

การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ  
ที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน



นางวิไลวัลย์ ชีวะพฤษ

004837

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชา วิทยาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๒

A SURVEY OF THE OPINIONS OF MANUFACTURING EMPLOYERS AND EMPLOYERS IN  
SAMUT PRAKAN ON THE CURRENT MINIMUM WAGES.

MRS. WILAIWAN CHEWAPROUP

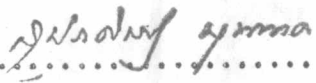
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Commerce  
Department of Commerce  
Graduate School  
Chulalongkorn University

1979


หัวข้อวิทยานิพนธ์      การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัด  
สมุทรปราการที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน  
โดย                              นางวิไลวัลย์ ชีวะพฤกษ์  
ภาควิชา                        พาณิชยศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษา        ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ

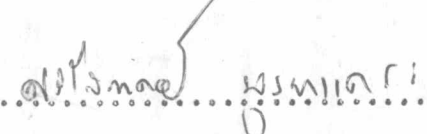
---

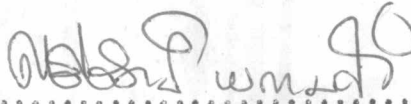
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

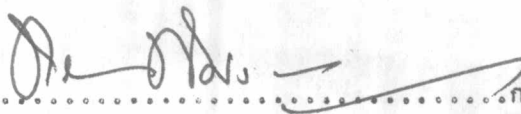
..........คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..........ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ถาวรชัย นันทาทิวัฒน์)

..........กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ)

..........กรรมการ  
(นายตริรัตน์ พรหมศิริ)

..........กรรมการ  
(นายทวีชัย ทักษณสุวรรณ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัด  
สมุทรปราการที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน  
ชื่อนิสิต                    นางวิไลวัลย์ ชิวะพฤกษ์  
อาจารย์ที่ปรึกษา       ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ นูรพาเคชะ  
ภาควิชา                    พาณิชยศาสตร์  
ปีการศึกษา                ๒๕๒๒



บทคัดย่อ

สมมุติฐานเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราวันละ ๒๘ บาท ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่สู้จะพอใจ คือ เป้าหมายของการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ เพื่อพิสูจน์ความไม่พอใจดังกล่าวจึงจัดให้มีการสำรวจทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้างว่าเขามีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ว่านั้นในย่านอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

เพื่อทำความเข้าใจว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นคืออะไรและเข้ามาเกี่ยวข้องกับค่าจ้างอย่างไร การวิจัยเรื่องนี้พยายามจะชี้แจงถึงแนวความคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ทั้งนี้รวมถึงวิวัฒนาการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยพร้อมทั้งความเคลื่อนไหวเมื่อเร็ว ๆ นี้ ที่พิสูจน์ว่าผลของการวิจัยที่ได้พยากรณ์ไว้เป็นจริงก็จะได้น่ามากกล่าวด้วย

ฐานรากของการสำรวจโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและการสัมภาษณ์นายจ้างและนักบริหาร ๕๐ คน ลูกจ้างและคนงาน ๑๐๖ คน ยอมรับว่าเป็นข้อมูลปฐมภูมิอย่างพอเพียงที่จะทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้วางอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ผลการวิจัยสรุปว่า การที่จะกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเหมาะสมเป็นที่พอใจทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย อาทิ ค่าครองชีพ ทัศนคติของผู้เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์และสวัสดิการของบริษัท ความรู้และความเฉลียวฉลาดของลูกจ้าง เป็นต้น เพื่อให้การคลี่คลายผลประโยชน์ขัดกัน เช่น ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้ดำเนินไปด้วยดีนั้น รายงานการสำรวจเสนอว่า ควรจะจัดตั้งคณะกรรมการสามฝ่าย คือ นายจ้าง  
ลูกจ้าง และรัฐบาล เข้าดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาอันละเอียดอ่อนนี้ ผลของการวิจัยได้พิสูจน์ว่า  
สมมติฐานที่ตั้งไว้แต่แรกนั้น เป็นจริงและยังได้เสนอแนะการแก้ปัญหาที่อื่นเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย  
และการดำเนินการเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

91

Thesis Title      A SURVEY OF THE OPINIONS OF MANUFACTURING EMPLOYERS AND  
EMPLOYEES IN SAMUT PRAKAN ON THE CURRENT MINIMUM WAGES.  
Name                Mrs. Wilaivan Chewaproug.  
Thesis Advisor    Assistant Professor Sirisopak Burapadeja.  
Department        Commerce.  
Academic year     1979.

#### ABSTRACT

A hypothesis of current 28 Baht/day minimum wage rate in March, 1977 is not satisfied to both employers and employees is an objective in writing this thesis. To prove the above mentioned dissatisfaction, a survey of both employers and employees of how they are thinking on such minimum wage has been made at industrial zone in Samut Prakan.

To understand what is the minimum wage rate and how it concerns with the wage itself, an attempt to explore the concept and policy relevants to wage and salary administration is scrutinised by this research. The evolution of the minimum wage rate in Thailand is also presented together with its recent years movement that proved what the thesis findings has produced.

The context of the survey made by sampling and interviewing techniques of which 50 employers and executives together with 103 employees and workers are participated is considered as a primary source that makes the thesis validity and reliability. In satisfying both employers and employees an appropriate minimum wage rate, the research concludes, is to count on various

factors such as cost of living, the attitudes of person concerned, company's welfare and benefit scheme, the knowledge and intelligence of the workers, etc. To harmonise the conflict of interests, a minimum wage rate controversy, there should be a tripartize which consisted of employers, employees and the government, to handling this sophisticated matter, the survey report suggested. The research outcome have proved the above mentioned hypothesis the truth and recommended a better resolution for its policy formation and implementation.



## กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนมีความตั้งใจจะทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๐ แต่เนื่องจากผู้เขียนได้เกิดเจ็บป่วย นับว่าเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการทำวิทยานิพนธ์นี้ แต่ทั้งนี้ผู้เขียนได้รับความกรุณาจากศาสตราจารย์ เถาว์ลัย นันทาทิวัฒน์ รับ เป็นประธานในการสอบ มีเจตนาให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีโอกาสสำเร็จได้ ถ้าหากผู้เขียนมีได้รับความกรุณาจากท่าน ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่าน เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยของผู้เขียน ท่านได้ให้กำลังใจและสนับสนุนการวิจัยของผู้เขียนตั้งแต่การขออนุมัติในหัวข้อเรื่องวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งสำเร็จ เรียบร้อยด้วยดี ท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการแนะนำ ตลอดจนให้คำปรึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ท่านได้สละเวลาของท่านมาตรวจแก้ไขสำนวนภาษาในการเขียนวิทยานิพนธ์ให้อีกด้วย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่อคุณตรีรัตน์ พรหมศิริ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทสยามเส้นใยประดิษฐ์การทอ จำกัด ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นอย่างดีในด้านให้คำแนะนำและวิธีการเขียนอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนมาก

ผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่อคุณหริชัย หัสนสุวรรณ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัทกรุงเทพฯ อาหารสัตว์ จำกัด และบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ท่านได้ให้ความช่วยเหลือในด้านจัดรายชื่อโรงงานต่าง ๆ เอกสารต่าง ๆ จากกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ให้ข้อคิดช่วยยืมเอกสารจากที่ต่าง ๆ และจากห้องสมุดให้ ตลอดจนให้คำแนะนำอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนเป็นอันมาก

ผู้เขียนขอขอบพระคุณคุณกุลวดี ปุณเกษม แห่งบริษัท CP. Intertrade ท่านได้ให้ความช่วยเหลือในด้านสถิติ



นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการบางหน่วยที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการค้นเอกสาร เช่น กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ห้องสมุดธนาคารกรุงเทพ กระทรวงอุตสาหกรรม ห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สำเร็จลงได้เลย หากผู้เขียนไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชยการพระนคร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความกรุณาและได้ช่วยเหลือ หากมีข้อผิดพลาดประการใดอยู่บ้าง ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

วิไลวัลย์ ชีวะพฤษ์

สารบัญตาราง

ความคิดเห็นฝ่ายนายจ้าง

ตารางที่

หน้า

๑. ๑	เพศของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร	๔๓
๑. ๒	ช่วงอายุของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร	๔๔
๑. ๓	สถานภาพของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร	๔๔
๑. ๔	ลักษณะของการประกอบกิจการ	๔๖
๑. ๕	ประเภทของกิจการ	๔๗
๑. ๖	อายุการดำเนินงานของกิจการ	๔๗
๑. ๗	จำนวนคนงานทั้งหมดของกิจการ	๔๘
๑. ๘	อัตราส่วนร้อยละของคนงานชายต่อคนงานทั้งหมด	๔๘
๑. ๙	จำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุด	๔๙
๑.๑๐	อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อจำนวนคนงานทั้งหมด	๔๙
๑.๑๑	อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่าต่อจำนวนคนงานทั้งหมด	๕๐
๑.๑๒	การเป็นสาขาหรืออยู่ในเครือของบริษัทต่างประเทศ	๕๑
๒. ๑	ลักษณะการจ่ายค่าจ้างของกิจการ	๕๒
๒. ๒	ระบบการจ่ายค่าจ้าง	๕๒
๒. ๓	สวัสดิการที่กิจการให้แก่คนงาน	๕๓
๒. ๔	ความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ต่ออัตราค่าจ้าง ๒๘ บาทที่รัฐบาลกำหนด	๕๔
๒. ๕	ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมนอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง ๒๘ บาท	๕๔
๒. ๖	ความคิดเห็นเรื่องผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินกิจการของผู้ถูกสัมภาษณ์ ถ้ามีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเวลา ๑-๓ ปีข้างหน้า	๕๕
๒. ๗	ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรกำหนด	๕๖
๒. ๘	ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๕๖



๒. ๙	ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการ	๕๗
๒.๑๐	ความคิดเห็นของนายจ้างและผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่คิดว่าคนงานต้องการ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๕๘
๒.๑๑	ผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ถูกสัมภาษณ์ ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๕๙
๒.๑๒	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการที่นายจ้างหรือผู้บริหารคาดว่าจะมี การเปลี่ยนแปลง ถ้ามีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ	๕๙
๒.๑๓	สวัสดิการที่นายจ้างหรือผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ	๖๐
๒.๑๔	ผลกระทบกระเทือนต่อกิจการหรือนายจ้างโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปัจจุบันตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์	๖๑
๒.๑๕	ผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปัจจุบันตามความคิดของผู้ให้สัมภาษณ์	๖๒

ความคิดเห็นฝ่ายลูกจ้าง

๑. ๑	เพศของลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์	๖๓
๑. ๒	ช่วงอายุของผู้ถูกสัมภาษณ์	๖๓
๑. ๓	สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์	๖๔
๑. ๔	ลักษณะของการประกอบกิจการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำงานอยู่ด้วย	๖๕
๑. ๕	ประเภทของกิจการ	๖๖
๑. ๖	อายุการดำเนินงานของกิจการ	๖๖
๑. ๗	จำนวนคนงานทั้งหมดของกิจการ	๖๗
๑. ๘	อัตราส่วนร้อยละของคนงานชายต่อจำนวนคนงานทั้งหมด	๖๘
๑. ๙	ระดับการศึกษาของคนงานจำแนกตามเพศ	๖๙
๑.๑๐	จำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของกิจการ	๖๙

๑.๑๑	อัตราส่วนร้อยละของค่างานชายผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อจำนวนค่างานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำทั้งหมด	๗๐
๒. ๑	ลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ	๗๑
๒. ๒	ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ	๗๑
๒. ๓	สวัสดิการที่ค่างานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง	๗๒
๒. ๔	ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาทที่รัฐบาลกำหนด	๗๒
๒. ๕	ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันเหมาะสม	๗๓
๒. ๖	อัตราค่าจ้างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับในปัจจุบันสำหรับค่างานชาย	๗๔
๒. ๗	อัตราค่าจ้างที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับในปัจจุบันสำหรับค่างานหญิง	๗๕
๒. ๘	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเดือดร้อนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ประสบจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน	๗๕
๒. ๙	ระดับความเดือดร้อนของค่างานจำแนกตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับ	๗๗
๒.๑๐	ปัญหาต่าง ๆ ที่ค่างานผู้ถูกสัมภาษณ์ประสบจากอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน	๗๘
๒.๑๑	ความคิดเห็นของค่างานเรื่องผลกระทบกระเทือนที่ได้รับเมื่อมีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำ	๗๘
๒.๑๒	การจำแนกผลกระทบกระเทือนที่ค่างานจะได้รับเมื่อมีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำ	๗๙
๒.๑๓	ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำของค่างาน/ลูกจ้างจำแนกตามประเภทของกิจการ	๘๐
๒.๑๔	ความคิดเห็นของลูกจ้าง/ค่างานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	๘๑
๒.๑๕	ความคิดเห็นของลูกจ้าง/ค่างานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการ	๘๒
๒.๑๖	ความคิดเห็นของลูกจ้าง/ค่างานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาหนดค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้าง	๘๓

๒.๑๗	ความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๘๔
๒.๑๘	สวัสดิการที่ฝ่ายลูกจ้างคาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๘๔
๒.๑๙	ผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของกิจการหรือนายจ้างโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันตามความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้าง	๘๕
๒.๒๐	ผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์	๘๖
๒.๒๑	การใช้จ่ายด้านต่าง ๆ จากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในปัจจุบัน	๘๗
๒.๒๒	การเพิ่มการใช้จ่ายด้านต่าง ๆ หากคนงานหญิงได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น	๘๘
๒.๒๓	การเพิ่มการใช้จ่ายด้านต่าง ๆ หากคนงานชายได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น	๘๙
๒.๒๔	ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของผู้ถูกสัมภาษณ์	๙๐
๒.๒๕	จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่คนงานต้องรับผิดชอบ	๙๐
๒.๒๖	อัตราส่วนรายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากตัวผู้ถูกสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ	๙๑

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ข
บทที่ ๑ บทนำ	
ลักษณะและความเป็นมาของปัญหา.....	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	๒
ขอบเขตของการศึกษา.....	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	๒
สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษา.....	๔
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๔
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	๕
บทที่ ๒ แนวความคิดและนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้าง	
ความหมายของการบริหารค่าจ้างและ เงินเดือน.....	๘
ความสำคัญของค่าจ้างและ เงินเดือน.....	๘
จุดมุ่งหมายทั่วไปในการบริหารค่าจ้างและ เงินเดือน.....	๑๐
ปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง.....	๑๑
ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง.....	๑๓
บทบาทของรัฐเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๑๘
บทบาทของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๑๘
บทบาทของนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๒๑



บทที่ ๓	ความเป็นมาของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	
	ประวัติและความเป็นมาของกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๒
	ประเภทของเครื่องมือในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๒
	บทบาทของนายจ้างคนงานและบุคคลภายนอกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๓
	บทบาทของบุคคลภายนอกหรือตัวแทนฝ่ายรัฐบาล.....	๒๔
	วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	๒๕
	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๓๐
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.....	๓๔
	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลไทย.....	๔๐
บทที่ ๔	การวิเคราะห์ข้อมูล	
	การศึกษาความคิดเห็นฝ่ายนายจ้าง.....	๔๔
	การศึกษาความคิดเห็นฝ่ายลูกจ้างหรือคนงาน.....	๖๓
บทที่ ๕	สรุปรายงานการสำรวจและข้อเสนอแนะ	
	การสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้างและผู้บริหาร.....	๔๒
	การสัมภาษณ์ฝ่ายลูกจ้าง.....	๔๗
	สรุปรายงานการสำรวจ.....	๔๓
	บรรณานุกรม.....	๑๐๐
	ภาคผนวก.....	๑๐๔
	ประวัติผู้เขียน.....	๑๑๖