



หลักและวิธีการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

การบริหารค่าจ้างเงินเดือนทั่ว ๆ ไป

ในสังคมอุตสาหกรรมปัจจุบัน เมื่อมีผู้กล่าวถึงปัญหาเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนขึ้นมาย่อมจะมีผู้สนใจกันอย่างยิ่ง เพราะสมาชิกของคนในสังคมอุตสาหกรรมถ้าหากไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างก็ต้องอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้าง ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างก็ต้องคิดว่าค่าจ้างเงินเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบการที่สำคัญอย่างหนึ่งสถานประกอบการนั้นจะเจริญมั่นคงหรือจะเลิกกิจการก็ขึ้นอยู่กับปัญหาของค่าจ้างเงินเดือนอยู่มาก เพราะถ้าหากเกิดปัญหาการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว แรงจูงใจไม่อาจปรับให้เข้ากับฐานะทางการเงินของสถานประกอบการได้เมื่อใด สถานประกอบการแห่งนั้นก็อาจจะเข้าสู่สภาพที่จะต้องมีการเลิกกิจการได้เมื่อนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากไม่เกิดปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนเพิ่มขึ้นเลย พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกคน สถานประกอบการแห่งนั้นย่อมจะสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างราบรื่นและเจริญมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สำหรับฝ่ายลูกจ้างจะคิดว่าค่าจ้างเงินเดือนเป็นรายได้ที่มีส่วนต่อการค้างชีพของพวกเขาอย่างมาก เพราะถ้าได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงก็จะทำให้ฐานะการค้างชีพสูงตามไปด้วย แต่ตรงกันข้ามได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่ำก็จะทำให้ฐานะการค้างชีพต่ำไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น ฝ่ายลูกจ้างจึงพยายามกินร่นและเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนจากฝ่ายนายจ้างของตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการที่นายจ้างขาดหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนแผนใหม่ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาที่ยากค้ำแรงงานสัมพันธ์เรื้อรังอย่างไม่สิ้นสุดในสังคมอุตสาหกรรมอยู่ขณะนี้

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงคำว่า "ค่าจ้าง" (wage) ขอทำความเข้าใจกับคำว่า "ค่าจ้าง" ในกฎหมายแรงงานคุ้มครองแรงงานของไทยเสียก่อนซึ่งบัญญัติไว้ว่า¹ ค่าจ้างหมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และจากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ซึ่งระบุไว้ว่า² ค่าจ้างหมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้า ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน แต่มีได้บัญญัติหรือระบุความหมายของคำว่าเงินเดือนไว้ เพราะถือว่าเงินเดือนก็คือค่าจ้างแบบหนึ่ง ฉะนั้นคำว่า ค่าจ้าง และคำว่า "เงินเดือน(salary)" ก็คือ "ค่าตอบแทนการจ้างแรงงาน" (compensation) ตรงตามความหมายทางวิชาการเช่นกัน เว้นแต่จะกล่าวถึงเรื่องค่าจ้างเงินเดือนในแง่ของต้นทุนในการผลิตแล้ว อาจจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนอย่างอื่นด้วย เพราะค่าตอบแทนการจ้างแรงงานนอกจากจะเป็นรายการค่าใช้จ่ายในรูปค่าจ้างเงินเดือนแก่ลูกจ้างหรือพนักงานโดยตรงแล้ว ยังหมายถึงรายการค่าใช้จ่ายในรูปสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ อีก เช่น ค่าพาหนะเหินออกจากงาน ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงและโบนัส เป็นต้น

1. เรื่องเดียวกัน หน้า 46

2. เรื่องเดียวกัน หน้า 154

แต่สำหรับความหมายของคำว่า ค่าจ้างในทางวิชาการบริหาร¹ หมายถึงค่าตอบแทนการทำงานที่คำนวณจากจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงาน ซึ่งเรานิยมเรียกว่า ลูกจ้างรายวัน ส่วนคำว่าเงินเดือน หมายถึงค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดจ่ายประจำเป็นเดือน ๆ ไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนวันที่มาทำงานในรอบเดือนนั้นแต่อย่างใด ซึ่งเรานิยมเรียกว่าลูกจ้างรายเดือน ในการศึกษาน่าจะพิจารณาค่าตอบแทนการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในครั้งนี้จึงได้ค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในรูปสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อจะศึกษาดูว่าค่าใช้จ่ายตอบแทนการว่าจ้างแรงงานโดยทางอ้อมนอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนนั้นมีรายการอะไรบ้างและมีค่าใช้จ่ายเป็นร้อยละเท่าใดของค่าจ้างเงินเดือนรวมทั้งหมด เพื่อจะพิจารณาค่าจ้างเงินเดือนในแง่ของต้นทุนการผลิตด้วย

ฉะนั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนจึงต้องศึกษาหลักการบริหารขั้นต้นเสียก่อนว่า เป้าหมาย วิธีการ และเหตุผลในด้านหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมีอยู่ประการใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นแนวทางปฏิบัติของสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่าง ๆ นำวิธีบริหารค่าจ้างเงินเดือนทางวิชาการเข้ามาประยุกต์ใช้ประการใดจึงจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งเรื่องค่าจ้างแรงงานและเงินเดือนพนักงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ค้นหาสาเหตุและเสนอข้อคิดเห็นเสนอแนะเชิงวิชาการ เพื่อให้ทั้งฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างทำงานรวมกันอย่างมีสัมพันธภาพราบรื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน

การบริหารค่าจ้างเงินเดือนมิใช่แค่จะดำเนินการเพียงแต่หาเงินมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานให้ครบตามจำนวนตามวันและเวลาจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเท่านั้น แต่

¹ Dale S. Beach, Personnel: The Management of People at Work, (New York: Collier-Macmillan, 1965), p. 609.

ตารางที่ 7 แสดงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน

เป้าหมาย	วิธีการ	เหตุผล
1. มุ่งสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	1. โดยวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน แบบจูงใจให้พนักงานสนใจและ ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น	1. เพื่อเพิ่มผลผลิตในการผลิตให้สูงขึ้น เพื่อจะได้มีกำไรมากขึ้น สามารถ จ่ายค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น และอาจ ลดราคาจำหน่ายให้ต่ำลง
2. มุ่งควบคุมค่าใช้จ่ายค่าจ้าง เงินเดือนให้รัดกุม	2. โดยนำวิธีการกำหนดนโยบาย วิธีการและระเบียบการให้พนักงาน แข่งขันกันทำงาน และเพื่อให้ ได้ส่วนสัมพันธ์กันระหว่างค่าจ้าง เงินเดือนกับประสิทธิภาพของ งาน	2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์กันระหว่าง พนักงาน ฝ่ายบริหาร และฝ่ายผู้ลง ทุนถือหุ้นในการดำเนินกิจการอย่าง มีความเจริญมั่นคงและมีชื่อเสียงดีเด่น
3. มุ่งแสวงหาหลักการขั้นมูลฐานใน การวางงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัดแรงงานไ้มาก และสามารถเลื่อนตำแหน่งการงาน สูงขึ้นไปได้	3. โดยนำวิธีการกำหนดมาตรฐาน ของงานไว้และทำการประเมิน ผลการทำงานของพนักงานเป็น ระยะ	3. เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพผลสูงสุด และพนักงาน ก็พึงพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เป้าหมาย	วิธีการ	เหตุผล
4. บุงสร้างสรรความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายพนักงานกับฝ่ายจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตลอดไป	4. โดยนำวิธีการเทียบเงินค่าจ้างเงินเดือนให้มีความเป็นธรรมกับงานที่ทำให้มากที่สุด	4. เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจการทำงานกับนายจ้างอย่างจริงจัง และลดปัญหาการร้องทุกข์หรือการนัดหยุดงานให้น้อยที่สุด

ที่มา : Herbert G. Zollitsch and Adolph Langsner, Wage and Salary Administration, 2nd ed. (Chicago, South-Western Publishing Co., 1970), p. 6.

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ดีในทางหลักวิชาการนั้น นายจ้างหรือผู้บริหารค่าจ้างเงินเดือนในแต่ละสถานประกอบการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่อง เป้าหมาย วิธีการ และเหตุผลของการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถให้การบริหารค่าจ้างเงินเดือนบรรลุประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์แท้จริง

ส่วนเป้าหมาย วิธีการ และเหตุผลทางหลักวิชาการการบริหารค่าจ้างเงินเดือน มีโดยย่อแสดงในตารางที่ 7

ถ้าจะศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญจากตารางที่ 7 เกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการบริหารค่าจ้างเงินเดือนข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่า การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในทางหลักวิชานั้นจะไม่มุ่งลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนแต่อย่างใด แต่จะมุ่งกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรมคิออัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างสามารถตกลงกำหนดขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายอย่างมีหลักเกณฑ์และควยเหตุผลมากกว่า ฉะนั้นถ้าอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยจะยึดมั่นในหลักวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้แล้วคงจะไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบการเท่านั้น แต่คงจะช่วยส่งเสริมให้เกิดมีประสิทธิภาพในการผลิตในการทำงานสูงยิ่งขึ้นอีกควย ในที่สุดผลกำไรจากการดำเนินกิจการแห่งนั้นก็จะเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายไปควย

ปัจจัยแวดล้อมในการบริหารค่าจ้างเงินเดือน

การบริหารค่าจ้างเงินเดือนมิใช่มีขอบเขตงานเพียงแต่นำเงินมาจ่ายเป็นค่าแรงตามสัญญาการว่าจ้างเท่านั้น แต่เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางพอสมควร ซึ่งผู้บริหารค่าจ้างเงินเดือนจำเป็นจะต้องมีความรอบรู้ถึงขอบเขตของการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่ดีพอ สำหรับ

ขอบเขตและสาระสำคัญของการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่ผู้บริหารควรรู้อยู่มีดังต่อไปนี้คือ¹

1. สิ่งที่ต้องรู้ ได้แก่
 - ค่าตอบแทนการจ้าง (compensation)
 - การคิดคำนวณค่าจ้างเงินเดือน (renumeration)
 - ค่าจ้าง (wage)
 - เงินเดือน (salary)
 - ประโยชน์พิเศษอื่น ๆ (fringes)
2. จ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้แก่บุคคลต่อไปนี้ต่างกันอย่างไร คือ
 - คนงาน (workers)
 - เสมียน (clerk)
 - หัวหน้างาน (supervisor)
 - พนักงานเดินตลาด (sales)
 - พนักงานธุรการ (administration)
 - พนักงานเทคนิค (technical)
 - พนักงานวิชาชีพชั้นสูง (professional)
 - เจ้าหน้าที่ระดับบริหารชั้นสูง (executives)
3. การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนอาจจ่ายในลักษณะดังต่อไปนี้
 - เงินสด (cash)
 - เช็ค (check)
 - เงินปันผลกำไร (profit sharing)

¹

Herbert G. Zollitsch and Adolph Langsner, Wage and Salary Administration, 2nd ed. (Chicago: South-Western Publishing Co., Ltd., 1970), p. 2.

- ใ้สิทธิซื้อหุ้น (stock option)
 - เงินบำเหน็จบำนาญ (pension)
 - เงินค่าประกันภัย (insurance)
 - ค่าแรงระหว่างลาพักผ่อน (vacations)
 - ค่าแรงในวันหยุดประเพณี-สัปดาห์ (holidays)
 - เงินรางวัลพิเศษ (awards)
 - เงินค่าอาหารกลางวัน (lunches)
 - บริการและสวัสดิการอื่น ๆ (services)
4. ปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างมีดังต่อไปนี้
- 4.1 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของตำแหน่งงาน
- ทักษะ (skill)
 - กาลังกาย (effort)
 - ความรับผิดชอบ (responsibility)
 - สภาพแวดล้อมของงาน (working conditions)
- 4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับกำลังแรงงาน
- อุปทานและอุปสงค์ของตลาดแรงงาน (demand and supply)
 - แรงจูงใจ (incentive)
 - ตำแหน่งการงาน (work)
- 4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้
- ประสิทธิภาพในการผลิตของโรงงาน (productivity)
 - ผลกำไร (profitability)
 - ต้นทุนค่าใช้จ่าย (costs)
 - ประเภทของอุตสาหกรรม (type)
 - แหล่งที่ตั้ง (location)

4. ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมด้านสังคม ได้แก่
- ค่าครองชีพ กฎหมาย ประเพณี ลู่ค้า
 - รัศมีอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น
 - อำนาจในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว รายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 5 ประการนี้อาจประมวลเป็นหลักการที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในทางหลักวิชาการได้ 4 ประการคือ¹

1. รัศมีอัตราค่าจ้างเงินเดือนในท้องถิ่น
2. คำนีค่าครองชีพ
3. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ
4. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในทางหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนดังกล่าวทั้ง 4 ประการข้างต้นนี้ จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดหรือทดสอบการปฏิบัติอันแท้จริงของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอประเทศไทยเราว่า ได้นำเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนทางวิชาการมาใช้กำหนดค่าจ้างระดับคนงานประการใดต่อไป

หลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมไทย

ผลจากการสำรวจสอบถามถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนตามลำดับความสำคัญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 34 ราย ปรากฏ

¹จ่านงค์ สมประสงค์, คำบรรยายวิชาการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนในธุรกิจอุตสาหกรรม, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519 หน้า 80 (โรเนียว).

ผลตามตารางที่ 8 ว่า ผู้ตอบจำนวน 32 ราย ถือว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยเป็นหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งยอมเป็นการแสดงว่าทุกคนประกอบการไม่มีเจตนาจะหลีกเลี่ยงกฎหมายของบ้านเมืองแต่อย่างใด เพราะอีก 2 รายที่ไม่ตอบว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยมีความสำคัญเป็นอันดับแรกก็เพราะด้วยเหตุผลที่ว่า อัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานทุกประเภททุกระดับในสถานประกอบการนั้นมีอัตราค่าจ้างเงินเดือนขั้นต่ำเมื่อบรรจุแต่งตั้งสูงกว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยอยู่แล้ว จึงไม่ถือว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสำคัญแต่อย่างใด

ตารางที่ 8 แสดงหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนตามลำดับความสำคัญ

หลักเกณฑ์ตามลำดับความสำคัญ	จำนวนโรงงาน	หมายเหตุ
1. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐ	32	มี 2 รายให้เหตุผลว่าประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทย
2. ระดับค่าจ้างเงินเดือนทั่ว ๆ ไป	30	ไม่มีความสำคัญเพราะค่าแรงในสถานประกอบการแห่งนั้นสูงกว่ามากอยู่แล้ว
3. วุฒิการศึกษา	27	
4. ประสบการณ์	14	
5. คำนึงค่าครองชีพ	5	

ที่มา แบบสอบถามข้อ 12 "สถานประกอบการของท่านใช้เกณฑ์อะไรบ้างมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน"

ส่วนหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยซึ่งถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญรองลงมาได้แก่ ระเบียบค่าจ้างเงินเดือนทั่ว ๆ ไป เพราะจากการสำรวจสอบถามครั้งนี้ปรากฏว่า สถานประกอบการจำนวน 30 โรงงานใช้ระเบียบอัตราค่าจ้างเงินเดือนทั่ว ๆ ไปมากกว่าหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบการของตน จึงเห็นได้ว่ามีความสำคัญรองลงมาจากประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว แต่ก็นับว่ามีความสำคัญแตกต่างกันอย่างมาก คือแตกต่างกันเพียง 2 ราย (32 - 30 ราย) เท่านั้น แสดงว่าการสำรวจอัตราค่าจ้างเงินเดือนในตลาดแรงงานมีความสำคัญมีใช้น้อย ส่วนในทางปฏิบัติเท่านั้นที่แต่ละสถานประกอบการมักจะปกปิดอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่แท้จริงกัน รายงานสำรวจระเบียบอัตราค่าจ้างเงินเดือนจึงยังไม่เป็นที่เปิดเผยอย่างแพร่หลายมากนัก จึงอาจมีผลทำให้ระเบียบค่าจ้างทั่วไปยังไม่อยู่ในอันับความสำคัญสูงสุดดังกล่าว ถ้าหากการสำรวจค่าจ้างดำเนินการกันอย่างสมบูรณ์เปิดเผยและอย่างแพร่หลายเหมือนในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมตะวันตกแล้ว คาดว่าเกณฑ์จะมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน

สำหรับลำดับความสำคัญของหลักเกณฑ์นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนรองลงมาอีกก็คือ วุฒิการศึกษา เพราะจากตารางที่ 8 จะเห็นว่าผู้ตอบว่าใช้วุฒิการศึกษาของผู้สมัครงานเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนมีจำนวน 27 ราย เนื่องจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมมิใช่ส่วนราชการซึ่งจะต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษาอย่างเคร่งครัด แต่ก็มีเหมือนกันว่าอย่างต่ำจะต้องมีวุฒิการศึกษาระดับ ป. 4 หรือ มศ. 3 หรืออาชีวศึกษา แล้วเทียบเคียงกับอัตราค่าจ้างเงินเดือนของทางราชการว่าวุฒิการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ ควรจะกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าค่าจ้างเงินเดือนของข้าราชการเท่าใดคี่ อย่างเช่นรัฐวิสาหกิจบางแห่งจะกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างเงินเดือนของข้าราชการประมาณร้อยละ 20 เป็นต้น

หลักเกณฑ์เรื่องประสบการณ์ ปรากฏว่ามีสถานประกอบการนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง 14 รายงานนั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าบางตำแหน่งต้องการบุคคลผู้

มีประสบการณ์มาก่อนก็จะพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ทั้งนี้เพราะไม่ต้องเสียเวลาและโอกาสที่ต้องฝึกอบรมหรือสอนงานให้ และตำแหน่งที่ตองการบรรจุผู้มีประสบการณ์มาก่อนคือตำแหน่งระดับหัวหน้างานขั้นต้นขึ้นไป ซึ่งพนักงานในสถานประกอบการนั้นไม่มีประสบการณ์มากพอ จึงมักจะประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอก

ส่วนหลักเกณฑ์ประการสุดท้ายได้แก่เรื่อง คำนวณค่าครองชีพ ซึ่งปรากฏว่ามีสถานประกอบการเพียง 5 รายเท่านั้นที่นำหลักเกณฑ์มาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน จึงชวนให้น่าคิดว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์เรื่องนี้อย่างไร ทำให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในระดับค่อนข้างต่ำจนไม่พอแก่การดำรงชีพได้ จึงเป็นมูลเหตุให้พนักงานหลายต่อหลายสถานประกอบการยื่นขอเสนอเรียกร้องขอเงินสวัสดิการค่าครองชีพเพิ่มกันอย่างแพร่หลาย และเป็นขอเรียกร้องที่นอกจากจะขอเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปีแล้วยังมีการเรียกขอแยกเป็นข้ออย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีก เช่นเรียกว่า "ค่ายังชีพ" เป็นต้น

ฉะนั้น ปัญหาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมสิ่งทอแล้วจะพบว่า มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนใหญ่ ยังเชื่อหลักกฎหมายบังคับมากกว่าหลักวิชาการบริหารค่าจ้างเงินเดือนแผนใหม่ เว้นแต่สถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้น ซึ่งการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมีแนวโน้มนำหลักเกณฑ์ทางวิชาการแผนใหม่มาใช้มากขึ้น และเชื่อว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดย่อมลงไป คงจะมีการว่าจ้างแรงงานที่ให้อัตราค่าจ้างเงินเดือนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประกาศกระทรวงมหาดไทยมีใช้อยู่ เพราะจากรายงานการร้องทุกข์ที่กรมแรงงานปรากฏว่า ค่าจ้างส่วนใหญ่ลูกจ้างคนงานมาร้องกล่าวหานายจ้างของตนว่าไม่จ่ายค่าแรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานในการผลิตมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ดังนั้นค่าจ้างเงินเดือนจึงเป็นต้นทุนที่สูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ คือสูงถึง 55% ของต้นทุนทั้งหมดทุกประเภท ดังแผนกราฟในแผนภาพที่ 1 (ของสหรัฐอเมริกา)

อนึ่ง เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอจำเป็นต้องใช้แรงงานคนในอัตราส่วนที่สูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อควบคุมค่าจ้างคานค่าจ้างแรงงานยอกรวมทั้งหมดไว้ จึงทำให้มีการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ค่อนข้างต่ำไปควย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับคนงาน สภาพการณ์เช่นนี้มีสาเหตุจะเกิดขึ้นแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แม้ในประเทศที่พัฒนาแล้วก็มีสภาพการณ์คล้าย ๆ กัน เว้นแต่จะสูงค่ามากกว่ากันเพียงใดเท่านั้น แนนอน อัตราค่าจ้างเงินเดือนของประเทศไทยย่อมจะต่ำกว่า เพราะประเทศไทยเราอยู่ในลักษณะกำลังพัฒนาและกำลังแรงงานลดลาดอีกประการหนึ่ง จึงมีส่วนทำให้อัตราค่าจ้างเงินเดือนค่อนข้างต่ำดังกล่าวมาแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ค่าค่าอีกชั่วระยะเวลาหนึ่งคือ 10 - 20 ปีข้างหน้า ค่าจ้างเงินเดือนซึ่งเป็นต้นทุนการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอคงจะเพิ่มสูงขึ้นกว่าปัจจุบันอย่างมาก เพราะมีการเพิ่มเงินบำนาญประจำปี เพิ่มค่าสวัสดิการ และบริการอื่น ๆ รวมทั้งการยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลซึ่งกำลังจะออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีการตั้งกองทุนเงินสะสม และกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย

ดังนั้น การบริหารค่าจ้างเงินเดือนจึงมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น เพราะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ลูกจ้างคนงานเป็นจำนวนมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นนั่นเอง