำงาน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.0

#### 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้จากการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานรายชั่วโมง ลักษณะของรายได้ที่ได้รับ และลักษณะการใช้จ่ายรายได้จากการทำงานรายชั่วโมง สรุปได้ตามตาราง 4.19 ถึงตาราง 4.20

ตาราง 4.19 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาต่อการทำงานรายชั่วโมง

ความต้องการทำงานรายชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ทำ	91	91.91	84	84.0	175	87.94
- ไม่ทำ	8	8.08	16	16.0	24	12.06
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>199</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า ลูกจ้างจำนวน 91 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 91.91 ต้องการทำงานรายชั่วโมง และจำนวน 8 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 8.08 ไม่ต้องการทำงานรายชั่วโมง

สำหรับนักเรียน / นักศึกษา มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกับลูกจ้าง คือมีความต้องการทำงานรายชั่วโมง จำนวน 84 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 84.0 และไม่ต้องการทำงานรายชั่วโมง 16 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 16.0

รวมความเห็นของลูกจ้างและนักเรียน/นักศึกษาเข้าด้วยกัน พบว่าจำนวน 175 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.94 ต้องการทำงานรายชั่วโมงและมีจำนวน 24 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 12.06 ไม่ต้องการทำงานรายชั่วโมง

ตาราง 4.20 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาต่อรายได้จากการทำงานรายชั่วโมง

รายได้ที่ได้รับ	ลูกจ้าง		นักเรียน/นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- รายได้หลัก	54	54.0	39	39.0	93	46.5
- รายได้เสริม	46	46.0	61	61.0	107	53.5
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่าความเห็นของลูกจ้างต่อรายได้ที่ได้รับมีความใกล้เคียงกันระหว่างรายได้หลักและรายได้เสริมกล่าวคือ ลูกจ้างจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 เห็นว่าเป็นรายได้หลักและจำนวน 46 รายคิดเป็นร้อยละ 46.0 เห็นว่าเป็นรายได้เสริม

สำหรับนักเรียน / นักศึกษามีความเห็นไปในทางเดียวกับลูกจ้างกล่าวคือ จำนวน 39 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 39.0 เห็นว่าเป็นรายได้หลัก และจำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.0 เห็นว่าเป็นรายได้เสริม

รวมความเห็นของลูกจ้างและนักเรียน/นักศึกษาพบว่ามีความเห็นใกล้เคียงกันระหว่างความเห็นว่าเป็นรายได้หลักและเห็นว่าเป็นรายได้เสริม คือ จำนวน 93 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 46.5 เห็นว่าเป็นรายได้หลัก และ จำนวน 107 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 53.5 เห็นว่าเป็นรายได้เสริม

## 2.5 ความคิดเห็นด้านสวัสดิการ

การศึกษาความคิดเห็นด้านสวัสดิการของลูกจ้างรายชั่วโมงในส่วนของนายจ้าง ลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษา สรุปได้ตามตาราง 4.21 ถึงตาราง 4.24

ตาราง 4.21 ร้อยละของความเห็นนายจ้างต่อการจัดสวัสดิการสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง

สวัสดิการสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง	จำนวน	ร้อยละ
- ควรจัด	23	57.5
- ไม่ควรจัด	17	42.5
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า นายจ้างจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.5 เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างรายชั่วโมง และจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.5 เห็นว่าไม่ควรจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง

ตาราง 4.22 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาต่อการจัดสวัสดิการสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง

สวัสดิการสำหรับการจ้าง รายชั่วโมง	ลูกจ้าง		นักเรียน/นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ควร	97	97.0	94	94.0	191	95.5
- ไม่ควร	3	3.0	6	6.0	9	4.5
รวม	100	100.0	100	100.0	200	100.0

จากตารางพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่านายจ้างควรจะให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานรายชั่วโมง 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.0 และเห็นว่าไม่ควรจัดสวัสดิการเพียง 3 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0

นักเรียน/นักศึกษา มีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันกับลูกจ้าง คือเห็นว่าควรมายจ้างควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างรายชั่วโมง 94 รายคิดเป็นร้อยละ 94.0 และเห็นว่าไม่ควรจัดสวัสดิการเพียง 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.0

รวมความเห็นของลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษาพบว่าควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างจำนวน 191 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 95.5 และเห็นว่าไม่ควรจัดสวัสดิการเพียง 9 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 4.5

ตาราง 4.23 ร้อยละของความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรจัดสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง

สวัสดิการที่ควรจัด	จำนวน	ร้อยละ
- จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด	35	87.5
- จัดให้เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด	5	12.5
- อื่น ๆ	-	-
รวม	40	100.0

จากตารางพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการที่ควรจัดให้สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมงควรยึดตามกฎหมายกำหนด จำนวน 35 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.5 และ จำนวน 5 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 12.5 เห็นว่าควรจัดให้เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ตาราง 4.24 ร้อยละของความเห็นลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรจัดสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง

สวัสดิการที่ควรจัด	ลูกจ้าง		นักเรียนนักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด	4	4.0	9	9.0	13	6.5
- จัดให้เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด	96	96.0	91	91.0	187	93.5
- อื่น ๆ						
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

จากตารางพบว่า ลูกจ้างจำนวน 4 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 4.0 เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้ตามที่กฎหมายกำหนด และ ลูกจ้างจำนวน 96 ราย คิดเป็นอัตราร้อยละ 96.0 เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างรายชั่วโมงมากกว่าที่กฎหมายกำหนด

สำหรับนักเรียน/นักศึกษามีความเห็นในแนวทางเดียวกับลูกจ้าง คือ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.0 เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้ตามที่กฎหมายกำหนด และจำนวน 91 รายคิดเป็นอัตราร้อยละ 91.0 เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด

## 2.6 ความเห็นเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง

ความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับข้อดี/ข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง สรุปได้ ดังนี้

### ข้อดี ของการจ้างงานรายชั่วโมง

- (1) มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในกลุ่มนักเรียน/นักศึกษา แม่บ้าน และผู้ต้องการหารายได้เสริม
- (2) สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ
- (3) ทำให้การบริหารต้นทุนด้านแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (4) ทำให้ลดการจ้างงานผิดกฎหมาย
- (5) ทำให้มีการกระจายรายได้มากขึ้น
- (6) ทำให้ลูกจ้างสามารถเลือกเวลาทำงานได้
- (7) ทำให้ลดการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
- (8) ทำให้รายได้ของประเทศในภาพรวมสูงขึ้น

### ข้อเสีย ของการจ้างงานรายชั่วโมง

- (1) ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน
- (2) ลูกจ้างมีอัตราการเข้า - ออกงานบ่อยขึ้น



## ความคิดเห็นด้านอื่น ๆ

### (1) ด้านผลกระทบต่อการทำงาน

- ทำให้สามารถจัดสรรเวลาและความต้องการแรงงานเสริมได้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ และทำให้สภาพการทำงานมีความยืดหยุ่นปรับสภาพได้ตามสถานการณ์
- ปริมาณแรงงานในตลาดเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานมีสิทธิเลือกเวลาทำงานได้มากขึ้น และนักเรียนนักศึกษาที่มีเวลาว่างจากการเรียนสามารถทำงานพิเศษได้
- ต้นทุนการผลิตต่ำลง เนื่องจากสามารถจัดสรรชั่วโมงทำงานให้พอดีกับความต้องการในช่วงเวลาที่มีการขายสินค้าจำนวนมาก หรือจำเป็นต้องใช้พนักงานมากกว่าปกติ
- เป็นการเสริมสร้างให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

### (2) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ควรมีการกำหนดประเภทของผู้ทำงานรายชั่วโมงให้ชัดเจน
- สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่าย
- ควรกำหนดกลุ่มธุรกิจที่สามารถจ้างงานรายชั่วโมงได้
- ควรเป็นการทำงานเสริมแบบไม่เต็มเวลา
- ควรกำหนดให้เป็นการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

### (3) ความคิดเห็นของนักเรียน / นักศึกษา

- ผู้ประกอบการสามารถจัดกำลังคนให้สัมพันธ์กับขนาดและปริมาณงานได้ โดยเห็นว่างานบางประเภทอาจใช้เวลาเพียงสั้น ๆ โดยไม่ต้องจ้างแรงงานเต็มวัน
- ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้ ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตและต้นทุนบริการต่ำลงและสามารถแข่งขันได้ในตลาด
- ช่วยให้ผู้ประกอบการจ้างที่เป็นนักเรียน นักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษได้ง่ายขึ้น เนื่องจากสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม
- ช่วยให้มีการเพิ่มปริมาณแรงงานในตลาด ส่งเสริมให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะแรงงานแฝงที่ตกผล ผู้ที่ไม่มีกำลังศึกษาต่อและผู้ด้อยโอกาส
- ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง แยกตามประเภทอุตสาหกรรมให้ชัดเจน
- ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่ควรกำหนดให้เหมาะสมในแต่ละอุตสาหกรรม ไม่ควรใช้กับทุกอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันการเอาเปรียบลูกจ้างและควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้สูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานใน 1 วัน รวมทั้งให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

- การจ้างงานรายชั่วโมงควรควบคุมให้เกิดความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ
- ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานใน 1 วัน
- จะสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาและผู้ว่างงานได้มีโอกาสหารายได้เสริม
- ควรจัดสวัสดิการให้พนักงานรายชั่วโมงให้เท่ากับพนักงานประจำหรือน้อยกว่าเล็กน้อย
- ถ้ากำหนดการจ้างระยะเวลาสั้น ๆ เพียง 2 – 3 เดือน นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดแบบฟอร์มให้ เพียงแต่ให้ใส่ชุดสภาพ
- ไม่ควรทำงานเกินวันละ 6 ชั่วโมง และค่าจ้างไม่ควรน้อยกว่าวันละ 120 บาท
- นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

### 3. การอภิปรายผล

การศึกษาถึงความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้างและนักเรียน / นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาในกิจการพาณิชย์กรรมต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง พบว่า

#### ความคิดเห็นของนายจ้าง

ขนาดของสถานประกอบการที่ทำการศึกษาคือ เป็นสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานกระจายระหว่าง 10 คน – 1001 คน ขึ้นไป ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าแผนกบุคคล ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงของสถานประกอบการ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญด้านการควบคุมดูแลพนักงานของสถานประกอบการ และถือว่าเป็นนายจ้างตามความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1) สภาพการจ้าง ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง ในธุรกิจพาณิชย์กรรม นายจ้างร้อยละ 87.5 มีความเห็นว่า ธุรกิจพาณิชย์กรรมในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องจ้างงานรายชั่วโมง การจ้างงานรายชั่วโมง ควรเป็นการจ้างงานเสริมจากงานปกติ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสถานประกอบการ การจ้างงานรายชั่วโมงควรใช้พนักงานที่มีความรู้บ้างเพราะส่วนใหญ่ธุรกิจพาณิชย์กรรมจะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานบ้างพอสมควร สภาพการจ้างงานรายชั่วโมง นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การจ้างงานรายชั่วโมงไม่ควรจ้างลูกจ้างที่มีงานประจำอยู่แล้ว ควรจ้างนักเรียน นักศึกษา ผู้ที่ต้องการทำงานเสริมและคนว่างงานมากกว่า การจ้างลูกจ้างที่มีงานประจำทำอยู่แล้วอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากความอ่อนล้าจากงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ในขณะที่การจ้างงานนักเรียน/นักศึกษาจะทำให้นักเรียน นักศึกษามีรายได้เสริมเพื่อใช้จ่ายในการเรียนโดยไม่ต้องเพิ่มภาระให้ครอบครัว

และได้ใช้เวลาว่างจากการเรียนให้เกิดประโยชน์ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม สำหรับสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมง นายจ้างมีความเห็นว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนระหว่างการจ้างงานตามปกติกับการจ้างงานรายชั่วโมง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานประจำ

(2) สภาพการทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ได้มาจากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

□ วันและเวลาในการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดเวลาการทำงานต่ำสุดไม่ควรน้อยกว่า 4 ชั่วโมงและสูงสุดไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน

□ ค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงใกล้เคียงกันระหว่างควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน กับ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสูงกว่า ค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน และควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศเพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างระหว่างพื้นที่ นอกจากนี้เห็นว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรมีการกำหนดแตกต่างกันตามช่วงเวลาของการทำงาน

(3) สวัสดิการ สวัสดิการเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับความสะดวกสบาย มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในการดำรงชีพ จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด

(4) ข้อดีข้อเสีย ของการจ้างงานรายชั่วโมง นายจ้างมีความเห็นว่าจะทำให้มีการจ้างงานมากขึ้นเพิ่มขึ้น ในกลุ่มนักเรียน /นักศึกษา แม่บ้านและผู้ต้องการหารายได้เสริม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ การบริหารต้นทุนด้านแรงงานของนายจ้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดปัญหาการจ้างงานแรงงานผิดกฎหมาย ในส่วนของข้อเสีย นายจ้างส่วนใหญ่ เห็นว่าอาจทำให้มีการเข้า-ออกจางานของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น

**ความคิดเห็นของลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาระดับอาชีวศึกษา**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มลูกจ้างและกลุ่มนักเรียน นักศึกษา พบว่า

**กลุ่มลูกจ้าง**

ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มลูกจ้างเป็นเพศหญิงร้อยละ 55 และมีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 19 – 24 ปี โดยมีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีความคิดเห็น ดังนี้

(1) สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม ลูกจ้างร้อยละ 75 มีความเห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงในกิจการพาณิชย์กรรม การจ้างงานรายชั่วโมงเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง กลุ่มคนที่เหมาะสมกับงานรายชั่วโมงมากที่สุดคือ กลุ่มคนว่างงาน รองลงมาได้แก่นักเรียน/นักศึกษาที่ต้องการรายได้เสริม

(2) สภาพการทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

□ วันและเวลาในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันของการจ้างงานรายชั่วโมงอยู่ระหว่าง 4 – 6 ชั่วโมง และมีบางส่วนเห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานไม่ควรเกิน 3 ชั่วโมง

□ ค่าตอบแทนในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรสูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานในต่อวัน

(3) ด้านสวัสดิการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้โดยอย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้

#### กลุ่มนักเรียนนักศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 79 มีอายุอยู่ที่ระหว่าง 16 – 18 ปี ระดับการศึกษา ปวช. ร้อยละ 64 ขึ้นไป มีความคิดเห็น ดังนี้

(1) สภาพการจ้างงาน ความคิดเห็นของนักเรียน/นักศึกษา เกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชย์กรรม นักเรียน/นักศึกษาร้อยละ 85.0 เห็นว่าธุรกิจพาณิชย์กรรมในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องการจ้างงานรายชั่วโมง การทำงานรายชั่วโมงเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้บ้าง นักเรียน/นักศึกษาเป็นผู้ที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมงมากที่สุด รองลงมาเป็นคนว่างงานและผู้ที่ต้องการรายได้เสริมตามลำดับ เหตุผลที่การทำงานรายชั่วโมงเหมาะกับนักเรียน/นักศึกษาเนื่องจากทำให้มีรายได้เสริมเพื่อใช้จ่ายเป็นทุนการศึกษาโดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ลดปัญหาสังคม

(2) สภาพการทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

□ วันและเวลาในการทำงาน นักเรียน/นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวันของการจ้างงานรายชั่วโมงควรอยู่ระหว่าง 3 – 6 ชั่วโมง

□ ค่าตอบแทนในการทำงาน นักเรียน/นักศึกษาเห็นว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงควรสูงกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของลูกจ้าง

(3) ด้านสวัสดิการ นักเรียน/นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมี สวัสดิการที่ดีน่าจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย ดีขึ้น นายจ้างควรจัดสวัสดิการให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด

### **สรุปผลรวมจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ**

เมื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิข้างต้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปผลในภาพรวม โดยแบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 5 ประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. ประเด็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการจ้างงานรายชั่วโมงในธุรกิจพาณิชยกรรม
2. ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของผู้ที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง
3. ประเด็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อวัน อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง
4. ประเด็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
5. ประเด็นเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

### **ประเด็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการจ้างงานรายชั่วโมงธุรกิจพาณิชยกรรม**

ประเด็นนี้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และนักเรียน/นักศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่าธุรกิจพาณิชยกรรมมีความจำเป็นในการจ้างงานรายชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลทุติยภูมิซึ่งเห็นว่าสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ธุรกิจมีการแข่งขันสูงทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ธุรกิจได้ใช้การบริหารจัดการในหลายรูปแบบเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสำคัญคือการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพของธุรกิจ การจ้างงานรายชั่วโมงการจ้างงานจึงมีความจำเป็นของการจ้างงานในปัจจุบัน

### **ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะงานและผู้ที่เหมาะสมกับการทำงานรายชั่วโมง**

พบว่าประเภทของงานที่ควรจ้างงานรายชั่วโมงคือธุรกิจพาณิชยกรรม เป็นการจ้างงานเสริมจากงานปกติและเป็นการจ้างงานชั่วคราว เป็นงานที่ใช้ความรู้บ้าง นายจ้างให้ความสำคัญในการจ้างงานนักเรียน/ศึกษามากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มคนที่ต้องการรายได้เสริม ในขณะที่ความเห็นของลูกจ้างเห็นว่าผู้ที่ควรทำงานรายชั่วโมงควรเป็นคนว่างงานและนักเรียน/นักศึกษาเห็นว่าผู้เหมาะสมควรเป็นนักเรียน/ศึกษามากกว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าลักษณะงานควรเป็นงานที่ใช้ความรู้บ้างตามลักษณะของงาน

เมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับข้อมูลitudy ภูมิ จะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะการจ้างงานราย ชั่วโมงมีลักษณะที่เหมาะสมกับธุรกิจบางประเภท ซึ่งมีปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้ลูกจ้างมากเป็นบางช่วงเวลาไม่สม่ำเสมอ ซึ่งเหมาะสมกับงานพานิชยกรรม

สำหรับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานราย ชั่วโมงพบว่าทุกกลุ่มเห็นว่าควรมีการกำหนดสัดส่วนของการจ้างงานระหว่างการจ้างงานตามปกติและการจ้างงานราย ชั่วโมงเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างที่ได้จ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

### ประเด็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันและอัตราค่าจ้างราย ชั่วโมง

ส่วนใหญ่เห็นว่าชั่วโมงการทำงานจะอยู่ระหว่าง 4 – 6 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างนายจ้างมีความเห็นในสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่างค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ควรสูงกว่าและเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่คำนวณได้จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยชั่วโมงทำงานต่อวัน ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างและนักเรียนนักศึกษาเห็นว่าควรกำหนดในอัตราที่สูงกว่านั้น

จากการศึกษาข้อมูลitudy ภูมิผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรระมัดระวังในการจ้างงานราย ชั่วโมงเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้างที่มีการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากเห็นว่าหากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างราย ชั่วโมงฝ่ายนายจ้างอาจเปลี่ยนสภาพการจ้างของลูกจ้างประจำรายวันเป็นการจ้างงานราย ชั่วโมงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

### ประเด็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

พบว่าทั้งทุกฝ่ายเห็นว่าควรมีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างราย ชั่วโมง โดยฝ่ายนายจ้างเห็นว่าควรจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนดในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างและนักเรียน / นักศึกษา เห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด

จากการศึกษาข้อมูลitudy ภูมิผู้ศึกษามีความเห็นว่า การจ้างงานราย ชั่วโมงควรเป็นการจ้างที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายควรมีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างราย ชั่วโมงเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่น ๆ

### ประเด็นเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง

เมื่อพิจารณาข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิมาร่วมกัน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกันในด้านของผลกระทบทั้งด้านดีและด้านเสียของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อดีของการจ้างงานรายชั่วโมง

- เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจทำให้การบริหารต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพ
- เพิ่มโอกาสการมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน และเป็นการกระจายรายได้
- ทำให้การจ้างงานรายชั่วโมงที่มีอยู่ปัจจุบันถูกต้องตามกฎหมาย
- นักเรียน/นักศึกษา มีรายได้เสริมไม่เป็นภาระของครอบครัวและเป็นการฝึกฝนอาชีพ
- ลดปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว

#### ข้อเสียของการจ้างงานรายชั่วโมง

- อาจมีผลกระทบต่อลูกจ้างประจำที่อาจถูกเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายหากการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงไม่รัดกุม
- ทำให้อัตราการเข้า-ออกของแรงงานมากขึ้น เนื่องจากลูกจ้างมีโอกาสเลือกงานทำมากขึ้น

## 4. สรุป

โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการจ้างงานรายชั่วโมงสำหรับธุรกิจพาณิชย์กรรม การจ้างงานรายชั่วโมงจะทำให้นายจ้างเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ สามารถบริหารต้นทุนด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าจะทำให้คนว่างงานมีงานทำเพิ่มขึ้นและมีรายได้พอเลี้ยงครอบครัวในขณะที่นักเรียน/นักศึกษาเห็นว่าการจ้างงานรายชั่วโมงทำให้มีรายได้เสริมและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สามารถนำรายได้จากการทำงานมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเรียน ลดภาระของครอบครัวและลดปัญหาสังคม

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### 1. ผลการศึกษา

การศึกษาค้างครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ในกิจการพาณิชย์กรรม และนักเรียน/นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาต่อการจ้างงานรายชั่วโมงในกิจการพาณิชย์กรรม โดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิดจากกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้างที่ทำงานในกิจการพาณิชย์กรรม และกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยมีกรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของลูกจ้าง ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้และอัตราค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อทำการหากรอบโครงสร้างอย่างกว้างของการจ้างงานรายชั่วโมง และผลกระทบจากการจ้างงาน

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความจำเป็นในการจ้างงานรายชั่วโมงสำหรับธุรกิจพาณิชย์กรรม เนื่องจากเห็นว่ากรจ้างงานรายชั่วโมงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับสภาพของเศรษฐกิจของประเทศไทยในอนาคตไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อย่างไรก็ตามการกำหนดให้มีการจ้างงานจะต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวังในการดำเนินการโดยต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

#### ลักษณะของงาน

- ควรเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ในลักษณะที่เป็นการจ้างงานเสริม
- ควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้บ้างตามสมควร
- ควรกำหนดระยะเวลาทำงานไม่ 6 ชั่วโมง
- ควรกำหนดสัดส่วนการจ้างงานรายชั่วโมงในแต่ละสถานประกอบการให้เหมาะสม

#### อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ

- ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง โดยไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงาน
- ควรกำหนดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานภายใต้กรอบกฎหมาย และกำหนดเพิ่มเติมในบางเรื่องให้เหมาะสม



ในส่วนของข้อดี/ข้อเสียและผลกระทบของการจ้างงานรายชั่วโมงนั้น โดยรวมผลการศึกษาเห็นว่า ข้อดีมากกว่าข้อเสียเนื่องจากสามารถทำให้นายจ้างสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความยุติธรรมในการจ้างงานมากขึ้น ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง พร้อมทั้งเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ กระจายรายได้สู่สังคม และช่วยให้นักเรียน นักศึกษารู้จักคุณค่าของงานและการทำงาน ใช้เวลาว่างในการหารายได้แทนการการใช้เวลาว่างในทางที่ไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตามก็ต้องเฝ้าระวังข้อเสียเรื่องการเปลี่ยนงานและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างมาร่วมพิจารณาด้วย

## 2. ปัญหา

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนายจ้าง ลูกจ้าง นักเรียน/นักศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสามารถสรุปปัญหาได้ ดังนี้

### (1) ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรายชั่วโมง

พบว่า อาจเกิดปัญหาจากการจ้างงานรายชั่วโมง เนื่องจากมุมมองของนายจ้าง และนักเรียน/นักศึกษาเห็นว่านักเรียน/นักศึกษาเป็นกลุ่มที่มีความรู้ นายจ้างจะได้ลูกจ้างที่มีคุณภาพในการทำงานมากกว่าการจ้างพนักงานประจำทั่วไป ในขณะที่ลูกจ้างเห็นว่าควรจ้างผู้ว่างงานเพื่อให้ผู้ว่างงานมีรายได้เลี้ยงชีพ และลดปัญหาการว่างงาน

### (2) อัตราค่าจ้างสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมง

พบว่า มีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง โดยกลุ่มนายจ้างความเห็นว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมาหารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน ในขณะที่ลูกจ้างมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างควรคำนึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่สภาพและควรสูงกว่าอัตราค่าจ้างรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน ส่วนนักเรียน/นักศึกษามีความเห็นสอดคล้องความเห็นของลูกจ้างที่เห็นว่าอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรสูงกว่าอัตราค่าจ้างรายวันหารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งวัน

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

(1) การจ้างงานรายชั่วโมงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม จึงควรมีการจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อทราบผลดี/ผลเสียและผลกระทบ ก่อนการกำหนดนโยบาย

(2) ข้อเสนอแนะทั่วไป

- การจ้างงานรายชั่วโมงในต่างประเทศมีความเป็นมาและวิวัฒนาการที่ยาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหลายครั้งก่อนจะสามารถกำหนดได้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ การจ้างงานรายชั่วโมงในประเทศไทยซึ่งจะเริ่มมีเป็นครั้งแรก ควรกำหนดให้มีในกิจการที่มีความจำเป็นก่อน เพื่อศึกษาผลกระทบจากการกำหนดและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป
- ประเภทของกิจการที่ควรมีการจ้างงานรายชั่วโมงเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ควรเป็นกิจการพาณิชย์กรรมและงานบริการเนื่องจากมีลักษณะงานที่ต้องการลูกจ้างไม่เต็มเวลา
- การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเป็นตัวเงิน ควรยึดถือแนวทางหรือปรัชญาเดียวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันคือเป็นตัวเงินที่ให้ลูกจ้างหนึ่งคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในหนึ่งวันตามควรแก่อัตภาพ
- ควรกำหนดกลุ่มของลูกจ้างที่สามารถทำงานรายชั่วโมงให้ชัดเจน และในระยะแรกเห็นควรอนุญาตเฉพาะกลุ่มนักเรียนนักศึกษา หลังจากนั้นจึงศึกษา ผลดี/ผลเสีย และผลกระทบจากการจ้างงานเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการและกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ในระยะแรกควรมีการกำหนดสัดส่วนของลูกจ้างระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างรายชั่วโมงในแต่ละสถานประกอบการให้ชัดเจน เพื่อป้องกันนายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างโดยการหลีกเลี่ยงการจ้างลูกจ้างประจำทั้งที่เป็นลักษณะงานที่ควรจ้างลูกจ้างประจำเพื่อลดค่าใช้จ่าย
- การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี

#### 4. ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาในอนาคต

ผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดในหลายด้าน ได้ผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารได้ระดับหนึ่งเท่านั้น ในขณะที่การจ้างงานรายชั่วโมง จะมีผลกระทบต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างจำนวนมาก โดยเฉพาะลูกจ้างรายวันที่มีการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากมีการจ้างงานรายชั่วโมงโดยไม่มีกรอบแนวทางที่ชัดเจน ดังนั้น ก่อนที่รัฐบาลจะมีนโยบายให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกโดยจ้างสถาบันการศึกษา หรือสถานีวิจัยที่มีความชำนาญด้านแรงงานทำการศึกษาวิจัย ให้ได้ข้อสรุปถึงผลดี ผลเสียและผลกระทบอย่างต้องแท้ก่อนตัดสินใจ เพื่อให้การจ้างงานรายชั่วโมงเกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมทั้งเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

## บรรณานุกรม

### สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงการศึกษาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เสนอต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2535

### คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ความยุติธรรมและความเหมาะสม กรุงเทพมหานคร , 2544 เอกสารประกอบการสัมมนา คณะสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

### จุฬา มনীส์ไพบูลย์

การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน แนวคิดทฤษฎี คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, 2537

### สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 12 (ระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2539 – 17 มีนาคม 2541 ) กรุงเทพมหานคร, 2541

### คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร เสนอต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541

### กระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ( ฉบับที่ 2 ) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2546

### **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

รายงานผลการสำรวจ ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงทำงาน ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน ประจำปี 2540

### **ธงชัย สันติวงศ์**

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ทฤษฎีและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน กรุงเทพมหานคร, 2535

### **พลภัทร บุราคม**

เอกสารประกอบการเรียนวิชาการเงินการคลัง คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปี 2545

### **ทองศรี กำภู ณ อยุธยา**

เอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2545

### **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน , 2545

### **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

รายงานการศึกษา โครงการศึกษาการพัฒนาเครื่องชี้วัดสภาวะแวดล้อมตลาดแรงงานไทย , 2544

### **สังคีต พิริยะรังสรรค์ และกิตติ ลิ้มสกุล**

"รายงานการวิจัยเรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2537" กรณีศึกษาอุตสาหกรรมทอผ้าและสิ่งทอ เหล็กและโลหะ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เคมีและปิโตรเคมี

**Starr, Gerald.**

Minimum Wage Fixing : and international review of practices and problem  
Geneva, ILO. 1981

**International Labor Organization**

Key Indicators of the Labor Market : KILM 5. Part-time Workers. Available at  
<http://www.ilo.org/public/english/index.htm>.

**Arnold, J.**

How has the concept of the natural rate of unemployment been used in  
Monetarist, New Classical and New Keynesian models? Available:  
<http://tommy.iinet.net.au/essays/ja1.html>