



บทที่ 3

## หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุจ้างพนักงานรายวันและรายเดือน

### หลักเกณฑ์ในการบรรจุจ้างพนักงาน

การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมสิ่งทอเท่าที่ศึกษาพบนั้น ปรากฏว่าการว่าจ้างพนักงานประเภทรายวันและประเภท รายเดือนมีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นพนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งสายงาน หลักของการผลิตในแต่ละสถานประกอบการ

จากการสำรวจวิจัยครั้งนี้ต้องการจะทราบว่า แต่ละสถานประกอบการมีหลักเกณฑ์ ในการบรรจุจ้างพนักงานประเภทรายวันและประเภทรายเดือนต่างกันอย่างไร ผลจากการ สสำรวจวิจัยพบว่ามีหลักเกณฑ์ในการบรรจุจ้างรวม 4 ประการด้วยกันคือ

1. วุฒิการศึกษา
2. ลักษณะงาน
3. ประสบการณ์ และ
4. อื่น ๆ

### วุฒิการศึกษา

ปรากฏว่า 30 โรงงานหรือร้อยละ 44.11 จาก 68 รายการตอบว่าใช้วุฒิการศึกษา เป็นเกณฑ์ในการบรรจุจ้างพนักงาน กล่าวคือการบรรจุจ้างบุคคลที่มีวุฒิการศึกษา แต่ ผู้จบระดับชั้น ป. 4 - 7 จะบรรจุจ้างเป็นพนักงานรายวันเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบรรจุบุคคลที่มีการศึกษาจบระดับ มศ. 3 หรือ ม. 6 แล้ว มีแนวโน้มจะบรรจุจ้าง เป็นพนักงานประเภทรายเดือนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรจุจ้างบุคคลที่มีการศึกษา จบระดับอาชีวศึกษาหรือ มศ. 5 หรือ มศ. 6 แล้ว ส่วนใหญ่จะบรรจุจ้างเป็นพนักงาน

รายเดือนทั้งสิ้น

จากการศึกษาสำรวจวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ระดับการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการบรรจุ  
จ้างเป็นพนักงานประเภทรายเดือนเป็นอันมาก และใช้วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์สำคัญที่สุดใน  
บรรดาเกณฑ์ทั้งหลายอีกด้วย

### ลักษณะงาน

ปรากฏว่าจากผู้ตอบจำนวน 25 คำตอบหรือร้อยละ 36.77 ในจำนวน 68 คำตอบ  
ให้ข้อมูลว่า ใช้ลักษณะงานเป็นเกณฑ์ในการบรรจุจ้างพนักงานประเภทรายวันและรายเดือน  
กล่าวคือถ้าเป็นการบรรจุจ้างบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งงานด้านธุรการหรืองานด้านบริหาร  
ไม่ว่าจะบรรจุจ้างให้ทำที่สำนักงานใหญ่หรือที่โรงงาน จะบรรจุจ้างเป็นพนักงานประเภท  
รายเดือนทั้งสิ้น

นอกจากนี้การบรรจุจ้างบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งระดับหัวหน้างานซึ่งอาจเรียก  
ชื่อตำแหน่งว่า โพรแมน หัวหน้ากะ หัวหน้าหมวด หัวหน้าแผนก ฯลฯ ส่วนใหญ่จะบรรจุจ้าง  
เป็นพนักงานรายเดือน

### ประสบการณ์

ปรากฏว่าจากผู้ตอบจำนวน 10 รายการหรือร้อยละ 14.71 ของรายการตอบ  
คำถามทั้งหมด ตอบว่าใช้ประสบการณ์ของบุคคลมาประกอบการพิจารณาบรรจุจ้างเป็นพนักงาน  
งานรายวันและรายเดือนด้วย กล่าวคือถ้าเป็นตำแหน่งงานที่จะบรรจุจ้างบุคคลที่มีประส  
บการณ์มาก่อนแล้ว อาทิอย่างน้อย 3 - 5 ปี ก็จะบรรจุให้เป็นพนักงานประเภทรายเดือน  
แต่ถ้าหากเป็นบุคคลที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือเป็นตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้  
บุคคลที่มีประสบการณ์มาก่อน ก็จะบรรจุให้เป็นพนักงานรายวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน  
ระดับคนงานซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตภายในโรงงานจะบรรจุจ้างเป็นพนักงานประเภทรายวัน  
ทั้งสิ้น

### เกณฑ์อื่น ๆ

สำหรับเกณฑ์อื่น ๆ นั้นได้แก่งานบางประเภทหากแม้จะได้ประกาศรับสมัครแล้วก็ตามไม่ได้ แม้จะมีคนสนใจมาติดต่อจะสมัครก็ยื่นเงื่อนไขว่าเป็นลูกจ้างประเภทรายเดือนจึงจะขอสมัคร เข้ารับการพิจารณาบรรจุจ้าง นอกจากนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายของประชาชน บริษัทหรือผู้จัดการ โรงงานเฉพาะรายเฉพาะกรณีที่จะกำหนดเงื่อนไขบรรจุจ้างเป็นพนักงานประเภทรายวันหรือรายเดือนก็ได้ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ไม่สู้จะแน่นอนนัก ดังนั้นจึงปรากฏว่ามีสถานประกอบการให้คำตอบว่าใช้เกณฑ์นอกเหนือไปจากเกณฑ์ใหญ่ ๆ สามประการดังกล่าวข้างต้นอีกบ้างเป็นส่วนน้อยเพียงร้อยละ 4.41 หรือเพียง 3 รายการเท่านั้น

### ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์ที่ใช้กำหนดบรรจุเป็นพนักงานประเภทลูกจ้างรายเดือนและรายวัน

เกณฑ์ที่ใช้	จำนวนโรงงาน		หมายเหตุ
	จำนวน	ร้อยละ	
1. วุฒิการศึกษา	30	44.11	การให้คำตอบโรงงานหนึ่ง ๆ จะระบุเกณฑ์
2. ลักษณะงาน	25	36.77	ใช้กำหนดบรรจุพนักงานแต่ละโรงงานเกินกว่า
3. ประสบการณ์	10	14.71	2 เกณฑ์ขึ้นไป
4. อื่น ๆ	3	4.41	
รวม	68	100.00	

ที่มา แบบสอบถามขอ 6 "ท่านมีอะไรเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ้าง วางานและตำแหน่งใด ควรจะบรรจุเป็นพนักงานรายเดือนหรือลูกจ้างรายวัน"

แสดงว่าการพิจารณาบรรจุจ้างบุคคลควรจ้างเป็นพนักงานประเภทใดนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ถือเกณฑ์วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์สำคัญสูงสุด และเกณฑ์รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานและเกณฑ์ประสบการณ์ ตามลำดับ

## เงื่อนไขการ เปลี่ยนสภาพจากพนักงานรายวันเป็นรายเดือน

เป็นข้อสังเกตอย่างมากที่เห็นว่า ทำไมสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งหลายจึงนิยมจ้างบุคคลเป็นพนักงานประเภทรายวันมากกว่าประเภทรายเดือน ข้อสังเกตนี้ ถ้าหากจะนำหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเป็นสมมติฐานในการวิเคราะห์วิจารณ์แล้ว อาจเป็นไปได้ว่า การที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอนิยมจ้างบุคคลเป็นพนักงานรายวันมากกว่าประเภทรายเดือน ก็เพราะถือหลักว่า ถ้าวันใดลูกจ้างคนใดไม่มาทำงานก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันนั้น กล่าวคือถ้าวันใดพนักงานขาดงานหรือลาพัก วันนั้นไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง และวันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันนั้นไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง จึงเป็นการช่วยลดค่าจ้างอันเป็นต้นทุนการผลิตที่คิดที่สุดทางหนึ่ง และยังเป็นการบังคับให้พนักงานต้องมาทำงานตามปกติอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

นอกจากนี้ นายจ้างหรือสถานประกอบการทั้งหลายในประเทศไทย คงทราบดีว่า แรงงานไร้ฝีมืออยู่ในสภาพล้นตลาด กล่าวคือมีคนว่างงานเป็นจำนวน 1.2 ล้านคน<sup>1</sup> ถ้าลูกจ้างคนใดไม่พอใจจะลาออกไป นายจ้างก็สามารถเปิดรับสมัคร เพื่อหาบุคคลเข้ามาบรรจุนตำแหน่งที่ว่างได้ไม่ยากเลย นายจ้างจึงอยู่ในฐานะที่ไม่ต้องง้อลูกจ้างคนงานมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างคนงานประเภทไร้ฝีมือที่มีความประพฤติกหรือความตั้งใจทำงานไม่สู้ดีนัก นายจ้างต้องการจะให้ลาออกไปเสียโดยเร็วเพื่อจะได้รับสมัครคนดีเข้ามาบรรจุนใหม่แทนต่อไป

อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างหรือสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยมิใช่น้อยที่ของพยายามสนับสนุนส่งเสริมพนักงานที่ดีมีความรู้ความสามารถ และมีความประพฤติกดี ให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในสถานประกอบการแห่งนั้นหลายวิธี เช่นด้วยวิธีการบรรจุนแต่งตั้งเป็นพนักงานประเภทรายเดือน เป็นต้น มิฉะนั้นแล้วสถานประกอบการนั้นอาจจะขาดพนักงานระดับอาวุโสที่มีความสามารถในการควบคุมดูแลสอนงานแก่คนงานบรรจุนใหม่ไป ดังนั้นจึงใ้คนาระเบียบบวิธีการยกฐานะสภาพของพนักงานมาใช้ กล่าวคือมีการออกระเบียบว่า

<sup>1</sup> มหาคไทย, กระทรวง. กรมแรงงาน. "การแรงงาน", เอกสารกองวิชาการ และวางแผน ที่ รง. 233/21, หน้า 10.

ควยการเปลี่ยนสภาพจากพนักงานประจำรายวันเป็นพนักงานประจำรายเดือนมาใช้

ผลจากการสำรวจวิจัยดังตารางที่ 5 ปรากฏว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรม สิ่งทอส่วนใหญ่จำนวน 27 โรงงานหรือร้อยละ 77.14 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด มีการวางระเบียบเกี่ยวกับการเปลี่ยนสภาพจากพนักงานประจำรายวันเป็นรายเดือนขึ้นไว้ มีเพียง 8 โรงงานหรือเพียงร้อยละ 22.86 เท่านั้นที่ไม่มีการวางระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ และจากการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ปรากฏว่าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กเสียเป็นส่วนใหญ่ การที่มีสถานประกอบการบางแห่งไม่ต้องการบรรจุพนักงานเป็นลูกจ้างประจำรายเดือนก็เพราะเชื่อว่า การบอกเลิกจ้างลูกจ้างรายวันทำได้ง่ายกว่าลูกจ้างรายเดือน และการบรรจุเป็นลูกจ้างรายวันประหยัดค่าจ้างแรงงานไปได้เดือนละ 4 วัน เพราะคิดค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 26 วันทำงาน โดยหักวันหยุดประจำสัปดาห์ออกโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง นอกจากนี้อาจมีความเชื่อว่าถ้าเปลี่ยนสภาพจ้างลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือนแล้วอาจจะเป็นมูลเหตุทำให้พนักงานขาดความขยันหรือความตั้งใจการมาปฏิบัติงานไปบ้าง

สำหรับเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นไว้เป็นเกณฑ์สำคัญในการเปลี่ยนหรือยกฐานะสภาพจากพนักงานประจำรายวันเป็นพนักงานประจำรายเดือนมี 5 ประการคือ อายุการทำงาน ประวัติการทำงาน ลักษณะตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานว่าง และอื่น ๆ ซึ่งจากการสำรวจวิจัยพบว่าสถานประกอบการที่ถืออายุการทำงานมาเป็นเกณฑ์ในการยกฐานะสภาพของพนักงานมีจำนวน 27 โรงงานหรือร้อยละ 30.68 และจากแบบสอบถามที่บันทึกไว้ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วสถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดว่าพนักงานประจำรายวันจะได้รับการพิจารณาเปลี่ยนฐานะสภาพเป็นพนักงานประจำรายเดือน จะต้องเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานในสถานประกอบการแห่งนั้นมาแล้วเฉลี่ยประมาณ 5 ปีเป็นอย่างต่ำ และเงื่อนไขประการที่สอง ทุกสถานประกอบการก็ใช้หลักเกณฑ์ขอที่ว่าจะพิจารณาถึงประวัติการทำงานด้วย กล่าวคือตลอดระยะเวลาที่ทำงานมาอย่างน้อย 5 ปีนั้น จะต้องมามีประวัติการทำงานมาดี คือไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนเลย ไม่มีวันลาบ่อยครั้งนัก หรือมีจำนวนวันลาตามสิทธิมากเกินไป และไม่เคยมีวันขาดหรือวันมาทำงานสายแต่อย่างใด ซึ่งปรากฏว่ามีผู้ตอบว่าใช้เงื่อนไขนี้ถึง 27

โรงงานหรือร้อยละ 30.68 ของค่าตอบแทนทั้งหมดเท่ากับเงินเดือนแรก แสดงว่าสองเงินเดือนนี้มีความสำคัญเท่ากันและใช้ควบคู่ไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 5 แสดงเงินเดือนการเปลี่ยนแปลงสภาพของพนักงานประเภทรายวันเป็นรายเดือน

เงินเดือน	จำนวนโรงงาน		หมายเหตุ
	จำนวน	ร้อยละ	
1. อายุการทำงาน	27	30.68	ในจำนวน 35 รายปรากฏว่ามี 27
2. ประวัติการทำงาน	27	30.68	โรงงานที่วางระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์
3. ลักษณะตำแหน่ง	18	20.45	อักษร หมายถึงงานระดับการบังคับบัญชา
4. ตำแหน่งงานว่าง	15	17.05	มีคนออกไปหรือตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นมาไป
5. อื่น ๆ	1	1.14	ศึกษาอบรมเพิ่มเติมมากก็จะปรับสภาพของตำแหน่งให้
รวม	88	100.00	

ที่มา แบบสอบถามข้อ 9 "ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือนได้ ท่านมีเงินเดือนอย่างไร"

ข้อน่าสังเกตจากการที่มีพนักงานประเภทรายวันผู้มีคุณสมบัติตรงตามเงินเดือนของระเบียบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพของพนักงานดังกล่าวข้างต้นนี้ คงมิใช่เป็นการตั้งใจประพฤติกปฏิบัติเพื่อให้มีคุณสมบัติได้รับการเปลี่ยนแปลงสภาพของคนอย่างแท้จริงทุกคนไป แต่คงเพราะเหตุอันควย เหตุอันอาทิ ระเบียบว่าควยเงินโบนัส และระเบียบว่าควยเบี่ยชยัน ฯลฯ ซึ่งพนักงานที่จะมีโอกาสได้รับเงินโบนัสและหรือเงินเบี่ยชยันประจำปีนั้นจะต้องมีประวัติการทำงานดีมาโดยตลอดปี จึงเป็นการออกระเบียบเพื่อจูงใจให้พนักงานมีประวัติที่ตลอด 5 ปีได้ทาง

อ้อมทางหนึ่ง เพราะถ้าหากขาดระเบียบเกี่ยวกับเรื่องเงิน โบนัสหรือเงินเบี่ยชยันนี้เสียแล้ว คงไม่แนเหมือนกันว่าจะมีพนักงานมีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับได้รับการพิจารณาเปลี่ยนสภาพจากพนักงานประจำเป็นพนักงานเหมาจ่ายเป็นประเภทรายเดือนตามที่สถานประกอบการนั้นต้องการก็เป็นได้

จากตารางที่ 5 นอกจากเงื่อนไขเรื่องอายุการทำงานและพิจารณาถึงประวัติการทำงานแล้ว ปรากฏว่ายังมีเงื่อนไขที่มีความสำคัญรองลงมาอีกประการคือ เงื่อนไขเกี่ยวกับลักษณะตำแหน่งงาน และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ซึ่งปรากฏว่าผู้ตอบ 35 โรงงานให้คำตอบว่าใช้เงื่อนไขเกี่ยวกับลักษณะตำแหน่ง 18 โรงงานหรือร้อยละ 20.45 และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง 15 โรงงานหรือร้อยละ 17.05 และเงื่อนไขอื่น ๆ อีก 1 โรงงานหรือร้อยละ 1.14 เท่านั้น

ตำแหน่งงานว่าง หมายถึงว่าตำแหน่งงานประเภทรายเดือนที่เคยบรรจุแต่งตั้งบุคคลอื่นไว้แล้วแต่บุคคลนั้นได้พ้นตำแหน่งไป ซึ่งอาจจะพ้นไปในแบบลาออกจากงานหรือได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้จึงมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลอื่นมาแทน ซึ่งผลจากการสำรวจวิจัยปรากฏว่ามีสถานประกอบการใช้เกณฑ์เป็นเงื่อนไขการเปลี่ยนสภาพพนักงานอยู่ 30 รายหรือร้อยละ 86 ส่วนลักษณะตำแหน่งหมายถึงว่าเป็นตำแหน่งงานถาวรที่ต้องมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลขึ้นไว้เป็นการประจำ ตำแหน่งดังกล่าวนี้ถ้าเป็นตำแหน่งภายในโรงงานส่วนใหญ่ก็หมายถึงตำแหน่งตั้งแต่ระดับไฟร์แมนหรือระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา จำเป็นจะต้องบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประเภทรายเดือน ให้มีลักษณะเป็นการประจำหรือถาวร ซึ่งจากการสำรวจวิจัยปรากฏว่ามีสถานประกอบการสิ่งท่อนำเกณฑ์มาใช้เป็นเงื่อนไขเพียง 18 ราย หรือร้อยละ 20.45

สำหรับเกณฑ์อย่างอื่น ๆ มีอยู่เพียง 1 โรงงานหรือร้อยละ 1.14 เท่านั้นที่น่าเอาวิธีการศึกษาของพนักงานประเภทรายวันซึ่งได้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมมาได้ภายหลัง โดยฝ่ายนายจ้างพิจารณาเห็นว่าความรู้ของพนักงานผู้นั้นที่ได้ไปศึกษาหรือไปอบรมเพิ่มเติมมาเป็นประโยชน์แก่กิจการของนายจ้าง ก็อาจจะมีการพิจารณาเปลี่ยนสภาพให้เป็นพนักงานประเภท

รายละเอียดให้เป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

การเปลี่ยนสภาพจากพนักงานรายเดือนเป็นรายวัน

โดยหลักวิชาการบริหารทั่วไปแล้ว อำนาจในการเลื่อน ลด ปลด ย้ายพนักงาน เป็นอำนาจของฝ่ายบริหารหรือนายจ้าง แต่อำนาจในการบริหารของสถานประกอบการเหล่านั้นต้องอยู่ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมายของรัฐบาลอีกชั้นหนึ่ง อย่างเช่นสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยก็ต้องอยู่ใต้อำนาจแห่งกฎหมายแรงงานของรัฐบาลไทย เป็นต้น

สำหรับกฎหมายแรงงานของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงาน มีสาระบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาตรา 20 ว่า<sup>1</sup> นายจ้างจะทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน อันขัดข้อขตกกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้ เว้นแต่สัญญานั้นจะเป็นคุณยิ่งกว่า นั้นแสดงว่าการลดชั้นลดตำแหน่งพนักงานของฝ่ายนายจ้างไม่ว่าจะพึงกระทำ เพราะอาจจะเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานดังกล่าวได้

นอกจากนี้ในแง่ของ ระเบียบข้อบัญญัติในการทำงานของคน ถ้าหากมีการลดชั้นตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสภาพของพนักงานไปในทางที่ต่ำลงย่อมไม่ควรนำมาใช้ เพราะจะเป็นการทำลายขวัญในการทำงานของคนงานเป็นการประจานความผิดของคนงานให้ได้รับความอับอายแก่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จึงมักนิยมใช้วิธีชดเชยเงินเดือนร้อยละ 10 - 20 เป็นเวลา 2 - 3 เดือนเท่านั้น หรือถ้าเป็นกรณีหย่อนความสามารถจะใช้วิธีโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เสียใหม่เหมาะสมกับความรูความสามารถเป็นราย ๆ ไป การเปลี่ยนสภาพจากพนักงานประจำรายเดือนเป็นรายวันจึงอาจกล่าวได้ว่าแทบจะไม่มีเลย

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทั้งในแง่กฎหมายและในแง่จิตใจไม่นิยมการเปลี่ยนสภาพหรือลดตำแหน่งมาใช้ ถึงแม้จะได้ออกระเบียบข้อบังคับหรือสัญญาขตกกลงในเรื่องนี้ไว้แล้วก็ตาม

<sup>1</sup>มหาดไทย, กระทรวง. กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2522, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปฏิมาการพิมพ์, 2522), หน้า 208.



สถานประกอบการที่ทันสมัยที่มีวิทยาการก้าวหน้าจะไม่นำวิธีการลดฐานภาพหรือลดตำแหน่งพนักงานมาใช้กันอย่างจริงจังแต่อย่างใด

อนึ่ง จากการสำรวจวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหลายสถานประกอบการให้ข้อสังเกตว่า แม้จะมีระเบียบข้อบังคับหรือสัญญาข้อตกลงกันไว้ว่า ถ้าทำงานไม่ดีไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง พนักงานประเภทรายเดือนจะมีการลดฐานภาพกลับมาเป็นพนักงานประเภทรายวันดังเดิมไว้ก็ตาม ในทางปฏิบัติและในความเป็นจริงคงจะไม่เกิดขึ้นได้ เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมาผลปรากฏว่าพนักงานประเภทรายวันที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นพนักงานรายเดือนแล้ว ไม่เคยมีความประพฤติกและปฏิบัติงานในหน้าที่ต่ำลงเลย ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 3 ประการคือ ประการแรกระเบียบการพิจารณาเปลี่ยนฐานภาพพนักงานรักษุมดีแล้ว เมื่อเลือกคนดีได้จริงก็ยอมจะไต่คนดีตลอดไป ประการที่สอง พนักงานที่ได้รับรางวัลเปลี่ยนฐานภาพที่ขึ้นและมั่นคงขึ้นย่อมจะมีความพากุมใจในการทำงานยิ่งขึ้น และประการสุดท้าย พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัจจุบันมีความเชื่อแล้วว่า การทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอก็เป็นอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมั่นคงและอย่างมีความสุข ความเจริญขึ้นได้เหมือนอาชีพอื่น ๆ ทั่วไป

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนพนักงานที่เปลี่ยนฐานภาพระหว่างประเภทรายวันกับรายเดือน โดยเฉลี่ยต่อไป

จำนวนพนักงานในโรงงาน	หน่วย-คน			
	เปลี่ยนจากประเภท			
	รายวันเป็นรายเดือน		รายเดือนเป็นรายวัน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
200 คนขึ้นไป	-	-	-	-
201 - 400 คน	2	4.55	-	-
401 - 600 คน	12	27.27	2	50.00
601 - 800 คน	10	22.72	1	25.00
801 - 1,000 คน	4	9.10	-	-
1,000 คนขึ้นไป	16	36.36	1	25.00
รวม	44	100.00	4	100.00

ที่มา แบบสอบถามข้อ 11 "โดยเฉลี่ยแล้วในปีหนึ่ง ๆ จะมีการเปลี่ยนฐานภาพของลูกจ้างรายวันเป็นรายเดือนประมาณมีกี่คน"

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าอัตราการเปลี่ยนฐานภาพของพนักงานจากประเภทรายวันเป็นรายเดือนมี 44 คนจากจำนวนลูกจ้างรายวันทั้งสิ้น 20,131 คน

แต่การเปลี่ยนฐานภาพของพนักงานจากประเภทรายเดือนทั้งหมด 4,723 คน เป็นรายวันมีเพียงมี 4 คนเท่านั้น และจะมีเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก ๆ คือ มีคนงานจำนวน 400 - 601 คนเป็นส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 50 ที่เกี่ยวข้อง นอกนั้นมีการลดฐานภาพน้อยมาก ซึ่งแสดงว่าวิธีการลดตำแหน่งหรือลดสภาพของพนักงานลงไม่เป็นที่พึงนำมา

ใช้ปฏิบัติกัน คาดว่าคงจะเลิกใช้วิธีนี้ในไม่ช้า เพราะเป็นการผิดทั้งในแง่กฎหมายและในแง่จิตวิทยา ในเมื่อวิทยาการเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นแล้ว ฝ่ายนายจ้างคงทราบและเลิกมระเบียบการลดสภาพดังกล่าวในที่สุด

สำหรับตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของแต่ละโรงงานมักจะมีการวางระเบียบการลงโทษทางวินัยอยู่แล้วว่า ถ้าพนักงานคนใดมีประวัติการทำงานเลวลง เช่นขาด ลา มาสายบ่อย ๆ หรือการปฏิบัติหน้าที่มีข้อบกพร่องหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ก็ คือ หรือผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจก็ นายจ้างหรือฝ่ายบริหารจะพิจารณาลงโทษด้วยการตัดเงินเดือนบางส่วนลง และควยลายลักษณะอักษร เพื่อให้พนักงานผู้นั้นปรับปรุงตนในการทำงานให้ดีขึ้น เรียกว่าถูกทำทัณฑ์บนไว้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากยังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้ปรับปรุงตนในการทำงานให้ดีขึ้นก็อาจจะได้รับการลงโทษด้วยการงดการขึ้นเงินเดือนประจำปี ย้ายตำแหน่งหน้าที่ลดเงินเดือน และบอกเลิกจ้างฐานหย่อนสมรรถภาพต่อไปในที่สุดก็ได้

ดังนั้น ในทางปฏิบัติจึงมีการนำเอาวิธีการเปลี่ยนแปลงลดสภาพจากประเภทถูกจ้างรายเดือนเป็นถูกจ้างรายวันค่อนข้างน้อยมากดังกล่าว และจากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้จัดการโรงงานที่มีการลดสภาพของลูกจ้างนั้น ต่างให้ทัศนะไปในทำนองเดียวกันว่า การลงโทษทางวินัยด้วยการเปลี่ยนสภาพจากถูกจ้างรายเดือนมาเป็นรายวันนั้นเป็นการระหกระเหินจิตใจระหว่างฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างพนักงานมากเกินไป เสมือนหนึ่งเป็นการประจานประจานกันรุนแรงอย่างไรที่ศีลธรรม เป็นการขัดกับวัฒนธรรมของประชาชนคนไทยอย่างยิ่ง ไม่เพียงเท่านั้น ยังจะเป็นผลระหกระเหินต่อระดับขวัญในการทำงานของพนักงานคนอื่นในโรงงานอีกด้วย สถานประกอบการบางแห่งที่มีระเบียบการนี้อยู่จึงพยายามมีนโยบายจะยกเลิกวิธีการลดสภาพของพนักงานดังกล่าวแล้วด้วยกันแทบทั้งสิ้น

ข้อสังเกตที่ไต่จากการศึกษาเกี่ยวกับการนี้เห็นว่า วิธีการลดสภาพของพนักงานจากประเภทถูกจ้างรายเดือนมาเป็นรายวัน จะเป็นมูลเหตุของการก่อให้เกิดปัญหาความแรงงานสัมพันธ์ไม่ดีในอนาคตภายในสถานประกอบการแห่งนั้น เพราะพนักงานประเภทถูกจ้าง

รายเดือนที่ถูกเปลี่ยนฐานภาพมาเป็นลูกจ้างรายวันย่อมจะมีความโกรธแค้นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารเป็นธรรมดา และจะกลายสภาพมาเป็นผู้นำคนงานในการยื่นข้อเรียกร้องและการนัดหยุดงานที่รุนแรงหรือไร้เหตุผลถึงกับยื่นข้อเรียกร้องขอให้ปลดฝ่ายบริหารบางคนออกจากตำแหน่งเป็นเชิงคอบโต๊กี้ได้ จึงเห็นชอบด้วยกับนโยบายบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการที่คิดจะยกเลิกระเบียบการลดฐานภาพของพนักงานดังกล่าวนี้เสียโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อทุบทำลายการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีออกไปในอนาคต