บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน " ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของทัศนคติ

คำว่า "ทัศนคติ" (Attitude) หรือมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "เจตคติ" มีผู้ให้นิยามไว้ต่าง ๆ กันมากมาย ในที่นี้จะขอเลือกนำมากล่าว ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า "ทัศนคติ" เป็นคำสมาส ระหว่างคำว่า "ทัศนะ" ซึ่งแปลว่าความเห็น และคำว่า "คติ" ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่าลักษณะของความเห็น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติหมายถึง แนวโน้มหรือท่าที ที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง โดยปกติจะมีความรู้สึกและอารมณ์ เกี่ยวข้องอยู่ในความเห็นนั้น ทัศนคติสังเกตไม่ได้ แต่จะอนุมานได้ จากพฤติกรรมทั้งที่เป็นวาจา และท่าทาง

John (2006:507) ให้ความหมาย ทัศนคติคือทรัพย์ และทัศนคติมีองค์ ประกอบหลักที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินความสำเร็จของบุคคล ทัศนคติไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความจริงที่เป็นอยู่ได้ก็จริง แต่ทัศนคติ มีอิทธิพลต่อ "อนาคต" ของแต่ละบุคคล เพราะทัศนคติมีอิทธิพลต่อการ "ตัดสินใจเลือก" ว่าบุคคลนั้นๆจะจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิต ประจำวันอย่างไร จอนห์ยังเปรียบเทียบว่า คนที่มีความสุขที่สุด หาใช่คนที่ได้เป็นเจ้าของครอบครองทุกอย่างที่ดีที่สุดไม่ หากแต่เป็นคนที่รู้จักทำสิ่งที่เขามีอยู่ทุกอย่างให้ดีที่สุดต่างหาก และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลนั้นคิดถึงสิ่งที่ไม่ดี บุคคลนั้นจะได้มันมาจริงๆ ในทำนองเดียวกัน บุคคลเหล่านั้นสามารถจะได้รับแต่สิ่งที่ดีงาม หากบุคคลนั้นหมั่นคิดถึงแต่สิ่งที่ดีๆ ถ้าหากรู้จักใช้ทัศนคติไปในทางที่ถูกต้อง ก็เท่ากับ

คนเหล่านั้นมีทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ซึ่ง จอนห์ ย้ำว่า ทัศนคติคือสิ่งที่เราควบคุมได้ คือเรื่องของการเลือก คือวิธีที่เราจัดการกับสถานการณ์แต่ละอย่าง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เราจะต้องพยายาม คิดในเชิงบวก จอนห์เชื่อว่า การคิดลบจะนำไปสู่การมีความเชื่อในทางลบ ซึ่งจะทำให้ตัดสินใจผิดและทำผิดในที่สุด ซึ่งเป็นการสร้างนิสัยที่ไม่ดี แต่การสร้างทัศนคติในทางบวกจะทำลายวงจรนี้ได้ การปรับปรุงทัศนคติไม่ใช่เรื่องที่ทำเพียงครั้งเดียวจบ หากแต่เป็นเรื่อง ที่เราต้องควบคุมตัวเองเป็นประจำทุกวัน

สมพงษ์ พันธุรัตน์ (2549:21) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ว่า ชอบ-ไม่ชอบ ต่อสิ่งเร้าในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องเชื้อชาติ ประเพณี และสถาบันต่างๆ จากคำจำกัดความที่ได้กล่าวแล้วนี้ จะเห็นได้ว่า การวัดทัศนคตินั้นจะต้องอุปมานจากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ทั้งลายลักษณ์อักษรและปฏิกิริยา เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคตินั้น ส่วนมากจะเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งในแบบสอบถามนั้นประกอบด้วยข้อความ คำถามเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และให้ผู้ตอบ ตอบคำถามแต่ละข้อโดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกและคิดเห็นของตนเอง

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2545:10-11) กล่าวว่า ทัศนคติ (Attitude) คือ ความโน้มเอียงหรือความพร้อม (Readiness) ที่จะตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ (Favorable or Unfavorable) ต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้ (Objects) เช่น ทัศนคติต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจ ฯลฯ

องค์ประกอบทัศนคติ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive or Belief Component) การที่เราจะมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะต้องมีคนมาให้ความรู้แก่เราเสียก่อน เช่น การบริจาคโลหิต ก็ต้องมีการประชาสัมพันธ์เสียก่อนถึงประโยชน์ของการบริจาคโลหิต ว่าเป็นบุญกุศลอันยิ่งใหญ่ หรือให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการบริจาคโลหิต ว่าไม่สามารถติดโรคร้ายแรง เช่น เอดส์ ได้ โดยพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ เราจะไปบังคับให้เขาทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ไม่ได้ แต่เราจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นให้ดีเสียก่อน คนจึงจะทำ

2. ด้านอารมณ์ (Emotional Component or Evaluative Component)

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)

คณะทำงานโครงการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการตรวจพิสูจน์และฟื้นฟูสมรรถภาพตามร่างพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (2545) ให้ ความหมายของทัศนคติ ไว้ว่า เกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคตินั้นมีอยู่มากมายด้วยกัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแหล่งใหญ่ได้ 3 แหล่งดังนี้

1. ประสบการณ์ส่วนบุคคล การที่เรามีประสบการณ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีอิทธพลต่อทัศนคติของเรา เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่ง เราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น ในทางตรงข้าม ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ไม่ดี เช่น ได้รับการลงโทษจะโดยทางร่างกายหรือจิตใจก็ตาม หรือต้องอยู่ในสภาพที่คับข้องใจบ่อยๆ จากการพบปะกับบุคคลนั้น เราก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลนั้น เป็นต้น

2. อิทธิพลของผู้อื่น มีปัจจัยทางสังคมหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ได้แก่ วัฒนธรรมครอบครัว เพื่อนวัยเดียวกัน สื่อมวลชน และสถาบันอื่นๆ ในสังคม เช่น โรงเรียน เพื่อนบ้าน ที่ทำงาน วัด เป็นต้น โดยทัศนคติของบุคคลจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ในครอบครัว เด็กจะเรียนรู้จากพ่อแม่ ในเรื่องว่าเรื่องใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ เมื่อเด็กเติบโตขึ้น ก็จะได้รับอิทธิพลจากโรงเรียน หรือสังคมรอบข้างจากเพื่อนในวัยเดียวกัน รวมทั้งสื่อมวลชนก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล

3. ปฏิกิริยาทางด้านอารมณ์ อารมณ์ของบุคคลทำให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคลที่มีความคับข้องใจมักจะมีอคติต่อผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความคับข้องใจ และบางครั้งความคับข้องใจจะนำไปสู่พฤติกรรมก้าวร้าวได้

ดังนั้น ทัศนคติ (Attitude) จึงเป็นสภาวะของความพร้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้มีอิทธิพลโดยตรงที่จะกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล วัตถุและสถานการณ์ต่างๆ เกี่ยวข้อง ทัศนคติยังรวมถึงความรู้สึกที่เป็นความชอบ (likes) หรือความไม่ชอบ (dislikes) ของบุคคล ซึ่งจะทำให้มีแนวโน้มเอียงที่เขาจะประเมินค่าต่างๆ ในแง่บวก (positive) หรือแง่ลบ (negative) นั้นเอง

ความหมายของค่าตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551,เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล,ค่าตอบแทนในระบบราชการ,ความหมาย เวปไซด์ www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?categoryID=CAT0000964) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน(Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานที่ดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์การ

วัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าตอบแทน

1. เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
2. เพื่อดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสู่หน่วยงานและคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป
3. เพื่อเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. อำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของค่าตอบแทน

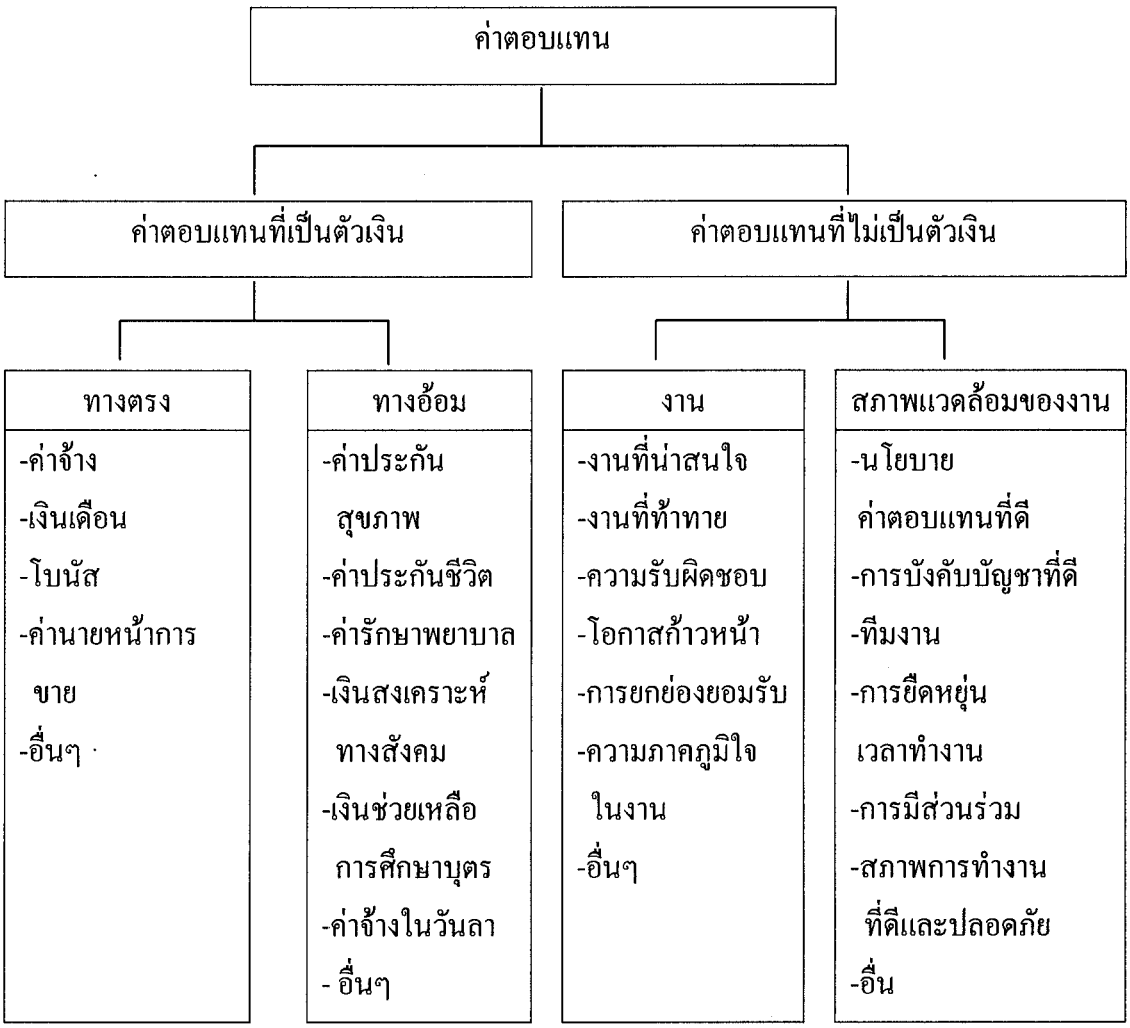
1. ทำให้อาชีพของประชากรเปลี่ยนไป
2. ต้องทุนการผลิตขององค์การเปลี่ยนไป
3. เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทน

1. ระดับค่าตอบแทนทั่วไป (Prevailing rate)
2. ความสามารถในการจ่าย (Ability to pay)
3. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living)
4. ค่าของงาน(Job Value)
5. อำนาจการต่อรอง (Bargaining power)
6. รัฐบาล (Government)
7. ผลิตผลขององค์การ (Productivity)

กิ่งพร ทองใบ (2547: 339-401) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ คำว่าค่าตอบแทนมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงหรือใช้ในความหมายเดียวกันได้อีก 2 คำคือ ผลตอบแทน (Remuneration) และสินจ้าง (Pay) นอกจากนี้ในอดีตยังมีการใช้คำว่า ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage

and Salary) ในความหมายของค่าตอบแทน ต่างกันตรงที่เงินเดือนมีฐานการคำนวณจ่ายเป็นรายเดือนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันค่าตอบแทนมีความหมายครอบคลุมมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด

ที่มา : กิ่งพร ทองใบ (2547), *การบริหารค่าตอบแทน* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation) ที่องค์การหรือนายจ้างจ่ายให้กับพนักงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งแบ่งย่อยออกได้เป็น 2 ชนิด ชนิดแรก คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น ชนิดที่สอง คือ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์การนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้วันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์การหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ งาน และสภาพแวดล้อม

งาน (The Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย เป็นต้น

ค่าตอบแทนทางตรง หมายถึง สิ่งที่ลูกจ้างได้รับโดยมีฐานการพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นหลักในการพิจารณาค่าตอบแทนทางตรง คือ ลักษณะงาน สำหรับเทคนิคทางการบริหารที่ใช้ในการพิจารณาตีราคาให้กับลักษณะงาน ได้แก่ การวิเคราะห์งานและการประเมินค่างาน

ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสิทธิต่างๆ ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการดำเนินการจ่ายหรือจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นการให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน เป็นการให้ที่มุ่งหวังผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การออกจากงาน ลดการขัดแย้งระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับพนักงาน

ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมจำแนกตามเกณฑ์ที่มา

1. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่กฎหมายกำหนด คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพของลูกจ้าง

2. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่นายจ้างให้โดยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือทางสังคมแก่ลูกจ้าง หรือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายและปรัชญาในการจัดการของฝ่ายนายจ้าง

3. ค่าตอบแทนทางอ้อมที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ซึ่งข้อตกลงที่ได้ จากการเจรจาต่อรองสามารถนำมากำหนดเป็นสภาพการจ้างได้ ซึ่งลูกจ้างและตัวแทนของลูกจ้าง มักมีการยื่นข้อ

เรียกร้องเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ฝ่ายนายจ้างให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติมค่าตอบแทนประเภทต่างๆอยู่เป็นประจำ

ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (Incentive Compensation) เป้าหมายของการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ คือ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยเชิงเปรียบเทียบประโยชน์ที่องค์การได้รับจากการเพิ่มผลผลิตของลูกจ้าง ต้องมากกว่าต้นทุนแรงงานจากการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจที่เพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนปกติหรือพื้นฐาน

การจำแนกประเภทของค่าตอบแทนแบบจูงใจ

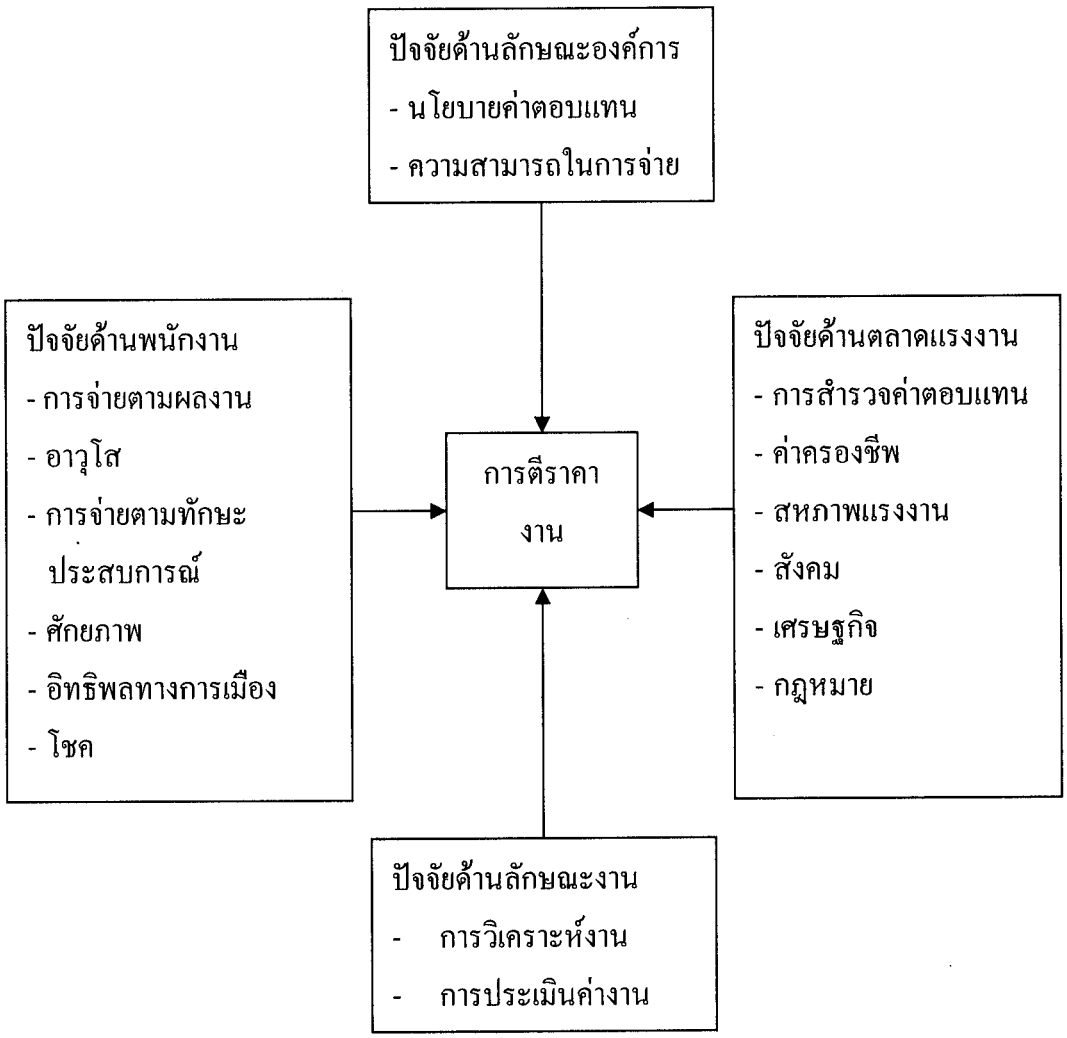
1. การแบ่งประเภทตามผลผลิตที่ทำได้
   1.1 การจ่ายตามผลผลิตที่ทำได้
      การจ่ายรายชิ้น (Piecework)
      การจ่ายรายชิ้นของเทย์เลอร์ (Taylor Piecework)
   1.2 การจ่ายตามเวลาที่ทำงาน
      การจ่ายรายวัน (Day Work)
      การจ่ายรายชั่วโมง (Standard Hour)
2. การแบ่งตามจำนวนพนักงาน
      การจ่ายรายบุคคล (Individual Incentives)
      การจ่ายเป็นกลุ่ม (Group Incentives)
      การให้มีส่วนร่วมในผลกำไร (Profitsharing)
      การให้มีส่วนร่วมในต้นทุนที่ประหยัดได้ (Gainsharing)
3. การแบ่งตามเกณฑ์อื่น
      การจ่ายตามคุณภาพ (Quality Pay)
      การใช้สิทธิในการถือหุ้น (Stock Options)

นโยบายค่าตอบแทนขององค์กร (compensation policy) ในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดทางการจัดการสมัยใหม่ การกำหนดกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ร่วมขององค์กร ดังนั้นนโยบายองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาว่าองค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนอย่างไร มีส่วนประกอบค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมเป็นสัดส่วนเท่าไร กำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทนว่าจะเป็นผู้นำในการจ่ายค่าตอบแทนของตลาดแรงงาน หรืออยู่ในระดับแข่งขันกับตลาด หรือต่ำกว่าตลาด มีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนปีละกี่ครั้ง เป็นต้น ดังนั้น นโยบายค่าตอบแทนที่สำคัญมี 4 ประการ ได้แก่ (1) ความเสมอภาค

ภายใน (2) การแข่งขันกับภายนอก (3) ผลการปฏิบัติการของลูกจ้างหรือพนักงาน และ (4) การบริหารหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การกำหนดค่าตอบแทน ให้แก่ตำแหน่งงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การหรือที่เรียกว่า การตีราคางาน (Job Pricing) ต้องอาศัยการพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการตีราคางาน



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการตีราคางาน

ที่มา : ดร.กิ่งพร ทองใบ, การบริหารค่าตอบแทน(2547:350)

จากข้อมูลที่กล่าวมาทำให้สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักในการบริหารค่าตอบแทน มี 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
2. เพื่อควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน
3. เพื่อเป็นฐานสำคัญการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์บุคลากรและการเลื่อนขั้น
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ทัศนัย อาภาพาส และคณะ (2547: 9-11) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน ว่า หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงิน หรือการบริการที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือรางวัลตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือรางวัลเหมาจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์การ ตลอดจนธำรงรักษาบุคลากรขององค์การให้ทำงานกับองค์การไปนานๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ และการที่บุคคลทำงานให้องค์การย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ และเป็นที่พึงพอใจ การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว

ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base pay) ได้แก่ ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน บางองค์กรจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ได้แก่ โบนัส และค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่คนงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางทีเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (Supplementany compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยมเรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไป เพราะคำว่าผลประโยชน์เกื้อกูล ในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์และการบริการ รวมถึง

ค่าตอบแทนและเงินเดือน (Wage and salary add-ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทนและเงินเดือน

Gary (2005:390) การจ่ายค่าตอบแทนโดยหลักแล้วจะแบ่งเป็นสองประ เภท คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนตามยอดขาย โบนัส และค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สิทธิประโยชน์ ประกันภัย ประกันชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง

Milkovich and Newman (2002:7) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

Darvid (2002:133) ค่าตอบแทน มีทั้งแบบที่จ่ายเป็นตัวเงิน อาทิ เงินเดือน โบนัส และไม่เป็นตัวเงิน อาทิ สภาพแวดล้อม การเลื่อนขั้น โอกาสก้าวหน้า โดยหลักแล้วการจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาจากใบสมัคร ประกอบกับความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และภูมิหลังของแต่ละคน

2. วิชาการที่เกี่ยวข้อง

สุรพล อำพล (2549:14-16) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นทฤษฎีที่มุ่งจะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งในกรณีของลูกจ้างคือ สิ่งที่จะสามารถมาบำบัดความต้องการของลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างได้รับจึงถือเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ที่ลูกจ้างมีความต้องการจากองค์กร ที่ตนได้ทำงานให้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่สำคัญๆ ได้แก่

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่างคือ

1. ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือ Hygine Factor ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กรหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทิ้งงานหรือเลิกงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivation Factor ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจนี้มีส่วนในการกำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทน และให้แนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยนำไปสู่วิธีการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นชิ้นที่แตกต่างกันตามผลผลิต การจ่ายโบนัส รวมทั้งการปูนบำเหน็จความดีความชอบ

ปัญหาที่มักเกิดกับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะมีเหตุมาจากสภาพการบริหารของสถานประกอบการ เช่น

1. ปัญหาที่เป็นหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ของบริษัทที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้

2. ปัญหาในการสื่อสารข้อมูลให้เกิดการยอมรับในโครงสร้างค่าจ้างระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง (ระดับล่าง)

3. ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนโครงสร้างของค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่เป็นค่าจ้าง และเงินเดือน (Base Pay)
- ส่วนที่เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ (Incentive Pay)
- ส่วนที่เป็น Fringe Benefit ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ

4. ปัญหาในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ สำหรับการบริหารค่าจ้าง

5. ปัญหาเรื่องข้อกฎหมาย

6. ปัญหาในเรื่องการแข่งขันกับกิจการอื่นๆ

การบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนั้น จะต้องให้เกิดการพัฒนาในธุรกิจ และจะต้องก่อให้เกิดแรงกระตุ้นหรือยั่วยุให้เกิดงาน และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด เช่น

1. การขึ้นเงินเดือน โดยการปรับอย่างมีเหตุผล และเป็นธรรมดาตามสภาวการณ์ครองชีพในสังคม

2. การให้เงิน โบนัส เพื่อเป็นการสร้าง “Financial Incentive Reward” เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้พยายามทำงานให้มากขึ้น

พรพรรณ คันธารส (2549:10-15) ได้กล่าวถึง ค่าจ้าง ว่ามีความสำคัญทั้งในฐานะที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญ เป็นอำนาจซื้อของบุคคลในระบบเศรษฐกิจ และในฐานะที่เป็นต้นทุนส่วนหนึ่งของการผลิตสินค้าต่างๆ การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างย่อมมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมวลรวม นักเศรษฐศาสตร์จึงได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีต่อการกำหนดค่าจ้าง และได้สรุปเป็นทฤษฎีค่าจ้าง ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง โดยได้ประมวลทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างที่มีความสำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory) โดย Thomas Aquinas ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคาสินค้ามีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่บ้าง ค่าจ้างยุติธรรมควรเป็นค่าจ้างที่ทั้งคนงานได้รับและนายจ้างยินยอมให้เป็นจำนวนพอที่จะทำให้เขาดำรงอยู่ได้ตามฐานะในชุมชนตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชินโดยยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1.1. ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก

1.2. ความยุติธรรมในสังคม (Social Justice) ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ

2. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (Subsistance Wage Theory)โดย กลุ่มฟิซิโอแครทส์ กล่าวว่า ค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มอยู่ในระดับที่พอประทังชีพเสมอ

3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory) โดย John Stuart Mill ให้ความเห็นว่าเงินทุนสำหรับค่าจ้างนั้นมีจำนวนจำกัด เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต ดังนั้น หากคนงานได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นสูงกว่าอัตราเฉลี่ย อัตราที่เพิ่มขึ้นนั้นย่อมมาจากค่าจ้างของคนงานอื่นที่ได้ตกลงกันระดับค่าจ้างโดยทั่วไปจะเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเงินทุนเพิ่มขึ้นหรือจำนวนคนงานลดลงเท่านั้น

4. ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ทฤษฎีนี้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน เป็นหลัก

5. ทฤษฎีว่าด้วยการต่อรอง (Bargainning Theory) การต่อรองกับพื้นอัตราสูงสุดที่นายจ้างจะกำหนดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ ความมั่นคงของสถานประการ อำนาจในการแข่งขันและการเสี่ยงที่จะเสียตลาด ส่วนอัตราต่ำสุดก็ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งในการต่อต้านของคนงานและจำนวนเงินทุนที่จะใช้จ่ายในกรณีที่เกิดการนัดหยุดงาน

6. ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory) ให้ความเห็นว่า ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานและครอบครัวนั้นเองเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างคนงานสูงก็ย่อมมีความต้องการซื้อสินค้ามาก ดังนั้นการลดค่าจ้างในระหว่างที่ภาวะตลาดตกต่ำจะทำให้ความต้องการซื้อสินค้าลดลงและทำให้ภาวะการค้าตกต่ำยิ่งขึ้น ฉะนั้น ในภาวะเช่นนี้จึงควรตรึงตราอัตราค่าจ้างไว้

7. ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ ที่มีชื่อเรียกแตกต่างไป คือ ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน หรือ ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์

พัฒนพันธุ์ สุขยิ่ง (2548:8-9) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทนแบบจูงใจ ของ แมททิส และ แจคสัน (Mathis & Jackson) ว่าจะมีผลสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การและทรัพยากร ความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในการทำงานและทรัพยากรเงิน อาทิ การทำงานเป็นทีมงาน และสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนทีมงาน

2. กำหนดแผนค่าตอบแทนชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ

3. จัดแผนตอบแทนจูงใจทันสมัย

4. จ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลงานที่ต้องการ

5. ยอมรับความแตกต่างของบุคคล

6. แยกค่าตอบแทนจูงใจออกจากค่าตอบแทนหลัก

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547:126-127) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงานกับองค์การต่อเนื่องกันไป โดยในการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์กร และสภาวะแวดล้อมอื่นๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้น ยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้น ต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จ่ายเป็นเงินไทย ไม่นำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาก็มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เป็นต้น และหากมีข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงนั้น

2. มีความเพียงพอ ค่าตอบแทน นั้น ควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่ง ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว

3. มีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยผู้ที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน มีผลงานและความชำนาญงานเท่ากัน ควรมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน

4. มีการจูงใจ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่เป็นการจูงใจ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้น ตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

5. สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ค่าตอบแทนนั้น ถือเป็นต้นทุนประเภทหนึ่ง องค์กรจึงต้องมีการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในขอบเขตที่องค์กรสามารถรับภาระได้และไม่ก่อให้เกิดการเสียเปรียบ เมื่อต้องแข่งขันกับองค์กรอื่นในประเภทเดียวกัน

วรนารถ แสงมณี (2547:9-11) ในการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานนั้น ปัจจัยหลักที่ต้องยึดถือเป็นลำดับแรก คือ ความพอเพียง (Adequately) และความยุติธรรม (Equitable) แต่นอกเหนือจากนี้เกณฑ์ต่างๆ เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุน รวมทั้งสภาวะภายนอกอื่นๆ ต่างก็จะเป็นปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาด้วย ค่าจ้างควรจะเป็นไปตามสภาพ " จ่ายอย่างยุติธรรมตามผลงานที่ทำได้ "

ธงชัย สันติวงษ์ (2546:10-11) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความเหมาะสมและจะเป็นที่ยอม รับในค่าตอบแทน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ

1. ค่าตอบแทน ต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ซึ่งการจะเป็นเช่นนี้ ได้ จะต้องมีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายผู้ว่าจ้าง สิ่งที่คาดหมาย และเป็นความต้องการของผู้ถูกว่าจ้าง รวมทั้งผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งผู้สนับสนุน ก็ต้องนำมาประกอบการพิจารณาอย่างสมดุล

2. ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความจริงการวิเคราะห์และจัดทำต้องมีระบบระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ จะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากวิธีใดไม่ชัดเจน ที่ขึ้นอยู่ดุลยพินิจ ความเห็นที่เลื่อนลอยไม่ชัดเจน และมีข้อโต้แย้งมากมาย มักจะส่งผลให้ค่าตอบแทนไม่เป็นที่ยอมรับ

3. ต้องมีความคล่องตัว โดยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพราะในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างมากมาย สภาพเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้จะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ค่าตอบแทนที่สร้างขึ้น ต้องปรับปรุงให้เข้ากับเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้น พร้อมกับสามารถรักษาประสิทธิภาพของค่าตอบแทนได้

4. ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้น ต้องส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่าย ทั้งผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน ให้ประสานประโยชน์กันได้ รวมทั้ง การเอื้ออำนวยให้สร้างสรรค์ความเจริญต่างๆ ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545:311-312) ได้อ้างถึง สมมุติฐาน ของ อับราฮัม มาสโลว์ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) โดยได้แบ่งออกเป็นลำดับขั้นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกเริ่มที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีพ เป็นจุดก่อให้มนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งนี้มาตอบสนอง คือ อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ต้องการในขั้นถัดไป คือ ความต้องการ ความมั่นคงและความปลอดภัย อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน ในการได้รับความยุติธรรม ในการได้รับการรักษาพยาบาล และในการได้รับผลตอบแทนหากออกจากงาน นอกจากนี้ ต้องมีรายได้ที่ดีพอสมควรและมีหลักประกันต่างๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสีย งาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการสองขั้นที่กล่าวมา มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้ามาเป็นสมาชิก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรยอมตอบสนองความต้องการพนักงาน โดยพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการ การยอมรับ (Esteem Needs) เพราะมนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง โดยมีฐานะเป็นที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ และมีตำแหน่งสูงในองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการ ความสำเร็จ(Self – Esteen Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบผลสำเร็จสูงสุดในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2545:189-190) ได้กล่าวถึง การจ่ายค่าตอบแทนจูงใจมีเงื่อนไขไปตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ บีลเชอร์ และแอทชั่น (Belcher &Atchison) 3 ประการคือ

1. ความพึงพอใจต่อรางวัล (Valenec) คนที่ได้รางวัลต้องรู้สึกว่ารางวัลมีความสำคัญต่อตนเอง แม้ว่าเงินจะเป็นเครื่องมือที่ดีมีอิทธิพลต่อคน แต่ก็มีผลต่อคนที่เห็นความสำคัญเท่านั้น

2. มีความสัมพันธ์โดยตรงของผลงานกับรางวัล (Performance - reward connection) คือผลงานบรรลุเป้าหมาย พนักงานทุกคนยอมรับรู้ความสัมพันธ์ว่ารางวัลเหมาะสมกับผลงานที่เกิดขึ้นและการประเมินที่เป็นจริง เที่ยงตรง วัดได้ ไม่อคติ

3. ความสัมพันธ์ผลงานกับความพยายาม (Performance – effort connection) โดยหลักที่ว่าคนมีผลงานแตกต่างกันและสามารถสังเกตแยกได้

รสริน ศรีพญา (2545:12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความเสมอภาค (The Equity Theory) ของ สเตซี เจ เอดัมส์ (Stacy J.Adams) ที่เสนอแนวคิดว่า ถ้าอัตราส่วนระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน เช่น ค่าจ้าง หรือ การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในสภาวะที่ไม่สมดุลกัน ย่อมทำให้เกิดการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานของฝ่ายหนึ่ง และเพิ่มสมรรถภาพของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแน่นอน หรือในทางตรงข้ามถ้าการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลต่างๆมีความเสมอภาคหรืออยู่ในสภาวะที่สมดุลกัน ก็ย่อมจะจูงใจให้ บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

พอสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน ทั้งแบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้าง ผู้ถูกจ้าง และสาธารณชน เมื่อลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ความรู้สึกพอใจจากการได้รับการตอบสนองนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น มีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่ดี ยอมทุ่มเท เสียสละทั้งกายและใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงานส่งผลถึงความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพของงานและองค์กรโดยรวม

3. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549,โครงสร้าง/การบริหารงานบุคคล,น.3-4 เวปไซด์ www.ocsc.go.th/structure/pdf/Intro_benefit.pdf) จากผลการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2543 ได้มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามลักษณะต่างๆของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับแตกต่างกัน เช่น การเป็นพนักงานแรกบรรจุ พนักงานประจำ วุฒิบัตร ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน เป็นต้น

1. ค่าตอบแทนของพนักงานใหม่ (ตำแหน่งแรกบรรจุ) โดยยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน หรือมีประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 1 ปี โดยพิจารณาตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.1 วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า พนักงานใหม่วุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่าที่บรรจุในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ คือ 6,930 บาท ส่วนเงินเพิ่มอื่นหลังจากพ้น

ทดลองงาน ปรากฏว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด ได้รับมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

1.2 วุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่า จากผลการสำรวจ พบว่า ตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ยังคง ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด โดยเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นๆ ประมาณเดือนละ 7,356 บาท ส่วนเงินเงินเพิ่มอื่น พนักงานบรรจุใหม่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาดจะได้รับมากกว่าตำแหน่งอื่น

1.3 วุฒิปริญญาตรี จากผลการสำรวจ พบว่า วิศวกร ได้รับเงินเดือนมากที่สุดโดยเปรียบเทียบเฉลี่ยประมาณ 13,984 บาทต่อเดือน สำหรับเงินเพิ่มอื่น นักวิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ได้รับมากที่สุด

1.4 วุฒิปริญญาโท จากผลการสำรวจ พบว่า ตำแหน่งนิติกร ได้รับเงินเดือนมากที่สุด ประมาณเดือนละ 25,335 บาท สำหรับเงินเพิ่มอื่นๆ ที่พนักงานได้รับ นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ จะได้รับเงินเพิ่มมากกว่าตำแหน่งอื่น

2. ค่าตอบแทนของพนักงานประจำ ในรายงานผลการสำรวจ ได้ทำการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามกลุ่มงาน และระดับตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้

พนักงานประจำที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน ในกลุ่มงานทั่วไป ร้อยละ 62.90 และอีกร้อยละ 37.10 ทำงานในกลุ่มวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานตามระดับตำแหน่ง จากการสำรวจ พบว่า ผู้ที่ทำงานระดับผู้อำนวยฝ่าย ได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 66,411 บาท ระดับผู้จัดการแผนกได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยประมาณเดือนละ 36,113 บาท ระดับหัวหน้างานระดับต้นได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยประมาณเดือนละ 9,839 บาท

เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนตามกลุ่มงานและระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานในกลุ่มงานวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานประจำในกลุ่มงานทั่วไปในทุกระดับตำแหน่ง

3. ค่าตอบแทนจำแนกตามเพศ จากผลการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

3.1 พนักงานประจำส่วนใหญ่ในระดับบริหารเป็นชาย และยิ่งระดับตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานชายจะมีสัดส่วนสูงกว่าหญิง

3.2 ถ้าหากพิจารณาถึงค่าตอบแทนเฉลี่ยที่พนักงานหญิงได้รับ พบว่าพนักงานหญิงได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าพนักงานชายในทุกระดับตำแหน่ง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ทำการสำรวจ ในปี 2545 เกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานภาคเอกชน ผลสำรวจที่ได้แสดงไว้ ในตารางที่ 2.1 และ ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 ร้อยละของสถานประกอบการที่ปรับอัตราเงินเดือนของพนักงาน ปี 2545 จำแนกตามปัจจัยและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา

ปัจจัยในการพิจารณาการปรับเงินเดือน	ลำดับที่		
	1	2	3
ผลกำไร-ขาดทุนของสถานประกอบการ	54.5	25.2	9.3
ผลงานประจำปีของพนักงาน	32.4	51.1	15.5
อัตราเงินเดือนในตลาดแรงงาน	8.1	16.0	50.1
การเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพ	2.3	7.2	23.6
เหตุผลอื่น ๆ	1.6	0.5	1.5
ไม่ระบุ	1.1	-	-

ที่มา: รายงานการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545
สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 2.2 ค่าตอบแทนที่พนักงานประจำได้รับจากสถานประกอบการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง และกลุ่มงาน พ.ศ. 2545

ระดับตำแหน่ง /กลุ่มงาน	รวม	ค่าตอบแทน (บาท / เดือน)	
		เงินเดือน	เงินอื่น
ผู้อำนวยการฝ่าย	79,907	67,673	12,234
ผู้จัดการแผนก	41,945	35,558	6,387
หัวหน้างานระดับต้น	23,435	19,874	3,561
ผู้ปฏิบัติ	11,555	9,793	1,762
กลุ่มงานทั่วไป			
ปริญญาตรีขึ้นไป	14,976	12,774	2,202
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9,201	7,919	1,282

หมายเหตุ: เงินอื่น หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินอื่น ๆ ที่ได้รับประจำทุกเดือน และเงินโบนัสเฉลี่ยต่อเดือน

ที่มา: รายงานการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545
สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) ได้จัดทำ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน จากผลการสำรวจที่ได้ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจะพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานและทักษะเป็นหลัก เช่น หัวหน้าลูกจ้างในอุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง ส่วนใหญ่หัวหน้างานมาจากลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทมานานและมีประสบการณ์สูง ในส่วนของการปรับขึ้นค่าจ้าง โดยทั่วไปบริษัทจะมีนโยบายชัดเจนว่าจะปรับค่าจ้างปีละกี่ครั้ง ซึ่งส่วนมากจะปรับปีละ 1 ครั้ง การปรับค่าจ้างจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ 1. ภาวะเศรษฐกิจหรือผลประกอบการของบริษัทในปีนั้นๆ ว่าควรจะปรับค่าจ้างมากน้อยเพียงใด และ 2. ผลิตภาพของพนักงานแต่ละคน ว่าจะได้รับค่าจ้างเพิ่มมากน้อยเพียงใด สำหรับสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่าโรงงานที่มีขนาดลูกจ้างมากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่จะมีเครื่องแบบให้ลูกจ้างทุกระดับ 1-2 ชุดต่อปี โดยไม่มีการหักจากค่าจ้าง ส่วนบริการรถรับส่ง จะมีเฉพาะโรงงานขนาดค่อนข้างใหญ่ (มากกว่า 200 คน) และตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพรอบนอก สวัสดิการด้านอาหารและน้ำดื่ม พบว่าน้ำดื่มจะมีบริการเกือบทุกโรงงาน ส่วนอาหาร ประมาณร้อยละ 32.08 ของโรงงานที่ทำการสำรวจมีบริการให้ลูกจ้าง สวัสดิการที่พัก พบว่า ร้อยละ 41.24 ของโรงงานที่ทำการสำรวจได้เตรียมที่พักให้ลูกจ้างพักอาศัย โดยลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าแต่ในอัตราที่ถูกกว่าปกติ และข้อเสนอแนะจากโครงการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า

1. โครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ดังนั้น โครงสร้างค่าจ้างจะนำไปใช้ได้เฉพาะในสถานประกอบการที่มีการจัดองค์กรการทำงาน จัดโครงสร้างตำแหน่ง งานที่ชัดเจน ดังนั้นนโยบายโครงสร้างค่าจ้าง จึงควรเป็นเพียงข้อเสนอแนะแก่ผู้ประกอบการ มิใช่ข้อบังคับแก่ผู้ประกอบการ

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเข้าใจอย่างแจ่มชัดถึงความแตกต่างระหว่างโครงสร้างค่าจ้าง หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี รวมถึงการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ว่ามีความแตกต่างกัน โดยโครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่าของงานในตำแหน่งนั้น หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างประจำปี เป็นหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างโดยพิจารณาจากความดีความชอบ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการปรับค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างพึงได้รับเพื่อคงระดับอำนาจในการซื้อที่แท้จริง (Real Purchasing Power) ของลูกจ้าง

3. ในการกำหนดว่าหน้าที่ใดมีความสำคัญกว่าหน้าที่ใด และมีค่าของงานเท่าใดนั้น เนื่องจากกิจการที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในขั้นตอนของการผลิต และทักษะความรู้ที่ต้องการในแต่ละหน้าที่การผลิตจึงเป็นหน้าที่ของแต่ละสถานประกอบการที่จะต้องกำหนดรายละเอียด

4. แม้ว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถมีโครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันทั้งในรูปโครงสร้างตำแหน่งและค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในแต่ละตำแหน่ง แต่หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์งาน

ประเมินค่างาน การจำแนกตำแหน่งงาน และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่างาน ควรจะมีหลักเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะมีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรการในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกกิจการ

ปนิดา จันทร์โพธิ์ (2542:78) ได้ทำการศึกษาเรื่องของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 171 คน ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ความตั้งใจ ทักษะในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา ค่าครองชีพ และอื่นๆ

Mamman (1997 :34-39) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน โดยทำการศึกษากับพนักงานบริษัทในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 126 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพอใจที่จะใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน และพบว่าพนักงานพอใจเกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบมากที่สุด ส่วนเกณฑ์ที่พนักงานพอใจน้อยที่สุดคือ อายุงาน นอกจากนั้นแล้วความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนยังมีความสัมพันธ์กับอายุ อาชีพ หรือ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญกับอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนั้น ยังพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพต่ำกว่าพนักงานในระดับล่าง

Jackson,Gardner and Sullivan (1992 :651-662) ได้ทำการศึกษาถึงความแตกต่างในเรื่องเพศที่มีผลต่อความคาดหวังต่อการจ่ายค่าตอบแทน และปัจจัยที่เป็นตัวลดความแตกต่างในความคาดหวังดังกล่าว โดยทำการศึกษากับนักศึกษาในสาขาอาชีพต่างๆจำนวน 447 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีความคาดหวังต่อการจ่ายค่าตอบแทนและมีการเปรียบเทียบในเรื่องค่าตอบแทนน้อยกว่าเพศชาย นอกจากนั้นแล้วผู้ชายยังมีการรับรู้ว่าตนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าตัวงาน และให้คุณค่ากับผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าเพศชาย สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวลดความแตกต่างในความคาดหวังต่อการจ่ายผลตอบแทนคือ มาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม

4. กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับ 7) (2550) เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบ กับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมีมติเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2549ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบางจังหวัดตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 โดย ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท และสำหรับ ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเอ็ดบาท

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) (2542) "ค่าจ้าง"หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร

กองทุนประกันสังคม ยังกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน โดยให้ความคุ้มครองแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งจะทำการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลฝ่ายละเท่าๆกัน ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการคุ้มครองผู้ประกันตน ทุกประเภทแล้ว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ในการใช้แรงงานลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้แรงงานจนเกินสมควร เป็นบทบัญญัติที่วางหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หน้าที่ของนายจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน สวัสดิการเกี่ยวกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

"ค่าจ้างในวันทำงาน" หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

"อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

"การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้าง ตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ค่าล่วงเวลาในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน (2537) กำหนดให้มีการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างปีละหนึ่งครั้ง ในอัตราร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้าง ตามลักษณะความ เสี่ยงภัย ของประเภทกิจการนั้นๆเงินสมทบที่จัดเก็บได้นี้ให้นำไปจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สูญเสียอวัยวะ สูญเสียสมรรถภาพของร่างกายตายหรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ หรือค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของการประสบอันตรายนั้นๆ ซึ่งนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน

ขึ้นไป ยกเว้น นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (2535) บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ตั้งแต่ มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ซึ่งแนวความคิดในทางกฎหมายถือว่าเป็นหัวใจในการทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ เป็นกฎหมายที่วางหลักในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง การเลิกจ้าง ตลอดจนสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างบางประการที่ถือว่าเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐาน

งานวิจัยนี้จะศึกษาทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน และค่าตอบแทนของบริษัทที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งประเภทออกได้เป็นดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่าประกันสังคม(ส่วนที่นายจ้างจ่ายสมทบ) ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันชีวิตและอุบัติเหตุ โบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงและค่าจ้างให้ในวันลา