

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎี

การบริหารทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารคือ การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจูงใจพนักงานอาจจะทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับโอกาสและตัวบุคคล อย่างไรก็ตามค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนควรจะได้รับ การตอบแทนจากการที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ปัจจุบันทฤษฎีค่าจ้างที่นำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ดังต่อไปนี้ (นพรัตน์ วงศ์เสนา , 2542 : 5-6)

ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส 2 คน คือ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีนี้ ต่อมาได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คือ Adam Smit, Thomas R Malthus และ David Ricardo สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ ค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการเกิด และแรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นในการเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ให้สามารถมีลูกหลานที่จะเป็นแรงงานในจำนวนที่เพียงพอในอนาคตเท่านั้นซึ่งค่าจ้างในระดับนี้เราเรียกว่า ค่าจ้างพอประทังชีพ เมื่อใดก็ตามที่ค่าจ้างสูงขึ้นด้วยอัตราค่าจ้างพอประทังชีพ แรงงานก็จะมีสุขสบายขึ้น มีอาหารที่ดี มีอัตราการเกิดที่สูงขึ้น ทำให้ในที่สุดระยะยาวแรงงานในตลาดก็มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ระดับค่าจ้างค่อยๆลดลงมาอยู่ในระดับพอประทังชีพ และเมื่อใดก็ตามที่ค่าจ้างลดลงกว่าอัตราค่าจ้างพอประทังชีพจะทำให้แรงงานในตลาดค่อยๆลดน้อยลง เพราะความเป็นอยู่ที่แร้นแค้นอดอยาก มีโรคภัย อัตราการเกิดก็จะลดลง ผลที่สุดแรงงานก็จะมีจำนวนน้อยลงจนทำให้อัตราค่าจ้างค่อยๆสูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก

นอกจากนี้ David Ricardo ได้แสดงทัศนะคติของเขาเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า แรงงานก็เหมือนสินค้าอื่นที่ซื้อขายกันมีทั้งราคาธรรมชาติ (Natural Price) และราคาตลาด (Market Price) ราคาธรรมชาตินั้นจะสูงหรือต่ำกว่าราคาของสิ่งของจำเป็นต่อการครองชีพ ส่วนราคาตลาดของแรงงาน เป็นราคาที่จ่ายให้แก่แรงงานจริงๆ ขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ของแรงงานในขณะนั้นๆ ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับราคาธรรมชาติก็ได้ อัตราการเกิดจำเป็นต้องปรับให้ราคาตลาดและราคาธรรมชาติเข้าหากันเสมอ

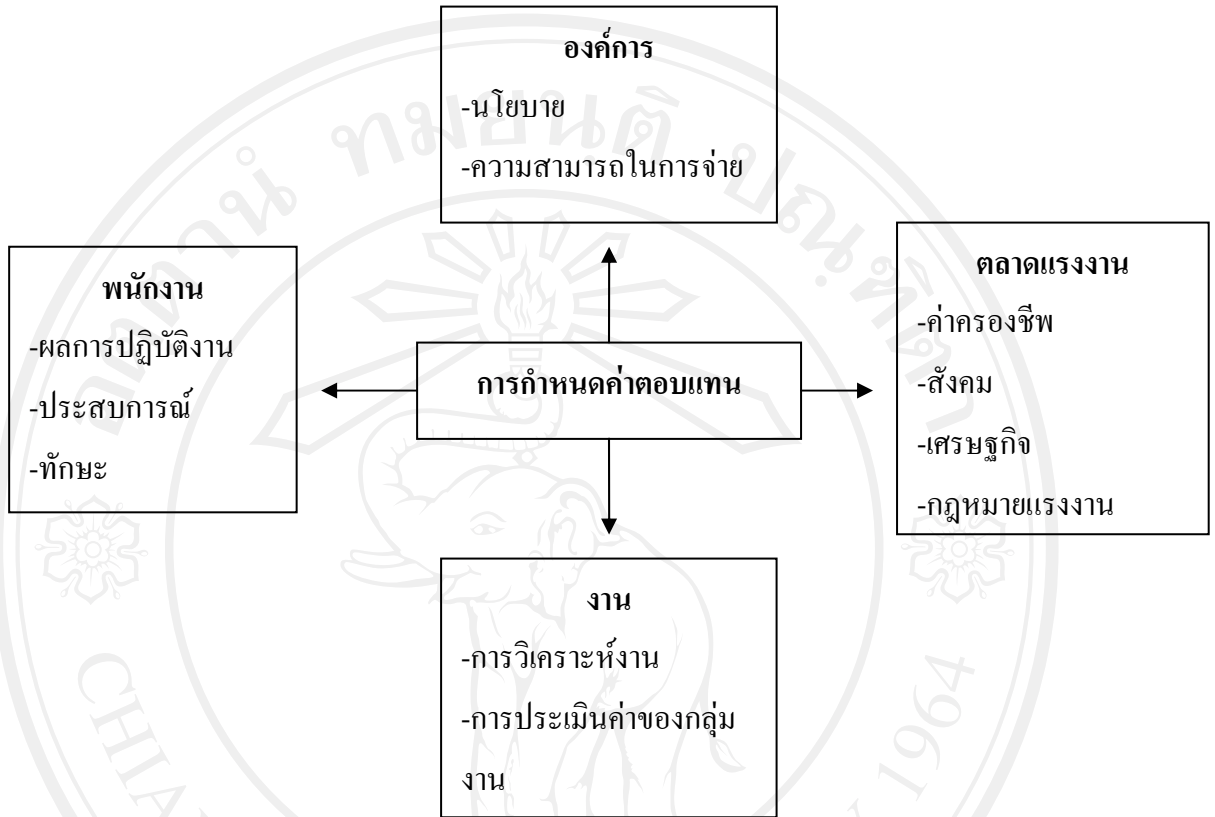
ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปสำหรับเป็นแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น ถ้าค่าจ้างเกิดสูงกว่าระดับพอประทังชีพ ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไป ชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก

สาเหตุของความแตกต่างของค่าจ้าง Adam Smith (ทฤษฎี เก้าทา, 2541 : 17-18)

เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะแตกต่างกันโดยปัจจัยต่อไปนี้

1. ความยากง่ายของงาน หมายความว่า ถ้างานนั้นเป็นงานที่ยากลำบากไม่มีเกียรติ ค่าจ้างจะสูง ทั้งนี้เนื่องจากคนคงไม่อยากจะทำงานประเภทเหล่านี้จึงทำให้อุปทานแรงงานประเภทนี้มีน้อยอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง
2. ต้นทุนในการฝึกอบรมแรงงาน หมายความว่า งานใดที่ต้องใช้แรงงานที่มีความสามารถและความชำนาญสูง เช่น งานที่ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักรทันสมัย แรงงานประเภทนี้จะได้ค่าตอบแทนสูง ทั้งนี้เพราะจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในเรื่องเวลาและความพยายามในการฝึกฝนหาความรู้ ความสามารถมากกว่าแรงงานประเภทอื่น
3. ความสม่ำเสมอของงาน หมายความว่างานใดก็ตามที่มีความมั่นคงสม่ำเสมอคนงานค่อนข้างแน่ใจว่าตนเองจะมีงานทำตลอด เช่น งานด้านหัตถกรรม งานประเภทนี้มีค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับงานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้ทำติดต่อกันตลอดไปค่าตอบแทนสำหรับแรงงานเหล่านี้จะสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนงานไม่ต้องการค่าจ้างเพียงพอกินพอใช้ในระหว่างที่เขาทำงานเท่านั้น แต่จะต้องมีพอกินพอใช้ในระหว่างที่เขาไม่มีงานทำด้วย
4. ความรับผิดชอบของงาน หมายความว่า งานใดที่มีความรับผิดชอบสูง ค่าตอบแทนต่อแรงงานจะยิ่งสูง เช่น แพทย์ ทนายความ ช่างเพชรช่างทอง เป็นต้น
5. ความเสี่ยงของงาน หมายความว่า งานใดที่มีอัตราการเสี่ยงสูง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีน้อย อัตราค่าจ้างจะสูง

รูป 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน



แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน (Mondy & Noe , 2005)

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายการจ่ายค่าจ้างของบริษัท เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจ้าง (Wages) และผลประโยชน์ (Benefits) เป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน มักกำหนดขึ้น โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการ ซึ่งอาจจะจ่ายได้ทั้งในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน และความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของบริษัท หรือ ศักยภาพในการจ่ายค่าจ้างและค่าสวัสดิการต่างๆ ของสถานประกอบการ มีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง เพราะพนักงานที่ทำงานในธุรกิจที่มีกำไรมาก ย่อมมีโอกาสได้ค่าจ้างสูงกว่าธุรกิจที่มีกำไรน้อย
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวพนักงาน ซึ่งจะมองในด้านความรู้ ความสามารถ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ของตัวพนักงาน ปัจจัยนี้จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยที่ใช้จำแนกงานเพื่อกำหนดค่าจ้างนั้น ไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าทักษะหรือตำแหน่ง เจ้าขององค์กรส่วนมาก จะคำนึงถึงความคุ้มค่าที่จะจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานคนหนึ่งๆ ทั้งนี้เพราะ ค่าจ้างที่

เกิดขึ้นย่อมสะท้อนถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นหากในองค์กร มีพนักงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ดีเพียงพอ ก็ย่อมส่งผลให้ต้นทุนของบริษัทสูงตามไปด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน อาจใช้วิธีวัดค่างาน เพื่อให้แน่ใจว่าค่างานแต่ละงาน สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดค่าจ้าง เช่น ประเภทของตำแหน่งงานที่จ้าง ขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ ความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาของงานที่ต้องปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าครองชีพ สังคม เศรษฐกิจ และกฎหมายแรงงาน ซึ่งพยายามทำให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อตัวเองและครอบครัวตลอดปี ทั้งนี้ยังมองในด้านมาตรฐานค่าจ้างทั่วไปในตลาดแรงงานต่างค่าประกอบกันไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนของ บิซ (การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ,2551,71-72)

1. ค่าจ้างที่มีอยู่ทั่วไป (Prevailing wages) ส่วนมากดูจากองค์กรอื่น โดยดูที่กลุ่มตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมเดียวกัน บางองค์กรอาจจ่ายค่าจ้างต่ำ แต่ระยะยาวแล้วจะใกล้เคียงกับตลาด เพราะต้องแข่งขันกับองค์กรอื่น เพื่อให้มีแรงงานเพียงพอทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ แนวคิดเรื่องนี้เทียบได้กับแนวคิดราคาดุลยภาพในตลาดแรงงานของเศรษฐศาสตร์ เพราะถ้าแรงงานขาดแคลน นายจ้างก็ต้องให้ค่าจ้างสูงขึ้น ดังนั้นองค์กรที่ไม่สามารถดึงดูดและรักษานักงาน จึงอาจมีสาเหตุมาจากการให้ค่าจ้างต่ำเกินไป

2. ความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) เป็นเกณฑ์ที่มีผลต่อระดับค่าจ้างขององค์กรมาก เมื่อเทียบกับตลาดแล้ว องค์กรไม่สามารถจ่ายได้ เพราะฉะนั้น ในอุตสาหกรรมหนึ่งๆ องค์กรที่ขายดีและมีกำไรมักจ่ายสูงกว่าองค์กรที่มีปัญหา ขณะที่องค์กรที่กำลังอยู่ในฐานะย่ำแย่ มักจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราเฉลี่ยของตลาดหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน

3. ค่าครองชีพ (Cost of living) ในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 สภาพภาพแรงงานกับนายจ้างตกลงกันว่า จะปรับค่าจ้างให้ตามภาวะค่าครองชีพ ซึ่งสัญญาี้เรียกว่าสัญญาบันไดเลื่อน ทำให้อำนาจซื้อของลูกจ้างอยู่คงที่ตลอด โดยไม่ต้องสนใจภาวะค่าครองชีพ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้คือ แนวคิดเรื่องค่าจ้างยังชีพ ซึ่งพยายามทำให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อตัวเองและครอบครัวตลอดปี สำหรับในสหรัฐอเมริกา กระทรวงแรงงานจะกำหนดทุกปีว่าค่าครองชีพของคนงานในเมืองพร้อมด้วยภรรยา 1 คนและบุตร 2 คน จะมีมาตรฐานขั้นต่ำ กลาง และสูงเท่าใด โดยทั่วไปพนักงานจะไม่ชอบใช้แนวคิดนี้กำหนดค่าจ้างเพราะอยากให้จ่ายค่าจ้างตามผลงานมากกว่าความจำเป็นและมองว่าค่าครองชีพที่กำหนดนั้นเป็นเพียงความเห็นหนึ่งที่น่าจะโต้แย้งได้

4. ประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างผสมผสานกัน อาจจะเป็นการปรับปรุงเทคโนโลยี การเพิ่มเงินทุน การปรับปรุงวิธีการผลิต การศึกษาและการฝึกอบรมพนักงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงทักษะความคล่องแคล่ว และการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรสูงขึ้น องค์กรก็มักจะจ่ายค่าจ้างสูงตามไปด้วย นอกจากนั้นอาจใช้เป็นเกณฑ์จ่ายค่าตอบแทนจูงใจ โดยเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทักษะและความพยายามในการทำงาน

5. อำนาจต่อรอง (Bargaining Power) พนักงานที่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานมักได้ค่าจ้างสูงกว่าพนักงานที่ไม่รวมกัน เพราะความสำเร็จมาจากอำนาจในการต่อรอง แต่ต้องระวังเพราะค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ประสิทธิภาพไม่ได้เพิ่มขึ้น อาจเป็นเหตุให้เกิดการว่างงานหรือเงินเฟ้อได้

6. เงื่อนไขของงาน (Job Requirements) อาจใช้วิธีวัดค่างาน เพื่อให้แน่ใจว่าค่างานแต่ละงานสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดค่าจ้าง อาจแยกงานออกเป็นชั้นงาน โดยพิจารณาจากทักษะ ความพยายาม ความรับผิดชอบ และสภาพการเสี่ยงภัยอันตรายของการทำงาน

7. เงื่อนไขของกฎหมาย (Law Requirement) มีกฎหมายจำนวนมากที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างและโครงสร้างค่าจ้าง เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ที่ยุติธรรมในปี ค.ศ. 1938 แก้ไขเพิ่มเติมในปี ค.ศ. 1977 ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้ ครอบคลุมพนักงานเอกชนเกือบทั้งหมด นอกนั้นยังมีกฎหมายอื่นๆอีก เช่น กฎหมายค่าจ้างที่เป็นธรรมในปี ค.ศ. 1963 ที่บังคับใช้ในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 1964 ที่ห้ามกีดกันการจ่ายค่าจ้างโดยการแยกเพศ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนของริชาร์ด โอ. เฮนเดอร์สัน

(เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ, 2551, 72-76)

1. ประเภทและระดับของทักษะที่ต้องการ (Kinds and Levels of required Skills) ปัจจัยนี้จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยที่ใช้จำแนกงานเพื่อกำหนดค่าจ้างนั้นไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าทักษะหรือตำแหน่ง คนที่ได้ค่าจ้างสูงสุดในโลก ไม่ว่าจะเป็นนักแสดง ศิลปิน นักกีฬา ผู้นำธุรกิจ นักการเมือง นักวิชาชีพ หรือพนักงานขาย ล้วนมีทักษะสำคัญประการหนึ่ง คือ ความสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ยิ่งกว่านั้น คนเหล่านั้นยังมีทักษะหลักๆ ในสาขาวิชาชีพหรือขอบเขตการทำงานของตัวเอง ความรู้และทักษะไม่ใช่แค่เพียงเกณฑ์จำแนกค่าจ้าง แต่ยังเป็นที่มาของการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ด้วย แต่ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างอีก เช่น สภาพการทำงาน ความพยายามหรือแม้แต่ความอาวุโส

2. ประเภทของธุรกิจ (Kinds of Business) มีผลต่อค่าจ้าง เพราะงานบางอย่างโดยเฉพาะงานระดับสูง ภาคธุรกิจให้เงินเดือนสูงกว่าภาครัฐมาก หรือองค์การที่มุ่งหวังกำไรจ่ายให้ค่าตอบแทนแตกต่างกัน เช่น ภัตตาคาร บ้านเช่า ร้านค้าปลีกมักจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานระดับล่างต่ำ แต่ธุรกิจขนส่ง เหมืองแร่และอุตสาหกรรมหนักมักจ่ายค่าจ้างสูง หรืออุตสาหกรรมทอผ้าและเครื่องประดับมักจ่ายค่าจ้างต่ำ เป็นต้น

3. สถานภาพของการมีสหภาพแรงงานกับไม่มีสหภาพแรงงาน (Union-Nonunion Status) องค์การที่มีสหภาพแรงงานมักได้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์การที่ไม่มีสหภาพ เพราะความสามารถในการรวมตัวกันเจรจาและต่อรองของสหภาพแรงงาน นับตั้งแต่ยุคที่สหภาพแรงงานรุ่งเรืองปลายทศวรรษ 1930 เป็นต้นมา สหภาพแรงงานเกิดขึ้นมามาก และองค์การที่มีสหภาพแรงงานจะได้ค่าจ้างสูง เช่น ในปี ค.ศ. 1982 สหพันธ์คนงานเหล็กกล้าแห่งอเมริกา (United Steelworkers of America) ได้ค่าจ้างถึงชั่วโมงละ 13.10 ดอลลาร์ ส.ร.อ. ขณะที่ค่าแรงเฉลี่ยของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปได้เพียงชั่วโมงละ 9.91 ดอลลาร์ ส.ร.อ.

4. การเน้นการใช้ทุนหรือแรงงาน (Capital-versus Labor-Intensive) บริษัทที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำมักจ่ายค่าจ้างสูง ทั้งนี้ต้นทุนค่าแรงเป็นต้นทุนที่มีผลกระทบต่อกำไรมากกว่าต้นทุนอื่นๆ เช่น บริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับเคมีซึ่งมีต้นทุนค่าแรงประมาณร้อยละ 10-15 ของต้นทุนทั้งหมด จะไม่มีการควบคุมค่าจ้างมากนัก ผิดกับบริษัทที่มีต้นทุนค่าแรงสูง เช่น ร้อยละ 35-60 ของต้นทุนทั้งหมด นอกจากนั้นอุตสาหกรรมที่เน้นใช้แรงงานยังต้องจ้างแรงงานทักษะต่ำจำนวนมาก ขณะที่แรงงานที่เน้นการใช้ทุนจะใช้เทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่ใหม่และสูงกว่า จึงใช้พนักงานน้อยกว่า แต่ต้องมีความรู้และทักษะสูงกว่า ซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างสูงกว่าด้วย

5. ขนาดของธุรกิจ (Size of Business) องค์การขนาดใหญ่มักจ่ายค่าจ้างสูงกว่าองค์การที่มีขนาดเล็ก ปัจจัยด้านความสามารถทำกำไรและการมีสหภาพแรงงาน มักจะสัมพันธ์กับขนาดขององค์กร เนื่องจากองค์การขยายขนาดได้ก็เพราะสินค้าเป็นที่ต้องการ เมื่อมีอุปสงค์มากก็ประหยัดและมีกำไรต่อหน่วยสูงขึ้น ถ้าไม่มีปัญหาอื่น ธุรกิจที่มีกำไรมากกว่าก็จะจ่ายค่าจ้างเพิ่ม แต่ว่าเป็นธรรมเนียมขององค์การที่มีพนักงานมากที่มักก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้สิ้นเปลืองมาก เพราะสหภาพแรงงานจะหาทางเรียกร้องให้จ่ายเงินแก่สมาชิกทุกวิถีทาง แม้้องค์การนั้นจะจ่ายเท่ากับองค์การที่มีสหภาพแรงงานอยู่แล้วก็ตาม กลยุทธ์หลักของธุรกิจจึงไม่ยากให้มีสหภาพแรงงานสำหรับขนาดธุรกิจยังสัมพันธ์กับเงินเดือนและโบนัสของผู้บริหารระดับสูงโดยตรง เพราะยิ่งธุรกิจมีขนาดใหญ่ผู้บริหารก็ยิ่งได้เงินเดือนมาก

6. ปรัชญาของผู้บริหาร (Philosophy of Management) เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงบางคนมีปรัชญาว่าต้องจ่ายค่าจ้างให้พนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ บางคนกลับคิดตรงกัน

ข้าม นายจ้างบางคนยึดปรัชญา “ไม่ให้มากเกินไปกว่าที่จำเป็น” (no more than necessary) จึงจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่บางแห่งขาดแคลนแรงงาน จึงต้องจ่ายสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บางคนยึดปรัชญาจ่ายสูงเอาไว้เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน ซึ่งกรณีนี้ค่าจ้างจะต้องสูงกว่าอัตราทั่วไปสรุปได้ว่า ปรัชญาและค่านิยมที่ผู้บริหารยึดถือมีผลต่อการจ่ายค่าจ้างโดยตรง

7. การพิจารณาเปรียบเทียบชุดค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation Package) ชุดค่าตอบแทนเป็นเกณฑ์อีกเกณฑ์หนึ่งในการกำหนดค่าจ้าง เพราะต้องพิจารณาว่าค่าตอบแทนทั้งหมดเป็นเท่าไร บางบริษัทจ่ายเฉพาะค่าจ้าง ไม่มีเงินและสวัสดิการอื่นให้ แต่บางบริษัทจ่ายทั้งค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น รวมทั้งค่าตอบแทนจูงใจ เช่น พนักงานบริษัทรถยนต์ในปัจจุบันในสหรัฐอเมริกาได้รับผลประโยชน์อื่นมากถึงร้อยละ 36-40 ของค่าตอบแทนหลัก นอกจากนั้นยังมีค่าตอบแทนจูงใจอื่นอีกจำนวนมาก ซึ่งทำให้ชุดค่าตอบแทนในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากกว่าเดิม

8. สถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (Geographic Location) เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้าง เพราะการจ้างงานและการว่างงานมีผลกระทบต่อพื้นที่ของประเทศไทยไม่เท่ากันทุกแห่ง ในสหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1980 ปรากฏว่าการทำงานในภาคเกษตร เหมือนแร่และอุตสาหกรรมหนักลดลงอย่างมาก ขณะเดียวกันไปเพิ่มในภาคการบริการ การจ้างงานในบางพื้นที่ก็ไม่แน่นอน บางพื้นที่เพิ่มขึ้น แต่บางพื้นที่ลดลง

9. อุปทานและอุปสงค์ของแรงงาน (Supply and Demand of Labor) มีผลต่อค่าจ้าง เพราะอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมีสภาพที่ไม่แน่นอน เช่น ทักษะและความสามารถบางอย่างอาจเป็นที่ต้องการ แม้ในเวลาที่มีการว่างงานสูง บางครั้งความต้องการอยู่เฉพาะในบางพื้นที่ บางครั้งก็ทั้งหมดทั้งประเทศ เช่น ช่วง 30 ปีที่ผ่านมา การต้องการแรงงานที่มีทักษะเกี่ยวกับไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์มาก คนที่มีทักษะตามนั้นจะได้เงินเพิ่มพิเศษ หรือถ้าขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือหรือฝีมือต่ำ ค่าจ้างก็จะพุ่งสูงขึ้นมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น เมื่องานก่อสร้างเติบโตในภูมิภาคมาก คนงานขาดแคลน ค่าจ้างจึงพุ่งสูงขึ้นและดึงดูดแรงงานจากที่อื่นเข้ามา ส่วนการเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานร้านอาหารเพียงเล็กน้อยอาจมีผลดึงดูดพนักงานได้ไม่กี่คน ขณะที่บางคนอาจพอใจกับการว่างงานมากกว่า

10. ความสามารถทำกำไรของกิจการ (Profitability of the firm) มีผลต่อค่าจ้าง เพราะพนักงานที่ทำงานในธุรกิจที่มีกำไรมาก ย่อมมีโอกาสได้ค่าจ้างสูงกว่าธุรกิจที่มีกำไรน้อย แต่ในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1982 เป็นต้นมา บริษัทหลายแห่งมีกำไรลดลงเรื่อยๆ พนักงานจึงยอมมอบสิทธิการกำหนดค่าจ้าง ผลประโยชน์เกี่ยวกับและระเบียบการทำงานให้แก่ นายจ้าง ประกอบกับบริษัทยืนยันที่จะลดค่าจ้าง เนื่องจากแรงงานต่างชาติถูกกว่า ซึ่งต่างจากความคิดสมัยก่อนที่บริษัทแข่งกันจ้างในราคาสูง โดยคิดว่าน่าจะได้คนดีเข้ามาทำงานและไม่ต้องเสียเวลาฝึกอบรม

11. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Stability) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะช่วงนี้เป็นช่วงที่มีการลดกำลังแรงงาน พนักงานส่วนใหญ่กำลังวิตกเรื่องการมีงานทำต่อไป จึงต้องการรู้ว่าจะมีงานทำตลอดหรือไม่ รวมถึงต้องการมีชีวิตที่ดีในการทำงาน อันหมายถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนเวลาพักผ่อน บางครั้งต้องการค่าจ้างที่ยืดออกไปถึงอนาคต เพราะการไม่มีงานทำเป็นสิ่งที่พนักงานกลัวมาก บางคนยอมรับค่าจ้างที่ต่ำลงแต่ขอมีงานทำไปนานๆ

12. ความแตกต่างระหว่างเพศ (Gender Difference) เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การกำหนดค่าจ้าง แม้อีกกฎหมายห้ามนำความแตกต่างระหว่างเพศมาพิจารณา แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า รายได้ของผู้หญิงกับผู้ชายในสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกันมาก ผู้หญิงซึ่งมีประมาณร้อยละ 70 ของกำลังแรงงานทั้งหมด มีรายได้ประมาณร้อยละ 60 ของผู้ชาย อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ความแตกต่างนี้ลดลงไปบ้าง เช่น เมื่อสิ้นปี ค.ศ. 1987 ผู้หญิงมีรายได้ประมาณ ร้อยละ 69.4 ของผู้ชาย

13. การดำรงตำแหน่งและผลงาน (Employee Tenure and Performance) ทั้งสองเป็น ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้าง ส่วนใหญ่ค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน แม้แต่คนที่มีทักษะ ต่ำและได้เงินเดือนน้อย แต่เมื่อนานไปก็จะกลายเป็นคนสำคัญ นายจ้างมักเห็นว่าพนักงานที่อาวุโส อย่างน้อยก็ไว้วางใจและคาดการณ์ได้ จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่พนักงานอาวุโสได้เงินเดือนเป็นสองเท่า ของพนักงานใหม่ นอกจากนั้นผลงานของคนที่ดำรงตำแหน่งคล้ายกันยังเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาได้รับ ค่าจ้างแตกต่างกัน คนที่ได้ค่าจ้างสูงส่วนใหญ่มีผลงานดีหรือโดดเด่น คนที่อาวุโสและมีผลงานดีมัก มีวิธีการทำงานที่ให้คุณค่าแก่องค์กร บ่อยครั้งที่คำบรรยายลักษณะงานไม่ได้เปลี่ยนแต่พนักงานมี หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเอง หรือทำงานในตำแหน่งเดิมแต่มีคุณค่ามากขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยกำหนดค่าจ้างมีจำนวนมาก ข้อสังเกตคือ ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้แยก ขาดจากกัน แต่มีผลต่อค่าจ้างในเวลาเดียวกัน เช่น ความสามารถในการจ่าย กับประสิทธิภาพในการ ผลิตหรือทักษะในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กัน เช่น บริษัทที่มีกำไรจะลงทุนพัฒนาเครื่องจักร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อมีประสิทธิภาพการผลิตสูงก็ ต้องการคนที่มีทักษะสูงมาทำงาน และต้องจ้างแพง เพราะคนที่มีทักษะสูงต้องการค่าจ้างสูงกว่าคน ที่มีทักษะต่ำ แต่บางครั้งก็ไม่เกี่ยวข้องกัน เช่น บางองค์กรอาจจ่ายค่าจ้างสูงเพราะขาดแคลนแรงงาน เพราะฉะนั้น องค์กรแต่ละแห่งจะต้องศึกษาให้เข้าใจ และนำไปใช้กำหนดนโยบายและแผนการ จ่ายค่าจ้างต่อไป

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตราที่ ๕ “คนต่างด้าว”

หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย “ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม “ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕

มาตรา ๗ กล่าวถึงงานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๕ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่ถูกกำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นค่าประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้างและการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

พระราชบัญญัติการทำงานของคนงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ (เริ่มบังคับใช้วันที่ 22 กรกฎาคม 2521) ได้กำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือ เจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวที่มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทชั่วคราว คือ คนต่างด้าวต่างๆไป (ตามมาตรา ๗) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non-Immigrant Visa)
2. ประเภทส่งเสริมการลงทุน คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระบัญญัติปีโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา ๑๐)

3. ประเภทมาตรา ๑๒ คือ คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ซึ่งมี ๔ กรณี คือ

ก. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

ข. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เช่น พวกญวนอพยพ ลาวอพยพ เนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่น หรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543

ค. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2539 หรือตามกฎหมายอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

ง. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

4. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวผู้ซึ่งได้รับอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๒ ข้อ ๑๐ (๑) มีสาระสำคัญว่าใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

อัตรากำลังขั้นต่ำ

อัตรากำลังขั้นต่ำปัจจุบันมี 2 ประเภท คือ (1.) อัตรากำลังขั้นต่ำ เป็นอัตรากำลัง

ที่คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง (2.) อัตรากำลังขั้นต่ำตามพื้นฐาน เป็นอัตรากำลังที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำ โดยวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้าง ประกอบด้วย (1.) เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ (2.) เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน (3.) เพื่อเป็นฐานสำหรับการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้น (4.) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยการกำหนดค่าจ้างจะต้องเหมาะสมกับลูกจ้าง งาน และนายจ้าง ค่าจ้างจะต้องขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานที่ลูกจ้างทำได้ ค่าจ้างต้องจูงใจให้ลูกจ้างเกิดความพอใจในงานที่ทำ และค่าจ้างจะต้องเพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างโดยทั่วไป

การดูแลเรื่องค่าจ้าง และแรงงานสัมพันธ์อยู่ในความรับผิดชอบของกรมแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย จนกระทั่งได้แยกกรมแรงงานออกเป็นกระทรวงแรงงาน และตั้งกรมขึ้นมาดูแลการจ้างงานต่างๆ โดยเฉพาะในปัจจุบันสำหรับการบริการค่าตอบแทนในธุรกิจไทยได้รับ

อิทธิพลจากแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนจากตะวันตกค่อนข้างมากเช่นเดียวกับแนวคิดด้านการจัดการ บริษัทใหญ่ๆ หลายแห่งใช้วิธีดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของการบริหารค่าตอบแทน เช่น การประเมินค่างาน เป็นต้น มีการสำรวจโครงสร้างค่าจ้าง โดยสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการจ่ายค่าตอบแทน และขณะนี้ธุรกิจไทยก็ถูกกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ให้ปรับตัวเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางสภาวะการแข่งขันในสังคมโลกเช่นเดียวกัน ทำให้การบริหารค่าตอบแทนแหลมคมมีความคิดหลากหลายขึ้น.

ความเป็นมาของการบริหารค่าจ้าง แบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ

1. ยุคแรกเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในยุคนี้นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก สถานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่บ้านหรือเป็นการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจะพอเพียงสำหรับใช้ประทังชีวิตเท่านั้น
2. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งยุคนี้เป็นการเริ่มทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการกำหนดค่าจ้างขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรอง
3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลเริ่มเข้ามาแทรกแซงในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบริษัทเอกชน นอกจากนั้นยังมีการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจลูกจ้าง

ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยจะมีนโยบายให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและมี พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานข้ามชาติแล้วก็ตาม แต่การเอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวยังปรากฏให้เห็นอยู่เป็นประจำ นายชาละยะ หรือชวาลย์ ชวามอญ-พม่า วัย 23 ปี คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมไทย ยูเนี่ยน จำกัด สมุทรสาคร กล่าวว่า เข้ามาทำงานในเมืองไทยได้ 3 ปีแล้ว ทำงานชุดหนังปลาและปลาหมึก ในการจ้างงานจะได้ค่าแรงไม่เท่ากัน หากเป็นพม่าได้วันละ 184 บาท ตกเดือนละประมาณ 6,000 บาท เมื่อหักค่าใช้จ่ายเช่น ค่าหอพัก ค่าน้ำ และค่าไฟ 2,500 บาท และค่าใช้จ่ายอื่นๆอีกปีละ เหลือไม่ถึง 2,000 บาท จึงใช้จ่ายไม่พอ นอกจากนี้การทำงานจะแยกไปตามกลุ่มคนงาน โดยคนไทยได้งานเบากว่าแรงงานพม่า การทำงานแต่ละแผนกจะมีช่วงเวลาไม่เหมือนกัน และแรงงานต่างด้าวก็จะทำงานยาวนานกว่าคนไทย การสมัครงานนั้นคนไทยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ นอกจากค่าเสื้อผ้า แต่คนงานต่างด้าวต้องเสียค่าใช้จ่ายปีละไม่ต่ำกว่า 5,000-6,000 บาท บางคนเสียให้กับนายหน้าด้วย

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ พัวพงศกร (2524) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างระดับประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรม เนื้อหาในการอธิบายถึงปัจจัยมีดังต่อไปนี้

- โรงงานซึ่งมีขนาดใหญ่มักจ่ายค่าจ้างแก่คนงานที่มีฝีมือ คนงานไร้ฝีมือ มากกว่าโรงงานขนาดเล็ก (ขนาดของโรงงานวัดจากจำนวนคนและมูลค่าผลผลิตต่อบริษัท) และให้เหตุผลว่า จะเป็นเพราะอัตราส่วนระหว่างทุนต่อแรงงานในโรงงานส่วนใหญ่สูงกว่าโรงงานเล็ก
- สัดส่วนระหว่างคนงานชายกับหญิง กิจการที่จ้างคนงานชายมากกว่าย่อมมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนงานสูงกว่า
- กำไร คือกิจการใดที่สามารถกีดกันไม่ให้บริษัทอื่นเข้ามาทำการแข่งขันได้ ก็จะทำให้มีกำไรส่วนเกิน และบริษัทนั้นอาจยินยอมจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงได้
- สัดส่วนการใช้จ่ายต่อแรงงานซึ่งวัดด้วยมูลค่าส่วนเพิ่มที่ไม่รวมค่าจ้างต่อแรงงานหนึ่งคนจะมีอิทธิพลต่อค่าจ้างในทางบวก เพราะมีบริษัทที่มีการใช้ทุนสูงนอกจากจะมีโอกาสในการทำกำไรสูงแล้วประสิทธิภาพส่วนเพิ่มของคนงานควรจะสูงกว่าในกิจการที่มีการใช้ทุนต่อแรงงานต่ำ

ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2532) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานของคนในอุตสาหกรรมภูมิภาค โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่นำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ของคนที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้มาก่อน จำนวนครั้งที่เคยออกจากการทำงานในกิจการที่เค้าทำอยู่ และผลประโยชน์อื่นๆนอกจากค่าจ้าง

สุวรรณ ทูลวสินพงศ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อค่าจ้างงาน และค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในการอุปโภคและบริโภคของแรงงาน ส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานกรณีค่าจ้างครอบคลุมแรงงานหนึ่งคนมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายประกาศใช้ในปัจจุบัน

พิรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543) ได้ศึกษาสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี โดยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ (1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง (2) การที่สามารถจัดหาแรงงานได้ง่าย (3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า (4) การขาดแคลนแรงงานไทย

(5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม (6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า (7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ (8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า (9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า (10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของรัฐ จากผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็น เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและมีเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3. การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

ทิวพร รุ่งขจรวงศ์ (2545) ได้ศึกษาการเพิ่มความสามารถในการจ้าง และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าไม่ว่าเศรษฐกิจจะฟุบหรือเฟื่องฟู แรงงานต่างด้าวไม่เคยจากไปไหน แรงงานต่างด้าวคือฟันเฟืองชิ้นหนึ่งของภาคการผลิต แรงงานไทยส่วนมากมองว่าแรงงานต่างด้าวมาแย่งอาชีพของคนไทย แต่แท้จริงแล้วแรงงานต่างด้าวทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะทำงานหนักสักเพียงใดแต่ก็ไม่เคยได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงยังต้องแบกรับภาระค่าจ่ายต่างๆ ทั้งอาหารการกิน ค่าเช่าบ้าน ค่าคุ้มครอง เป็นต้น

จิรพล ภูมิภักดี (2546) ได้ศึกษาถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยมีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียังค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย