

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำว่า “ค่าจ้าง” นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งในสังคมแรงงานของประเทศไทย เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างจะนำค่าจ้างที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น นำมาเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว อีกทั้งค่าจ้างยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงฐานะความเป็นอยู่ และการเป็นที่ยอมรับของสังคมด้วย แต่สำหรับนายจ้างแล้ว ค่าจ้างถือเป็นต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อาจส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการผลิต และราคาสินค้ามีการเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุดังกล่าวนายจ้างพยายามที่จะประหยัดและจำกัดค่าจ้างให้ได้มากที่สุด¹ ดังนั้นเมื่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายในเรื่องค่าจ้างมีเหตุผลที่ตรงข้ามกัน จึงเกิดข้อพิพาทในเรื่องค่าจ้างกันอยู่เสมอ

ในสมัยอดีตระบบการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ ปัญหาหรือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะการประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นการทำเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพที่อิสระและไม่มีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่มีใครเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้างใคร โดยเป็นการทำงานภายในครัวเรือน จึงไม่ค่อยมีเรื่องของระบบค่าจ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น และชาวต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นชาวจีนอพยพ โดยเข้ามาประกอบอาชีพเป็นคณจวนรับจ้าง ทำงานขุดลอกคู สร้างเขื่อน ฯลฯ ซึ่งลูกจ้างชาวจีนในระยะแรกๆ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ไม่สูงมากนัก เพราะถือว่าเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ โดยจะได้รับค่าจ้างวันละ 1.25 สตางค์²

ต่อมาภายหลังที่ได้มีการกำหนดเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในชนชั้นของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยแล้ว จึงทำให้มีลูกจ้างที่เป็นชาวไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งลูกจ้างชาวจีนที่เคยเข้ามาประกอบอาชีพในสมัยนั้น ก็ได้ขยับฐานะตนเองขึ้นเป็นพ่อค้าคนกลาง หรือเป็นนายจ้างที่มีกิจการ เป็นของ

¹ สุรพล อ่ำพล. (2549). การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ. หน้า 1.

² ชีระ หงส์เจริญ. (2524). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 12-14.

ตนเอง แม้ว่าจะได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างไปแล้วก็ตาม แต่รัฐบาลไทยกลับยังคงเพิกเฉยไม่ได้ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในเรื่องค่าจ้างของลูกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างก็เป็นการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ถึงแม้ประเทศไทยจะได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ก็ตาม รัฐบาลไทยก็ยังให้หลักประกันทางสังคมที่ล่าช้า หลังแก่อลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากเหตุการณ์ที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 การที่สมาชิกรัฐสภาผู้แทนราษฎรได้เสนอพระราชบัญญัติแรงงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดการจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาของการทำงาน แต่รัฐบาลกลับลงมติให้ถอนร่างพระราชบัญญัติขึ้นเสีย โดยให้เหตุผลว่าอยู่ในระยะของการส่งเสริมอุตสาหกรรมไม่ควรจะตรากฎหมายฉบับดังกล่าว³ จึงทำให้เกิดปัญหาและข้อพิพาทขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งในสมัยนั้นเหล่าบรรดาลูกจ้างต่างพากันออกมาเรียกร้องต่อรัฐสภาโดยร้องเรียนผ่านทางหนังสือพิมพ์ เพื่อให้รัฐบาลรับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ ประกอบกับลูกจ้างได้มีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นใช้บังคับ ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานฉบับดังกล่าว จึงถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ที่วางข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างไว้อย่างกว้างขวาง ทั้งในเรื่องของชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดพักรักษาตัว การจ่ายค่าทดแทนและการจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2501 แต่บทบัญญัติส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานได้นำมาบัญญัติใหม่ไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยในปี พ.ศ. 2515 ในระยะนั้นคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศจะหมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน และประกาศกระทรวงมหาดไทยได้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2541 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งคำว่าค่าจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ จะหมายความว่าเงินเท่านั้น ไม่รวมถึงสิ่งของด้วย

ในสมัยปัจจุบันเมื่อแรงงานถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นปัจจัยที่มีชีวิตจิตใจ มีการทำงานจากความรู้สึกรักใคร่ ตลอดจนเป็นคนที่สามารถใช้เครื่องมือ และควบคุมเครื่องจักร เครื่องกลต่างๆ ได้ ลูกจ้างจึงถือเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตทางอุตสาหกรรมให้แก่ นายจ้าง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม หากถ้าได้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้อง มีการคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานอย่างดีแล้ว ผลผลิตของประเทศก็จะมีคุณภาพสูง เศรษฐกิจก็จะเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมมีความมั่นคงมากขึ้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

³ แหล่งเดิม. หน้า 15.

การเงินในประเทศสหรัฐอเมริกาในสภาวะปัจจุบันนี้ ได้ลุกลามไปยังประเทศต่างๆ ในหลายทวีปทั่วโลก จนกลายเป็นวิกฤติทางการเงิน ที่ทำให้เศรษฐกิจโลกก้าวเข้าสู่ภาวะถดถอย และส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานโดยตรง ไม่เพียงแต่เฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางการเงิน แต่ยังได้ส่งผลกระทบไปถึงประเทศอื่นๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย ซึ่งจากการคาดการณ์ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่าในปี พ.ศ. 2552 จะมีคนตกงานทั่วโลกกว่า 200 ล้านคน แม้ว่าในขณะนี้วิกฤติเศรษฐกิจโลกอาจจะยังไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้างแรงงานในประเทศไทยที่รุนแรงมากนัก แต่ศูนย์วิจัยกสิกรไทย กลับมองว่าประเด็นปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะการว่างงานในช่วงที่เหลือของปี มีโอกาสจะเพิ่มขึ้นจากช่วงก่อนหน้านี้ และมีแนวโน้มที่จะรุนแรงมากขึ้นในปี พ.ศ. 2553 เนื่องจากปัจจัยเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจ และภาวะอุปสงค์ที่ชะลอตัว จึงทำให้สถานประกอบการต้องปรับตัวเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ เช่น การลดค่าจ้าง และชั่วโมงทำงานลง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานแฝงหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ ขณะที่บางแห่งมีการเลิกจ้างก็ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน และปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานด้วย นอกจากนี้ ปัญหาการว่างงานที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นกว่า 1 ล้านคนในปี พ.ศ. 2552 อาจนำมาซึ่งปัญหาการชะลอตัวของการบริโภค และปัญหานี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกนี้มีแนวโน้มที่การบริโภคจะชะลอตัวรุนแรงกว่าที่คาด ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานของไทย ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าผลกระทบดังกล่าวจะมีผลต่อการจ้างแรงงานของภาคเอกชน และมีโอกาสจะสูงกว่าที่ประมาณการในปัจจุบัน เพราะแม้บางอุตสาหกรรมจะยังไม่มีมีการเลิกจ้าง แต่ก็ได้มีการลดชั่วโมงการทำงาน และ/หรือโอทีลง ซึ่งการลดชั่วโมงทำงาน/โอทีดังกล่าว หมายถึง รายได้ของแรงงานที่ลดลง อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจซื้อ และอาจนำไปสู่ปัญหา NPL เนื่องจากแรงงานส่วนหนึ่งต้องอาศัยค่าแรงจากการทำงานล่วงเวลาในการผ่อนบ้าน รถ และอื่นๆ ซึ่งจากปัญหาทางเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อกิจการต่างๆ มากมาย เช่น โรงงานต้องปิดตัว หรือต้องลดกำลังการผลิตลง และมีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก หรือทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เป็นต้น

นอกจากปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อได้มีการพิจารณาถึงศักยภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมมีความได้เปรียบมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่มักเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นสู่ศาลอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากค่าจ้างจะเป็นฐานที่ใช้ในการคำนวณหาค่าตอบแทนอย่างอื่นแก่ลูกจ้างหลายประการ เช่น ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการเรียกร้อง

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพราะลูกจ้างต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนมากๆ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ส่วนนายจ้างมักต้องการให้ฐานค่าจ้างมีจำนวนน้อย เพราะยิ่งฐานค่าจ้างสูงนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้ อยู่แล้วก็ตาม แต่ปัญหาในการตีความคำว่า “ค่าจ้าง” นั้นก็ยังไม่ชัดเจนอยู่ดี เพราะการตีความใน ลักษณะที่แตกต่างกันทำให้ไม่สามารถกำหนดได้ว่าค่าตอบแทนอย่างไรจะถือเป็นค่าจ้าง และ ไม่เป็นค่าจ้าง อีกทั้งความหมายของค่าจ้างที่แท้จริงควรหมายความรวมถึงอะไรบ้างนั้น กฎหมายไม่ได้ กำหนดเอาไว้แน่นอน ถึงแม้ในปี พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะ ได้มีการแก้ไข เพิ่มเติมอยู่ถึงสองครั้ง แต่ความหมายของคำว่าค่าจ้างนั้นก็ไม่ได้มีการแก้ไข และยังคงมีความหมาย ที่ไม่ชัดเจน แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะบัญญัติเรื่องของค่าจ้างไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง และเป็นแนวทางป้องกัน ไม่ให้นายจ้างได้ประโยชน์จากลูกจ้างมากเกินไป แต่ลูกจ้างก็ยังตกอยู่ใน ฐานะที่ต้องเสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอ เพราะนายจ้างส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความร่ำรวยมีเงินทอง จีบจ่ายใช้สอย แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้เท่ากับรายจ่าย ทำให้ลูกจ้างเอาจริงเอาจัง เปรียบอยู่ในหลายๆ เรื่อง เช่น ในเรื่องของการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และการกำหนดชั่วโมง ทำงานในแต่ละวัน เป็นต้น หากลูกจ้างออกมาเรียกร้อง นายจ้างก็จะใช้วิธีการจัดหาบุคคลอื่น หรือ เครื่องจักรเข้ามาทำงานแทน หรือปิดการประกอบกิจการเป็นการชั่วคราวทำให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ใน สถานะที่เป็นคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานใน วันหยุดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้ทำงานตามเวลาปกติ หรือทำงานเกิน เวลาที่ลูกจ้างทำงานในวันปกติ หรือในวันหยุด กฎหมายจะได้กำหนดอัตราค่าจ้างเอาไว้ก็ตาม

จะเห็นได้ว่าปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดเป็นกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มักจะเกิด จากเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเสียเป็นส่วนใหญ่ และบางครั้งปัญหาอาจจะลุกลาม ไปจนก่อให้เกิดผลเสียหายได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาควบคุมดูแล และให้ความ คุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน นั้นหมายความว่ารัฐจะต้องกำหนดมาตรการ เพื่อที่จะให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนแรงงานของเขา⁴ แต่ อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องของค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาก็ยังมีปัญหาอยู่อีกหลาย ประการ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ออกมาเรียกร้องเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาทั้งในวันทำงาน และวันหยุดให้มีมาตรฐานเดียวกัน และจ่ายในอัตราที่เท่ากัน ตามที่ได้บัญญัติอยู่ในมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 หรือจ่ายไว้ในอัตราที่เหมาะสม ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้คำนึงว่าการบัญญัติ

⁴ สุชาติ วิสวงค์. (2551). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 135.

กฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการควบคุมทางด้านแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาแก่ฝ่ายลูกจ้าง นั้นเพียงพอหรือไม่ จึงมีเหตุอันควรศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย เปรียบเทียบกับของต่างประเทศ ซึ่งในแต่ละประเทศอาจมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่าง กันไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทสนั้นๆ

ด้วยความสำคัญของประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีแนวความคิดในการที่จะศึกษา และวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของประเทศไทย เปรียบเทียบกับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ โดยจะเลือกทำการศึกษา ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางด้านกฎหมาย อันได้แก่ ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของประเทศ ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาทฤษฎี วิวัฒนาการ ความหมาย และประเภทของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2.4 เพื่อศึกษา และค้นหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 ในเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายบังคับไว้เท่าที่ควร เพราะการตีความคำนิยามของคำว่าค่าจ้างนั้นยังขาดความชัดเจน และการคำนวณการจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานไม่ได้รับ

ความเป็นธรรมเท่าที่ควร และการตีความคำว่าค่าจ้างไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาต่อการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด รวมไปถึงเรื่องของการหยุดงานแทนการจ่ายค่าล่วงเวลา ในส่วนของลูกจ้างก็มีการออกมาเรียกร้องให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในทุกประเภท ทุกๆ กิจกรรมให้มีอัตราค่าล่วงเวลาที่เท่ากันตามจำนวนของค่าจ้างที่ตนพึงมีสิทธิได้รับ ซึ่งปัญหาต่างๆ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเกิดปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ จึงจำเป็นต้องมีการเสนอปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน ได้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษา และวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมา และสภาพปัญหาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันได้แก่ การนำค่าจ้างมาคำนวณเพื่อจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา โดยไม่มีการนำค่าตอบแทนอื่นๆ มารวมด้วยทำให้ลูกจ้างได้รับเงินไม่ครบตามจำนวน และการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานเพื่อขอปรับอัตราค่าล่วงเวลาให้เป็นไปในอัตราเดียวกัน และเรื่องของการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับผู้ประกอบอาชีพต่างๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาใช้วิธีวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ ผลงาน งานวิจัยทางราชการ จากแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการต่างๆ กรมแรงงาน และคำพิพากษาของศาล รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เพื่อสรุปปัญหาให้ออกมาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีทั้งในส่วนของไทย โดยนำมาเปรียบเทียบกับของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เช่น ประเทศแคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น เป็นต้น และหลักเกณฑ์สากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้กำหนดไว้ เพื่อสรุปหาหลักเกณฑ์ และวิธีการทางกฎหมายที่สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงทฤษฎี วิวัฒนาการ ความหมาย ประเภท หลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

1.6.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหา และผลของการวิเคราะห์ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.6.4 ทำให้ทราบถึงมาตรการที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องหลักเกณฑ์การทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป