

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ค่าจ้าง เป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งในทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีอิทธิพลต่อลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล ค่าจ้างเป็นหัวใจสำคัญของการจ้างแรงงาน เนื่องจากลูกจ้างต้องการได้ค่าจ้างเพื่อใช้ในการดำรงชีพของตน ค่าจ้างยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โอกาสในการปรับอัตราและขนาดได้ทันกับภาวะที่เปลี่ยนแปลงในด้านการครองชีพต่างๆ สำหรับนายจ้าง ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น เป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อาจเป็นผลให้ต้นทุนในการผลิตและราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะในธุรกิจหรือหน่วยงานที่ไม่สามารถที่จะใช้สิ่งอื่นมาทดแทนแรงงานได้ สำหรับรัฐบาล จำเป็นต้องพิจารณากำหนดคนโยบาย และการบัญญัติกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อให้ระบบค่าจ้าง และการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ความเป็นมาของการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ การใช้แรงงานโดยการจ่ายค่าจ้าง เริ่มมีในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ชาวต่างประเทศ โดยเฉพาะชาวจีนอพยพเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และมีกลุ่มหนึ่งที่เป็นคนงานรับจ้าง ทำงานขุดลอกคู สร้างเขื่อน ลูกจ้างชาวจีนในระยะแรก ได้รับค่าตอบแทนไม่มาก ในปี พ.ศ. 2365 ได้รับค่าจ้างวันละ 1.25 สตางค์¹

ค่าจ้างแรงงานที่มีได้เป็นข้าราชการ ไม่มีการกำหนดกฎหมายมาจนถึงช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 การกำหนดค่าจ้างโดยทั่วไปจึงเป็นการปล่อยให้ลูกจ้างและนายจ้างตกลงหรือต่อรองกันเองโดยลำพัง ซึ่งลูกจ้างจะอยู่ในฐานะเสียเปรียบเป็นส่วนใหญ่ จนถึง พ.ศ. 2499 รัฐได้มีการออกพระราชบัญญัติแรงงาน ควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมขึ้น อย่างไรก็ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ถูกยกเลิกไปในปี พ.ศ. 2501 แต่บทบัญญัติส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานได้นำมาบัญญัติใหม่ไว้ในประกาศของกระทรวงมหาดไทย ในระยะนั้น ค่าจ้างตามประกาศของ

¹ ธีระ หงส์เจริญ. (2524). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 14.

กระทรวงมหาดไทย มีความหมายว่า เงิน หรือ เงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายเป็นสิ่งของนั้นในทางปฏิบัติก่อให้เกิดปัญหาไม่เหมาะสมต่อสภาพการดำรงชีพของลูกจ้าง จึงมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ซึ่งหลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาศักยภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างย่อมมีความได้เปรียบมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้หลายประการ เช่น การเอาเปรียบในเรื่องของระยะเวลาการทำงาน การเอาเปรียบในเรื่องของการจ่ายค่าจ้าง อาจจะจ่ายค่าจ้างลดลง อาจจะจ่ายค่าจ้างไม่ตรงวัน ซึ่งผู้ใช้แรงงานทุกคน ทำงานก็โดยหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานหรือผลตอบแทนที่ได้กระทำไป โดยมีความเชื่อมั่นว่าค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่ได้รับนั้นก็ควรจะคุ้มค่ากับผลงานหรือแรงงานที่ได้กระทำไปด้วย

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องใช้เงินก่อนถึงกำหนดวันที่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างควรจะมีสิทธิที่จะเบิกค่าจ้างในส่วนงานที่ตนได้ทำมาแล้ว โดยปกติ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างตามรอบที่กำหนด เช่น จ่ายค่าจ้างทุก 7 วัน ทุก 15 วัน หรือสิ้นเดือน เป็นต้น แต่หากลูกจ้างมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนต้องใช้เงิน ในปัจจุบันลูกจ้างไม่สามารถเบิกเงินค่าจ้างก่อนถึงรอบที่นายจ้างกำหนดจะชำระค่าจ้างต่างๆ ที่เป็นเงินค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว เพียงแต่ยังไม่ถึงรอบที่กำหนดจ่ายเท่านั้น เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่มีเหตุฉุกเฉินจำเป็นต้องใช้เงินค่าจ้างก่อนถึงรอบ โดยทั่วไปก็จะใช้วิธีการขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า ซึ่งเป็นการตกลงกันเองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยจะตกลงกันด้วยวาจา หรือเป็นข้อสัญญาหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นระเบียบข้อหนึ่งของบริษัทนายจ้าง ซึ่งถือเป็นกรณีที่นายจ้างให้ความอนุเคราะห์ลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ได้ตกลงกับนายจ้างไว้ ลูกจ้างก็ต้องร้องขอกับนายจ้างโดยตรง การที่นายจ้างจะทำตามที่ลูกจ้างร้องขอหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเอง โดยที่ไม่ได้มีการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในประเด็นดังกล่าวตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ดังนั้นลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อนในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเร่งด่วนจำเป็นต้องใช้เงิน เมื่อไม่สามารถร้องขอกับนายจ้างได้ อาจต้องไปกู้ยืมเงินจากบุคคล หรือหน่วยงาน หากเป็นการกู้เงินนอกระบบ ลูกจ้างอาจต้องจ่ายดอกเบี้ยที่สูงกว่าที่ควรจะเป็น

ในการจ้างงานตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือจ่ายให้โดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ นายจ้างจะคิดและจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น หากทำงานผิดพลาด เสียหาย ล่าช้า โดยที่ไม่ใช่ความบกพร่องของลูกจ้างก็ตาม ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง และเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุอะไรก็ไม่นำไปคิดค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน ยังไม่มีบทบัญญัติการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตาม

ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย กล่าวคือ ลูกจ้างได้ลงมือทำงานแล้ว แต่เกิดเหตุทำให้ลูกจ้างไม่ได้ผลงานออกมาที่จะนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างได้ โดยที่เหตุนั้นไม่ได้เป็นความผิดของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ได้รับค่าจ้างตามจำนวนชิ้นเสื้อผ้าที่สำเร็จเรียบร้อย แต่เกิดเหตุไม่มีวัตถุดิบเข้ามา ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ระยะเวลาที่ลูกจ้างสูญเสียไปนี้ ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างไม่มีข้อต่อรองที่จะขอรับค่าจ้าง เนื่องจากไม่มีกฎหมายคุ้มครอง เป็นผลให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ที่ควรจะได้รับ

ในสถานประกอบการต่างๆ ยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายในการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน เพื่อแยกแยะให้ชัดเจนว่าเงินประเภทใดที่ถือเป็นค่าจ้างที่เป็นผลตอบแทนการทำงาน และเงินประเภทใดที่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ หรือเป็นเงินสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว ทำให้เกิดเป็นปัญหาในการตีความว่าเงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้าง หรือประเภทใดไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ หรือเงินที่ให้ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ค่าจ้างจะถูกนำไปเป็นฐานในการคำนวณเงินค่าชดเชย จึงเกิดข้อถกเถียงโต้แย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้าง เงินประเภทใดเป็นเงินสวัสดิการ เป็นเหตุให้ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ในการพิจารณาของศาลฎีกามีหลักการว่าให้นายจ้างมุ่งหมายให้เป็นเงินสวัสดิการ จะยึดถือว่าเงินประเภทนั้นๆ เป็นเงินสวัสดิการ ทั้งนี้จะพิจารณาด้วยว่านายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างหรือไม่ ด้วยการจ่ายเงินเดือนในอัตราต่ำ แต่มีเงินสวัสดิการต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าจ้าง และเพื่อลดปริมาณเงินชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เช่นนี้ เงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายถือเป็นค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายโดยมีเจตนาเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างอย่างแท้จริง นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ อาทิ ค่าเช่าบ้าน ค่ารถประจำตำแหน่ง ค่าอาหาร กรณีลูกจ้างไปปฏิบัติงานต่างท้องถิ่น ถือว่าเป็นเงินสวัสดิการชัดเจน

จะเห็นได้ว่าข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมักจะมีสาเหตุจากปัญหาค่าตอบแทนในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และบางครั้งอาจจะถูกนำไปจนในที่สุดก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างกว้างขวางได้จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาควบคุมดูแล และให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องการค่าตอบแทนแรงงาน นั้นหมายความว่ารัฐจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อที่จะให้ผู้ใช้งานทั้งหลายได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนแรงงานของเขา²

การจ่ายค่าจ้างจึงเป็นสาระสำคัญในการจ้างแรงงานซึ่งมีความสำคัญต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อรัฐบาลที่จะต้องหาวิธีดำเนินการกำหนดมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับค่าจ้าง

² สุตาศิริ วทวศ์. (2548). กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. หน้า 135.

พร้อมทั้งหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับค่าจ้างที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ¹ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ให้รัดกุมและเป็นธรรมที่สุดทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

แม้ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะมีการประนอมประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น แต่บทบัญญัติกฎหมายในการคุ้มครองค่าจ้างก็ยังมีปัญหาอยู่อีกหลายประการไม่ว่าจะเป็นเรื่อง นโยบายการจ่ายค่าจ้าง การบริหารแรงงาน หรือ นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะใช้เป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ รวมทั้งการที่ไม่สามารถเบิกเงินค่าจ้างในส่วนที่ตนได้ทำมาแล้วกรณีมีเหตุฉุกเฉิน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และการจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน จึงเป็นเหตุให้ค่านึงว่าการบัญญัติกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการควบคุมทางด้านแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเพียงพอหรือไม่ จึงควรศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทยกับต่างประเทศ ซึ่งในแต่ละประเทศอาจแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายต่อไป

ด้วยความสำคัญของประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงมีแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้างของประเทศไทย เปรียบเทียบกับบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีวิวัฒนาการก้าวหน้าทางด้านกฎหมาย ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย

1.2 สมมุติฐานของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างไว้หลายประเภท อาทิเช่น การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค การจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด การ

¹ สุชาติ วิศวกรรมศาสตร์. แหล่งเดิม. หน้า 135-136.

จ่ายเต็มจำนวน ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น แต่หลักการที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างบางประเภทไม่ได้มีบทบัญญัติไว้ ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษา มี 3 ประการ ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน และความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง

1.3.2 เพื่อศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ความหมาย และสัญญาจ้างแรงงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศบางประเทศกับกฎหมายไทย

1.3.4 เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมและเป็นธรรมทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาค้นคว้ากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์หลักการและเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยศึกษาวิเคราะห์กฎหมายการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในต่างประเทศบางประเทศเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ตลอดจนประยุกต์ใช้ในประเทศไทย โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1.4.1 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย

1.4.2 ศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง

1.4.3 ศึกษาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยลักษณะจ้างแรงงาน มาตรา 575-586

1.4.4 ศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย

1.4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักกฎหมายการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย

1.4.6 ศึกษาหลักและแนวทางกฎหมาย ในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เพื่อการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาค่าจ้างคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างของประเทศไทย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาและวิเคราะห์จากข้อมูลดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 บรรพ 3 ลักษณะ 6
3. กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย
4. ตำรากฎหมายทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ
5. เอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ และประเทศไทย
6. วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน
7. ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตทั้งของต่างประเทศ และประเทศไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งในต่างประเทศ และประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในการคุ้มครอง การจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้าง

1.6.4 ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เป็นธรรมและเหมาะสมในการให้ ความคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยเฉพาะ การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณี ลูกจ้างมีเหตุ ถูกเลิกจ้าง การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การคุ้มครอง ลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้าง ทำได้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง และเป็นประโยชน์ในการบัญญัติกฎหมายของไทยในอนาคต