

**แบบเสนอผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 จ.**

**ชื่อเรื่อง “ คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัดเพื่อประกอบการ
พิจารณาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ”**



โดย

นางสาวกัททิรา นวลปลอด

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5

**หน่วยงาน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดปราจีนบุรี
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม**



ว
12.05.6
ก379ท
2544

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05137
คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด

4 12/6

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 มาตรา 87 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดดัชนี (indicators) จำนวน 9 ตัว เป็นแนวทางในการตัดสินใจ แต่จากการปฏิบัติ ขั้นตอนการสืบค้น ตลอดจนวิธีการนำข้อมูลมาใช้ (ยังติดขัดอยู่มาก อาทิ การไม่ทราบแหล่งข้อมูลที่ต้องการ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมได้ ข้อมูลมีความหลากหลายยากต่อการสรุป การวิเคราะห์ และการประเมินผลข้อมูล ดังนั้น การพิจารณาข้อมูลที่ผ่านมา จึงกระทำได้อย่างผิวเผิน และขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งการจัดทำ " คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด " มีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดระบบการสืบค้น ข้อมูล ดัชนีชี้วัดให้เป็นมาตรฐาน เพื่อสะดวกในการสืบค้น แหล่งที่มาของข้อมูล อย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

สำหรับ ขั้นตอนการดำเนินงานในคู่มือนี้ มี 7 ขั้นตอน สำคัญ ได้แก่ 1. กำหนดขอบข่ายของข้อมูล 2. จำแนกประเภทของข้อมูล 3. สืบค้นแหล่งที่มาของข้อมูล 4. รวบรวมและตรวจสอบ 5. สรุปข้อมูลและการจัดเก็บ 6. วิเคราะห์ข้อมูล 7. สร้างรูปแบบการนำเสนอข้อมูล ในแต่ละขั้นตอน มีลำดับในการดำเนินงานสัมพันธ์และเชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ เป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับ คือ ได้คู่มือมาตรฐานการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ผลลัพธ์ (outcome) คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สามารถสร้างเสริม ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำคู่มือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้ง มุ่งหวังให้เกิดการขยายผลเพื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการจัดทำคู่มือนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะเป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ของ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ผู้สนใจ ตามควร

๑
เลขเรียกหนังสือ..... 12.๐๕.๖
..... ๖๖๖๑ ๑
..... ๒๕๔๖ ก.๓
เลขทะเบียน..... 5137.....
วันที่..... 7..... ๒๕๔๖..... 2546

เมษายน 2544

สารบัญ

		หน้าที	
1.	คำนำ		i
2.	สารบัญ		2-3
3.	บทที่ 1 บทนำ		4-15
	- ความเป็นมาของนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		4-5
	- วิวัฒนาการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		5-6
	- ความเป็นมาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี		6
	- ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่ม 3 พื้นที่		7
	- การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		8-10
	- ความสำคัญของปัญหา		11-12
	- วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ		12
	- เป้าหมายของการจัดทำคู่มือ		13
	- ผลที่คาดว่าจะได้รับ		13-14
	- ความสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนรวม		14
	- ขอบข่ายของเนื้อหาและกรอบแนวความคิดในการจัดทำคู่มือ		15
4.	บทที่ 2 แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง		16-28
	- คำจำกัดความและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ดัชนีชี้วัด		16-20
	- แนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ		21-24
	- รูปแบบโครงสร้างค่าจ้าง		25
	- เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน		25-27
	- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		27-28
5.	บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงาน		29-39
	- กำหนดขอบข่ายของข้อมูล		29-30
	- จำแนกประเภทของข้อมูล		30-32
	- สํารวจและสืบค้นแหล่งที่มาของข้อมูล		33-37
	- รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล		37-38
	- สรุปรูปข้อมูลและการจัดเก็บ		38
	- การวิเคราะห์ข้อมูล		38
	- รูปแบบการนำเสนอข้อมูล		39

5. บทที่ 4 สรุป	หน้าที่ 40
6. บรรณานุกรม	41
7. สารบัญญักรูปและตาราง	
- รูปที่ 1 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มพื้นที่ 3 กลุ่ม พื้นที่	7
- รูปที่ 2 แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	10
- รูปที่ 3 ขอบข่ายของเนื้อหาและกรอบแนวความคิดในการจัดทำคู่มือ	15
- รูปที่ 4 อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน	23
- รูปที่ 5 ค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงาน	24
- ตารางที่ 1 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	8
- ตารางที่ 2 จำแนกประเภทดัชนีชี้วัดตามกลุ่มสำคัญ	31-32
- ตารางที่ 3 จำแนกแหล่งข้อมูลตามประเภทข้อมูล	33-37
8. ภาคผนวก	
- ภาคผนวก ก. ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มพื้นที่ 3 กลุ่ม พื้นที่	
- ภาคผนวก ข. คู่มือการสืบค้นดัชนีชี้วัด	
- ภาคผนวก ค. สรุปข้อมูลและการจัดเก็บ	
- ภาคผนวก ง. รูปแบบการนำเสนอข้อมูล	

บทที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นมาของนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

นโยบายของประเทศไทย เกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง หรือ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นรูปธรรมที่ก่อร่างขึ้นเมื่อ 45 ปีมาแล้ว และดูประหนึ่งว่า เป็นนโยบายเพียงประการเดียวที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แก่แรงงานผู้มีรายได้น้อย และให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทั่วราชอาณาจักร แต่อย่างไรก็ตาม บทบาทขององค์กรด้านแรงงาน ขณะนั้น (กรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย) ยังไม่สามารถรองรับการขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม ดังเช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2515-2517) ได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม เพียง 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ (ในอัตราวันละ 12 บาท) กระทั่งถึง ประกาศฉบับที่ 4 จึงเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ (ในอัตราวันละ 18 และ 16 บาท) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขณะนั้น คณะกรรมการค่าจ้างยึดถือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ ดังนั้น ในบางปี (พ.ศ.2519,2527,2529,2531) จึงไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในบางปี (พ.ศ. 2517,2532,2538) มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มากกว่า 1 ครั้ง ดังนั้น จึงไม่มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน การปรับอัตราค่าจ้างกลายเป็นเรื่องของข้อเรียกร้อง และ การเจรจาต่อรอง ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เป็นสำคัญ

ดังนั้น เมื่อรัฐได้ปรับบทบาทขององค์กรด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้พร้อมรับกับ สภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่เปลี่ยนไปสู่สังคมอุตสาหกรรม มากขึ้น โดยตั้งกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม เมื่อปี พ.ศ. 2536 การสานต่อภารกิจด้านกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีความเป็นระบบเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบัน นโยบายของรัฐด้านแรงงานและสวัสดิการ ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) กล่าวถึง “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ พร้อมกันนั้น ได้จัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยวางกลยุทธ์ไว้ 6 ด้าน คือ 1.เพิ่มและขยายโอกาส การมีงานทำ 2.เพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน 3.เพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน 4.ส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร 6.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ล่าสุด ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน 133 บาท และแบ่งพื้นที่ 3 กลุ่ม ท้องที่จังหวัด ในอัตรา ดังนี้

- อัตราวันละ 165 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต

- อัตราวันละ 143 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี
- อัตราวันละ 133 บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

2. วิวัฒนาการของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- 2.1 พ.ศ. 2499 ถือกำเนิดกฎหมาย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย เนื่องจาก ได้มีการอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานและมีการเจรจาต่อรอง
- 2.2 วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าจ้าง วันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2.3 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก โดยเริ่มกำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ซึ่ง กรมแรงงาน (ในขณะนั้น) ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับผลประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2.4 พ.ศ. 2516 – พ.ศ. 2517 รัฐบาลกำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเน้นการสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 2.5 พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และ กำหนดเป็นนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ดีขึ้น
- 2.6 วันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 มติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เสนอ ให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง และ แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด
- 2.7 วันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2540
- 2.8 วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2540 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ฉบับที่ 6) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2541 ในสารระดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับ จังหวัดที่ยังไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ก็ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดตามประกาศดังกล่าว เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานจนกว่าจะมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่ออกตามประกาศนี้
- 2.9 วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 สมาชิกแทนราษฎรเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป สารระสำคัญกล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการ

ค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะกรรมการ และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีการดำเนินการประชุมให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

- 2.10 วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 ประกาศระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- 2.11 วันที่ 25 มกราคม 2542 ประกาศระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

3. ความเป็นมาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดปราจีนบุรี

การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สืบเนื่องมาจากในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 รัฐบาลให้ความจำเป็นในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้จังหวัดสามารถแนะนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของท้องถิ่น โดยไม่ต่ำกว่าอัตรากลางที่คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนด ปัจจุบัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครบทั้ง 75 จังหวัด ส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีลำดับการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

- 3.1 วันที่ 27 มีนาคม 2543 ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกลางที่ 12/ 2543 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี
- 3.2 วันที่ 25 เมษายน 2543 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี ได้มีการประชุม ครั้งที่ 1 /2543
- 3.3 วันที่ 26 กันยายน 2543 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี ได้มีการประชุม ครั้งที่ 2 /2543
- 3.4 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2543 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี ได้มีการประชุมครั้งที่ 3 /2543
- 3.5 ปัจจุบัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในอัตราวันละ 133 บาท ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นไป

4. ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในกลุ่มพื้นที่ 3 กลุ่มท้องที่
 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2544 (ภาคผนวก ก.)
 รูปที่ 1 : อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แบ่งเป็นอัตราตามเขตพื้นที่ ดังนี้



หมายเหตุ

 หมายถึง จังหวัดที่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 165 ,143 บาท
 นอกนั้น หมายถึง จังหวัดที่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 133 บาท

5. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

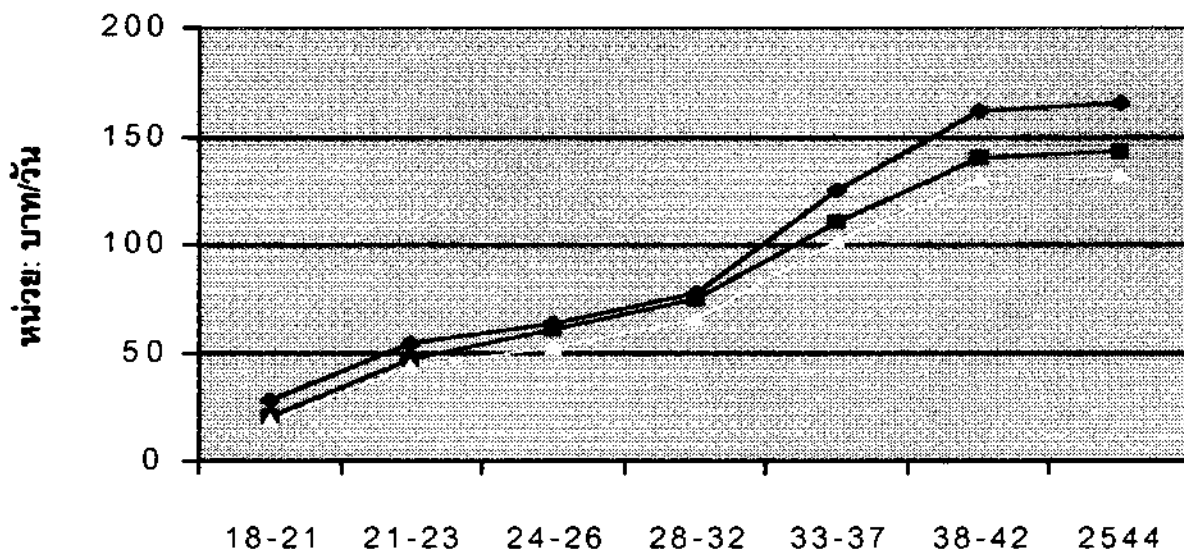
ตารางที่ 1 : การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)	จังหวัดที่บังคับใช้
ชุดที่ 1 (10 ก.ค. 2515 – 10 ก.ค. 2517)	12,16,20	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม
	18	- ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (บางจังหวัด)
	16	- ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชุดที่ 2 (6 ส.ค 2517 –30 ธ.ค. 2518)	25	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม
ชุดที่ 3 (19 พ.ค. 2519 – 18 พ.ค.2521)	28,21,19	-กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม,ภาคกลาง ภาคใต้,ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ
	35,28,25	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม,ภาคกลาง ภาคใต้,ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ
ชุดที่ 4 (6 ต.ค 2521 – 5 ต.ค. 2523)	45,38,35	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม,ภาคกลาง ภาคใต้,ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ
	54,47,44	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม,ภาคกลาง ภาคใต้,ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ
ชุดที่ 5 (21 ม.ค.2524 – 22 ม.ค.2526)	61,52	- กทม. นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้
	64,61,52	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้

คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)	จังหวัดที่บังคับใช้
ชุดที่ 6 (15 มิ.ย. 2526 – 14 มิ.ย.2528)	66,63,56 70,65,59	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , 60 จังหวัดที่เหลือ - กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , 60 จังหวัดที่เหลือ
ชุดที่ 7 (3 ก.ย.2528 – 2 ก.ย.2530)	73,67,61	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , 60 จังหวัดที่เหลือ
ชุดที่ 8 (10 พ.ย.2530 – 9 พ.ย.2532)	76,73,69,63 78,75,70,65	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม , ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , จังหวัดที่เหลือ 60 จังหวัด - กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม , ระนอง พังงา ภูเก็ต , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา , เชียงใหม่ , จังหวัดที่เหลือ 60 จังหวัด
ชุดที่ 9 (26 ธ.ค. 2532 – 25 ธ.ค. 2534)	90,84,79,74	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ภูเก็ต , ระนอง พังงา , ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , จังหวัดที่เหลือ 60 จังหวัด
ชุดที่ 10 (30 ม.ค. 2535- 29 ม.ค.2537)	115, 107,101,94 125,110,102	- กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ภูเก็ต , ระนอง พังงา ,ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ , จังหวัดที่เหลือ 60 จังหวัด - กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ภูเก็ต , ชลบุรี เชียงใหม่ พังงา นครราชสีมา ระนอง สระบุรี , จังหวัดที่เหลือ 60 จังหวัด
ชุดที่ 11	145,126,118	- กทม. นครปฐม ภูเก็ต ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร - ชลบุรี เชียงใหม่ พังงา นครราชสีมา ระนอง สระบุรี - จังหวัดที่เหลืออีก 63 จังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่	อัตราค่าจ้าง (บาท)	จังหวัดที่บังคับใช้
ชุดที่ 12 -13	162,140,130	กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสาคร , ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง สระบุรี , จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด
ชุดที่ 14 (1 ส.ค.2543 - ปัจจุบัน)	165,143,133	กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสาคร , ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง สระบุรี , จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

รูปที่ 2 : แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย



ช่วงปีพ.ศ.

กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสาคร
 ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง สระบุรี
 จังหวัดที่เหลือ 63 จังหวัด

6. ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ได้เกิดการขยายตัวของการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยจะเห็นว่า จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แล้วมานั้น รัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม อย่างมาก จึงทำให้การตั้งนิคมอุตสาหกรรม การกำหนดเขตอุตสาหกรรม กระจายอยู่ในพื้นที่ส่วนต่างๆ ในภูมิภาค และจากจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น แรงงานในภาคเกษตรกรรม ลดน้อยลง เพราะมุ่งเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานและเป็นปัญหาเชื่อมโยง กับอีกหลากหลายปัญหาที่พบอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีแนวโน้มให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ควรอยู่ในดุลพินิจของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งในทิศทางนโยบายดังกล่าว ทำให้เกิดบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งในการกำหนดอัตราที่เหมาะสม ควรขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง ของข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดเป็นสำคัญ ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ต้องอาศัยข้อมูลประกอบการพิจารณาจำนวนมาก และ ข้อมูลดังกล่าว มีความหลากหลาย ถึงแม้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 มาตรา 87 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การพิจารณา โดยกำหนดดัชนี (indicators) จำนวน 9 ตัว เป็นแนวทางในการตัดสินใจ แต่จากการปฏิบัติ ขั้นตอนการสืบค้น ตลอดจนวิธีการนำข้อมูลมาใช้ ยังติดขัดอยู่มาก อาทิ การไม่ทราบแหล่งข้อมูลที่ต้องการ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อมูลที่สามารถรวบรวมได้ ข้อมูลมีความหลากหลายยากต่อการสรุป การวิเคราะห์ และการประเมินผลข้อมูล ดังนั้น การพิจารณาข้อมูลที่ผ่านมา จึงกระทำได้อย่างผิวเผิน และขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และเป็นข้อสังเกตว่า ความแตกต่างของ พื้นที่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ย่อมนำมาซึ่งการคัดเลือกดัชนีที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น คู่มือข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด 9 ตัว ได้แก่ 1) กลุ่มดัชนีฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย ดัชนีค่าครองชีพ ดัชนีอัตราเงินเพื่อ ดัชนีมาตรฐานการครองชีพ ดัชนีราคาสินค้า 2) กลุ่มดัชนีฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วย ดัชนีต้นทุนการผลิต ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ดัชนีความสามารถทางธุรกิจ 3) กลุ่มดัชนีข้อมูลภาพรวม ประกอบด้วย ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ดัชนีสภาพเศรษฐกิจและสังคม (โดยจะเน้นขั้นตอนการดำเนินงาน นับแต่ กระบวนการสืบค้นข้อมูล แหล่งที่มาของข้อมูล การจัดเก็บ การรวบรวม การนำข้อมูลมาใช้ การวิเคราะห์

ข้อมูล ซึ่งปัจจุบัน ยังคงเป็นปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานทั้งเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่เป็นแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่ง คือ คาดหวังให้คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด มีประโยชน์สำหรับให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมุ่งหมายให้คู่มือดังกล่าว เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สะดวกในการสืบค้นข้อมูล และมีทิศทางที่ชัดเจน ผลที่ได้รับจะช่วยสานประโยชน์ให้เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด ทั้งนี้ เนื้อหาหลักของการจัดทำคู่มือนี้ จะเน้นในการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด ทั้ง 9 ตัว (ตาม พ.ร.บ. คํมครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 มาตรา 87) โดยศึกษา แหล่งที่มาของข้อมูล รูปแบบการจัดเก็บ รูปแบบการรวบรวมข้อมูล วิธีการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ รวมถึง การวิเคราะห์ข้อมูลบางส่วนเป็นตัวอย่าง ทั้งนี้ ในการจัดทำคู่มือนี้มีข้อจำกัด ที่จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจเบื้องต้น กล่าวคือ ในคู่มือนี้จะไม่เน้นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจาก การวิเคราะห์ข้อมูล(ดัชนี)แต่ละตัว นั้น จำเป็นต้องใช้เวลา งบประมาณ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่ง ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ในอนาคต จะมีผู้สนใจนำประเด็นดังกล่าว ไปศึกษา วิจัย เพื่อขยายผล ต่อไป

7. วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

- 7.1 เพื่อสร้างคู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐาน (สำหรับเป็นคู่มือของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน) และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้อย่างเหมาะสม
- 7.2 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เบื้องต้นเกี่ยวกับ ดัชนีชี้วัด ทั้ง 9 ตัว (ตามมาตรา 87 หมวด 6 ,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)- รวมถึง ระบบการสืบค้นข้อมูล ขั้นตอนการใช้ประโยชน์ของข้อมูล ตลอดจนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการจัดเก็บรวบรวม และการนำเสนอข้อมูล
- 7.3 เพื่อศึกษา แหล่งที่มาของข้อมูล รูปแบบการจัดเก็บ รูปแบบการรวบรวมข้อมูล วิธีการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์

8. เป้าหมายของการจัดทำคู่มือ

- 8.1 ได้คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัดทั้ง 9 ตัวชี้วัด ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้อย่างมีระบบ และ เป็นรูปธรรม สามารถค้นหาข้อมูล จากแหล่งที่มาของข้อมูล ได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกขึ้น
- 8.2 เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจน สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูลและการนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 8.3 เจ้าหน้าที่ ของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถพัฒนาตัวชี้วัด และสามารถขยาย ผลการพัฒนาระบบการสืบค้นและการจัดเก็บข้อมูลดัชนีชี้วัด และการวิเคราะห์ การประเมินผล ได้ในอนาคต

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง (results)

- ผลผลิต (output)

ได้คู่มือมาตรฐานการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด เพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่ง ลักษณะของข้อมูลที่บรรจุในคู่มือ จะต้อง

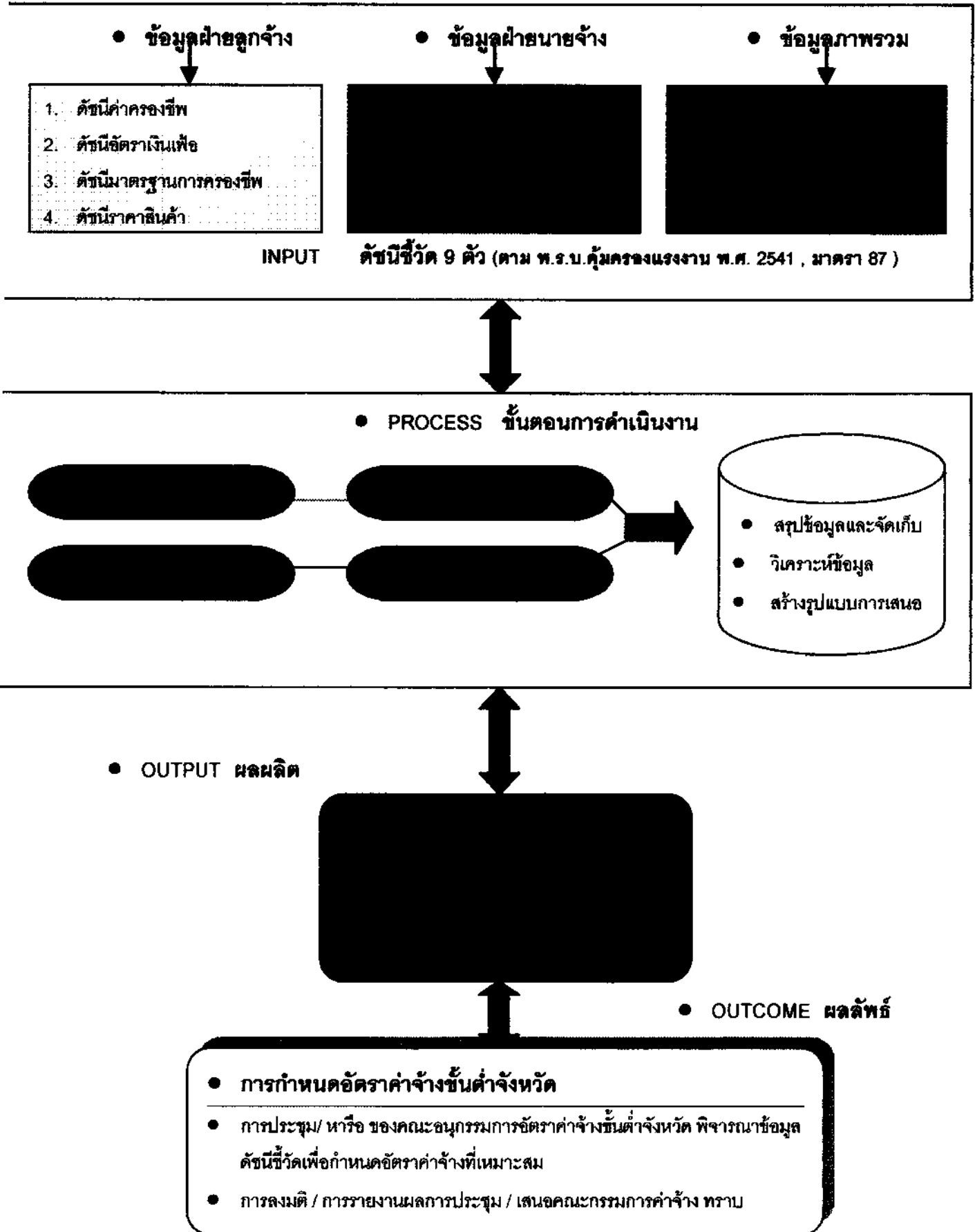
1. มีความถูกต้อง (Precision) เชื่อถือได้ ต้องมีการระบุรายละเอียดความถูกต้องในหน่วยที่ ๆ เหมาะกับลักษณะงาน
2. มีความเที่ยงตรง (Accuracy)
3. มีความทันสมัย (Currency) มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย
4. มีความน่าเชื่อถือ (Credibility)
5. เหมาะสมกับความต้องการ (Appropriateness to Need)
6. สามารถเข้าถึง (Accessibility)
7. ใช้ได้ทันการณ์ (Timeliness)
8. รายละเอียดถูกต้อง สมบูรณ์ (Comprehensibility)
9. ต้นทุน ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการจัดเก็บต้องไม่แพงมาก

- ผลลัพธ์ (outcome)
- สร้างเสริม ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้คู่มือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลดัชนีตัวชี้วัด ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด
- มุ่งหวังให้เกิดการขยายผลเพื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูล ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สามารถใช้คู่มือการสืบค้นข้อมูลดัชนีชี้วัด เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้อย่างเป็นรูปธรรม

10. ความสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนรวม

- 10.1 สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 เห็นชอบให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 10.2 สอดคล้องกับ แผนพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1(พ.ศ.2538-2544)
- 10.3 สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ นโยบายของปลัดกระทรวง เกี่ยวกับด้านข้อมูล
- 10.4 สอดคล้องกับ บทบาทและอำนาจหน้าที่ ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง) หมวด 1 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง และมาตรา 87 กำหนดให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่นโดย เฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถทางธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจ

11. รูปที่ 3 : ขอบข่ายของเนื้อหา และ กรอบแนวความคิดในการจัดทำคู่มือ



บทที่ 2 แนวความคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.1 คำจำกัดความ และ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ดัชนีตัวชี้วัด

เพื่อสร้างความเข้าใจและประโยชน์ในการใช้คู่มือดังกล่าว ควรมีความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับ คำจำกัดความ นิยามศัพท์ ตัวดัชนีชี้วัด ตลอดจน แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีรายละเอียด พอสังเขป ดังนี้

(1) คำจำกัดความ และนิยามศัพท์

(1.1) คำจำกัดความเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ

“ ค่าจ้าง ” (Wage) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงาน ปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือ จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวัน ทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราช บัญญัติ นี้ (มาตรา 5 ,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

“ ค่าจ้าง ” (Wage) หมายถึง เงิน (payment) ที่จ่ายให้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ได้ใช้ไปภายใต้สัญญาจ้าง ค่าจ้างอาจคำนวณตาม ระบบที่ถือเวลาเป็นหลักหรือเป็นแบบรายชิ้นก็ได้ ค่าจ้างเบื้องต้น (gross wage) จะเป็นค่าจ้างก่อนหักภาษี และการหักเงินอื่นๆที่ได้รับการ อนุมัติให้หักได้ (ILO / EASMAT,1996,p.22)

“ ค่าจ้าง ” (Wage) หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินก็ได้ (จุฑา มนัสไพบุลย์ ,การวิเคราะห์ ตลาดแรงงาน : แนวคิดและทฤษฎี ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537)

“ ค่าจ้างพื้นฐาน ” (Basic Wage) หมายถึง เงิน (pay) ที่ลูกจ้างได้รับ เป็นการตอบแทนหน่วยของเวลาหรืองานที่ลูกจ้างได้กระทำ ซึ่งไม่รวมเงิน เพิ่มพิเศษอื่นๆ เงินโบนัส เงินช่วยเหลือต่างๆ หรือสวัสดิการเพิ่มเติมอื่นๆที่ นายจ้างอาจจ่ายเพิ่มเติมให้อีกต่างหาก

(ILO, EASMAT,1996,p.18)

“ ค่าจ้างขั้นต่ำ ” (Minimum Wage) หมายถึง อัตราจ้างที่จ่ายเป็นเงินต่ำสุดที่นายจ้างสามารถจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่แล้วในประเทศหนึ่งห้องที่ตามภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง อุตสาหกรรม หรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนดนี้จะกระทำมิได้ (ILO, EASMAT,1996,p.20)

“ อัตราค่าจ้าง ” หมายถึง ผลตอบแทนที่คนงานได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนต่อชั่วโมง ต่อวัน หรือต่อเดือน เป็นต้น (จุฑา มณีสไพบูลย์ ,การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดและทฤษฎี ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537)

“ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5 ,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

“ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ” หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 5 ,พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)

(1.2) คำจำกัดความเกี่ยวกับ ดัชนีชี้วัด

“ ดัชนีค่าครองชีพ ” (Cost of living index)หมายถึง ตัวชี้วัดด้านความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ อันได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ดัชนีราคาผู้บริโภคผู้มีรายได้น้อย ซึ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับราคากลุ่มสินค้าและบริการเพื่อบริโภค ดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภค อัตราการเพิ่มของระดับราคา

“ดัชนีอัตราเงินเฟ้อ” (Inflation) หมายถึง ภาวะที่ราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

“ดัชนีมาตรฐานการครองชีพ” (Standard of Living) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดโดยใช้รายได้ต่อหัว ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง อำนาจซื้อ

“ดัชนีราคาสินค้า” หมายถึง ราคาสินค้าและบริการที่มีมูลค่า ราคาของสินค้าในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาซื้อที่ประชาชนจ่ายสำหรับสินค้า หรือบริการ นั้น

“ดัชนีต้นทุนการผลิต” หมายถึง ต้นทุนทั้งหมดที่นายจ้างใช้ไปเพื่อการผลิตและการจำหน่ายสินค้า ได้แก่ ต้นทุนวัตถุดิบและวัสดุ เงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ต้นทุน สินค้าสำเร็จรูปที่ซื้อมา

“ดัชนีผลิตภาพแรงงาน” หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือ รายเดือน ผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนผลิตภัณฑ์(ผลผลิต) กับ กำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิต

“ดัชนีความสามารถทางธุรกิจ” หมายถึง ความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการ และการดำรงอยู่ของสถานประกอบการ

“ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ” (GDP) หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลาหนึ่งปี

“ดัชนีสภาพเศรษฐกิจและสังคม” หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม โดยสามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตของประชากรได้

(1.3) คำจำกัดความเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูล

“ข้อมูล” หมายถึง ข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักอนุมานหาความจริง หรือ การคำนวณ สำหรับข้อมูลในที่นี้ หมายถึง ดัชนีชี้วัด ทั้ง 9 ตัว ตามรายละเอียดคำจำกัดความข้อ

(1.2)

“การสืบค้นข้อมูล” หมายถึง การพยายามหาข้อมูลให้พบโดยวิธีสืบเสาะ แสวงหา อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ

(2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

(2.1) แนวความคิดของสำนักคลาสสิก

กล่าวกันว่า นักเศรษฐศาสตร์ เป็นคนกลุ่มแรกที่พยายามอธิบาย ทฤษฎีค่าจ้าง (Belcher,1974,pp. 19-49) โดยเริ่มจาก The Just-Price Theory ซึ่งอธิบายถึงส่วนแบ่งของผลผลิตตามสถานภาพทางสังคมของชน ชั้นในยุคกลาง ต่อมาในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมตลาดแรงงานเริ่มมีบทบาท มากขึ้น นักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม classic เช่น Adam Smith ,Thomas Malthus และ David Ricardo ได้อธิบายค่าจ้างครองชีพ (Subsistence Wage Theory) โดยอธิบายว่า อัตราค่าจ้างในระยะยาวจะเป็นอัตราจ้าง ยังชีพเท่านั้น อุปทานของแรงงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะเจริญพันธุ์ของ มนุษยชาติ จะมีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างมากกว่าอุปสงค์ของแรงงาน การ เพิ่มอัตราจ้างที่แท้จริงทำได้ยาก เพราะหากอัตราจ้างแท้จริงในขณะใด ขณะหนึ่งสูงขึ้น ภาวะเจริญพันธุ์และประชากรจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราค่า จ้างแท้จริงลดลง ในทางตรงกันข้าม หากอัตราค่าจ้างแท้จริงต่ำกว่าระดับ อัตราจ้างยังชีพ ประชากรจะมีแนวโน้มลดลง ทำให้อัตราจ้างปรับเข้าสู่ อัตราจ้างยังชีพ อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าว ได้ละเลยต่อความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์และอุปทานแรงงาน ได้

ในปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้าง และการกำหนดอัตราค่า จ้าง เป็นการผสมผสานจากหลายสาขาวิชา คือ มีทั้งแนวความคิดทาง เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการปกครอง ในทางเศรษฐศาสตร์ แนว คิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างได้พัฒนาต่อเนื่องมาจาก แนวคิดของนักเศรษฐ ศาสตร์กลุ่มคลาสสิก โดยมีการอธิบายค่าจ้างทั้งในระดับเศรษฐศาสตร์มห ภาค(Macro Economics) และเศรษฐศาสตร์จุลภาค(Micro Economics) ในส่วนมหภาค ทฤษฎี Full Employment Wage Theory ของ John Maynard Keynes ได้อธิบายระดับค่าจ้างในระยะยาวจากทฤษฎีรายได้ และการจ้างงาน โดยวางอยู่บนพื้นฐานของผลิตภาพแรงงานในตลาดแข่งขัน

ที่มา: รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ปี 2541

ชั้นสมบูรณ Keynes ได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) อาจเพิ่มขึ้นหรือคงที่ได้ แต่ลดลงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ การว่างงานจึงอาจเกิดขึ้นได้ แม้ว่าตลาดสินค้าและตลาดการเงินจะมีดุลยภาพ แนวคิดของ Keynes ไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีข้อบกพร่องในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า

(2.2) แนวความคิดของสำนักนีโอ คลาสสิก

นักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนีโอคลาสสิก ได้อธิบายว่าระดับค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการ อำนาจการผูกขาดของนายจ้าง สหภาพแรงงาน การแทรกแซงของรัฐ เป็นต้น อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจึงขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และอำนาจการต่อรองของแต่ละฝ่ายขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ค่าจ้างและการกำหนดอัตราค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว จึงเป็นแนวคิดที่เกิดในตลาดการแข่งขันสมบูรณ ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจริงมากกว่ากรณีแรก

ในระดับเศรษฐศาสตร์จุลภาค เป็นการอธิบายค่าจ้างและระดับอัตราค่าจ้างในส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจ เช่น อัตราค่าจ้างในกิจการ อุตสาหกรรม ตลาด พื้นที่และตามอาชีพ ในกิจการและในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ อุปสงค์ อุปทานของแรงงานอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัจจัยทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง เท่านั้น ปัจจัยอื่นๆ เช่น อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง บทบาทของสถาบันแรงงาน สถาบันทางสังคม สถาบันทางการเมือง และสภาวะเศรษฐกิจและสังคม อาจมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง และปรับเปลี่ยนค่าจ้างได้ ดังนั้น อัตราค่าจ้าง และระบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงานจึงอาจแตกต่างกันไปตามสภาวะตลาดแรงงาน ตามประเภทอุตสาหกรรม ตามอาชีพ และตามกิจการ และแม้แต่ภายในกิจการ อัตราค่าจ้างก็อาจแตกต่างกันได้ตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะและคุณภาพของแรงงาน

2.2 แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(2.2.1) การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันที่มีการแข่งขันสมบูรณ์

(Wage Determination in Competitive Market)

²ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ จะต้องมึลักษณะ ดังนี้

- 1) ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานประเภทนั้น มีเป็นจำนวนมาก
- 2) แรงงานแต่ละหน่วยมีความสามารถทัดเทียมกัน
- 3) สภาพการทำงานแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน
- 4) คนงานทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างเป็นอย่างดี
- 5) การเปลี่ยนแปลงและการย้ายงานทำได้โดยเสรี
- 6) คนงานได้งานทำที่เหมาะสมกับความสามารถตน

ค่าจ้างในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะถูกกำหนดขึ้นโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานไม่มีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างแต่อย่างใด

ตามรูปที่ 4 แสดงอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน (Demand for And Supply of Labor) และรูปที่ 5 : แสดงค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงาน ซึ่งอุปทานสำหรับแรงงานประเภทใด หมายถึงจำนวนต่างๆของแรงงานประเภทนั้นที่ผู้ผลิตยินดีจะจ้างมาทำงาน อัตราการจ้างต่างๆกัน เส้นอุปสงค์ของแรงงานจะมีลักษณะลาดลงจากซ้ายมาขวา และเป็นเส้นเดียวกับเส้น MRP (Marginal Revenue Products) เส้นอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานตัดกันที่จุดใด จุดนั้นคือ ค่าจ้างดุลยภาพและการจ้างงานดุลยภาพในตลาดแรงงานประเภทหนึ่งที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ นั้นหมายถึง คนงานทุกคนที่อยากทำงานจะมีงานทำ ถ้าค่าจ้างสูงกว่าระดับดุลยภาพ คนงานบางคนจะไม่มีงานทำ มีการแย่งงานเกิดขึ้น ค่าจ้างลด

² วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน . หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,ปี 2539

ลง และจะลดลงเรื่อยๆจนกว่าจะถึงระดับดุลยภาพ จึงจะไม่ลดลงต่อไปอีก เพราะค่าจ้าง ณ ระดับดุลยภาพ คนงานทุกคนที่อยากได้ทำงานจะมีงานทำทุกคนไม่มีการว่างงาน ตรงกันข้าม ถ้าค่าจ้างต่ำกว่าระดับดุลยภาพ จะเกิดการขาดแคลนแรงงาน จำนวนคนงานที่อยากทำงานมีไม่พอกับความต้องการคนงานของหน่วยผลิตทั้งหมด เกิดการแย่งคนงานระหว่างหน่วยผลิต ค่าจ้างจึงสูงขึ้น และจะสูงขึ้นเรื่อยๆ จนถึงระดับดุลยภาพเช่นกัน ค่าจ้างดุลยภาพที่เกิดขึ้นนี้ จะเป็นค่าจ้างดุลยภาพของหน่วยผลิต ที่จ้างแรงงานประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละหน่วยผลิตจ้างคนงานน้อยมากจนไม่สามารถกำหนดค่าจ้างได้ ดังนั้น จึงต้องจ้างคนงานตามอัตราจ้างตลาด ถ้าจ้างต่ำกว่าตลาดก็จะหาคนงานไม่ได้เลย

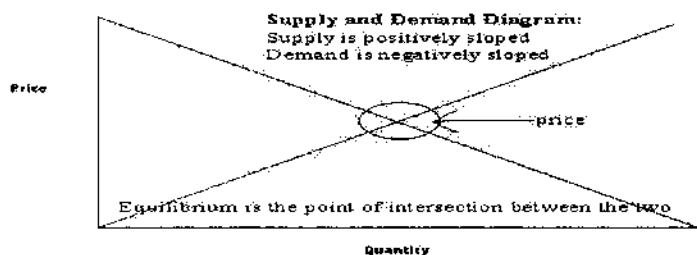
เป็นที่น่าสังเกตว่าตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์เป็นไปได้ยากในความเป็นจริง เพราะโดยปกติคนงานมักจะมีลักษณะและความสามารถไม่ทัดเทียมกัน เป็นการยากที่คนงานจะสามารถทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างได้ทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ค่าจ้างในตลาดชนิดนี้ให้ประโยชน์แก่ที่ว่า สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพิจารณาค่าจ้างในตลาดแท้จริงและสำหรับเปรียบเทียบกับค่าจ้างและการจ้างงานในตลาดแบบอื่นๆ

(2.2.2) การกำหนดค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงานที่มีผู้ซื้อรายเดียว (Equilibrium Wage in a Monopsony Market)

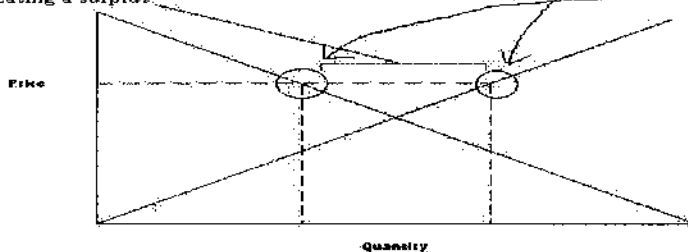
ตลาดแรงงานชนิดนี้จะเกิดขึ้นในกรณีที่คนงานไม่มีการรวมตัวกัน การโยกย้ายงานจากห้องที่หนึ่งไปยังห้องที่อื่นไม่สามารถทำได้ หรือทำได้แต่มีอุปสรรคมากมาย และที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องมียายจ้างเพียงรายเดียวที่จ้างคนงานในห้องที่นั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด แต่ถ้ามียายจ้างเกินกว่า 1 ราย นายจ้างเหล่านี้จะรวมกันจ้างแรงงานซึ่งในทางปฏิบัติมักเป็นกรณีนี้ ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะปรากฏว่า ระดับการจ้างงานจะมากกว่า ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีผู้ซื้อแรงงานเพียงรายเดียว คนงานและ

ผู้บริโภคเป็นผู้เสียผลประโยชน์ เพราะการจ้างงานลดลง ผลผลิตทั้งสิ้นลด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ (รูปที่ 4 และ 5 : แสดงค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงาน)

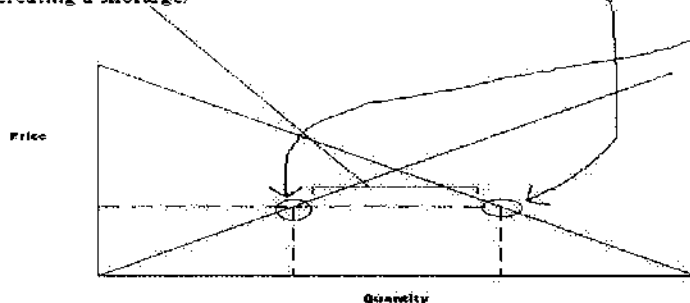
รูปที่ 4 : อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน



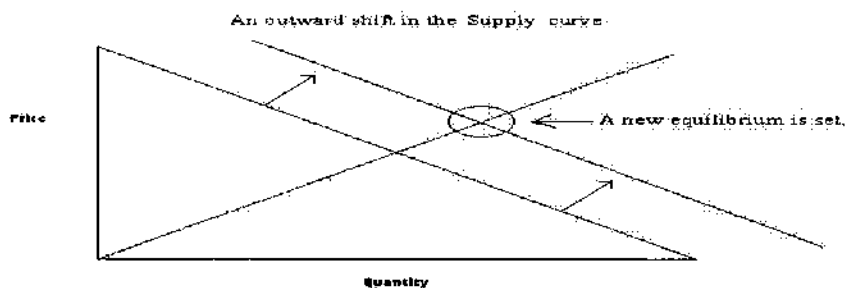
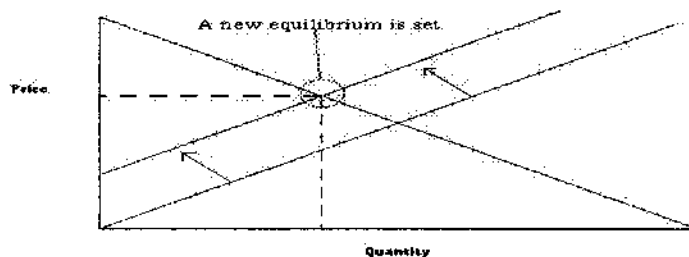
Surplus:
A supplier increases a price beyond equilibrium (or a government passes a price floor). Price is held above market equilibrium. More product is supplied than demanded creating a surplus.



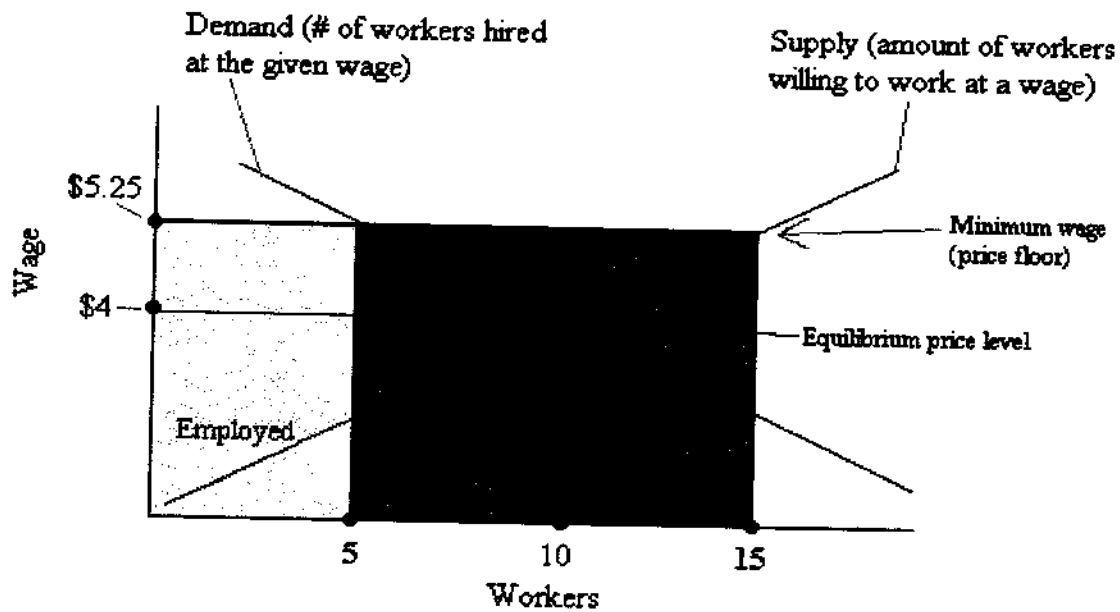
Shortage:
A price is set (or is held below equilibrium) by a price ceiling. Price is held below market equilibrium. More product is demanded than supplied creating a shortage.



Shifts:
Shifts can occur causing a change in equilibrium and, therefore, price.



รูปที่ 5 : ค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแรงงาน



Minimum Wage Problem: Equilibrium forces in the market naturally set an industries wage (The wage at which the number of workers willing to work equals the number demanded). When the government artificially holds this price above equilibrium, a shortage results. Ex. At \$4 an hour, 10 are willing to worker AND the company will hire 10. When the wage is hiked to \$5.25 by the government, the job naturally draws more workers, 15. However, increased wages make it expensive on the company. They will only hire 5 workers at this wage. Of the 15 supplied, only five are employed. This is less than the original 10. While it is true that the 5 employed will make more, the other ten will have no job. Overlooking this simple fact is a common mistake regarding the minimum wage.

2.3 รูปแบบโครงสร้างค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้าง อาจแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

- 1) **แบบกำหนดตามรายชิ้น (Piece Rate)** กำหนดค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามผลงาน ลูกจ้างทำมากได้ค่าตอบแทนมาก ทำน้อยได้ค่าตอบแทนน้อย เป็นรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงาน
- 2) **แบบกำหนดตายตัว (Fixed Rate)** เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัวเฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าจ้างตามระยะเวลา บางครั้งเรียกว่า Time Rate
- 3) **แบบกำหนดค่าจ้างเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure)** กำหนดอัตราค่าจ้างเป็นช่วงๆ มีอัตราต่ำสุด และสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา(Time Rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้กันแพร่หลายในสถานประกอบการธุรกิจเอกชน
- 4) **แบบกำหนดเป็นขั้นเงินเดือน (Step Rate Structure)** เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนของตำแหน่งงานเป็นขั้นๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งอาจมีหลายขั้นแตกต่างกัน การกำหนดค่าจ้างแบบนี้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา (Time Rate) โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้นิยมใช้กันแพร่หลายในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจบางส่วน

2.4 เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามหลักการใหญ่ๆ 5 ประการ คือ

- 1) **ความยุติธรรมภายนอก** หมายถึง อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะกำหนดขึ้นโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดการแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจผูกขาด การเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

- 2) **ความยุติธรรมภายในกิจการ** หมายถึง นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่าง อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น
- 3) **ประสิทธิภาพของแรงงาน** หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลิตภาพสูง ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูง ในทางตรงข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ประสิทธิภาพต่ำ ควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังกล่าว ด้วย
- 4) **ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง** หมายถึง ผลประโยชน์และกำไรของกิจการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ประสิทธิภาพของแรงงาน และต้นทุนแรงงานย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไร ลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจขบเซา กิจการขาดทุน ผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง
- 5) **สภาวะค่าครองชีพ** สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้จากค่าจ้างที่คนงานได้รับ ในสังคมหรือในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะสูงตามไปด้วย มิฉะนั้น ลูกจ้างจะเกิดความลำบากในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

2.5 การปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือน

การปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือน มักเกี่ยวข้องกับปัจจัย ต่อไปนี้

- 1) **อัตราค่าจ้างในตลาด** หากอัตราค่าจ้างในตลาดสูงขึ้น อัตราค่าจ้างในกิจการก็มักจะต้องปรับตัวสูงขึ้นด้วย มิฉะนั้น แรงงานก็อาจโยกย้ายไปทำงานในกิจการอื่นในทางตรงกันข้าม หากสภาวะการว่างงานรุนแรง ความจำเป็นในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นก็จะลดลง
- 2) **สภาวะและมาตรฐานการครองชีพ** ถ้าสภาวะค่าครองชีพสูงขึ้น การปรับอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินให้สูงขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพให้

ได้เท่าเดิม นอกจากนี้มาตรฐานการครองชีพ และความเป็นอยู่ของลูกจ้างควรจะสูงขึ้น ดังนั้น การปรับอัตราเงินเดือนมักจะต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ ด้วย

- 3) ปริมาณและความรับผิดชอบ เมื่อปริมาณงานและความรับผิดชอบสูงค่าตอบแทนของแรงงานมักจะสูงขึ้น
- 4) ผลผลิตภาพของแรงงาน เมื่อผลผลิตภาพของแรงงานสูงขึ้น ค่าตอบแทนแรงงานก็มักจะสูงขึ้น
- 5) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง เมื่อฐานะของกิจการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของแรงงานก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับฐานะของกิจการ

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จาก รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ โดย คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับ สำนักวิชาการ บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ปี 2541 ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนในภาคเอกชน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ สถานประกอบการกิจการภาคเอกชนส่วนใหญ่ ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนขึ้นใช้ในการบริหารบุคคลในสถานประกอบการกิจการของตน ร้อยละ 63.11 ของสถานประกอบการที่สำรวจ (จำนวน 103 แห่ง) สำหรับส่วนประกอบของค่าจ้างนั้นมีส่วนเป็นค่าจ้างเงินเดือน และส่วนที่เป็นสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับราชการและรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการไม่มีโบนัส แต่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีการจ่ายโบนัส ภาคเอกชนมี การจัดสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินแบ่งเป็น 7 ประเภท คือ โบนัส ค่าครองชีพ ค่านายหน้า ค่าทำงานกะ ค่ารถ ค่าอาหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และเงินได้ประเภทอื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ได้จ่ายเป็นตัวเงิน แบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ 6 ประเภท คือ วันหยุดและวันลา การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน เช่น เงินบำเหน็จ เป็นต้น ผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต การให้กู้ยืมฉุกเฉิน กู้ยืมเพื่อซื้อบ้าน - ซั้อรถ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการเกื้อกูลอื่นประกอบด้วย ค่าเล่าเรียนบุตรทุนการศึกษา เป็นต้น

ในด้านรูปแบบของโครงสร้างค่าจ้างนั้นนิยมใช้โครงสร้างแบบกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน (Range Structure) ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่าแบบอื่น ทั้งในแง่ของการปรับเงินเดือน และการควบคุมทางการบริหารอื่นๆ สำหรับเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างนั้นจะพิจารณาถึงความเป็นธรรมทั้งภายในภายนอก ความสามารถในการจ่ายและสภาวะค่า

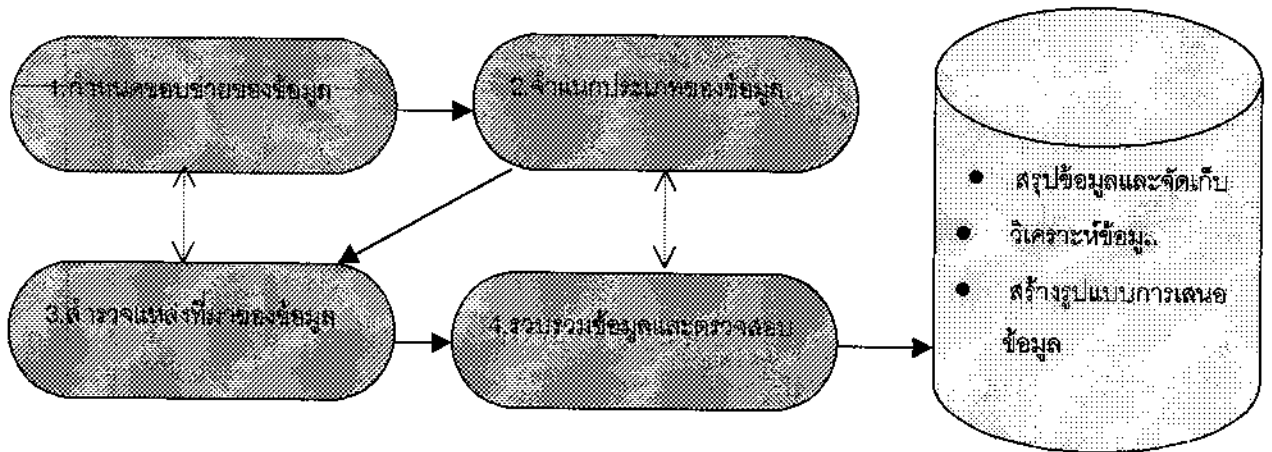
ครองชีพ สำหรับผลิตภาพแรงงานนั้น มิได้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีเพียงการประเมินผล การปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือนประจำปี ในด้านการปรับอัตราค่าจ้างนั้นจะมีความ คล่องตัวมากกว่าภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ มีการปรับอัตราเงินเดือนหลายกรณี เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี การปรับเงินเดือนเมื่อเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนเมื่อ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้าง การปรับเงินเดือนเพื่อความเป็นธรรม หรือ กรณีจำเป็นต้อง รักษาพนักงาน การปรับอัตราเงินเดือนนั้นมีการพิจารณาอัตราค่าจ้างในตลาดโดยเฉพาะ กรณีปรับเงินเดือนประจำปี โดยคำนึงถึงสภาวะค่าครองชีพและความสามารถในการจ่าย ของสถานประกอบการนั้นๆ ด้วย ในด้านโครงสร้างค่าจ้างและความยืดหยุ่นนั้นในภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นหรือคล่องตัวมากกว่าภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจเพราะกระบวนการ ควบคุมและการตัดสินใจมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก ทำให้ตอบสนอง ต่อความจำเป็นของสถานประกอบการแต่ละแห่งได้ทันทั่วถึง

โครงสร้างค่าจ้างในภาคเอกชนนั้น นอกจากจะได้มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงิน เดือนแล้ว ยังมีการกำหนดอัตราแรกจ้างเข้าทำงานตามวุฒิการศึกษาต่างๆ เอาไว้ด้วย ตั้ง แต่ระดับต่ำกว่าวุฒิมัธยมศึกษาระดับ ปวช. ไปจนถึง ระดับปริญญาโท ซึ่งใช้เป็นอัตราเริ่มต้นของเงินเดือน ไม่ว่าจะผู้ได้รับการว่าจ้างจะได้รับการว่าจ้างเข้าไปในระดับใดในโครงสร้าง ค่าจ้างของสถานประกอบการต่างๆ นอกจากนี้ ในการกำหนดอัตราการปรับค่าจ้าง ประจำปี นั้น ได้มีการคำนึงถึงอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน โดยมีการสำรวจอัตราการ ปรับค่าจ้างประจำปี โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการนั้นๆ และความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกกิจการ ด้วย ซึ่งแตกต่างจากภาคราชการซึ่ง กำหนดอัตราการปรับแบบตายตัว โดยมีอัตราการขึ้นประมาณ ร้อยละ 4 ไม่ว่าจะสถาน การณ์จะเป็นเช่นไร

บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินงาน และขั้นตอนในการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินงานมี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1. กำหนดขอบข่ายของข้อมูล 2. จำแนกประเภทของข้อมูล 3. สืบหาแหล่งที่มาของข้อมูล 4. รวบรวมและตรวจสอบ 5. สรุปข้อมูลและการจัดเก็บ 6. วิเคราะห์ข้อมูล 7. สร้างรูปแบบการนำเสนอข้อมูล ในแต่ละขั้นตอน มีลำดับในการดำเนินงานสัมพันธ์และเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน อย่างเป็นระบบ โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

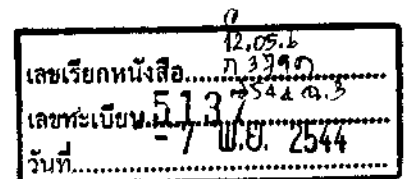


(1) กำหนดขอบข่ายของข้อมูล

ในการกำหนดขอบข่ายของข้อมูลดัชนีชี้วัดจะพิจารณา 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่

(1.1) ข้อมูลดัชนีชี้วัด 9 ตัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 ได้แก่

- 1) ดัชนีค่าครองชีพ (Cost of living index)
- 2) ดัชนีอัตราเงินเฟ้อ (Inflation)
- 3) ดัชนีมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living)
- 4) ดัชนีราคาสินค้า
- 5) ดัชนีต้นทุนการผลิต
- 6) ดัชนีผลิตภาพแรงงาน
- 7) ดัชนีความสามารถทางธุรกิจ
- 8) ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP)
- 9) ดัชนีสภาพเศรษฐกิจและสังคม



(1.2) กำหนดลักษณะข้อมูลที่ต้องการ

- 1) มีความถูกต้อง (Precision) เชื่อถือได้ ต้องมีการระบุรายละเอียด ความถูกต้องในหน่วยที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
- 2) มีความเที่ยงตรง (Accuracy)
- 3) มีความทันสมัย (Currency) มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย
- 4) มีความน่าเชื่อถือ (Credibility)
- 5) เหมาะสมกับความต้องการ (Appropriateness to Need)
- 6) สามารถเข้าถึง (Accessibility)
- 7) ใช้ได้ทันการณ์ (Timeliness)
- 8) รายละเอียดถูกต้อง สมบูรณ์ (Comprehensibility)
- 9) ต้นทุน ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการจัดเก็บต้องไม่แพงมาก

(2) จำแนกประเภทของข้อมูล

ประเภทของข้อมูล หรือ แหล่งที่มาของข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวม จากการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกตการณ์ การสำรวจ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง
 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจวิจัย หรือ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ผู้อื่น สถาบันอื่น หน่วยงานอื่นๆ จัดเก็บรวบรวมไว้และมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน
- สำหรับการจำแนกประเภทของข้อมูลในคู่มือนี้ จะจำแนกดัชนีออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และ กลุ่มข้อมูลในภาพรวม (รายละเอียดแสดงใน ตารางที่ 2)