

แนวคิดเบื้องต้นในการจัดทำเอกสาร

เรื่อง การจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี

ผู้เขียนมีมูลเหตุจูงใจในการจัดทำเอกสารการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่าภารกิจในการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เป็นเรื่องใหม่สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด เพราะนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดครบทั้ง 75 จังหวัดเป็นครั้งแรกซึ่งรวมทั้งจังหวัดปัตตานีด้วยนั้น จนกระทั่งถึงปีปัจจุบัน พ.ศ. 2547 แต่ละจังหวัดจะมีคณะกรรมการฯ เป็นชุดที่ 2 ดังนั้น ภารกิจในฐานะสำนักงานเลขานุการฯ จึงมีอายุเพียงจะเริ่มต้น 4 ปี และจากการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดประชุมคณะกรรมการฯ ในห้วงระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมาผู้เขียนพบปัญหาและข้อเท็จจริงบางประการ คือ

1. คณะกรรมการฯ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ไม่มีองค์กรรองรับ ขาดการเตรียมข้อมูล/ข้อเท็จจริง หรือข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นภารกิจในการเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั้งหมดของคณะกรรมการฯ จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ และในการรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาจากแหล่งข้อมูลในจังหวัดยังพบปัญหาว่าข้อมูลไม่ครบทุกประเด็น ด้านการประชุมหารือของคณะกรรมการฯ ทั้งสองฝ่ายยังมีสภาพของการต่อรองมากกว่าการพิจารณาจากข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่น่าเสนอ

2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหลายด้าน จึงมีข้อจำกัดในการศึกษารายละเอียดของงานแต่ละอย่างให้ลึกซึ้งภายในเวลาอันจำกัด รวมทั้งมีการสับเปลี่ยนบุคคลรับผิดชอบในภารกิจด้านนี้ หรือมีการโยกย้ายข้าราชการไปสังกัดจังหวัดอื่นๆ ทำให้งานที่ปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง

3. ภารกิจในการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เป็นเรื่องสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด แม้ว่าภารกิจด้านการเตรียมการประชุมจะเป็นเรื่องง่าย แต่ในการจัดเตรียมเอกสารข้อมูลประกอบการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการฯ เป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ในแง่มุมต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องเกี่ยวข้องอื่นๆ พอสมควร ประกอบกับยังไม่มีเอกสารว่าด้วยเรื่องการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานีเป็นการเฉพาะ

จากสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้เขียนจึงสนใจที่จะรวบรวมและจัดทำเอกสารการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานีเฉพาะส่วนที่เป็นบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ขึ้นเพื่อต้องการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานีในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ซึ่งมีหน้าที่ในการเตรียมการและเตรียมเอกสารข้อมูลที่เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้ใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนที่จะปฏิบัติงานด้านนี้ต่อไป

.....

ขอขำยเนื้อหาและข้อตกลงเบื้องต้น

รูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดโดยหลัก คือ การประชุม และการประชุมที่สำคัญส่วนใหญ่ จะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด การประชุมเพื่อรับทราบและพิจารณาข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างของลูกจ้างภายในจังหวัด การประชุมเพื่อพิจารณาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการประชุมเพื่อทราบหรือพิจารณาเรื่อง ที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย ฯลฯ ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการฯ ในแต่ละครั้งจะประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ คณะอนุกรรมการฯ ที่จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมประชุม ประธานการประชุม เลขานุการคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ที่จะต้องเตรียมการ โดยเฉพาะการเตรียมเอกสารข้อมูลประกอบการประชุม และหากเป็นการประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดก็จะต้องให้ความสำคัญกับเอกสารประกอบการประชุมค่อนข้างมาก ทั้งนี้ เพื่อให้การประชุม บรรลุจุดมุ่งหมายของการประชุมครั้งนั้น ๆ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการฯ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎีในเรื่องค่าจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ องค์กรที่มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจัยที่ใช้ ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนความสำคัญของค่าจ้าง / ค่าจ้างขั้นต่ำในแง่มุมต่าง ๆ พอสมควร จึงจะสามารถจัดการประชุมให้ราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้น เอกสารฉบับนี้จึงให้ ความสำคัญและขอกำหนดเฉพาะการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด โดยจะเน้นเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของค่าจ้าง / ค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ความสำคัญ ของภารกิจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปิดคาน้ำที่สนองตอบต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย รัฐธรรมนูญ หรือวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนฯ ชาติ หรือแผนฯ ระดับต่าง ๆ ความสำคัญก่อนโยบาย รัฐบาลและตัวอย่างการรวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดปิดคาน้ำ พอสังเขป เท่านั้น สำหรับการเตรียมการประชุมด้านอื่น ๆ รวมทั้ง การติดต่อประสานงาน ไม่ขอกำหนดใน รายละเอียด เพราะเป็นเรื่องปกติที่ไม่ซับซ้อน เอกสารฉบับนี้จึงมีขอขำยและขอบเขตของเนื้อหาเฉพาะ ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง จะกล่าวถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้างขั้นต่ำ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของค่าจ้างในภาคเศรษฐกิจภาคต่าง ๆ และความสำคัญของค่าจ้างในทางกฎหมาย

ประเด็นที่สอง จะกล่าวถึงวิวัฒนาการการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย วัตถุประสงค์ ของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ องค์กรในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งหมายถึง คณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี อำนวยการที่
ของคณะกรรมการและคณะกรรมการฯ ความสำคัญของการกิจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
จังหวัดปัตตานีที่สนองตอบต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ หรือวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนฯ
ชาติ หรือแผนฯ ระดับต่าง ๆ ตลอดจนความสำคัญที่มีต่อนโยบายรัฐบาล และการดำเนินการจัดประชุมของ
คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ประเด็นที่สาม ปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตัวอย่างการรวบรวม
ข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี สำหรับปี 2548 และบทสรุปความเห็น
ของผู้เขียนที่มีต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
การใช้คำย่อ หรือความหมายของคำบางคำในเอกสารฉบับนี้

- คณะกรรมการฯ , คณะกรรมการ , กรรมการ , กรรมการค่าจ้าง ให้หมายถึง คณะกรรมการค่าจ้าง
ทั้งความหมายเฉพาะบุคคล หรือทั้งคณะแล้วแต่กรณีที่กำลังอ้างถึง

- คณะอนุกรรมการฯ , คณะอนุกรรมการ , อนุกรรมการ ให้หมายถึง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำจังหวัด และหากระบุจังหวัดปัตตานีด้วยให้หมายถึงคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี

- องค์กรที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ให้หมายถึง คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำจังหวัด

- เจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการฯ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ให้หมายถึง เจ้าหน้าที่
สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

- องค์กร ให้หมายถึง สถานประกอบกิจการทั้งภาคเอกชนแสวงหากำไร ไม่แสวงหากำไร และ
หน่วยงานภาครัฐ

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้หมายถึง กระทรวงแรงงานด้วย (เป็นผลจาก พ.ร.บ.
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545)

- ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้หมายถึง ปลัดกระทรวงแรงงานด้วยเหตุผลเดียวกัน

- เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้หมายถึง เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานด้วย
เหตุผลเดียวกัน

- แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ให้หมายถึง แรงงานจังหวัดด้วยเหตุผลเดียวกัน

- สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ให้หมายถึง สำนักงานแรงงานจังหวัดด้วย

.....

บทที่ 1

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่าจ้าง

บทนำ

ก่อนจะปฏิบัติภารกิจในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี ผู้เขียนมีความเห็นว่าประเด็นแรกและเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจอันดับแรก คือ คำว่า “ ค่าจ้าง ” โดยจะต้องทำความเข้าใจว่า คำว่า “ ค่าจ้าง ” มีความหมายและความสำคัญอย่างไร ทั้งทางด้านการบริหาร ทางด้านกฎหมาย หรือทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนคำอื่น ๆ ที่อาจจะถือว่าเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าค่าจ้าง เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน มีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไร และหลังจากนั้นจึงจะทำความเข้าใจกับคำว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างว่ามีความเป็นมาอย่างไรต่อไป

ข้อ 1.1 ความหมายของคำว่า “ ค่าจ้าง , เงินเดือน , ค่าตอบแทน , และค่าจ้างขั้นต่ำ ”

1.1.1 ค่าจ้าง

“ ค่าจ้าง ” เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่มาของรายได้ของพนักงาน และเป็นต้นทุนการดำเนินการขององค์กร ค่าจ้างมีผลต่อการจูงใจเพราะอาจทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดของการบริหารคนในองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการได้คนดีมาสู่องค์กร รักษาคนดีเอาไว้ ใช้ประโยชน์จากคนดีให้เต็มความสามารถและพัฒนาคนดีให้มีค่ามากยิ่งขึ้น (เรื่องวิทย์, 2546, 1)

“ ค่าจ้าง หรือ Wage ” หมายถึง เงิน (payment) ที่จ่ายเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ได้ใช้ไปภายใต้สัญญาจ้าง ค่าจ้างอาจจะคำนวณตามระบบที่ถือเวลาเป็นหลัก หรือเป็นแบบรายชิ้นก็ได้ (คณะเศรษฐศาสตร์ มก., 2541, 50)

“ ค่าจ้าง ” เป็นค่าตอบแทนของแรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน แต่ค่าตอบแทนของแรงงานมีความหมายกว้างกว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยทั่วไปค่าจ้างหมายถึง ค่าตอบแทนดังต่อไปนี้ คือ

1) ค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ถูกจ้างได้รับจากการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (Fringe Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนต่างหากจากค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับในฐานะเป็นสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเสริมความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้แก่องค์กร เช่น เงินค่าอาหาร ค่าครองชีพ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น (ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ., 2544, 53)

เดวิด ดับเบิลยู เบลเชอร์ (David W. Belcher) และโทมัส เจ. แอตชิสัน .

(Thomas J. Atchison) อธิบายว่า ค่าจ้าง เป็นเสมือนเหรียญที่มี 2 ด้าน ด้านหนึ่งเป็นรายได้ของพนักงาน แต่อีกด้านหนึ่งเป็นต้นทุนของนายจ้าง สิ่งที่นายจ้างให้พนักงานเรียกว่า “ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ” นั้น อาจใช้คำว่า “ ค่าตอบแทน ” เพื่อแทนค่าจ้างรูปต่าง ๆ เช่น ตัวเงิน ผลประโยชน์ และรางวัลที่ไม่ใช่เป็นเงิน สิ่งที่พนักงานให้แก่นายจ้าง ได้แก่ การให้บริการแรงงานซึ่งมักเรียกว่า “ งาน ” สำหรับการบริการแรงงานนี้ ประกอบด้วยพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก เช่น การมาทำงานประจำและตรงเวลา การรับเอางานไปทำ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ดังนั้น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จึงแสดงให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนกันระหว่างพนักงานกับองค์กร (เรื่องวิทย์, 2546, 7)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดว่า “ ค่าจ้าง ” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.1.2 เงินเดือน

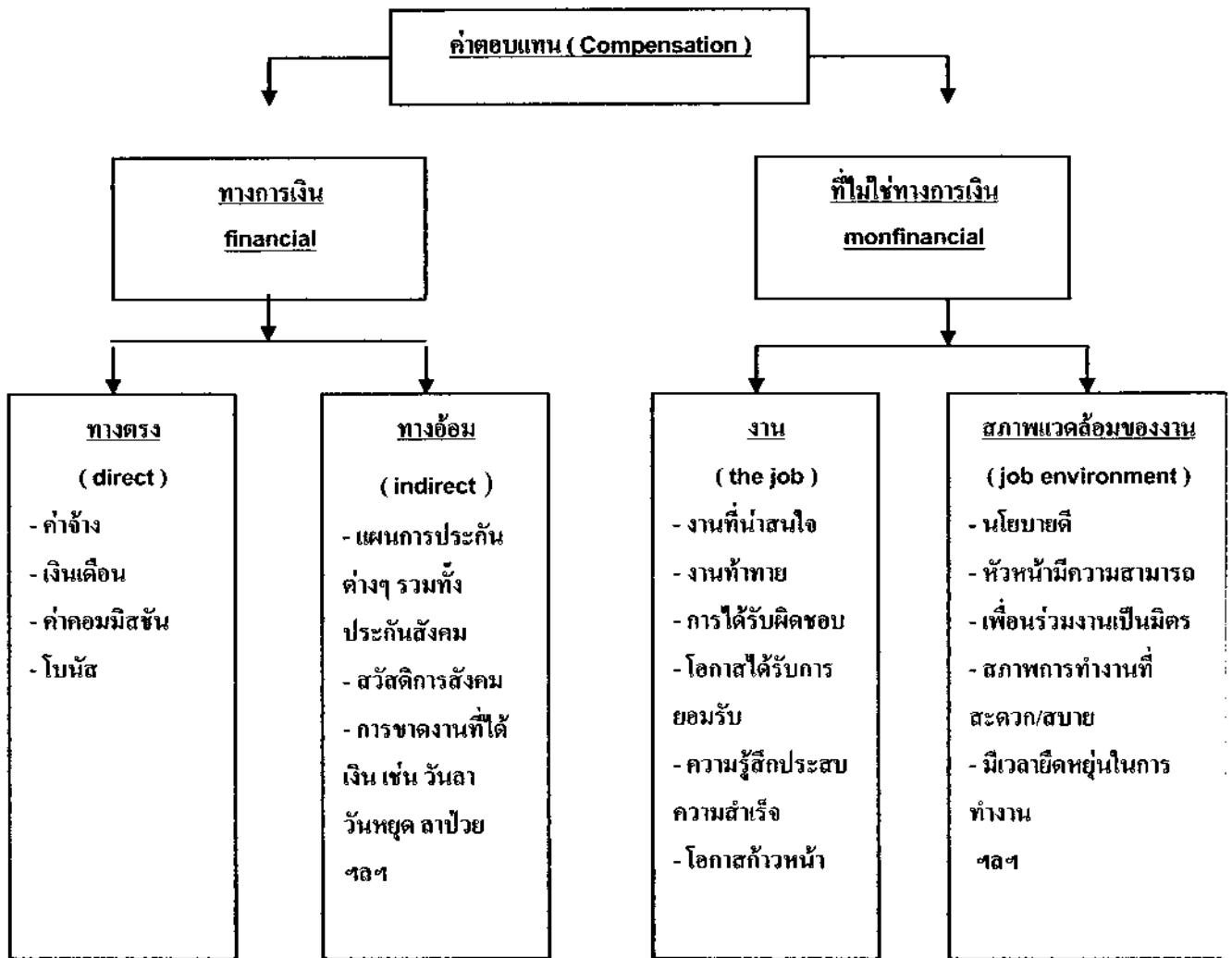
“ เงินเดือน ” หมายถึง ค่าจ้างชนิดหนึ่ง ใช้กับการจ่ายค่าจ้างในระยะเวลาข้างหน้า ซึ่งไม่ได้คิดเป็นรายชั่วโมง เงินเดือนยังเป็นตัวบ่งบอกถึงสถานภาพที่สูงกว่าค่าจ้าง เงินเดือนมีความหมายในแง่ค่าจ้างเหมารวมตลอดช่วงเวลาหนึ่ง ผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทเงินเดือน แม้จะไม่มาทำงานในวันหยุดก็ได้รับเงินด้วย ในขณะที่ค่าจ้างใช้กับพนักงานที่คิดค่าจ้างให้เป็นรายชั่วโมง รวมถึง ค่าจ้างอาจมีความหมายเจาะจงว่าผู้ได้รับค่าจ้างเป็นคณงานที่ใช้แรงงาน

“ เงินเดือน หรือ Salary ” หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นเบื้องต้น (gross pay) ให้แก่ลูกจ้างโดยการคำนวณจำนวนอย่างเฉพาะเจาะจงเป็นรายปี โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงที่ทำงานจริง เงินเดือนนิยมจ่ายเป็นรายปักษ์ (fortnightly) หรือเป็นรายเดือน (คณะเศรษฐศาสตร์ มก., 2541, 50/1)

1.1.3 ค่าตอบแทน

“ ค่าตอบแทน ” หมายถึง สิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างรูปต่าง ๆ เช่น ตัวเงิน ผลประโยชน์ รางวัลที่ไม่ใช่เป็นเงิน (เบลเชอร์และแอตชิสัน,อ้างแล้ว)

“ ค่าตอบแทน ” หมายถึงทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน และในส่วนของเงินยังแบ่งเป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม (เรื่องวิทย์, 2546, 7) ดังแสดงตามรูปที่ 1 ค่าตอบแทนในความหมายกว้าง



รูปที่ 1 ค่าตอบแทนในความหมายกว้าง

ที่มา : (เรืองวิทย์ , 2546 , 8)

“ ค่าตอบแทน” หรือ **Compensation** หมายถึง สิ่งที่ถูกจ้างได้รับเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนสำหรับงานที่ได้กระทำ หรือ Remuneration ซึ่งหมายถึง การจ่ายในรูปแบบใด ๆ ก็ตามที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับงานซึ่งได้กระทำ ตามปกติแล้ว จะรวมถึงการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินทั้งหมดด้วย (คณะเศรษฐศาสตร์ มก., 2541, 50/1)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แบ่งประเภทของค่าตอบแทนในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) ค่าจ้าง ซึ่งความหมายได้กล่าวข้างต้นแล้ว
- 2) ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงิน ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน
- 3) ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงิน ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงิน ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบ

แทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

สรุป ผู้เขียนมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนทั้ง 4 ประเภท ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญกับ “ เงินที่นายจ้างต้องจ่าย...” แสดงว่าในทางกฎหมายให้ความหมายของค่าตอบแทนว่าเป็น ตัวเงินเท่านั้น สำหรับค่าจ้างที่มีการจ่ายแบบรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือที่เรียกว่า เงินเดือน ก็ ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเช่นเดียวกัน เงินเดือนเป็นค่าจ้างชนิดหนึ่งเพียงแต่ระยะเวลาการจ่าย รวมถึง สถานภาพของลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทก็ต่างกันด้วย

ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างดังกล่าวทั้งที่เป็นตัวเงินทางตรงและตัว เงินทางอ้อม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารภายในองค์กรหรือสถานประกอบการ เป็นเรื่องของบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างกับลูกจ้าง โดยที่องค์กรหรือนายจ้างมีจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เป็นไป เพื่อการสรรหา หรือดึงดูดพนักงานเข้าสู่องค์กร การควบคุมต้นทุน การรักษาและการจูงใจพนักงาน ทั้งนี้ก็เพื่อ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร หรือหน่วยธุรกิจที่ได้วางไว้ หากหน่วยธุรกิจต้องการผลิตสินค้า และบริการจำนวนมาก แต่กำลังคนที่มีความสามารถมีอยู่ในองค์กรน้อยและในตลาดแรงงานก็มีน้อย ย่อมเกิด การแข่งขันเพื่อดึงดูดกำลังคนโดยให้ค่าตอบแทนในรูปผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินค่อนข้างสูง แต่หากกำลังคนมีมากเกินไปความต้องการของหน่วยผลิต ค่าตอบแทนของแรงงานก็ย่อมต่ำลงซึ่งเป็นไปตามกลไก ตลาดแรงงาน

1.1.4 ค่าจ้างขั้นต่ำ

“ ค่าจ้างขั้นต่ำ ” หรือ **Minimum Wage** หมายถึง อัตราค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินต่ำสุด ที่ นายจ้างสามารถจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว ในประเทศหนึ่ง ท้องที่ตามกฎหมายภาคใดภูมิภาคหนึ่ง อุตสาหกรรม หรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กำหนดนี้จะกระทำมิได้ (คณะเศรษฐศาสตร์ มก.,2541, 50/1)

“ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด หรือ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการค่าจ้าง แล้วแต่กรณี และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา “ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2543, 23)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมี 2 อัตรา คือ 1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเรียกว่า “ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” และให้นิยาม หรือ ความหมายไว้ว่า หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามกฎหมายดังกล่าว (มาตรา 5) ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ (มาตรา 87 วรรค 2) ซึ่งจะกำหนดให้ต่ำกว่า

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ (มาตรา 87 วรรค 3) และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่นในท้องที่ใด ก็ต้องถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (มาตรา 87 วรรคท้าย) 2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 5) ซึ่งในที่นี้ก็คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่น (วิจิตรวาทา, 2544, 81-82)

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้วางกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2548 และได้มีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น

มาตรา 90 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามจะต้องระวางโทษตามมาตรา 144 มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือ ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

สรุป ผู้เขียนมีความเห็นว่า ระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นการแทรกแซงกลไกตลาดแรงงานของภาครัฐ โดยใช้อำนาจทางกฎหมาย เป็นการเพิ่มผู้เกี่ยวข้องฝ่ายที่สามเข้าไปในระบบการกำหนดค่าจ้าง โดยระบบค่าจ้างขั้นต่ำมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมาย คือการกำหนดค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้เหนือระดับความยากจน และมีหลักเกณฑ์ 3 ประการ คือ

- 1) ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศ
- 2) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องกำหนดโดยองค์กรไตรภาคี
- 3) ให้มีการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังแต่ละจังหวัด

(สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542, 9)

ข้อ 1.2 ทฤษฎีค่าจ้างและการกำหนดค่าจ้าง

ในเบื้องต้นได้นำเสนอแล้วว่า ค่าจ้าง หรือ Wage เป็นคำที่ใช้เรียกสิ่งที่จ่ายตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานหรือบริการที่ลูกจ้างได้ดำเนินการให้นายจ้าง หรือองค์กร โดยอาจกำหนดตามเวลาการทำงานจริงในหน้าทำงาน เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมงหรือรายวัน หรือกำหนดตามผลงานเป็นรายชิ้นก็ได้ แต่ถ้ากำหนดตามระยะเวลาที่ยาวนานกว่ารายวัน เช่น เป็นรายสัปดาห์ รายปีกร์ รายเดือน หรือรายปี มักจะเรียกเป็นเงินเดือน (Salary) รวมทั้งได้นำเสนอว่า ค่าจ้าง เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่มาของรายได้ของพนักงาน และเป็นต้นทุนการดำเนินการขององค์กร ค่าจ้างมีผลต่อการจูงใจเพราะอาจทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดของการบริหารคนในองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการได้คนดีมาสู่องค์กร รักษาคนดีเอาไว้ ใช้ประโยชน์จากคนดีให้เต็มความสามารถและพัฒนาคนดีให้มีค่ามากยิ่งขึ้น

ในฐานะที่ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การ จึงมีแนวคิด หรือทฤษฎีในการกำหนดค่าจ้าง โดย อาจารย์ วิชาญ โดสุวรรณจินดา ได้นำเสนอทฤษฎีค่าจ้าง ที่สำคัญซึ่งเป็นแนวคิดในการกำหนดค่าจ้าง โดยสรุป มีดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (Just Price Wage Theory) มีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างควรอยู่ในอัตราที่ช่วยให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะงานที่ทำอยู่ หรือในระดับเดียวกันกับฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น หากลูกจ้างได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญมากขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็ต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

1.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด (Subsistence Wage Theory) เป็นแนวคิดของ เดวิด ริคาโด (David Ricardo) ซึ่งเห็นว่า ค่าจ้างนั้นมีความสัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงานและการอยู่รอด ทั้งนี้ ค่าจ้างนั้นจะเพียงพอสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ถ้าค่าจ้างสูงเกินไปก็จะมีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมาก ทำให้ค่าจ้างต่ำลง เมื่อค่าจ้างต่ำไปก็จะมีแรงงานออกจากตลาดแรงงานไปจนทำให้อัตราค่าจ้างขยับสูงขึ้น

1.2.3 ทฤษฎีค่าจ้างตามกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory) ของจอห์น สจิวท มิลล์ (John Stuart Mill) ถือหลักว่า ค่าจ้างค้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับจ่ายค่าจ้าง และแบ่งเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงจึงขึ้นกับจำนวนลูกจ้างที่เปลี่ยนแปลงตามการขยายตัวของประชากร หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้ง 2 กรณีรวมกัน

1.2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) เป็นทฤษฎีที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงาน โดยถือว่าค่าจ้างควรเพิ่มตามการเพิ่มผลผลิตของแรงงาน (productivity of Labour) ทั้งนี้ ถ้าลูกจ้างสามารถเพิ่มผลผลิตได้สูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ ลูกจ้างก็จะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ถ้าลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าจ้างก็จะลดต่ำลงด้วย เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productivity Efficiency Theory) อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างสามารถผลิตได้ผลงานที่มีมูลค่าสูงกว่าค่าจ้างที่จ่ายไปแล้ว นายจ้างอาจจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้น โดยไม่เพิ่มปัจจัยการผลิตอื่นซึ่งจะทำให้ผลผลิตที่ได้ต่อลูกจ้างลดน้อยลง จนถึงจุดที่ค่าจ้างที่ต้องจ่ายเท่ากับผลผลิตพอดี จึงจะหยุดจ้างเพิ่ม เป็นแนวคิดตามทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

1.2.5 ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wages) เป็นการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการเจรจาต่อรอง ช่วงของค่าจ้างที่ต่อรองกันอยู่ระหว่างค่าจ้างที่นายจ้างเต็มใจจะจ่าย กับค่าจ้างที่ลูกจ้างเต็มใจจะรับ ผลการเจรจาต่อรองจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตหน่วยสุดท้าย และอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

1.2.6 แม้จะมีทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างอยู่มากมาย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างมักไม่ใช้แนวคิดตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะให้หลักเกณฑ์ที่มีการผสมผสานดังต่อไปนี้

1) หลักความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) เป็นการกำหนดค่าจ้างโดยถือความสามารถในการจ่ายของนายจ้างเป็นเกณฑ์ เช่น ถ้านายจ้างเป็นองค์กรที่มีผลกำไรสูงจะสามารถจ่าย

ค่าจ้างได้มากกว่าองค์การอื่นที่มีผลกำไรต่ำกว่า หรือในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง นายจ้างจะจ่ายค่าจ้าง (รวมโบนัส) ได้มากกว่าในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นต้น แนวคิดนี้ได้พัฒนาไปเป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลกำไรการจ่ายค่าจ้างตามราคาขาย หรือยอดขาย

2) **หลักค่าจ้างที่ยุติธรรมตามผลงาน** (A fair day's pay for a fair's work) เป็นการจ่ายค่าจ้างโดยอาศัยการกำหนดงานที่เหมาะสมขึ้นมาซึ่งเป็นปริมาณงานที่ทำได้ด้วยเฉลี่ยต่อวัน โดยคนงานที่มีความชำนาญและมีความสามารถในระดับปานกลางที่จะสามารถทำได้ ค่าจ้างที่ยุติธรรมสำหรับงานที่กำหนดนั้นจะมาจาก การตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรืออาจเป็นไปตามอัตราที่ใช้กันในท้องถิ่น หรือมาจากการประเมินค่าเวลาที่ลูกจ้างได้ใช้ไปในการทำงาน โดยใช้ความพยายาม ความชำนาญ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบในงานอย่างเหมาะสมด้วยก็ได้

3) **หลักมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่** (Standard of Living and Levels of Living) เป็นวิธีการที่เริ่มด้วยการกำหนดมาตรฐานการครองชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานานุกรม ซึ่งอาจแยกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับยากจน ระดับพอประทังชีวิต ระดับพอมีพอใช้ และระดับพอมีอันจะกิน ส่วนระดับบริหารก็มีการจัดระดับแยกไว้ต่างหาก เมื่อมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นแล้ว นายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างและผลตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานนั้น ในส่วนของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยจึงขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ข้อนี้โดยมีภาครัฐเข้าไปร่วมกำหนดเพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานในเรื่องรายได้ที่เป็นธรรมและครองชีพอยู่ได้

4) **หลักการพิจารณาตามค่าของงานและค่าของคน** (The value of the job and the Employee) เป็นหลักเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนในทุกวันนี้ โดยใช้การประเมินค่างานเปรียบเทียบกับความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งงานที่มีความสำคัญมากค่าจ้างจะสูง งานที่สำคัญน้อย ค่าจ้างจะต่ำ และในบางครั้งก็มีการประเมินคุณค่าของบุคคลที่เป็นลูกจ้างต่อองค์การด้วย ซึ่งถือว่าบุคคลที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การมาก การจ่ายผลตอบแทนก็จะสูงกว่าคนอื่น ผลตอบแทนรวมทั้งจ่ายจึงประกอบด้วยค่าจากการประเมินค่าของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคุณค่าของคนควบคู่กันไป

สรุป ในการบริหารค่าตอบแทนนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารงาน เพราะจะช่วยให้องค์การมีระบบการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม และสามารถรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ได้ ค่าตอบแทนที่ดีจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย มีความเพียงพอในการดำรงชีพของลูกจ้าง มีความเป็นธรรมในระหว่างลูกจ้างด้วยกัน มีลักษณะจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายขององค์การด้วย

การจ่ายค่าจ้างนั้นพิจารณาจากปัจจัยสองด้าน คือ ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านงานทำได้โดยการประเมินค่างาน ส่วนปัจจัยด้านคนเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของคน โดยอาจมีการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อการเปรียบเทียบ

การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจโดยเน้นผลงานที่ทำได้ และให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมนั้น เป็นวิธีการที่ดีที่ทำให้เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง โดยลูกจ้างก็ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น และ

องค์การก็มีกำไรเพิ่มขึ้น

นอกจากค่าจ้างแล้วองค์การยังสามารถกำหนดค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นนโยบายที่กำหนดใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะใช้ หลักมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่ (Standard of Living and Levels of Living) เป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังที่ได้นำเสนอแล้วตามข้อ 1.2.6 ในวงเล็บ 3 โดยมีภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และจัดทำเป็นประกาศกระทรวงแรงงานบังคับใช้กับสถานประกอบกิจการแสวงหากำไร ซึ่งการกำหนดค่าจ้างของสถานประกอบกิจการจึงต้องคำนึงถึงประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

ข้อ 1.3 ความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นแนวคิดของการบริหารคนในองค์การ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการได้คนดี, คนเก่ง, คนมีความสามารถมาสู่องค์การ งานที่เกี่ยวกับการรักษาคนเหล่านั้นเอาไว้ ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลุ่มคนดังกล่าวให้เต็มความสามารถและพัฒนาให้มีค่าหรือมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นต่อไป โดยการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย การประเมินค่างาน เป็นการกำหนดความรับผิดชอบและกำหนดคุณค่าให้กับงานแต่ละงานตามหลักที่องค์การแต่ละแห่งยึดถือ การสำรวจและวิเคราะห์ทางเลือกเกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่จะต้องจ่าย การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งจะ เป็นภารกิจเกี่ยวกับการจ่ายตามที่ได้รับอนุญาตจากองค์การ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในเรื่องของการพัฒนาและติดตามแผนงานที่เกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อคู่ต้นทุนและประสิทธิภาพ และเพื่อปรับปรุงแก้ไข การจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ โบนัส และการให้สิทธิถือหุ้น ซึ่งจะมีภารกิจในการวิเคราะห์ต้นทุนค่าตอบแทนจูงใจด้วย ฯลฯ โดยที่การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนจะมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (เรื่องวิทย์. 2546. 12-13)

1.3.1 สรรหาคนเข้าสู่องค์การ (to recruit people to the firm) ค่าจ้างจะเป็นกลไกของตลาดแรงงานในการจัดสรรคนไปสู่องค์การต่าง ๆ ตามแรงดึงดูดของงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเสริมอื่นๆ ระดับค่าจ้างจึงมีผลต่อการสรรหา องค์การจึงต้องต่อสู้กับคู่แข่งเพื่อชักนำผู้สมัครให้มาสมัครงานกับองค์การ

1.3.2 ควบคุมต้นทุนค่าจ้าง (to control payroll costs) การออกแบบค่าตอบแทนต้องทำอย่างระมัดระวัง โดยต้องมีการประเมินค่างาน มีการกำหนดมาตรฐานวัดคะแนน มีวิธีการจำแนกตำแหน่งพนักงาน เพื่อให้สามารถควบคุมต้นทุนแรงงานได้ การควบคุมอาจกระทำโดยไม่ให้หัวหน้างานจ่ายเงินแก่พนักงานเกินกว่าอัตราที่กำหนด และควบคุมค่าจ้างขององค์การให้อยู่ในช่วงที่เหมาะสม สร้างแนวทางเฉพาะขึ้นมาสำหรับพิจารณาการเลื่อนขั้น และไม่ให้กรรมการประเมินค่างานขึ้นเงินเดือนให้กับตัวเองหรือสร้างอาณาจักร

1.3.3 ทำให้พนักงานพึงพอใจ ลดการลาออก ลดการร้องเรียนและปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง

(to satisfy people, to reduce quitting, grievances, and frictions over pay) วัตถุประสงค์ใหญ่ของค่าจ้าง คือ การรักษาพนักงานไว้ให้ลาออกน้อยที่สุด หรือลดการบ่นและการร้องเรียนอันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างต่ำหรือไม่เป็นธรรม ยิ่งกว่านั้น ยังคาดว่าพนักงานจะพึงพอใจ ถ้าหากค่าจ้างมีความยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชังหรือการกีดกันในการจัดสรรเงิน ตามหลักแล้ว ผู้บริหารใช้ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้พึงพอใจ (satisfier) หรือปัจจัยอนามัย (Hygienic Factor) แต่ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ (motivator) หมายความว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกสบายใจ และพึงพอใจ ถ้าค่าจ้างต่ำ พนักงานก็จะบ่น ร้องเรียน ลาออกหรือก่อความวุ่นวาย ในทางกลับกัน ถ้าค่าจ้างสูงก็ยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการจูงใจ เป็นเพียงระดับความพร้อมที่จะจูงใจ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องใช้ปัจจัยจูงใจอยู่อีกทอดหนึ่ง

1.3.4 จูงใจพนักงานให้มีผลงานดีขึ้น (to motivate people to superior performance)

วัตถุประสงค์ประการสุดท้าย คือ การจูงใจและให้รางวัลเพื่อให้พนักงานมีผลงานดีขึ้น ในแง่นี้เป็นการมองค่าจ้างเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นความเชื่อในหมู่ผู้บริหารทั่วไปว่า การจ่ายค่าจ้างเพิ่มควรให้ตามผลงาน คนที่ทำงานได้มากก็ควรได้ค่าจ้างมาก คนที่มีผลงานดีและมีความคิดสร้างสรรค์สูงจะต้องได้รับรางวัล เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมักปฏิเสธการลดค่าจ้างจากสภาพแรงงาน การจ่ายค่าจ้างตามความอาวุโส หรือจ่ายตามโครงสร้างค่าจ้าง

สรุป จากความหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหารค่าจ้างฯ ดังกล่าว ผู้เขียน

จึงมีความเห็นว่า ค่าจ้าง ก็คือภารกิจหนึ่งของการบริหารองค์การในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญ เพราะปัจจัยคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในสี่ปัจจัยหลักทางการบริหาร (คน, เงิน, ทูณ, การจัดการ) การที่องค์การจะดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคน หรือบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และการจะได้คนดี, คนเก่ง, คนมีความสามารถที่องค์การต้องการมาใช้ประโยชน์ ระบบค่าจ้างและเงินเดือน หรือค่าตอบแทน จึงเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น ความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ค่าจ้างเป็นกลไกหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

ข้อ 1.4 ความสำคัญของค่าจ้างตามกฎหมาย

ความสำคัญของค่าจ้างตามกฎหมาย หมายถึง ค่าจ้าง เป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีค่าจ้าง (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) จึงจะมีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานได้ ถ้ามีการทำงานให้แก่กันโดยไม่มีค่าจ้าง คู่สัญญาที่จะผูกพันกันตามลักษณะอื่น ไม่ใช่ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนั้นค่าจ้างยังมีความสำคัญตามกฎหมายโดยให้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทอื่น ๆ ตามสิทธิของลูกจ้าง เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทดแทน และค่าชดเชย เป็นต้น

ข้อ 1.5 การแรงงานสัมพันธ์กับค่าจ้าง

ก่อนจะทำความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการแรงงานสัมพันธ์กับค่าจ้าง ควรจะทำความเข้าใจความหมายและความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์เป็นประเด็นแรก ซึ่งศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์ได้บรรยายไว้ดังนี้

1.5.1 ความหมายของการแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ เป็นคำที่แปลมาจากคำว่า Labour Relations โดยตรง คำที่มีความหมายใกล้เคียงกันคือ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ ซึ่งแปลมาจากคำว่า Industrial Relations การพนักงานสัมพันธ์ ซึ่งแปลมาจากคำว่า Employee Relations และ แรงงานและการจัดการสัมพันธ์ ซึ่งแปลมาจากคำว่า Labour – Management Relations

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการ ฝ่ายหนึ่ง กับ ฝ่ายลูกจ้าง หรือฝ่ายพนักงาน หรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายหนึ่ง การเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าวมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบคือ กระบวนการบริหาร/กระบวนการผลิตและธุรกิจของนายจ้าง , การทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง, สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ

ดังนั้น แรงงานสัมพันธ์ จึงมีความหมายครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้าง ไปจนถึงการเลิกจ้าง เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง รวมทั้งการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น แรงงานสัมพันธ์ในความหมายอย่างกว้างนั้น นอกจากจะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การของฝ่ายนายจ้างและองค์การของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และรวมถึงความสัมพันธ์ซึ่งฝ่ายที่สามคือ รัฐ ที่จะเข้าไปมีบทบาทอย่างสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงานและการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

1.5.2 ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ปรองดองและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยความพอใจร่วมกันก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการใน

สถานประกอบการของนายจ้างและมีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยความเอารัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและการกระทำในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ข่อมเกิดความไม่พอใจ เกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักงันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้า ๆ (Slowdown, go-slow) การลาออกทั้งกลุ่มโดยเฉพาะช่างหรือคนงานที่มีฝีมือ การลาภิจพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบเถรตรง (Work-to-rule) การทิ้งงาน (walkout) การนัดหยุดงาน (Strike) เกิดการทำลายให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่น การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพหรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ (spoilage) การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง (sabotage) การลอบวางเพลิง สถานประกอบการ การทำร้ายหรือลอบฆ่านายจ้างหรือบุคคลในฝ่ายจัดการ เป็นต้น ทำให้เกิดการโต้ตอบมุ่งร้ายหมายขวัญต่อกัน จนทำให้ทุกฝ่ายได้รับความเดือดร้อน สังคมเกิดความสับสน ไร้ความสงบสุข เศรษฐกิจของประเทศต้องตกต่ำหรือทรุดลง

1.5.3 ความสัมพันธ์ของการแรงงานสัมพันธ์กับค่าจ้าง

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ค่าจ้าง เป็นส่วนหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์โดยธรรมชาติเพราะเป็นความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการ ฝ่ายหนึ่ง กับ ฝ่ายลูกจ้าง หรือฝ่ายพนักงาน หรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายหนึ่งตามความหมายของการแรงงานสัมพันธ์ข้างต้น รวมทั้ง ค่าจ้าง ก็มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรง แต่เนื่องจาก ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ ถูกกำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำนั้นถือเป็นมาตรฐานต่ำสุดในการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง เป็นบทบาทของภาครัฐที่สร้างกฎหมายดังกล่าวขึ้นมาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อลดความขัดแย้ง / ความไม่ชัดเจนในเรื่องค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กำหนดอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์ด้วย

อีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรในรูปแบบไตรภาคี รูปแบบการทำงานดังกล่าวเป็นการสะท้อนความพยายามในการสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องที่เป็นผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อ กระบวนการบริหาร/กระบวนการผลิตและธุรกิจของนายจ้าง, การทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง, สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ ดังนั้น กระบวนการทำงานของคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของ

การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เช่นเดียวกัน

ข้อ 1.6 ความสำคัญของค่าจ้างในภาคเศรษฐกิจ

ก่อนจะทำความเข้าใจว่าค่าจ้างมีความสำคัญในภาคเศรษฐกิจอย่างไร ควรจะทำความเข้าใจภาพรวมของระบบเศรษฐกิจก่อนว่ากระแสมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจ (Circular Flow) ประกอบด้วยภาคเศรษฐกิจใดบ้าง ซึ่งแบบจำลองทางเศรษฐกิจง่าย ๆ ที่ใช้อธิบายระบบเชื่อมโยงของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ จะแบ่งภาคเศรษฐกิจหลัก ๆ ออกเป็น 4 ภาค (ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ .2544.8-10) ดังนี้ คือ

1.6.1 ภาคครัวเรือน หรือบางที่เรียกเป็นภาคบริโภค (Consuming sectors) โดยภาคครัวเรือน (Households) เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตทั้งหมดอันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น เมื่อมีการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในตลาดปัจจัย จึงทำให้เจ้าของปัจจัยได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าเช่า ค่าจ้าง ดอกเบี้ย และกำไร เมื่อภาคครัวเรือนได้รับผลตอบแทนจากปัจจัยการผลิตดังกล่าวก็จะใช้ส่วนหนึ่งของรายได้จ่ายภาษีให้แก่ภาครัฐบาล ที่เหลืออีกส่วนหนึ่งก็จะใช้เพื่อซื้อสินค้าและบริการในตลาดสินค้าและบริการ อีกส่วนหนึ่งจะเก็บไว้ในรูปของเงินออมกับสถาบันการเงิน

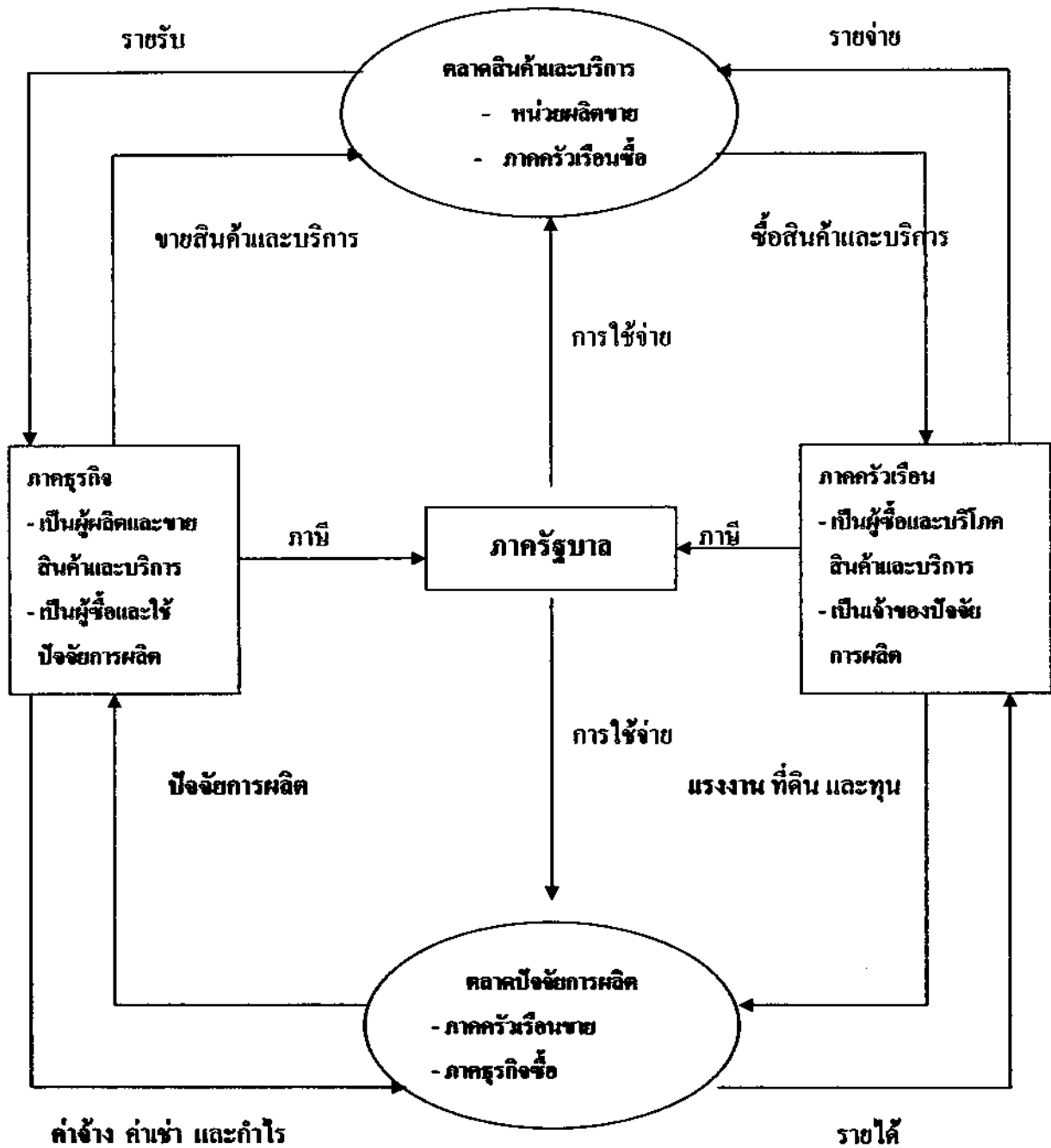
1.6.2 ภาคธุรกิจ (Business Sector) หรือบางที่เรียกว่า ภาคการผลิต (Producing Sector) ทำหน้าที่เป็นผู้ผลิต โดยซื้อปัจจัยการผลิตจากภาคครัวเรือน เพื่อผลิตสินค้าและบริการ จากนั้นขายสินค้าและบริการให้แก่ภาคครัวเรือนและภาครัฐบาล

1.6.3 ภาครัฐบาล (Government Sector) ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติทำหน้าที่ออกกฎหมาย ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารราชการแผ่นดิน และมีหน้าที่จัดหาหรือผลิตสินค้าและบริการสาธารณะสำหรับประชาชน และฝ่ายตุลาการมีหน้าที่ตัดสินคดีความ ภาครัฐมีรายได้จากภาษีและอากรค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เก็บจากภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจ อาจมีบางส่วนจากรัฐวิสาหกิจ ขณะเดียวกันก็ใช้จ่ายเพื่อซื้อปัจจัยการผลิตจากภาคครัวเรือน ซื้อสินค้าและบริการจากภาคธุรกิจ

1.6.4 ภาคต่างประเทศ (Foreign Sector) การติดต่อทางเศรษฐกิจกับต่างประเทศเกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละประเทศมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบไม่เท่ากัน (comparative advantage) ทำให้การผลิตสินค้าและบริการแต่ละชนิดไม่เหมือนกัน จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากันเกิดขึ้น มีการนำเข้า (import) สินค้าและบริการที่ประเทศนั้น ๆ ไม่อาจผลิตได้ หรือผลิตได้แต่ไม่เพียงพอหรือไม่อาจสนองความต้องการภายในประเทศ ขณะเดียวกันก็ส่งสินค้าและบริการที่เกินความต้องการออกไป (exports) ไปยังตลาดโลก นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศอีกด้วย

จากการพิจารณาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการคំเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของแต่ละภาคเศรษฐกิจดังกล่าวย่อมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในที่นี้จะแสดงความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ในรูปของกระแสการหมุนเวียนของการใช้จ่ายและผลผลิต ในรูปที่ 2

รูปที่ 2 แผนภูมิ Circular Flow



รูปที่ 2 แผนภูมิกระแสหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจ
ที่มา : (ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ., 2544, 9)

ความสำคัญของค่าจ้างในภาคเศรษฐกิจ จำแนกการพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก ค่าจ้างกับความสำคัญในการวัดรายได้ประชาชาติ

จากข้อมูลที่ได้จากการคำนวณรายได้ประชาชาติทางด้านรายได้ ซึ่งเป็นการคำนวณรายได้รวมทั้งหมดที่เจ้าของปัจจัยการผลิตได้รับจากการขายหรือให้บริการปัจจัยการผลิตเหล่านั้นแก่

หน่วยธุรกิจต่าง ๆ เพื่อการผลิตสินค้าและบริการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร สะท้อนถึงความสำคัญของค่าจ้างในภาพรวมของระบบเศรษฐกิจได้จากสัดส่วนของหมวดค่าจ้างเงินเดือน และเงินทดแทนอื่นแก่ลูกจ้าง เมื่อเทียบกับขนาดของรายได้ประชาชาติทั้งหมด จากตารางที่ 1 รายได้ประชาชาติของประเทศไทย ปี 2544 - 2545 พบว่า ค่าตอบแทนแรงงานของปี พ.ศ.2544 มีมูลค่า 1,603,945.- ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.79 ของรายได้ประชาชาติ ในขณะที่ ค่าตอบแทนแรงงานของปี พ.ศ.2545 มีมูลค่า 1,682,305.- ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.21 ของรายได้ประชาชาติ และหากพิจารณาตารางที่ 2 ค่าตอบแทนแรงงานของลูกจ้างในภาคเอกชน มีสัดส่วนร้อยละ 64.9 และ 64.8 ของค่าตอบแทนแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2544 และปี พ.ศ. 2545 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 รายได้ประชาชาติจําแนกตามประเภทรายได้

ประเภทรายได้	ปี พ .ศ. 2544		ปี พ .ศ. 2545	
	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนร้อยละ	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนร้อยละ
1) ค่าตอบแทนแรงงาน	1,603,945	42.47	1,682,305	42.21
2) ผลตอบแทนจากที่ดิน / หุน และการประกอบการ (โดยหัก ดอกเบี้ยนี้สาธารณและ หักดอกเบี้ยเพื่อการอุปโภคบริโภค ของครัวเรือน)	2,263,075		2,408,164	
คงเหลือผลตอบแทนจากที่ดินฯ	-60,234		-72,139	
	-30,284		-32,855	
	2,172,557	57.53	2,303,170	57.79
รายได้ประชาชาติ	3,776,502	100.00	3,985,475	100.00

ที่มา : ผู้เขียนปรับปรุงจากตารางรายได้ประชาชาติจําแนกตามประเภทรายได้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ 2 ค่าตอบแทนแรงงานจําแนกตามประเภทลูกจ้าง

(ร้อยละ)

รายการ	อัตราการขยายตัว		โครงสร้าง	
	2544	2545	2544	2545
ภาคเอกชน ^{1/}	3.9	4.4	64.9	64.8
ภาครัฐ	4.3	5.5	35.1	35.2
รัฐบาล	4.5	6.7	26.7	27.1
รัฐวิสาหกิจ	3.7	1.9	8.4	8.1
รวม	4.0	4.9	100.0	100.0

หมายเหตุ ^{1/} รวมภาคเอกชนภายในประเทศและธุรกิจจากต่างประเทศ

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากข้อมูลรายได้ประชาชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา(เรื่องวิทย์, 2546, 19) พบว่า ค่าตอบแทนแรงงานมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 70 ของรายได้ประชาชาติ แสดงว่าสินค้าและบริการของสหรัฐอเมริกามีสัดส่วนของค่าจ้างสูงถึง 3 ใน 4 ของราคาสินค้า ผู้เขียนเห็นว่า จากการที่ระดับรายได้ประชาชาติในส่วนที่เป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแรงงานอยู่ในสัดส่วนที่สูงกว่า ค่าตอบแทนปัจจัยที่ดิน/ทุนและการประกอบการในสังคมอเมริกานั้น น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานที่ดีมีคุณภาพหลั่งไหลเข้าไปทำงานและใช้ชีวิตในอเมริกา ซึ่งส่งผลดีในด้านภาษี หรือรายได้ของรัฐบาลที่จะใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป ในขณะที่ สัดส่วนค่าตอบแทนแรงงานในบัญชีรายได้ประชาชาติของประเทศไทยมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 42.47 และ 42.21 ของรายได้ประชาชาติด้านปัจจัยการผลิตของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 และปี พ.ศ. 2545 ตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนารายได้ในส่วนของค่าตอบแทนแรงงานให้มากยิ่งขึ้นเพราะจะส่งผลดีต่อรายได้ทางด้านภาษีที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้พัฒนาระบบค่าตอบแทนแรงงานของประเทศ ดังนั้น หากระบบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีประสิทธิภาพ มีการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เป็นระบบ ครบถ้วน ถูกต้อง และรอบคอบ จะส่งผลให้การตัดสินใจดังกล่าวเป็นที่ยอมรับจากทุก ๆ ฝ่าย และจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนารายได้ของแรงงานอีกแนวทางหนึ่งด้วย

ประเด็นที่สอง ความหมายและความสำคัญของ “ค่าจ้าง” ที่มีต่อส่วนต่าง ๆ ของภาค

เศรษฐกิจ

ก.ภาครัฐบาล

รัฐให้คำนิยามของ “ค่าจ้าง” ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ว่า ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า รัฐให้การรับรองสิทธิทางเศรษฐกิจของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการทำสัญญาจ้าง ว่าเมื่อลูกจ้างทำงานตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ตามสัญญา ส่วนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจะเป็นอย่างไรนั้น ในระบบทุนนิยมต่างเป็นที่ยอมรับว่ากลไกตลาดเป็นผู้กำหนด การที่รัฐเข้าแทรกแซงในการกำหนด “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หรือ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” นั้น เพื่อเป็นการรักษาประโยชน์ของส่วนรวม คือหวังว่าอัตราค่าจ้างดังกล่าวนี้จะเป็นระดับค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนของการทำงานให้สมกับสภาพเป็นมนุษย์ และความสามารถดำรงชีพอยู่ได้เหนือระดับความยากจน

ข.นายจ้าง

ในการแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือในการให้บริการ (service) แรงงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันหนึ่งในกระบวนการผลิตหรือการบริการไม่ว่าธุรกิจจะผลิตสินค้าในรูปแบบลักษณะใด มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ส่วนประกอบของต้นทุนผลิตภัณฑ์ (Product cost) จะเหมือนกัน คือประกอบด้วยต้นทุนวัตถุดิบ ค่าแรง และค่าใช้จ่ายการผลิต (manufacturing Overhead) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า

นายจ้างจะพิจารณา “ค่าจ้าง” ในรูปของการเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนปัจจัย (input cost) ที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งหมายความว่านายจ้างย่อมต้องการรักษาระดับต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขัน (competitive) ได้กับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศ นายจ้างโดยทั่วไปต้องการรักษาระดับอัตราค่าจ้างให้ไม่สูงเกินจนกิจการของคนต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดหรือไม่ค่าเกินไปจนไม่สามารถรักษา หรือได้มาซึ่งคนงานที่มีประสิทธิภาพตามระดับของงาน

ค. ลูกจ้าง

สำหรับลูกจ้าง “ค่าจ้าง” หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการขายแรงงานในตลาดแรงงานเป็นรายได้ที่ใช้เลี้ยงตนเองและครอบครัวเป็นรายได้ที่ถือว่าเป็นอำนาจซื้อ (purchasing power) และสะท้อนถึงมาตรฐานการครองชีพของคน

สรุป จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะพิจารณาจากแง่มุมใดของผู้เกี่ยวข้อง ค่าจ้างล้วนมีความสำคัญที่ควรได้รับความใส่ใจอย่างยิ่ง และเนื่องจากระบบค่าจ้างขั้นต่ำเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ดังนั้นหากพัฒนาระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำก็จะส่งผลดีต่อระดับค่าจ้างด้วย สำหรับการพัฒนารายได้ในส่วนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแรงงานนั้นสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง เช่น การพัฒนายกระดับฝีมือแรงงาน การพัฒนาด้านการศึกษา การให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานในลำดับต้น ๆ การให้ความสำคัญกับระบบภาษี รวมทั้งการพัฒนากระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ ซึ่งในส่วนของการพัฒนาระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะพัฒนาระบบการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เป็นระบบ ครบถ้วน ถูกต้อง และรอบด้าน จะส่งผลให้การตัดสินใจดังกล่าวเป็นที่ยอมรับจากทุก ๆ ฝ่าย และเป็นอัตราค่าจ้างที่ช่วยกระตุ้นให้ทุกภาคเศรษฐกิจได้ประโยชน์ร่วมกัน สำหรับการพัฒนาระบบการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ผู้เขียนเห็นว่าควรจะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาในส่วนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการ ฯ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการรวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะอนุกรรมการ ฯ

.....

บทที่ 2

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

บทที่ผ่านมาได้นำเสนอถึงความหมายของค่าจ้างว่าเป็นค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างที่ได้ทำงานแลกเปลี่ยน ซึ่งค่าจ้างตามกฎหมายกำหนดให้จ่ายเป็นตัวเงินเท่านั้น และได้นำเสนอว่าค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการวัดรายได้ประชาชาติ ค่าจ้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของปัจจัยแรงงาน คือ คนงานหรือลูกจ้าง กับผู้ซื้อปัจจัยแรงงาน หรือนายจ้าง ในการกำหนดค่าจ้างเดิมเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย ต่อมารัฐเข้าไปเกี่ยวข้องโดยการกำหนดระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสามารถดำรงชีพอยู่ได้เหนือระดับความยากจน ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างจึงมีภาครัฐเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นฝ่ายที่สาม รวมทั้งได้นำเสนอความสำคัญของค่าจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น ความสำคัญทางด้านกฎหมาย ความสำคัญในภาคเศรษฐกิจ ค่าจ้างในฐานะเป็นรายได้ของปัจจัยการผลิตในระบบเศรษฐกิจ ฯลฯ

ในบทนี้จะนำเสนอให้ผู้ศึกษาได้ทราบว่า วิวัฒนาการของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย มีความเป็นมาอย่างไร เมื่อใด เป็นบทบาทอำนาจหน้าที่ของใคร หรือองค์กรใด ความสำคัญของภารกิจดังกล่าว ครอบคลุมต่อเจตนาารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ครอบคลุมต่อวัตถุประสงค์เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 นโยบายรัฐบาล และวิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์ของจังหวัด ปัตตานีประเด็นไหน อย่างไร และปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้มีอะไรบ้าง ตามลำดับข้อเรื่องดังต่อไปนี้

ข้อ 2.1 วิวัฒนาการของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

วิวัฒนาการของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเรียงตามเหตุการณ์สำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นสรุปได้ดังนี้

- พ.ศ. 2499 กำหนดกฎหมายเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย และอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้น
- 16 มีนาคม 2515 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงฯ เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 16 เมษายน 2515 กำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 14 กุมภาพันธ์ 2516 มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใช้เป็นครั้งแรก โดยเริ่มกำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี
- พ.ศ. 2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

- พ.ศ. 2540 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง รวมทั้งการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ และเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้างทั้งหมด แต่ยังคงให้คณะกรรมการและคณะกรรมการอยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระซึ่งภายหลังได้มีการแต่งตั้งใหม่

2.1.1 ความนำ

กฎหมายเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเริ่มถือกำเนิดในปี พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นปีที่อนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานและมีการเจรจาต่อรอง

ต่อมาประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง วันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยเริ่มกำหนดใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ซึ่งกรมแรงงาน (ในขณะนั้น) ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตั้งแต่ปี 2516 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และค่าจ้าง โดยในปี พ.ศ. 2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่าจะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในปี พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดเป็นนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ยุติขึ้น

วันที่ 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้นโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ถูกบรรจุไว้ในกฎหมาย รวมทั้งได้เพิ่มองค์การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดไว้ด้วย ซึ่งแนวนโยบายที่ระบุในกฎหมายดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันนี้

2.1.2 ประวัติความเป็นมา

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 2 (พ.ศ. 2504 – 2514) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่แรงงานจำนวนมากเหล่านี้เป็นแรงงานไม่มีฝีมือในเชิงอุตสาหกรรม จึงได้รับค่าจ้างต่ำมาก ส่วนใหญ่จะได้รับความจ้างเพียงวันละ 8 – 10 บาท และไม่ได้รับการปรับปรุงค่าจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างจึงมีความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น

สภาพการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นจากสาเหตุที่ว่าคนงานไม่มีฝีมือมีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ประกอบการสามารถเลือกจ้างและกำหนดค่าจ้างได้เอง โดยที่ลูกจ้างจำต้องยอมรับ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่มีฝีมือซึ่งมีจำนวนน้อยในอัตราที่สูง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างของผู้มีฝีมือกับผู้ไม่มีฝีมือ เป็นผลให้คนส่วนมากในสังคมมีรายได้ต่ำและคนส่วนน้อยมีรายได้สูงซึ่งหากปล่อยภาวะค่าจ้างเป็นไปตามอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงานเช่นนี้ จะทำให้การกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในด้านเศรษฐกิจค่าจ้างย่อมหมายถึง กำลังซื้อและการออมในประเทศต่ำ ในด้านสังคมคนส่วนมากที่มีรายได้น้อยย่อมก่อให้เกิดความด้อยในการศึกษา ขาดอนามัย และเป็นแหล่งเกิดอาชญากรรม ส่วนในด้านการเมืองนั้น ความยากจนจะเป็นช่องว่างให้มีการแทรกซึมบ่อนทำลายจากฝ่ายตรงข้าม ได้อย่างดีที่สุด

รัฐบาลในขณะนั้นได้ตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานและเล็งเห็นถึงปัญหา

ดังกล่าว จึงมุ่งแก้ไขสภาพความไม่เป็นธรรมในสังคม อันมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง ซึ่งแม้ว่าการแก้ไขให้ค่าจ้างระดับสูงขึ้นไปนั้นจะมีวิธีการต่าง ๆ มากมายหลายประการ เป็นต้นว่า มาตรฐานการทางภาษีอากร การพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ แต่ว่าวิธีการเหล่านั้นจะต้องใช้เวลานานหากจะรอไปอาจเกิดผลเสียหายได้ รัฐบาลจึงพิจารณาว่า มาตรการที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดมีผลเร็วและตรงกว่ามาตรการอื่น ซึ่งสมควรนำมาใช้ คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2.1.3 วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ในการกำหนดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล คือ

- 1) เพื่อดึงระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
- 2) สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

3) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายรายได้

เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงมหาดไทยจึงได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศ เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการการค่าจ้างซึ่งประกอบด้วย ประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ และได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีมีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ผู้ได้รับ

การแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ

หลังจากที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตรา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหาและเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง/พนักงานในสถานประกอบการจำนวนมาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(ในขณะนั้น)จึงได้นำเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยได้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อบรรเทาภาระ ความเดือดร้อน และเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน จากมาตรการต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุน ไปสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1) รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(นายประสงค์ วัฒนันทน์)	ประธานคณะทำงาน	
2) นางสาววิจิตร	พรหมพันธุ์	คณะทำงาน
3) นายณรงค์	พยุพงษ์	คณะทำงาน
4) นายธูปบุตร	ชมเสวี	คณะทำงาน
5) นายจิรธร	บุญญฤทธิ์	คณะทำงาน
6) นายปิ่น	วรรณพินิจ	คณะทำงาน
7) นายเหม	บุญพรหมอ่อน	คณะทำงาน
8) นายศฤงคาร	จำปัญญา	คณะทำงาน
9) นางวรรณพร	ชูอำนาจ	คณะทำงานและเลขานุการ
10)นางสัททยา	นากชื่น	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าจ้าง
- 2) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะทำงานฯ ได้เสนอแนวความคิดเห็นต่อการปรับปรุงระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างโดยให้มี

- 1) คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- 2) ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

การพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งจะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และพิจารณาก่อนนำเสนอกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งเสนอ โดยคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด

การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ตลอดจนการลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำข้อเสนอดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2540 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการต่อไป กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอร่างกฎหมายใหม่ ตามที่คณะทำงานฯ ได้เสนอผ่านให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแก้ไขปรับปรุงและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสมัยนั้น (นายมนตรี คำนวณกุล) ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2540

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำข้อเสนอและแนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้คณะกรรมการค่าจ้างทราบและพิจารณา จำนวน 2 ครั้ง คือ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2540 และวันที่ 7 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความเห็นชอบต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้ความสนับสนุนต่อประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับดังกล่าว

และต่อมา เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการค่าจ้างที่เป็นอยู่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้นำเนื้อหาสาระของประกาศกระทรวงฯ บรรจุไว้ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

วันที่ 19 สิงหาคม 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ และต่อมาภายหลังได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างใหม่ตามองค์ประกอบที่กฎหมายกำหนด

วันที่ 3 ตุลาคม 2545 พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมมีผลบังคับใช้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเปลี่ยนเป็นกระทรวงแรงงาน องค์กรและแนวทางในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 2.2 คณะกรรมการค่าจ้าง

สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แยกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

2.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันหมายถึงปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันหมายถึงข้าราชการกระทรวงแรงงาน) ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออก “ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยใช้วิธีการเลือกตั้งและให้มีคณะกรรมการอำนวยการเลือกตั้งซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้ง ซึ่งมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมอยู่ด้วย เพื่ออำนวยการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง และให้คณะกรรมการอำนวยการเลือกตั้งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสมัครรับเลือกตั้งและการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์การเสนอชื่อผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเตรียมการเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง การตรวจและการรวมคะแนน ตลอดจนการคัดค้านการเลือกตั้ง

กรรมการค่าจ้างมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่คนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วจะพ้นจากตำแหน่งได้เมื่อ

- 1) ตาย
- 2) ลาออก
- 3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติที่กำหนดตามกฎหมายครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

สมควร

- 4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- 5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- 2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการ

กำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

- 3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- 4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจ

และสังคม

- 5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- 6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงาน

ต่าง ๆ ในภาคเอกชน

- 7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้ม

ของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

- 8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2.3 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ คณะกรรมการค่าจ้างกลางจึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้

ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2541 แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

2.3.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

1) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 คณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดให้มีคณะกรรมการไตรภาคีเรียกว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมกันไม่น้อยกว่า 15 คน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาค หรือผู้แทนศูนย์พัฒนาภาคสำนักงาน - คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนอื่นที่จังหวัดเห็นสมควร กับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันกับจำนวนผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเป็นอนุกรรมการ โดยให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

การสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541

2) ในการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น หลังจากได้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ฯ แล้ว ให้จังหวัดส่งรายชื่อและคุณสมบัติของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้น สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง โดยระบุตำแหน่ง (เฉพาะผู้แทนภาครัฐ) และชื่อ - นามสกุล หลังจากนั้นจะนำเสนอประธานกรรมการค่าจ้างกลางเพื่อพิจารณาลงนามในคำสั่ง เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จจะส่งคำสั่งให้สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดเพื่อแจ้งให้หน่วยงานของผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบและยินยอมให้ผู้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อนุกรรมการตามวาระการดำรงตำแหน่ง

3) อนุกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

4) นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อนุกรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 4 (1) - (9) แห่งระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง

กลางว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 (รายละเอียดตามภาคผนวก 5)

ในกรณีที่พ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ ประธานกรรมการค่าจ้างกลาง จะแต่งตั้งบุคคลประเภทเดียวกันเป็นอนุกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของอนุกรรมการซึ่งคนแทน

2.3.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
- 2) พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย

ข้อ 2.4 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานีชุดปัจจุบันเป็นชุดที่สอง ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการค่าจ้างตามคำสั่งที่ 67/2545 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 ประกอบด้วย

2.4.1 ผู้แทนฝ่ายภาครัฐ

- | | |
|---|------------------------|
| 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี | ประธานอนุกรรมการ |
| 2) อุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี | อนุกรรมการ |
| 3) พาณิชย์จังหวัดปัตตานี | อนุกรรมการ |
| 4) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี | อนุกรรมการ |
| 5) แรงงานจังหวัดปัตตานี | อนุกรรมการและเลขานุการ |

2.4.2 ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

- | | |
|--|------------|
| 6) นายวัชร ไลวานิช | อนุกรรมการ |
| (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อ-นามสกุลเป็นนายพศวีร์ อนันต์ฐานิต) | |
| 7) นางสุภาวดี โชคสกุลนิมิตร | อนุกรรมการ |
| 8) นายวิโรจน์ รตะไพบูลย์ | อนุกรรมการ |
| 9) นายศิริชัย ปิติเจริญ | อนุกรรมการ |
| 10) นายอัมพร ชลทิศ | อนุกรรมการ |

2.4.3 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

- | | |
|---------------------------|------------|
| 11) นายอรุณ เหลาะเหม | อนุกรรมการ |
| 12) นางสาวฮาติมะ มุสึมุตี | อนุกรรมการ |
| 13) นางสาวไศภา รัตติโชติ | อนุกรรมการ |
| 14) นายภูสดี อับดุลบุตร | อนุกรรมการ |
| 15) นายธนพงศ์ ธนพิรุณธร | อนุกรรมการ |

(รายละเอียดตามภาคผนวก 3)

ข้อ 2.5 ความสำคัญของภารกิจคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี ต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ / แผนชาติ / นโยบายรัฐบาล / วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน และวิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี

ในทัศนะของผู้เขียนมีความเห็นว่า นโยบายกระจายอำนาจในเรื่องการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (รวมทั้งจังหวัดปัตตานี) เป็นการดำเนินการที่สามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 รวมทั้งแผนระดับอื่น ๆ และนโยบายรัฐบาลหลายประการ หากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยกันพัฒนาภารกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 ภารกิจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี สามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 ในการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย และตอบสนองแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในประเด็นของกระจายอำนาจ การกระจายรายได้ การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม

“ มาตรา 60” บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผล หรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ (รัฐธรรมนูญ, 2540)

ในทัศนะผู้เขียนมีความเห็นว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นองค์กรไตรภาคี ที่ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน มีบทบาทหน้าที่หลักในการประชุมหารือร่วมกันเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งกระทบต่อสิทธิของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง ซึ่งแนวทางดังกล่าวเป็นการส่งเสริมสิทธิของประชาชนตามมาตรา 60 แนวทางหนึ่ง

“ มาตรา 78” รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น..... รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (รัฐธรรมนูญ, 2540)

ในทัศนะผู้เขียนมีความเห็นว่า คณะกรรมการฯจังหวัดได้รับการแต่งตั้งและใช้อำนาจปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการค่าจ้างในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของจังหวัด ซึ่งเป็นผลจากนโยบายกระจายอำนาจฯ และแนวทางดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาความพร้อมของจังหวัดในการบริหารค่าจ้างของภาคเอกชนในจังหวัดให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งเป็นช่องทางที่สามารถรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากภาคธุรกิจและภาคแรงงานในจังหวัด ในเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินนโยบายภาครัฐได้ส่วนหนึ่ง ที่จะรายงานไปยังส่วนกลางได้รับทราบ

“ มาตรา 83” รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม และ “ มาตรา 86” รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม (รัฐธรรมนูญ, 2540)

ในทัศนะผู้เขียนมีความเห็นว่า องค์ประกอบและภารกิจของคณะอนุกรรมการ อัตรากำลังจังหวัด เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งเป็นกลไกหนึ่งในการ กระจายรายได้และสร้างความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนของแรงงาน

2.5.2 ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัดที่มีส่วนที่จะตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้กำหนด วัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาประเทศไว้ เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพและมีภูมิคุ้มกัน เพื่อวางรากฐานการ พัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง/ยั่งยืน/สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีใน สังคมไทยทุกระดับ และเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนไทยในการพึ่งตนเอง รวมทั้งได้กำหนดเป้าหมายไว้สี่ประการ คือ คุณภาพทางเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการที่ ดี และการลดความยากจน

ในทัศนะผู้เขียนมีความเห็นว่า ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัดเป็นภารกิจที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนฯ ในด้านการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ สร้างความโปร่งใสในการตัดสินใจกรณีการพิจารณากำหนดอัตรากำลังจังหวัด ผลการจัดการที่ดีดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนในส่วนผู้ใช้แรงงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสในด้านอื่น ๆ ของผู้ใช้ แรงงานด้วย

2.5.3 ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัดสามารถตอบสนองต่อ นโยบายรัฐบาล

ในทัศนะผู้เขียนมีความเห็นว่า ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัด เป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งในการสนับสนุนนโยบายรัฐบาลโดย ฯพณฯ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ซึ่งนอกจากจะมีนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความยากจน ยาเสพติด และการทุจริต ประพฤติมิชอบในวงราชการ รวมทั้ง การสร้างรายได้และ การกระจายรายได้แล้ว ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนา แรงงาน การเพิ่มคุณภาพของผู้ใช้แรงงาน ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนให้แรงงานได้รับค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมด้วย

2.5.4 ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัด มีส่วนที่จะตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์กระทรวงแรงงาน คือ “ เป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงานเชิงรุก พัฒนาแรงงานให้มีงานทำ มี ศักยภาพสามารถสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหลักประกันความมั่นคง และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงาน ” ในประเด็นที่เกี่ยวกับการสร้างหลักประกันที่มั่นคงและการมีโอกาสรสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ตนเองของผู้ใช้แรงงาน

2.5.5 ภารกิจของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัดปัดตานี มีส่วนร่วมในการ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์จังหวัดปัดตานี คือ “ เป็นศูนย์กลางอาหารฮาลาล อิสลามศึกษา บนพื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ ดี และดินแดนแห่งสันติสุข ” ให้บรรลุผลได้ ในประเด็นคุณภาพชีวิตและการสร้างสันติสุขในแวดวงแรงงาน

ข้อ 2.6 งานการจัดประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

การประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดจะต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบคณะกรรมการอัตรากำลังกลางว่าด้วยองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2542 ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ควรทราบในประเด็นสำคัญ ๆ โดยผู้เขียนขอเสนอ 2 ข้อหลัก ๆ ดังนี้

2.6.1 ข้อกำหนดตามระเบียบคณะกรรมการอัตรากำลังกลางว่าด้วยองค์ประชุมฯ ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ควรจะต้องรับทราบและทำความเข้าใจ

1) องค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดกรณีทั่วไปจะต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าไม่ครบองค์ประชุมให้จัดมีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งการประชุมครั้งหลังนี้แม้ไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือกรรมการฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

กรณีกรรมการท่านใดมาประชุมไม่ได้ ขอให้ประสานเพื่อให้กรรมการท่านนั้นแจ้งลาประชุมต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อแจ้งที่ประชุมทราบและแจ้งว่าไม่ควรขาดประชุมคณะกรรมการติดต่อกันเกิน 2 ครั้ง

องค์ประชุมของคณะกรรมการฯ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลการพิจารณา เนื่องจากฝ่ายเลขานุการไม่สามารถทราบได้ล่วงหน้าว่าเมื่อใดจึงจะมีการลงมติ การประสานงานนัดหมายประชุมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ก่อนเริ่มประชุมจึงควรแจ้งประธานให้ทราบว่าครบองค์ประชุมหรือไม่ และไม่อนุญาตให้ผู้ที่มีชื่อกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดเข้าร่วมประชุม หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม นอกจากเป็นผู้มาชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะต้องออกจากห้องประชุมทันทีที่ชี้แจงแล้ว

2) ประธานที่ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมแทน

3) ผู้เข้าร่วมประชุม

การประชุมของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ไม่เพียงให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมนอกจากเจ้าหน้าที่และผู้ทีคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดเชิญมาให้ข้อเท็จจริง

4) การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ต้องได้มติน้อยสองในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

5) การแสดงความคิดเห็นของอนุกรรมการ

ในที่ประชุมคณะอนุกรรมการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเป็นการทำงานร่วมกันไม่มีการแบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ อนุกรรมการแต่ละท่านไม่สมควรนำความเห็นของตนเองหรือผู้อื่น ไปแสดงให้บุคคลภายนอกทราบ และต้องไม่แสดงความขัดแย้งกับมติที่ประชุม

6) การแถลงข่าว

ประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการที่ประธานอนุกรรมการมอบหมายสามารถแถลงผลการประชุมทั่วไปได้ แต่ผลการพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการค่าจ้างกลางหรือกรรมการที่ประธานกรรมการค่าจ้างกลางมอบหมายพิจารณาดำเนินการแถลงข่าวตามแต่จะเห็นสมควร

โดยธรรมเนียมปฏิบัติประธานจะได้รับฉันทมติให้เป็นผู้แถลงข่าว และแสดงมติของคณะอนุกรรมการแต่เพียงผู้เดียว ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนในการให้ข้อมูล อนุกรรมการสามารถให้ข้อคิดเห็นส่วนตัวแก่ผู้สื่อข่าวได้ทราบเท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อการประชุม

7) กำหนดระยะเวลาการประชุม

กำหนดได้ตามความเหมาะสม ในกรณีเร่งด่วนอาจจัดประชุมมากกว่า 1 ครั้งต่อเดือน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการจะเป็นผู้จัดทำปฏิทินการประชุมและกำหนดนัดหมายการประชุม

8) กำหนดเวลาการประชุม

เลขานุการจะกำหนดปฏิทินการประชุมประจำปีเสนอต่อที่ประชุมในการประชุมครั้งแรกของคณะอนุกรรมการฯ เพื่อกำหนดวันประชุมล่วงหน้าซึ่งโดยปกติกำหนด 2 เดือน/ครั้ง ในกรณีเร่งด่วนเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายหรือประธานอนุกรรมการสั่งการหรือกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอก็อาจกำหนดประชุมเป็นกรณีพิเศษได้

กรณีอนุกรรมการติดราชการหรือมีภารกิจสำคัญ อาจขอลาประชุมโดยแจ้งต่อเลขานุการล่วงหน้าหากอนุกรรมการเป็นส่วนมากติดราชการหรือติดภารกิจสำคัญ เลขานุการอาจขอความเห็นจากประธานอนุกรรมการเพื่อเลื่อนวันประชุม ทั้งนี้ จะต้องแจ้งอนุกรรมการทุกคนทราบโดยเร็ว

การนัดหมายประชุมจะต้องกระทำโดยความรอบคอบ และต้องแจ้งเดือนอีกครั้งหนึ่งก่อนวันประชุม 1 วัน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันกรณีมาประชุมไม่ครบองค์ประชุม

9) เอกสารประกอบการประชุม

(9.1) เอกสารในการประชุมเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นเอกสารลับ/ลับมาก จนกว่าผลการประชุมพิจารณาจะถึงที่สุด เอกสารที่ใช้ในการประชุม ได้แก่

- รายงานข้อมูลเศรษฐกิจของหน่วยงานเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป / อัตราการเปลี่ยนแปลง /

ราคาของสินค้า

- ข้อมูลภาวะการคลังลงทุน / โครงสร้างอุตสาหกรรมของจังหวัด
- รายงานประจำปีเดือนของธนาคารพาณิชย์
- รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ

- รายงานผลการตรวจแรงงานประจำปีเดือน
- รายงานภาวะการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการเข้า – ออกงาน
- ความเห็นของสหภาพแรงงาน/ผู้แทนลูกจ้าง
- ความเห็นของนายจ้าง / สมาคมนายจ้าง /

สภาหอการค้า ฯลฯ

- คำร้องขอให้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ถ้ามี)
- เอกสารอื่นตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร

(9.2) รายงานการประชุม รายงานผลการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างเป็นรายงานที่บันทึกโดยละเอียด โดยเฉพาะการจดบันทึกรายงานการประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถือเป็นเอกสารลับมาก ใช้เฉพาะในห้องประชุม เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสรุปมติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด และนำเสนอรายงานการประชุมพร้อมเอกสารประกอบการประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

10) การลงมติ

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเมื่อที่ประชุมไม่สามารถสรุปความเห็นตรงกันได้ อนุกรรมการคนใดคนหนึ่งอาจเสนอให้มีการลงมติ หน้าที่ของเลขานุการในการลงมติจะต้องดำเนินการ ดังนี้

(10.1) นับจำนวนองค์ประชุมว่าครบหรือไม่ หรือมีจำนวนน้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดหรือไม่ หากไม่ครบองค์ประชุมจะขออนัดประชุมใหม่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งเมื่อประชุมอีกครั้งหนึ่งภายใน 15 วันแล้ว จำนวนคนไม่ครบองค์ประชุมขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่มีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

(10.2) เลขานุการจะอ่านประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ-สังคมเกี่ยวกับข้อกำหนดในการลงมติ

(10.3) ในการลงมติจะใช้วิธีลงมติโดยการยกมือหรือลงคะแนนลับ แทนก็ได้

(10.4) เลขานุการจะจดนับจำนวนผู้ลงมติและเมื่อนับจำนวนได้ จะต้องทบทวนและยืนยันมติเพื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐานสำคัญ

11) งานเลขานุการ

เลขานุการมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการประชุม การประสานงาน อนุกรรมการและการรายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะอนุกรรมการหรือตามที่ประธานมอบหมาย และรวมทั้งภารกิจตามข้อ 9 และ ข้อ 10 ในบางกรณี

2.6.2 ขั้นตอนการจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี

ในการจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี ควรมี ขั้นตอนพอสังเขป ดังต่อไปนี้

1) การจัดทำแผนการประชุมคณะอนุกรรมการฯประจำปีเพื่อขอรับการ

สนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่ง ตามข้อสั่งการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดให้แต่ละจังหวัดจัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ ไตรมาสละ 1 ครั้ง สำหรับประเด็นหลักในการประชุมแต่ละครั้ง เช่น การประชุมเพื่อเป็นการติดตามความเคลื่อนไหวของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง / ค่าจ้างขั้นต่ำที่อาจจะกระทบต่อสถานการณ์การจ้างงาน / ภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมภายในจังหวัด การประชุมเพื่อติดตามผลกระทบอันเนื่องมาจากการปรับ หรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี ซึ่ง โดยปกติกระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะให้มีการประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ต้นปี และการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดปัตตานีที่จะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจะให้กระทรวงแรงงานออกประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้ในปีถัดไป ฯลฯ

การจัดทำแผนการประชุมข้างต้นควรจะต้องประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ เช่น เป็นการประชุมครั้งที่เท่าไรของปีงบประมาณ ประเด็นหลักในการประชุม กำหนดการประชุม รายละเอียดงบประมาณที่เสนอขอ จำนวนคนที่เข้าร่วมประชุม ฯลฯ

การจัดทำแผนการประชุมควรจะทำล่วงหน้าก่อนปีงบประมาณที่จะดำเนินการ แต่โดยปกติสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะมีหนังสือสั่งการให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำแผนการประชุมเพื่อเสนอของบประมาณ ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงฯ

การจัดทำแผนการประชุมสำหรับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี ผู้เขียนขอเสนอตัวอย่างตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตัวอย่างแผนการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานี

ครั้งที่/ปีงบประมาณ	ประเด็นหลักในการประชุม	กำหนดการจัดประชุม	จำนวนผู้เข้าประชุม รายละเอียดงบประมาณแต่ละครั้ง
1/ปีงบประมาณ....	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. ถึง ธ.ค. ปี พ.ศ.....	- อนุกรรมการ จำนวน 15 คน - ผู้เข้าร่วม จำนวน 5 คน - ค่าเบี้ยประชุม จำนวน 3,812.50 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 20 คน เป็นเงินจำนวน 600 บาท - ค่าจัดทำระเบียบวาระและเอกสารประกอบการ การประชุม จำนวน 2,000 บาท - รวมเป็น 6,412.50 บาท ต่อ 1 ครั้ง
2/ปีงบประมาณ....	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง - เพื่อติดตามผลกระทบจากการ ปรับหรือไปปรับค่าจ้างขั้นต่ำ	ม.ค. ถึง มี.ค. ปี พ.ศ.....	(รายละเอียดเหมือนครั้งที่ 1) - รวมเป็น 6,412.50 บาท ต่อ 1 ครั้ง
3/ปีงบประมาณ....	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	เม.ษ. ถึง มิ.ย. ปี พ.ศ.....	(รายละเอียดเหมือนครั้งที่ 1) - รวมเป็น 6,412.50 บาท ต่อ 1 ครั้ง
4/ปีงบประมาณ....	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับบังคับใช้ ในปีถัดไป	ก.ค. ถึง ulyang ซากอน 15 สค ปี พ.ศ.....	(รายละเอียดเหมือนครั้งที่ 1) - รวมเป็น 6,412.50 บาท ต่อ 1 ครั้ง
รวม 4 ครั้ง			รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 25,650.- บาท

หมายเหตุ 1. การกำหนดเบี้ยประชุมคณะกรรมการฯ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุม
กรรมการ พ.ศ. 2523 ซึ่งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตาม
ลักษณะ 1 ของพระราชกฤษฎีกาฯ คือ ได้รับการแต่งตั้งตามบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดย
อนุกรรมการจะได้เบี้ยประชุมคนละ 250.- บาท สำหรับประธานบวกเพิ่มจากที่อนุกรรมการได้รับอีกหนึ่งในสี่ของ
สองร้อยห้าสิบบาท ประธานจึงได้รับ จำนวน 312.50 บาท (รายละเอียดตามภาคผนวก 6) สำหรับค่าอาหารว่างและ
เครื่องดื่มสำหรับการประชุมราชการ จำนวนคนละ 30 บาท เป็นไปตามหนังสือสั่งการของกระทรวงการคลัง
ด่วนที่สุด ที่ กค 0502/ว 33 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2538 (รายละเอียดตามภาคผนวก 7)

หมายเหตุ 2. ตามปกติสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะจัดสรรงบประมาณเฉพาะเบี้ยประชุม
คณะกรรมการฯ จำนวน 15 คน และค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 20 คน เท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริง
การจัดการประชุมคณะกรรมการฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในการประสานงาน
การจัดทำเอกสารระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุม ซึ่งต้องใช้งบประมาณอย่างน้อยครั้งละไม่ต่ำกว่า
2,000.- บาท สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการจัดทำเอกสารและการ
ประสานงานด้วย

หมายเหตุ 3. การประชุมครั้งที่ 4 ประจำปีงบประมาณใดก็ตาม ประเด็นหลักของการประชุม จะต้องพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดปัตตานีที่จะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่กระทรวงแรงงานจะออกประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้ในปีถัดไป ซึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเดือนเวลาไว้ให้แต่ละจังหวัดเสนอไปยังกระทรวงแรงงานได้ไม่เกินวันที่ 15 สิงหาคม พร้อมรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการฯ และเอกสารประกอบการประชุม หากล่วงเลยกำหนดดังกล่าวถือว่าจังหวัดละเมิดสิทธิ์ ดังนั้น กำหนดการประชุมครั้งที่ 4 จึงควรจะกำหนดภายในเดือนกรกฎาคม โดยอย่างช้าที่สุดต้องไม่เกินวันที่ 15 สิงหาคม ของแต่ละปี แต่จะต้องพิจารณากรณีไม่ครบองค์ประชุมไว้ด้วย (รายละเอียดตาม ภาคผนวก 4)

2) เมื่อถึงระยะเวลาต้นปีงบประมาณ จะต้องทำการตรวจสอบว่างบประมาณที่เสนอขอตามแผนการประชุมคณะกรรมการฯ ได้รับจัดสรรตามจำนวนที่เสนอขอหรือไม่ จำนวนเท่าไร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดให้มีการจัดประชุมกี่ครั้ง มีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง หลังจากนั้นจึงจัดทำปฏิทินการประชุม โดยกำหนดวันที่ / เดือน / ปีในการประชุมแต่ละไตรมาส และสถานที่ที่จะจัดประชุมให้ชัดเจน ระบุคั้งหนึ่ง โดยปกติจะบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานีเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านอื่น ๆ ด้วย

3) การเตรียมการจัดประชุมแต่ละครั้ง ควรจะดำเนินการก่อนล่วงหน้า 15 – 20 วัน (หากห้วงเวลาเตรียมการน้อยกว่านี้เกรงว่าจะดำเนินการไม่ทัน หรือเวลามากกว่านี้ ข้อมูลอาจจะมีการเปลี่ยนแปลง / ในส่วนของ ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีอาจจะกำหนดเวลาไม่ได้ชัดเจนเพราะนานเกินไป หรือ คณะกรรมการฯ อาจจะลืมนัดหมาย) ในขั้นตอนนี้จะเริ่มต้นโดยการประสานภายในเพื่อลงนัดหมาย ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี พร้อมทั้งลงนัดหมายรองผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีในสายงานไว้ด้วย หากในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดติดภารกิจด่วน ผู้ว่าราชการจังหวัดจะได้มอบหมายให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ประสานแทน

การกำหนดและจองห้องประชุม การจัดเตรียมทางด้านเอกสารธุรการ คือ จัดทำบันทึกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีขออนุมัติจัดประชุมและขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณในการจัดประชุม พร้อมทั้งขอให้ลงนามในหนังสือเชิญคณะกรรมการฯ และส่วนราชการที่ประสงค์จะให้เข้าร่วมชี้แจงข้อมูล และเรียนเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีเข้าประชุมเพื่อทำหน้าที่ประธานการประชุม การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมไปยังอนุกรรมการและส่วนราชการที่ประสงค์จะเชิญเข้าร่วมประชุม การจัดทำระเบียบวาระของการประชุม

4) ทำการศึกษาแนวคิดและแนวทางจากเอกสารฉบับนี้ และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอการสนับสนุนข้อมูล และรวบรวม / จัดเตรียมข้อมูลจัดทำเป็นเอกสารประกอบการประชุมตามรายละเอียดที่ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 บัญญัติไว้ซึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางไว้แล้ว (รายละเอียดในภาคผนวก 4)

5) การติดตามการตอบรับการเข้าร่วมประชุมของคณะอนุกรรมการฯ และผู้ที่ประสงค์เชิญเข้าร่วมประชุม สำหรับคณะอนุกรรมการฯ ให้จัดส่งระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้อนุกรรมการฯ ที่ตอบรับได้มีโอกาสพิจารณาข้อมูลก่อนล่วงหน้าประมาณ 2 วันจะเป็นการดียิ่ง

6) ก่อนการประชุม 1 วันประสานตรวจสอบประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการที่ตอบรับเพื่อยืนยันการเข้าประชุม

7) การจัดเตรียมสถานที่ / เครื่องเสียง / อุปกรณ์การประชุม เช่น เทปบันทึกเสียง ฯลฯ จัดเตรียมเบี้ยประชุมและใบเสร็จรับเงิน สนุดคลังมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม เอกสารระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมสำรองไว้สำหรับอนุกรรมการฯ ที่ไม่ได้นำมาในวันประชุม การจัดเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่มซึ่งอาจจะจัดเตรียมในวันประชุมเลยก็ได้

8) ในวันประชุมจัดเตรียมสถานที่สำหรับการลงทะเบียนผู้เข้าประชุม ให้การต้อนรับอนุกรรมการฯ และผู้เข้าร่วมประชุม เมื่อผู้มาประชุมครบองค์ประชุมให้ประธานเชิญเชิญประธานการประชุม (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี) และทำหน้าที่จดบันทึกการประชุมที่สำคัญ คือ เข้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ จะต้องจัดเตรียมระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยองค์ประชุมฯ ไว้ด้วยเพื่อสนับสนุนเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ กรณีเกิดปัญหาในเรื่องดังกล่าว

9) จัดทำรายงานการประชุมตามแบบรายงานการประชุมที่ทางราชการกำหนด เสนอเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ เพื่อตรวจสอบและลงนามรับรอง หลังจากนั้นทำหนังสือเวียนเสนอให้คณะอนุกรรมการฯ ที่มาประชุมพิจารณาให้การรับรอง และเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ให้การรับรองแล้ว ให้จัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีทราบและพิจารณาลงนามในหนังสือรายงานผลการประชุมให้กระทรวงแรงงานทราบต่อไป พร้อมทั้งรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินคงเหลือ ตามแบบตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ตัวอย่างแบบรายงานการใช้จ่ายเงินประชุม คณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่.../ปีงบประมาณ...วัน/เดือน/ปี

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่าย(บาท)	หมายเหตุ
1	ค่าเบี้ยประชุม ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ...คน คูณ 250 บาท	312.5	
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม.....คน คูณ 30 บาท	
3	ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (กรณีได้รับการจัดสรรมาให้)	
	รวมค่าใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับ / ที่เหลือจากครั้งก่อน	
	คงเหลือยกไป	

ลงชื่อผู้รายงาน.....

(.....)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี.....

โทร.073-335059 – 60

โทรสาร.073-335159

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี เรื่องสำคัญ คือ การเตรียมตนเองในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในประเด็นค่าจ้าง / ค่าจ้างขั้นต่ำในแง่มุมต่าง ๆ มีความรู้เรื่องปัจจัยที่มากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนมีความรู้เรื่องระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำหรับขั้นตอนการเตรียมการจัดการประชุมที่นำเสนอเพียงสังเขปคงจะพอเพียงที่จะดำเนินการได้ ซึ่งอาจจะมีการสลับขั้นตอน / ลดขั้นตอน หรือเพิ่มขั้นตอนอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติมีความเห็นว่าจำเป็นนอกเหนือจากนี้ก็ได้

สรุป จากความสำคัญของบทบาทคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญ / แผนชาติ / นโยบายรัฐบาล / วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงานและวิสัยทัศน์จังหวัดปทุมธานี ในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น ผู้เขียนเชื่อว่าหากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง บนพื้นฐานของข้อมูล / ข้อเท็จจริง ที่ครบถ้วนและรอบคอบแล้ว ผลการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ตลอดจนวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย ของนโยบายรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งภารกิจในส่วนของการพัฒนา การรวบรวม / จัดเก็บ / วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล / ข้อเท็จจริง ที่เกี่ยวข้อง เป็นเรื่องที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯจะต้องดำเนินการและพัฒนางานต่อไป

การที่ “ ค่าจ้าง ” โดยเฉพาะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่มี

ผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ภาครัฐบาล และภาคเศรษฐกิจสาธารณะ (เช่น เรื่องของระดับรายได้ประชาชาติที่คำนวณทางด้านปัจจัย / ภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ฯลฯ) ดังนั้น การพิจารณาปัจจัยที่นำมากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งจะต้องครอบคลุมทุก ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ ฝ่ายด้วยสัดส่วนที่เหมาะสม / มีความสมดุล และจะต้องไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งเป็นการเฉพาะสำหรับปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีอะไรบ้างจะขอกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 3

ปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

บทที่ผ่านมา ผู้เขียนได้นำเสนอความหมายและความสำคัญของค่าจ้างในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งต่อมารัฐได้เข้าไปมีบทบาทเรื่องกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองรายได้ขั้นต่ำให้กับคนงานดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งดำเนินการในรูปคณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการฯ รูปแบบไตรภาคี และผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นเฉพาะจังหวัดปัตตานีว่า หากภารกิจของคณะอนุกรรมการฯ จังหวัดปัตตานีได้รับการพัฒนาจากทุกฝ่ายและทุกด้าน โดยเฉพาะด้านข้อมูล / ข้อเท็จจริง ให้มีการรวบรวม / จัดเก็บ / วิเคราะห์และนำเสนออย่างเป็นระบบครบถ้วน และรอบคอบแล้วจะตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของกฎหมายรัฐธรรมนูญ / แผนชาติและแผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลในประเด็นไหนอย่างไร โดยผู้เขียนมีความเชื่อว่า หากเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ ซึ่งมีหน้าที่ในการเตรียมข้อมูลฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างเข้าใจแล้ว ผลของภารกิจของคณะอนุกรรมการฯ จะตอบสนองในระดับต่าง ๆ ตามที่สนะข้างต้นได้อย่างแน่นอน

สำหรับบทนี้ จะนำเสนอว่า ปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องประกอบด้วย ประเด็นใดบ้าง แหล่งข้อมูลที่จะค้นหา สามารถค้นได้จากที่ใดบ้าง การรวบรวมข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้เขียนดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วยตัวอย่างข้อมูลที่นำเสนอให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานีพิจารณา

ข้อ 3.1 ปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3.1.1 ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 87 ได้กำหนดปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ดังนี้

“ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตกัญชาวมวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น ”

3.1.2 คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 ได้วางกรอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2548 ให้กับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งได้วางกรอบแนวทางปฏิบัติในส่วนของกรรรวบรวมปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ดังนี้

แบ่งปัจจัยที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
กลุ่มที่ 1 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง มี 5

หลักเกณฑ์ ได้แก่

- 1.1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่
- 1.2) คำนี้อัตรครองชีพ
- 1.3) อัตราราคาเงินเฟ้อ
- 1.4) ราคาของสินค้า
- 1.5) มาตรฐานการครองชีพ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มี 3

หลักเกณฑ์ ได้แก่

- 2.1) ต้นทุนการผลิต
- 2.2) ความสามารถของธุรกิจ
- 2.3) ผลผลิตภาพแรงงาน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มี 2 หลักเกณฑ์ ได้แก่

- 3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
- 3.2) สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

3.1.3 กำหนดให้ใช้ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่ระบุข้างต้น สำหรับพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าปี 2548 ดังนี้

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 1 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

1.1) ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมจัดทำโดยกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.1) และ 1.5)

1.2) คำนี้อัตรค่าผู้บริโภคทั่วไปของจังหวัด (ถ้าจังหวัดใดไม่มีข้อมูลระดับจังหวัดให้ใช้ข้อมูลระดับภาค) จัดทำโดยสำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.2), 1.3) และ 1.4)

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 2 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

2.1) ต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ ผลิตผลและรายรับของสถานประกอบการ เป็นข้อมูลการสำรวจภาคอุตสาหกรรม (ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจให้กระทรวงสำรวจให้กระทรวงอุตสาหกรรม) สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 2.1)

2.2) ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคล หรือภาษีการค้า จากสำนักงานสรรพากร จังหวัด หรือข้อมูลอื่นตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 2.2)

กลุ่มหลักเกณฑ์ที่ 3 ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณา มี 2 ชุด ได้แก่

3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด และอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด (GPP) จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 3.1)

3.2) ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัด เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 3.2) ได้แก่

- ข้อมูลการเลิกจ้างของจังหวัด จำนวนสถานประกอบการของจังหวัด จำนวนลูกจ้างของจังหวัด โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

- ผลการตรวจแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ของจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

- การจัดหางานของจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด

- กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานของจังหวัด ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร (Labour Force Survey) สำนักงานสถิติจังหวัด

- ภาวะการลงทุนโดยทั่วไปของจังหวัด (รวมทั้งการส่งเสริมการลงทุนของจังหวัด) ข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

- ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ตามที่อนุกรรมการ ฯ เห็นสมควร

3.1.4 แหล่งในการสืบค้นข้อมูล ซึ่งศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้จัดทำคู่มือไว้เมื่อ ปี พ.ศ.2544 มีรายละเอียดตาราง ดังต่อไปนี้

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
1. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)	แสดงถึงมูลค่าผลิตภัณฑ์โดยรวมที่ประเทศผลิตได้ในแต่ละปี	ก) จำนวนจากผลิตภัณฑ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในรอบปี ข) จำนวนจากดัชนีรายจ่าย ทางด้านการบริโภคมวลรวม การลงทุนรวม การใช้จ่ายของภาครัฐ มูลค่าการค้าส่งออก มูลค่าการนำเข้า ค) จำนวนจากดัชนีรายได้ของปัจจัยการผลิตทั้งหมด ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าเช่าที่เอกชน ได้รับดอกเบี้ย รายได้ของหน่วยธุรกิจที่มีไซบริษัทจำกัด กำไรก่อนหักภาษีเงินได้ของธุรกิจที่เป็นบริษัทจำกัด ภาษีทางอ้อม	<p>www.nesdb.go.th website ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ www.bof.or.th website ของธนาคารแห่งประเทศไทย</p>	<p>ประโยชน์ทางตรง - ทำให้ทราบถึงขนาดของผลผลิตของประเทศ - ใช้เป็นพื้นฐานในการคำนวณขนาดของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (growth rate)</p> <p>ประโยชน์ทางอ้อม - ใช้ดูแนวโน้มของเศรษฐกิจว่าอยู่ในสภาวะการฟื้นตัว, ขยายตัว หรืออยู่ในสภาวะขาดง (หดตัว) - ในการพิจารณาแนวโน้มของเศรษฐกิจจะต้องพิจารณา ร่วมกับดัชนีอื่น ๆ เช่น ดัชนีการผลิต มูลค่าการค้าส่งออก นำเข้า ปริมาณการค้าโลก และภาวะเศรษฐกิจโลก</p>

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
				<p><u>ข้อจำกัด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รายได้ประชาชาติได้รวมสินค้าและบริการที่ผลิตได้ทั้งหมดไว้ในการค้ารวมอา รายได้ประชาชาติ กล่าวคือ จะคิดรวมเอาเฉพาะสินค้าและบริการที่ “ผ่านกระบวนการตลาด” เท่านั้น - รายได้ประชาชาติ (GDP) มิได้รับรวมถึงมีมูลค่าการค้าระหว่างชีวิตที่มีลักษณะเป็นนามธรรม - รายได้ประชาชาติมิได้นำค่าเสียหายที่การผลัดทอนให้เกิดแก่สังคมมานับรวมได้ด้วย - รายได้ประชาชาติมิได้นำรวมกิจกรรมนอกกฎหมาย - รายได้ประชาชาติไม่นับรวมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่มีการบันทึก (unreported activities) ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นเหล่านี้มิใช่กิจกรรมที่ผิดกฎหมาย แต่อย่างใด เพียงแต่ผิดปกติเพราะไม่มีการบันทึกหรือรายงานต่อผู้ใดเพราะไม่คงเสียภาษี

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
1.1 nominal GDP	เป็นการวัดมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ระดับราคาในปัจจุบัน (current market price)	รายได้ของปีใดก็ตามคูณจากราคาในปีนั้น	www.nesdb.go.th website ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ทราบถึงมูลค่าของผลผลิตที่เกิดขึ้น ณ ปีนั้น ๆ
1.2 รายได้ประชาชาติที่แท้จริง (real GDP)	เป็นการวัดมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ระดับราคาในปีที่กำหนด (ปีฐาน)	$\text{Nominal GDP} \times 100$ GDP deflator	www.nesdb.go.th website ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ทราบว่าในแต่ละปี ผลผลิตที่แท้จริงของประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร โดยไม่มีผลของการเปลี่ยนแปลงทางด้านราคามาเกี่ยวข้อง
2. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living)	เป็นข้อมูลที่สะท้อนถึงสภาพของความเพียงพอของสังคมโดยรวม	วัดจากรายได้ต่อหัว (per capita income) หรือค่าจ้างเฉลี่ย เช่นผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติปี 2545หารด้วยจำนวนประชากรปี 2545 จะได้ค่าของรายได้ต่อหัวปี 2545	www.nesdg.go.th ประโยชน์โดยตรง - ช่วยให้ทราบถึงระดับของรายได้โดยเฉลี่ยของบุคคลในระบบเศรษฐกิจ ประโยชน์ทางอ้อม - สะท้อนให้เห็นถึงอำนาจซื้อโดยเฉลี่ยของบุคคลในระบบเศรษฐกิจ ข้อจำกัด - ไม่ได้สะท้อนให้เห็นการกระจายของรายได้ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มต่าง ๆ	

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
<p>3. ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index; CPI)</p>	<p>เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของราคายาของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้เป็นปริมาณที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นประจำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบเกี่ยวกับราคาสินค้าอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนด เรียกว่า ปีฐาน (Base Year)</p>	<p>ขั้นตอนการจัดทำ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดลักษณะครัวเรือนดัชนี 2) คัดเลือกรายการสินค้าจากการสำรวจค่าใช้จ่ายครัวเรือนดัชนีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 3) จัดทำน้ำหนักค่าใช้จ่ายของสินค้าและบริการ 4) จัดหมวดหมู่และกำหนดลักษณะจำพวกของสินค้า 5) กำหนดแหล่งจัดเก็บสินค้าและบริการ 6) จัดเก็บรวบรวมราคาสินค้าและให้บริการตามระยะเวลาที่กำหนด 7) คำนวณดัชนีราคาผู้บริโภคโดยสูตร Laspeyres 	<p>สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า การการค้าภายใน ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลดัชนีราคาเป็นรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี</p> <p>โทรศัพท์ : 0-2622-2446-8</p> <p>โทรสาร: 0-2622-2484</p> <p>Website: www.price.moc.go.th</p>	<p>ประโยชน์โดยตรง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หักค่าครองชีพของประชาชน โดยดูจากดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ดัชนีราคาผู้บริโภค ผู้มีรายได้น้อย ดัชนีราคาผู้บริโภค - ใช้เป็นพื้นฐานในการคำนวณภาวะเงินเฟ้อของประเทศ <p>ประโยชน์ทางอ้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างเงินเดือน บำเหน็จ บำนาญ และเงินช่วยเหลือสวัสดิการสังคม - ใช้เป็นข้อมูลในการคำนวณค่าแท้จริงของเงิน (Real Value of Money) - ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาปรับราคาสัญญาการก่อสร้าง และราคาที่จะมีการซื้อขายในระยะยาว - ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการเงินและการคลังของประเทศ

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
				<p>- ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพยากรณ์การตลาดและราคาสินค้าต่าง ๆ ในอนาคต</p> <p><u>ข้อจำกัด</u></p> <p>ในการคำนวณดัชนีราคาผู้บริโภคโลกจะต้องมีการกำหนดสินค้าที่จะใช้ในการคำนวณ (สินค้าในตะกร้า) ที่เป็นสินค้าจำเป็นต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน สินค้าที่อยู่ในตะกร้าจะใช้เป็นฐานของทั้งประเทศ ซึ่งในความเป็นจริงสินค้าที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุก ๆ ภาค ดังนั้นดัชนีราคาผู้บริโภคที่คำนวณได้จึงอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริงอยู่บ้าง แต่ข้อจำกัดนี้จะมีผลน้อยมาก เพราะส่วนใหญ่สินค้าในตะกร้าก็จะเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพโดยทั่วไป</p>

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	4. อัตราเงินเฟ้อ (Inflation)	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
	เป็นสภาวะที่ระดับราคาของสินค้าและบริการ โดยทั่วไปมีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง	ใช้ข้อมูลจากดัชนีราคาผู้บริโภคคำนวณหาการเปลี่ยนแปลงของระดับราคา เช่น อัตราเงินเฟ้อ = $\left[\frac{\text{CPI}_{\text{ชด.2}} - \text{CPI}_{\text{ชด.1}}}{\text{CPI}_{\text{ชด.1}}} \right] \times 100$	ใช้ข้อมูลจากดัชนีราคาผู้บริโภคคำนวณหาการเปลี่ยนแปลงของระดับราคา เช่น	www.pitee.moe.go.th website ของสำนักงานศึกษาธิการศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์	<p>ประโยชน์ทางตรง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้วัดอำนาจการซื้อ (purchasing power) ของประชาชน - ใช้ประกอบการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้าง - ใช้ประกอบการคาดการณ์ราคาของสินค้าในอนาคต <p>ประโยชน์ทางอ้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้เป็นข้อมูลในการคำนวณอัตราดอกเบี้ยที่แท้จริง (real rate of interest) - ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการเงินการคลังของประเทศ <p>ข้อจำกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - เช่นเดียวกับดัชนีราคาผู้บริโภค

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
5. ต้นทุนการผลิต (Cost of Production)	<p>เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ</p>	<p>ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตซึ่งประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ราคาของสารานุกรมโลก (เช่น ค่าน้ำ, ค่าไฟฟ้า, ค่าเช่าที่, ค่าโทรศัพท์) - ค่าดอกเบี้ยเงินกู้ - ค่าจ้างแรงงาน ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ - ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> * สถาบันงานอุตสาหกรรม * รายงานการศึกษาวิจัย * website กระทรวงอุตสาหกรรม www.industry.go.th 	<p>ประโยชน์ทางตรง</p> <p>เป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งผู้ประกอบการนำมาใช้เป็นพื้นฐานใช้ตัดสินใจในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>ข้อจำกัด</p> <p>เป็นข้อมูลผู้ประกอบการไม่ค่อยยอมเปิดเผย</p>
6. ความสามารถในการ จ่ายของธุรกิจ (Capacity to pay)	<p>ความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้าง โดยไม่กระทบอย่างรุนแรงต่อความอยู่รอดของกิจการ</p>	<p>วิเคราะห์ฐานะทางการเงินของกิจการจากบัญชีและเอกสารทางการเงิน ซึ่งแสดงจากงบดุล ทำให้ทราบถึงหนี้สินและทรัพย์สินของกิจการและงบกำไรขาดทุนจะสะท้อนถึงความสามารถในการทำกำไรของกิจการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> * บัญชีงบดุล (Balance Sheets) * บัญชีงบกำไรขาดทุน * เยี่ยมชมกิจการ (site visit) 	<p>ประโยชน์ทางตรง</p> <p>ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเมินความสามารถในการจ่ายของหน่วยงานธุรกิจ</p> <p>ประโยชน์ทางอ้อม</p> <p>เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานะทางการเงินของกิจการ</p> <p>ข้อจำกัด</p> <p>เป็นข้อมูลที่สถานประกอบการมักไม่ยอมเปิดเผย</p>

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
7. ผลิตภาพแรงงาน (labour Productivity)	ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของ ถูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลิตภาพแรงงานจะ เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึง ความสามารถในการผลิตต่อ คนของแรงงานหรือถูกจ้างใน แต่ละช่วงเวลา (เช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ)	ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการแห่งหนึ่งมี ถูกจ้าง 20 คน ผลิตเสื้อผ้ารูป ได้ 10,000 ตัวต่อเดือน ดังนั้น ผลิตภาพแรงงานต่อคนงาน 1 คน ใน 1 เดือน คือ $10,000 \div 20 = 500$ ตัว	- website กระทรวงอุตสาหกรรม www.industry.go.th - งานศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันวิจัย - จากผู้ประกอบการ	<p>ประโยชน์ทางตรง ใช้เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ความสามารถในการ ผลิต โดยผลลัพธ์ของแรงงานเพื่อประกอบการ ตัดสินใจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งไม่ ประหลาดที่พัฒนาแล้วการปรับเพิ่มของ ค่าจ้างจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการ เปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน</p> <p>ประโยชน์ทางตรง ใช้เป็นข้อมูลที่สะท้อนถึงขีด ความสามารถในการแข่งขันของกิจการ และภาคอุตสาหกรรม</p> <p>ข้อจำกัด เป็นข้อมูลที่หายากและไม่ค่อยมีการ จัดเก็บมากนัก และแม้ว่าจะมีบ้างแต่ก็ไม่ สมบูรณ์</p>

ดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ	ความหมาย	วิธีการคำนวณ	แหล่งที่มาของข้อมูล	ประโยชน์ในการใช้
8. สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม	ตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomy variables) ที่ใช้ในการประเมินสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม	ตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น - จำนวนการลงทะเบียน - ขนาดการจ้างงาน - อัตราการว่างงาน - ดุลบัญชีเดินสะพัด - ดุลการชำระเงิน - ดุลการค้า - ภาวะหนี้สาธารณะ - ปริมาณการเงิน - สินเชื่อภายในประเทศ - อัตราดอกเบี้ย - อัตราแลกเปลี่ยน - ราคาน้ำมัน ฯลฯ	www.bot.or.th website ของธนาคารแห่งประเทศไทย www.wto.org website ของธนาคารโลก www.nesdb.go.th website ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ www.boj.go.th website ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน www.pitple.com website ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	ดัชนีกลุ่มนี้ไม่นำมาใช้ในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง แต่เป็นการนำมาใช้ประกอบกับดัชนีทางเศรษฐกิจหลักอื่น ๆ เช่น ใช้ประกอบกับข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) อัตราเงินเฟ้อ ดัชนีราคาผู้บริโภค เพื่อพิจารณาสภาพเศรษฐกิจของประเทศ โดยรวมว่าอยู่ในสภาวะใด ดังนั้นประโยชน์ของดัชนีกลุ่มนี้จึงเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อการกำหนดค่าจ้าง

ข้อ 3.2 ตัวอย่างและแนวทางการรวบรวมข้อมูลฯ ของจังหวัดปัตตานี

ข้อมูลประกอบการพิจารณาพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปัตตานีสำหรับปี 2548 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น”

2. ข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง นำหนักความสำคัญร้อยละ 50 ข้อมูล/ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ และมาตรฐานการครองชีพประกอบด้วยข้อมูลจาก 2 แหล่งดังนี้

ก. จากรายงานสถิติการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม

จังหวัดปัตตานี โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งดำเนินการสำรวจระหว่างวันที่ 13 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2547 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการจาก 4 ประเภทกิจการ (คือ การผลิต การก่อสร้าง การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารฯ และการขนส่ง/คลังสินค้า/คมนาคม) ตอบแบบสอบถามจำนวน 202 ตัวอย่าง ปรากฏผลการสำรวจในด้านรายรับ/รายจ่ายของลูกจ้างจำแนกตามแนวคิด 2 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 แนวคิดตัวแทนตะกร้าสินค้า (หมายถึง เป็นการพิจารณาค่าใช้จ่ายในทุกหมวดของแรงงาน โดยมองว่าแรงงานต้องมีค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ๆ ที่จะทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพ แรงงานจะต้องมีรายได้ขั้นต่ำต่อวันเท่าใด ดังนั้น การคำนวณค่าเฉลี่ยจะไม่รวมตัวอย่างที่ไม่มีค่าใช้จ่ายเหล่านี้ ผลรวมของค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายแต่ละรายการจะถือเป็นค่าใช้จ่ายตามแนวคิดตัวแทนตะกร้าสินค้า) ปรากฏผลการสำรวจในด้านรายรับ/รายจ่ายของลูกจ้างตามแนวคิดนี้ คือ

1) ค่าจ้างต่อวัน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 ตัวอย่าง ปรากฏว่าลูกจ้างมีค่าจ้างต่อวัน จำนวน 153 บาท

2) ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพต่อวัน (ค่าเฉลี่ย)
จำนวน 153.79 บาท (ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพหมายถึง ผลรวมของค่าอาหาร บวกค่าเครื่องคั้น บวกค่าเช่า บวกค่าสาธารณูปโภค บวกค่ารักษาพยาบาลและยา บวกค่าใช้จ่ายส่วนตัว และบวกค่ายานพาหนะ)

3) ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพต่อวัน (ค่าเฉลี่ย)
จำนวน 189.33 บาท (ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพหมายถึง ผลรวมของค่าใช้จ่ายตามอัตภาพบวกด้วยค่าผ่อนชำระ ค่าทำบุญ/ทอดกฐิน/ทอดผ้าป่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ)

แนวคิดที่ 2 แนวคิดตัวแทนแรงงาน (หมายถึง เป็นการคำนวณค่าใช้จ่าย (อัตภาพ) และค่าใช้จ่าย (คุณภาพ) จากค่าใช้จ่ายทุกแบบสอบถามซึ่งแรงงานบางคนอาจได้รับสวัสดิการบางประเภทจากนายจ้าง เช่น อาหาร ที่พัก หมวดค่าอาหาร หรือค่าเช่าที่อยู่อาศัย เป็นต้น วิธีการนี้จะสะท้อนค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของแรงงานจังหวัดนั้น ๆ) ปรากฏผลการสำรวจในด้านรายรับ/รายจ่ายของลูกจ้างตามแนวคิดนี้ คือ

1) ค่าจ้างต่อวัน (ค่าเฉลี่ย) จำนวน 153 บาท จาก 184 ตัวอย่าง

2) ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตรภาพ ต่อวัน จำนวน 98.68 บาท

3) ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพต่อวัน จำนวน 110.41 บาท

ข. ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนของสำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี ซึ่งทำการสำรวจทุก 2 ปี ข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณาเป็นข้อมูลจากการสำรวจปี 2543 และปี 2545 โดยมีผลสรุปดังนี้

1) ข้อมูลปี 2543 ดำเนินการสำรวจระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2543 ถึงเดือน มกราคม 2544 โดยมีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 396 ครัวเรือน และข้อมูลปี 2545 ดำเนินการสำรวจระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2545 โดยมีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 732 ครัวเรือน

2) ผลการสำรวจด้านรายจ่ายของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเปรียบเทียบ 2 ปี ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงรายจ่ายของครัวเรือนประเภทลูกจ้างในจังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบปี 2543 กับ 2545

(ปรับปรุงตารางจากข้อมูลรายงานการสำรวจสถานะเศรษฐกิจฯครัวเรือนของจังหวัดปัตตานี โดยสำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี ปี 2543 กับ ปี 2545)

รายจ่าย	2543	2545
1) ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคของลูกจ้างจำนวน 11 รายการ (คือ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม, เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์, ยาสูบ/หมาก/ ชานด์ู ฯลฯ, เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า, ที่อยู่อาศัย, ค่าตรวจรักษาพยาบาลและยา, ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล, ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะและค่าบริการสื่อสาร, การบันเทิงและการอ่าน, การศึกษาและค่าเบ็ดเตล็ด) โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน (บาท)	10,414.-	8,759.-
2) ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค (บาท) (รวมค่าภาษี, ของขวัญและเงินบริจาค, เมืงประกันภัย, เงินซื้อสลากกินแบ่ง, ดอกเบี้ยเงินกู้ ฯลฯ)	1,588.-	967.-
3) รวมใช้จ่ายทั้งหมดต่อเดือนต่อครัวเรือนของลูกจ้าง (บาท)	12,002.-	9,726.-
4) เฉลี่ย 30 วัน ค่าใช้จ่ายต่อวันต่อครัวเรือน (บาท)	400.-	324.-
5) ขนาดครัวเรือนโดยเฉลี่ยมีสมาชิก (คน)	5 คน	4.4 คน

ข้อมูล/ข้อเท็จจริงด้านดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ และราคาสินค้า ข้อมูลประกอบการพิจารณาจำนวน 2 ตาราง ดังนี้
ตารางที่ 6 ตารางข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของภาคใต้
และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดปัตตานี ระหว่าง พ.ศ. 2539 – 2547

ปี พ.ศ.	อัตราการเจริญเติบโต				ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปภาคใต้				อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ			
	ทางเศรษฐกิจ				ปีฐาน 2541 = 100							
	ทั่วประเทศ	ภาคใต้	จว.ปน.	CPI	Δ จากปี ก่อนหน้า	Δ สะสม	จำนวนเงิน (บาท)	Δจากปี ก่อนหน้า	Δ สะสม	ร้อยละ Δระหว่างปี	ร้อยละ Δสะสม	
2539	5.9	5.5	0.8	86.6	0	0	128	0	0	0	0	
2540	-1.4	-0.74	-2.2	92.1	5.5	5.5	128	0	0	0	0	
2541	-10.5	-4.2	-5.5	100	7.9	13.4	130	2	2	1.56	1.56	
2542	4.5	1.2	-0.4	99.8	-0.2	13.2	130	0	2	0	1.56	
2543	4.8	2	-5.2	101.5	1.7	14.9	130	0	2	0	1.56	
2544	2.1	1.4	3.5	103.7	2.2	17.1	133	3	5	2.31	3.91	
2545p	5.4	4.5	-0.6	104.3	0.6	17.7	133	0	5	0	3.91	
2546p	6.8	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	106.5	2.2	19.9	133	0	5	0	3.91	
2547p	6.5	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	108.6	2.1	22	135	2	7	1.5	5.47	

หมายเหตุ — 1) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ/ภาค/จังหวัดปัตตานี ตามตารางแนบท้ายตารางที่ 24—26

2) ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปภาคใต้ จากข้อมูลในเว็บไซด์ของสำนักงานดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์
 “Δ” หมายถึง ความเปลี่ยนแปลง 2546p และ 2547p หมายถึงข้อมูลเบื้องต้น

ตารางที่ 7 ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลุ่มจังหวัดภาคใต้

จังหวัด	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท)		
	พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2546	พ.ศ. 2547
1. ภูเก็ต	168	168	168
2. พังงา	143	143	145
3. ระนอง	143	143	143
4. กระบี่	133	138	140
5. ชุมพร	133	135	137
6. ตรัง	133	133	136
7. นครศรีธรรมราช	133	133	135
8. สุราษฎร์ธานี	133	135	135
9. พัทลุง	133	133	135
10. สงขลา	133	135	135
11. นราธิวาส	135	135	135
12. ปัตตานี	133	133	135
13. ยะลา	133	133	135
14. สตูล	133	133	135
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	133	133	133

ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

ข้อมูลประกอบการพิจารณา จำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เรื่องต้นทุนการผลิต เนื่องจากข้อมูลต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ กิจการผลผลิตและรายรับของสถานประกอบการ ซึ่งกรอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างระบุให้ใช้ข้อมูลการสำรวจอุตสาหกรรมซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจให้กระทรวงอุตสาหกรรม จากการประสานงานกับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานีปรากฏว่าไม่มีข้อมูลดังกล่าว

ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการจึงขอแนะนำเสนอข้อมูล จากรายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2545 และฉบับพิมพ์เมื่อปี 2547 โดยมีผลสรุปของแต่ละฉบับดังนี้

ฉบับพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2545

1) สถานประกอบการขนาดย่อม หมายถึง สถานประกอบการที่มีคนทำงาน 10 – 50 คน สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการที่มีคนทำงาน 51 – 200 คน (คนทำงานมากกว่า 200 คน ถือเป็นขนาดใหญ่)

2) รายงานฉบับนี้ใช้ข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2540 เป็นฐานในการวิเคราะห์และพบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่มีคนทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 23,677 สถานประกอบการ ประกอบด้วย

2.1 ร้อยละ	69.2	เป็น	สปก.	ขนาดย่อม	จำนวน	16,384	แห่ง
2.2 ร้อยละ	20.4	เป็น	สปก.	ขนาดกลาง	จำนวน	4,831	แห่ง
2.3 ร้อยละ	10.4	เป็น	สปก.	ขนาดใหญ่	จำนวน	2,462	แห่ง

3) คนทำงานในสถานประกอบการ(สปก.) อุตสาหกรรมการผลิต ตามตารางดังนี้
ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลจำนวนคนทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในอุตสาหกรรมการผลิตปี 2540

ขนาด สปก. (คนทำงาน)	ร้อยละของ สปก.	คนทำงาน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	100.0	2,431,600	100.0
10 – 50	69.2	337,700	13.9
51 – 200	20.4	489,600	20.1
> 200	10.4	1,604,900	66.0

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2545

4) มูลค่าผลผลิตและมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในอุตสาหกรรมการผลิต ปี 2540

ขนาด (คนทำงาน)	ร้อยละของ สปก.	มูลค่าผลผลิต		มูลค่าผลผลิต เฉลี่ยต่อสถาน ประกอบการ
		มูลค่า (ล้านบาท)	ร้อยละ	
รวม	100.0	3,500,346.-	100.0	147.8
10 – 50	69.2	211,960.-	6.1	12.9
51 – 200	20.4	534,804.-	15.3	110.8
> 200	10.4	2,753,603.-	78.7	1,114.8

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2545

5) ส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิต (ข้อมูลนี้เปรียบเทียบเป็นโครงสร้างค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของสถานประกอบการ) โดยดูจากร้อยละของส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิตของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ตามตารางนี้

ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิตในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในอุตสาหกรรมการผลิต ปี 2540

ขนาด สปก. (คนทำงาน)	มูลค่า ผลผลิต (ล้านบาท)	ส่วนประกอบของผลผลิต				
		รวม	ค่าวัตถุดิบ	ค่าตอบแทน แรงงาน	ค่าใช้จ่าย บริหารฯ	กำไร
รวม	3,500,346.-	100.0	52.0	6.7	27.2	14.1
10 – 50	211,960.-	100.0	49.6	9.9	27.4	13.1
51 – 200	534,804.-	100.0	49.7	7.8	31.6	10.9
> 200	2,753,603.-	100.0	52.7	6.2	26.4	14.7

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2545

ฉบับพิมพ์เมื่อปี 2547

1) สปก. ขนาดย่อมมีลูกจ้างจำนวน 10 – 49 คน สปก. ขนาดกลางมีลูกจ้างจำนวน 50 -199 คน และสปก. ขนาดใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

2) รายงานระบุว่า ใช้ข้อมูลจากการสำรวจอุตสาหกรรมการผลิต พ.ศ. 2544 ในการวิเคราะห์และพบว่า สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดคนทำงาน 10 คนขึ้นไปทั่วประเทศ มีจำนวน 20,608 แห่ง (ลดลงจากการสำรวจสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2540 จำนวน 3,069 แห่ง จำแนกเป็น

- 2.1 สปก. ขนาดย่อม (10-49 คน) ร้อยละ 66.7 จำนวน 13,746 แห่ง
- 2.2 สปก. ขนาดกลาง (50-159 คน) ร้อยละ 21.7 จำนวน 4,472 แห่ง
- 2.3 สปก. ขนาดใหญ่ (\geq 200 คน) ร้อยละ 11.6 จำนวน 2,390 แห่ง

3) คนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต นำเสนอโดยตารางดังนี้
ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลจำนวนคนทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในอุตสาหกรรมการผลิตปี 2544

ขนาด สปก. (คนทำงาน)	ร้อยละของ สปก.	คนทำงาน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	100.0	2,318,700.-	100.0
10 – 49	66.7	278,700.-	12.0
51 – 199	21.7	449,300.-	19.4
\geq 200	11.6	1,590,700.-	68.6

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2547

4) มูลค่าผลผลิตและมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในอุตสาหกรรมการผลิต ปี 2544

ขนาด (คนทำงาน)	ร้อยละของ สปก.	มูลค่าผลผลิต		มูลค่าผลผลิต เฉลี่ยต่อสถาน ประกอบการ
		มูลค่า (ล้านบาท)	ร้อยละ	
รวม	100.0	3,843,831.0	100.0	186.5
10 – 49	66.7	179,673.0	4.7	13.1
51 – 199	21.7	676,322.6	17.6	151.6
\geq 200	11.6	2,987,835.4	77.7	1,247.0

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2547

5) ส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิต (ข้อมูลนี้เปรียบเทียบเป็นโครงสร้างค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของสถานประกอบการ) โดยดูจากร้อยละของส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิตของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ตามตารางนี้ ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลส่วนประกอบของมูลค่าผลผลิตในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมการผลิต ปี 2544

ขนาด สปก. (คนทำงาน)	มูลค่า ผลผลิต (ล้านบาท)	ส่วนประกอบของผลผลิต				
		รวม	ค่าวัตถุดิบ	ค่าตอบแทน แรงงาน	ค่าใช้จ่าย บริหารฯ	กำไร
รวม	3,843,831.0	100.0	61.6	6.6	18.4	13.4
10 – 49	179,673.0	100.0	60.5	11.0	16.1	12.4
51 – 199	676,322.6	100.0	64.5	6.6	19.0	9.9
>= 200	2,987,835.4	100.0	61.0	6.4	18.4	14.2

ที่มา : รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. 2547

ข้อมูลชุดที่ 2 ความสามารถของธุรกิจ : ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาตามตารางดังนี้
 ตารางที่ 14 ข้อมูลการชำระภาษีนิติบุคคลและภาษีมูลค่าเพิ่มระหว่างปีงบประมาณ 2543 – 2547 ของจังหวัดปัตตานี

ชนิดภาษี/แบบ	ปีงบประมาณ 2544		ปีงบประมาณ 2545		ปีงบประมาณ 2547		ปีงบประมาณ 2547 (จน.มิ.ย.47)	
	ราย	จำนวนเงิน (บาท)	ราย	จำนวนเงิน (บาท)	ราย	จำนวนเงิน (บาท)	ราย	จำนวนเงิน (บาท)
ภาษีนิติบุคคล	481	52,257,635.72	483	43,740,587.33	493	75,850,000.16	520	65,689,797.04
มูลค่าเพิ่ม	10,830	91,195,795.65	10,504	102,019,407.23	10,952	107,650,580.48	8,177	96,021,882.69
รวมเฉพาะจำนวนเงินภาษีที่จัดเก็บ ได้	-	143,453,431.37	-	145,759,994.56	-	183,500.64	-	161,711,679.73

หมายเหตุ - ข้อมูลของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ปัตตานี

ตารางที่ 15 ข้อมูลประกอบอื่น ๆ จากรายงาน ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคใต้ เปรียบเทียบระหว่าง
ม.ค. - พ.ค. ของปี 2546 และ 2547 เฉพาะประเด็นสำคัญตามตารางดังนี้

เครื่องชี้	มกราคม - พฤษภาคม		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	2546	2547	
1. การประมง			
สัตว์น้ำ ปริมาณ (เมตริกตัน)	55,494	41,498	-25.2
มูลค่า (ล้านบาท)	1,502.7	1,112.3	-26.0
ปลาเปิด ปริมาณ (เมตริกตัน)	9,097	7,044	-22.6
มูลค่า (ล้านบาท)	29.0	21.1	-27.2
2. การค้า			
รถยนต์จดทะเบียนใหม่ (คัน)			
รถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน	304	377	24.0
รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคล	332	661	99.1
รถจักรยานยนต์จดทะเบียนใหม่	5,218	7,738	48.3
3. การค้าระหว่างประเทศ			
มูลค่าการส่งออก	-	-	-
มูลค่าการนำเข้า	0.2	0.1	-50.0
4. การลงทุน			
4.1 กิจการได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุน			
- จำนวน (ราย)	1	1	0.0
- เงินลงทุน (ล้านบาท)	62	1,428.7	2,204.4
- การจ้างงาน (คน)	553	759	37.3
4.2 การจดทะเบียนธุรกิจนิติบุคคล			
- จำนวน (ราย)	25	19	-24.0
- เงินลงทุน (ล้านบาท)	47.4	25.4	-46.4
4.3 พื้นที่อนุญาตก่อสร้างในเขตเทศบาล (ตารางเมตร)	19,089	18,800	-1.5
- ที่อยู่อาศัย	12,122	18,800	55.1
- การพาณิชย์	1,947	-	-100.0
- การบริการ	5,020	-	-100.1
- อื่น ๆ	0.0	0.0	0.0

ที่มา : รายงานภาวะเศรษฐกิจและการเงินจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 15 (ต่อ) ข้อมูลประกอบอื่น ๆ จากรายงาน ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคใต้ เปรียบเทียบระหว่าง
ม.ค. – พ.ค. ของปี 2546 และ 2547 เฉพาะประเด็นสำคัญตามตารางดังนี้

เครื่องชี้	มกราคม – พฤษภาคม		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	2546	2547	
5. การให้สินเชื่อ			
5.1 ธนาคารพาณิชย์ (ณ สิ้นเมษายน 2547)			
- จำนวน (สำนักงาน)	16	16	0.0
- สินเชื่อ (ล้านบาท)	5,366.6	5,763.0	7.4
5.2 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร			
- จำนวน (สำนักงาน)			
- สินเชื่อ (ล้านบาท)	5	5	0.0
- สินเชื่อคงค้าง (ล้านบาท)	93.6	178.4	90.6
5.3 ทรัพย์เงินทุนอุดสาหกรรมแห่งประเทศไทย	2,124.1	2,216.3	4.3
- จำนวน (ราย)			
- สินเชื่อ (ล้านบาท)	4	1	-75.0
	34.0	6.0	-82.4

ที่มา : รายงานภาวะเศรษฐกิจและการเงินจังหวัดปัตตานี

ข้อมูลกลุ่มที่ 3 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ
ประกอบด้วยตารางข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 ตารางกองทุนเงินทดแทนของจังหวัดปัตตานี

	ณ ธันวาคม 2546	ณ มิถุนายน 2547
1 ๓ปค.	1,563 ราย	1,774 ราย
2. ผู้ประกันตน	17,181 คน	19,941 คน

ตารางที่ 17 ตารางการจัดหางานของจังหวัดปัตตานี

ระยะเวลา	ตำแหน่งงาน	ผู้สมัครงาน	การบรรจุ
พ.ศ. 45 – ก.ย. 46	4,918	4,026	1,282
ค.ค. 46 – มี.ย. 47	3,217	3,251	878

ข้อมูลจาก สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2545 – 2547 รายไตรมาส จำนวนตามสถานภาพแรงงาน (ตามปีงบประมาณ)

สถานภาพแรงงาน	พ.ศ. 2545				พ.ศ. 2546				พ.ศ. 2547				ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
	ไตรมาส4	ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	เฉลี่ย	2545-2546	2546-2547
ประชากรรวม	628,910	630,604	632,311	634,050	631,468.8	637,641	639,441	641,241	638,542.3	642,615	642,683	642,649.0	642,615	642,649.0	7,073.5	4,106.7
1. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	429,056	430,525	430,005	433,542	431,282.0	436,824	438,468	440,140	437,654.0	441,583	442,128	441,855.5	441,583	441,855.5	6,372.0	4,201.5
1.1 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	317,292	303,333	298,823	298,371	304,454.8	308,765	313,099	301,506	307,112.3	317,799	305,315	311,557.0	317,799	311,557.0	2,657.5	4,444.7
1.1.1 ผู้มีงานทำ	312,409	296,225	291,468	291,965	298,016.8	303,092	310,345	296,630	302,257.3	315,617	301,304	308,460.5	315,617	308,460.5	4,240.5	6,203.2
1.1.2 ผู้ว่างงาน	4,883	6,601	7,355	6,006	6,211.3	5,307	2,754	4,875	4,763.0	2,181	4,010	3,095.5	2,181	3,095.5	-1,448.3	-1,667.5
1.1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	0	506	0	399	226.3	0	0	0	91.5	0	0	0	0	0	-134.8	-91.5
1.2 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	111,763	127,192	133,181	135,171	126,826.8	131,745	125,368	138,634	130,541.5	123,784	136,813	130,298.5	123,784	130,298.5	3,714.7	-243.0
2. ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	199,855	200,080	200,307	200,509	200,187.8	200,663	200,974	201,102	200,889.3	201,033	200,556	200,794.5	201,033	200,794.5	701.5	-94.8
อัตราส่วนมีงานทำ	74.0	70.5	69.2	68.8	70.6	69.8	71.4	68.5	70.2	72.0	69.1	70.6	72.0	70.6	-0.4	0.4
อัตราการมีงานทำ	98.5	97.7	97.5	97.9	97.9	98.0	99.1	98.4	98.5	99.3	98.7	99.0	99.3	99.0	0.6	0.5
อัตราการว่างงาน	1.5	2.2	2.5	2.0	2.1	2.0	0.9	1.6	1.6	0.7	1.3	1.0	0.7	1.0	-0.5	-0.6

ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2544 – 2546 สำนักงนสถิติจังหวัดปัตตานี

หมายเหตุ

อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{X_{100}}$

อัตราการมีงานทำ = $\frac{\text{ผู้มีงานทำ}}{X_{100}}$

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = $\frac{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}{X_{100}}$

ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

* ปีงบประมาณ 2547 เป็นข้อมูลเฉลี่ยจาก 2 ไตรมาส คือ ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. – ธ.ค. 46) และไตรมาสที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 47) ส่วนข้อมูลไตรมาสอื่นๆ อยู่ระหว่างการดำเนินการ

- ในตารางสถิติ ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจจะแตกต่างกับเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากการปัดเศษทศนิยมของข้อมูลแต่ละจำนวนซึ่งได้จากการประมวลผล

ตารางที่ 19 จำนวนสถานประกอบการ คนงาน จำแนกตามขนาด (ตามจำนวนคนงาน) และประเภทอุตสาหกรรม(คำอธิบายแนบท้าย)

ข้อมูล ณ 30 กรกฎาคม 2547 จากสำนักงานสถิติการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

	รวม		1-4		5-9		10-19		20-49		50-99		100-299		300-499		500-999		1,000	
	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ	สปก.	ลจ
A	17	154	12	17	-	-	1	12	4	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	16	160	6	15	5	32	1	11	4	102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	5	24	2	7	3	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	620	11,014	362	794	125	815	66	872	41	1,244	7	472	13	2,201	2	620	2	1,295	2	2,701
E	24	653	11	29	6	44	2	25	3	110	-	-	1	121	1	324	-	-	-	-
F	215	4,674	42	116	64	439	39	506	49	1,510	12	758	9	1,345	-	-	-	-	-	-
G	1,512	8,190	1,054	2,228	312	1,978	88	1,176	43	1,214	10	705	4	469	1	420	-	-	-	-
H	220	1,930	141	332	51	333	12	164	14	393	-	-	1	147	-	-	1	561	-	-
I	88	1,303	37	100	19	123	13	195	14	423	3	214	2	248	-	-	-	-	-	-
J	120	968	74	188	21	138	15	203	8	229	1	82	1	128	-	-	-	-	-	-
K	75	423	51	106	13	84	7	98	4	135	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L	1	7	-	-	1	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M	38	808	9	19	5	36	12	161	10	284	1	53	1	255	-	-	-	-	-	-
N	17	57	14	29	2	11	1	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
O	114	349	98	182	9	53	4	48	3	66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	3,082	30,714	1,913	4,162	636	4,110	261	3,488	197	5,835	34	2,284	32	1,914	4	1,364	3	1,856	2	2,701

หมายเหตุ สปก = สถานประกอบการ

ลจ = ลูกจ้าง

ตารางที่ 20 ตารางแสดงรหัสประเภทกิจการของสถานประกอบการ

ประเภทกิจการ	รหัส
เกษตรกรรม ล่าสัตว์ การป่าไม้	A
การประมง	B
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	C
การผลิต	D
การไฟฟ้า ก๊าซ การประปา	E
การก่อสร้าง	F
การขายส่ง ขายปลีกซ่อมแซม ยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน	G
โรงแรม และภัตตาคาร	H
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	I
การเป็นตัวแทนทางการเงิน	J
กิจการค้าอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	K
การบริการราชการ และการป้องกัน และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	L
การศึกษา	M
งานด้านสุขภาพ และงานด้านสังคมสงเคราะห์	N
กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคล	O
ถูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	P
องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	Q

ตารางที่ 21 รายงานจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ
ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2546 ถึง วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547
โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

ขนาดสถานประกอบการ	สปก. ที่ผ่านการตรวจ				ปฏิบัติไม่ถูกต้อง						
	แห่ง	จำนวนลูกจ้าง			แห่ง	ลูกจ้างรายวัน			ลูกจ้างรายเดือน		
		ชาย	หญิง	เด็ก		ชาย	หญิง	เด็ก	ชาย	หญิง	เด็ก
1-4 คน	110	143	124	2	5	2	2	0	2	2	0
5 - 9 คน	49	221	106	0	1	1	1	0	0	0	0
10 - 19 คน	17	137	87	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 49 คน	24	557	267	0	1	0	0	0	32	3	0
50 - 99 คน	10	492	206	0	0	0	0	0	0	0	0
100 - 299 คน	12	1057	786	3	0	0	0	0	0	0	0
300 - 499 คน	2	39	267	314	0	0	0	0	0	0	0
500 - 999 คน	3	214	1620	41	0	0	0	0	0	0	0
100 คน ขึ้นไป	2	450	2118	123	0	0	0	0	0	0	0
รวม	229	3310	5581	483	7	3	3	0	34	5	0

ตารางที่ 22 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน จำแนกตามประเภทของค่าใช้จ่าย และสถานะทางเศรษฐกิจ
 ชั้นคมของครัวเรือนของจังหวัดปัตตานี ปี 2543

ประเภทของค่าใช้จ่าย	ครัวเรือน ทั้งสิ้น		ผู้ถือครอง ทำการเกษตร		ผู้ดำรงธุรกิจของ ตนเอง ที่ไม่ใช่การเกษตร		ถูกจ้าง		ผู้ไม่ได้ปฏิบัติงาน เชิงเศรษฐกิจ	
	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ
อัตราร้อยละของครัวเรือน ขนาดของครัวเรือนโดยเฉลี่ย						100.0				
ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	9,418	100.0	6,797	100.0	10,214		12,002	100.0	3,827	100.0
ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค	8,045	85.4	4,537	66.7	8,996	88.1	10,414	86.8	3,705	96.8
อาหารและเครื่องดื่ม	2,786	29.6	2,068	30.4	3,132	30.7	3,241	27.0	1,711	44.7
เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ^{1/}	93	1.0	140	2.1	166	1.6	59	0.5	2	0.1
ยาสูบ หมาก ยาน้ำดื่ม ฯลฯ	161	1.7	82	1.2	262	2.6	172	1.4	31	0.8
เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า	579	6.1	343	5.0	625	6.1	739	6.2	319	8.3
ที่อยู่อาศัย (รวมค่าประเมิน ค่า เช่าบ้านที่ครัวเรือนเป็นเจ้าของ)						15.7				
ค่าตรวจรักษาพยาบาลและค่ายา	1,592	16.9	768	11.3	1,598	15.7	2,186	18.2	855	22.3
ค่าจ้างส่วนบุคคล	309	3.3	359	5.3	276	2.7	329	2.7	256	6.7
ค่าจ้างเกี่ยวกับยานพาหนะ และค่าบริการสื่อสาร	215	2.3	132	1.9	224	2.2	290	2.4	86	2.2
การบันเทิงและการอ่าน	1,846	19.6	360	5.3	2,047	20.0	2,905	24.2	225	5.9
การศึกษา	102	1.1	43	0.6	132	1.3	139	1.2	12	0.3
เบ็ดเตล็ด	213	2.2	80	1.2	263	2.6	263	2.2	133	3.5
	149	1.6	163	2.4	270	2.6	91	0.8	75	2.0
ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการ อุปโภคบริโภค ^{2/}	1,373	14.6	2,260	33.2	1,218	11.9	1,588	13.2	122	3.2

1/. รวมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งซื้อเมื่อไปบริโภคนอกบ้าน

2/. รวมค่าภาษี ของขวัญและเงินบริจาค เบี้ยประกันภัย เงินซื้อสลากกินแบ่ง ดอกเบี้ยเงินกู้ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการ
 อุปโภค บริโภค

ที่มา : รายงานการสำรวจสถานะทางเศรษฐกิจฯ ครัวเรือนของจังหวัดปัตตานี โดยสำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 23 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือน จำแนกตามประเภทของค่าใช้จ่าย และสถานะทางเศรษฐกิจ
สังคมของครัวเรือนของจังหวัดปทุมธานี ปี 2545

ประเภทของค่าใช้จ่าย	ครัวเรือน ทั้งสิ้น		ผู้ถือครอง ทำเกษตร		ผู้ไม่มีธุรกิจของ ตนเอง ที่ไม่ใช่การเกษตร		ถูกจ้าง		ผู้ไม่ได้ปฏิบัติงาน เชิงเศรษฐกิจ	
	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ	บาท	ร้อยละ
อัตราร้อยละของครัวเรือน ขนาดของครัวเรือนโดยเฉลี่ย						100.0				
ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	9,496	100.0	7,742	100.0	10,888		9,726	100.0	8,538	100.0
ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค	8,674	91.3	7,022	90.7	9,953	91.4	8,759	90.1	8,132	95.2
อาหารและเครื่องดื่ม	3,765	39.7	3,388	43.8	4,325	39.7	3,853	39.6	3,119	36.5
เครื่องคั้นที่มีแอลกอฮอล์ 1/ ยาสูบ พริก ยานัตถุ ฯลฯ	81	0.9	12	0.2	55	0.5	143	1.5	11	0.1
เครื่องนุ่มห่มและรองเท้า	139	1.5	109	1.4	204	1.9	144	1.5	65	0.8
ที่อยู่อาศัย (รวมค่าประเมิน ค่า เช่าบ้านที่ครัวเรือนเป็นเจ้าของ)	459	4.8	421	5.4	541	5.0	479	4.9	330	3.9
ค่าตรวจรักษาพยาบาลและค่ายา	1,580					18.2				
ค่าจ้างส่วนบุคคล	136	16.6	1,118	14.4	1,979	1.0	1,491	15.3	1,673	19.6
ค่าจ้างเกี่ยวกับยานพาหนะ และค่าบริการสื่อสาร	240	1.4	94	1.2	109	2.2	159	1.6	146	1.7
ค่าจ้างเกี่ยวกับยานพาหนะ และการบริการสื่อสาร		2.5	148	1.9	243		253	2.6	278	3.3
การบันเทิงและการอ่าน	1,790					20.0				
การศึกษา	107	18.9	1,397	18.0	2,174	0.7	1,765	18.2	1,677	19.6
เบ็ดเตล็ด	209	1.1	37	0.5	71	0.9	168	1.7	54	0.6
	165	2.2	112	1.5	97	1.4	136	1.4	625	7.3
		1.7	187	2.4	156		167	1.7	153	1.8
ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการ อุปโภคบริโภค 2/ การอุปโภคบริโภค 2/	826	8.7	719	9.3	935	8.6	967	9.9	406	4.8

1/. รวมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งดื่มเมื่อไปบริโภคนอกบ้าน

2/. รวมค่าภาษี ของขวัญและเงินบริจาค เบี้ยประกันภัย เงินซื้อสลากกินแบ่ง ดอกเบี้ยเงินกู้ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการ
อุปโภค บริโภค

ที่มา : รายงานการสำรวจสถานะเศรษฐกิจฯ ครัวเรือนของจังหวัดปทุมธานี โดยสำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

(table 24) GROSS DOMESTIC PRODUCT AT CONSTANT 1988 PRICES

IN 1977 Edition

WHOLE KINGDOM

(Millions of Baht)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002p
Agriculture	276,590	288,840	286,833	282,606	289,178	309,915	320,743	330,383
Agriculture, Hunting and Forestry	225,925	238,739	239,058	234,134	240,770	259,179	269,812	279,992
Fishing	50,665	50,101	47,775	48,472	48,408	50,736	50,931	50,391
Non-Agriculture	2,665,149	2,826,498	2,785,782	2,467,078	2,582,802	2,698,747	2,752,181	2,908,647
Mining and quarrying	44,748	52,892	59,973	56,244	60,865	64,226	64,613	71,682
Manufacturing	958,374	1,021,419	1,036,152	923,602	1,033,431	1,095,968	1,111,047	1,186,998
Electricity, Gas and Water Supply	79,054	81,962	88,705	86,117	88,823	97,570	103,937	110,145
Construction	183,600	196,540	146,138	90,235	84,060	76,101	76,317	80,631
Wholesale and Retail Trade, Repair of Motor Vehicles, Motorcycles and Personal and Household Goods	516,859	526,577	510,586	443,079	458,253	474,991	468,809	476,851
Hotels and Restaurants	105,494	109,026	105,665	100,509	106,577	113,441	118,664	124,182
Transport, Storage and Communications	239,223	267,255	279,945	254,462	270,147	290,943	309,948	330,220
Financial Intermediation	210,276	219,739	196,064	138,093	91,195	84,009	85,621	93,327
Real Estate, Renting and Business Activities	109,880	114,918	116,422	113,217	117,015	120,290	123,095	129,359
Public Administration and Defence; Compulsory Social Security	77,414	82,031	85,121	91,692	94,136	95,153	98,503	106,666
Education	65,932	68,567	73,096	80,599	81,057	83,774	84,823	87,019
Health and Social Work	30,767	32,557	35,299	37,364	39,774	41,392	44,250	44,573
Other Community, Social and Personal Services Activities	40,430	49,698	51,275	48,464	54,088	57,513	59,115	63,544
Private Households with Employed Persons	3,365	3,317	3,341	3,401	3,371	3,376	3,440	3,450
Gross Domestic Product (GDP)	2,941,736	3,115,338	3,072,615	2,749,684	2,871,980	3,008,662	3,072,924	3,239,030

(table 25) GROSS DOMESTIC PRODUCT AT CONSTANT 1988 PRICES

IN 1977 Edition

SOUTHERN

	(Millions of Baht)										
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002p			
Agriculture	90,242	94,365	95,224	94,760	95,043	101,398	103,599	106,747			
Agriculture, Hunting and Forestry	59,689	63,923	67,394	65,523	66,720	71,798	73,789	77,620			
Fishing	30,553	30,441	27,830	29,237	28,323	29,600	29,810	29,754			
Non-Agriculture	181,821	192,642	189,651	178,107	181,187	180,255	181,927	191,754			
Mining and quarrying	4,267	4,753	5,189	5,306	6,278	5,851	5,670	6,412			
Manufacturing	37,320	37,378	38,019	33,020	36,641	40,568	40,380	41,472			
Electricity, Gas and Water Supply	5,793	6,098	6,605	7,061	7,352	8,012	8,332	8,810			
Construction	15,552	18,506	11,038	5,962	8,449	8,085	6,840	8,578			
Wholesale and Retail Trade, Repair of Motor Vehicles, Motorcycles and Personal and Household Goods	41,417	42,531	41,478	36,146	37,415	39,036	37,820	37,508			
Hotels and Restaurants											
Transport, Storage and Communications	8,513	9,070	9,514	11,780	13,195	15,181	16,455	18,930			
Financial Intermediation	17,039	18,839	20,402	17,671	17,080	17,628	18,957	20,469			
Real Estate, Renting and Business Activities	11,182	12,293	11,949	12,519	6,201	5,042	5,400	5,781			
Public Administration and Defence; Compulsory Social Security	9,092	9,796	10,131	10,052	10,077	10,569	11,095	11,933			
Education	15,764	16,581	17,331	18,648	18,971	10,042	9,841	10,620			
Health and Social Work	9,569	9,961	10,580	11,626	11,801	12,088	12,185	12,187			
Other Community, Social and Personal Services Activities	3,320	3,541	3,948	4,297	4,490	4,867	5,173	5,262			
Private Households with Employed Persons	2,833	3,137	3,311	2,863	3,079	3,331	3,620	3,636			
Private Households without Employed Persons	162	159	157	159	156	156	158	157			
Gross Domestic Product (GDP)	272,063	287,007	284,875	272,867	276,230	281,652	285,526	298,501			

(table 26) GROSS DOMESTIC PRODUCT AT CONSTANT 1988 PRICES

IN 1977 Edition

PATTANI

(Millions of Baht)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002p
Agriculture	8,827	8,499	8,453	8,055	7,782	8,064	8,037	7,932
Agriculture, Hunting and Forestry	1,758	1,802	2,014	1,942	1,875	1,913	1,818	1,869
Fishing	7,069	6,697	6,528	6,113	5,906	6,151	6,219	6,064
Non-Agriculture	8,993	9,465	9,028	8,550	8,756	7,620	8,203	8,212
Mining and quarrying	17	15	13	9	12	13	11	12
Manufacturing	1,409	1,417	1,450	1,342	1,507	717	1,242	1,301
Electricity, Gas and Water Supply	262	256	253	268	279	304	314	321
Construction	686	860	417	282	234	291	260	327
Wholesale and Retail Trade ;Repair of Motor Vehicles, Motorcycles and Personal and Household Goods	2,938	3,034	2,947	2,533	2,709	2,767	2,608	2,558
Hotels and Restaurants	32	29	29	20	26	44	42	66
Transport, Storage and Communications	740	784	715	635	641	665	710	776
Financial Intermediation	373	415	415	477	248	188	195	203
Real Estate, Renting and Business Activities	501	529	557	566	587	612	639	672
Public Administration and Defence; Compulsory Social Security	1,029	1,099	1,141	1,230	1,279	646	624	685
Education	727	755	808	859	841	944	877	811
Health and Social Work	161	168	193	220	233	235	263	275
Other Community, Social and Personal Services Activities	114	99	85	106	155	190	232	202
Private Households with Employed Persons	5	5	5	5	4	4	4	4
Gross Domestic Product (GDP)	17,820	17,964	17,570	16,605	16,537	15,684	16,239	16,144

ข้อ 3.3 บทสรุปความเห็นของผู้เขียนที่มีต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำและการจัดประชุม คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

จากข้อมูลทั้งหมดที่นำเสนอ ผู้เขียนมีความเห็นว่า การกำหนด ค่าจ้าง ของภาคเอกชน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีความสำคัญต่อทุกภาคเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาคครัวเรือน หน่วยธุรกิจ ภาครัฐบาล และเศรษฐกิจสาธารณะ รวมทั้งมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อนายจ้าง และลูกจ้างโดยตรงค่อนข้างมาก ดังนั้น ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วแต่กรณี จะต้องให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ อย่างได้สัดส่วนและเกิดความสมดุล คือ ไม่ให้ความสำคัญกับด้านใดด้านหนึ่งจนเกินไป ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มปัจจัยในด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า และมาตรฐานการครองชีพ หรือกลุ่มปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และผลิตภาพแรงงาน ตลอดจนกลุ่มปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยผลิตภัณฑ์มวลรวม และสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะปัจจัยในกลุ่มแรกและกลุ่มที่สอง ซึ่งเป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสองฝ่ายหลักโดยตรง คือ นายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับการจัดเตรียมข้อมูลในส่วนของผู้เขียนที่ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ การรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจัยในกลุ่มแรกส่วนใหญ่จะไม่มีปัญหาเพราะสามารถจัดหาข้อมูลหลัก ๆ ได้ภายในจังหวัด เช่น ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ราคาสินค้า หรือผลการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือนของสำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานีที่ให้ข้อมูลรายจ่ายในการบริโภค / อุปโภค สินค้าจำเป็นของครัวเรือนประเภทลูกจ้างได้ในระดับหนึ่งซึ่งการสำรวจดังกล่าวจะมีการสำรวจทุก ๆ 2 ปี ฯลฯ แต่ข้อมูลที่จะสะท้อนให้เห็นสภาพความสามารถของภาคธุรกิจซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มที่สอง จะไม่มีข้อมูลที่สามารใช้อ้างอิงและเป็นที่ยอมรับในภาพรวม โดยเฉพาะในเรื่องต้นทุนการผลิต ซึ่งเป็นข้อมูลเฉพาะกิจการ ยังไม่มีการวิจัยในภาพรวมของจังหวัดปทุมธานี ผู้เขียนได้พยายามใช้ข้อมูลจากรายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งใช้ฐานข้อมูลจากการสำมะโนอุตสาหกรรมในปี 2540 เปรียบเทียบกับรายงานเชิงวิเคราะห์ฯ ซึ่งใช้ฐานข้อมูลจากการสำรวจอุตสาหกรรมการผลิตในปี 2544 แต่ก็มีข้อจำกัดเพราะเป็นฐานข้อมูลในภาพรวมทั้งประเทศ และเป็นการวิเคราะห์จำเพาะอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอ เรื่อง แนวทางดำเนินการในฐานะสำนักงานฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตลอดจนข้อสังเกตที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรจะมีแนวทางที่จะให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ระดับจังหวัดมีการทำวิจัย เพื่อศึกษาโครงสร้างต้นทุนของอุตสาหกรรม หรือสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญต่าง ๆ ในแต่ละจังหวัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการ ฯ เพราะในแต่ละจังหวัด หรือแต่ละภูมิภาคจะมีฐานการ

ผลิตที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุตสาหกรรมภายในแต่ละสาขา หรือการผลิตแต่ละประเภทกิจการ ตลอดจนทางด้านพาณิชย์จะมีโครงสร้างต้นทุนที่แตกต่างกัน เช่น จังหวัดปัตตานี ฐานเศรษฐกิจสำคัญอยู่ที่การประมง และอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง รวมทั้งการแปรรูปอาหารทะเล ตลอดจนอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล ซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ดังนั้น ควรมีการศึกษาว่าโครงสร้างต้นทุน หรือวิเคราะห์ต้นทุนของอุตสาหกรรมประเภทดังกล่าวว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง สักส่วนเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ นำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารค่าจ้าง / ค่าจ้างขั้นต่ำภายในจังหวัด หรือการบริหารทรัพยากรแรงงานภายในจังหวัด ซึ่งตัวอย่างของความแตกต่างในเรื่องต้นทุนการผลิตของแต่ละกิจการที่แตกต่างกัน เช่น อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้ามีต้นทุนค่าตอบแทนแรงงาน ร้อยละ 25 ในขณะที่อุตสาหกรรมเคมี มีต้นทุนค่าตอบแทนแรงงาน ร้อยละ 2 (ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ., 2544, 6-5) หรือ จากข้อมูลรายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต ศึกษา กรณีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยทั่วทุกภาค ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งใช้ฐานข้อมูลจากการสำมะโนอุตสาหกรรมในปี 2540 กับรายงานเชิงวิเคราะห์ฯ ซึ่งใช้ฐานข้อมูลจากการสำรวจอุตสาหกรรมการผลิตในปี 2544 พบว่า ต้นทุนค่าตอบแทนแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดย่อมมีสัดส่วน ร้อยละ 6.7 และ 6.6 ของมูลค่าผลผลิตทั้งหมด ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545 หน้า 46, 2547 หน้า 26) เป็นต้น

2. ควรจะนำข้อมูลปริมาณแรงงานต่างค่ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และรัฐควรมีแนวทาง หรือนโยบายค่าจ้าง / ค่าตอบแทน โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างค่าที่มีอยู่จำนวนมากในสังคมไทยในปัจจุบัน จาก ข้อมูลล่าสุดเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2547 ซึ่ง กระทรวงมหาดไทยรายงานให้คณะรัฐมนตรีรับทราบ เรื่อง ผลการสำรวจและรับรายงานตัวคนต่างค่า 3 สัญชาติ (ลาว พม่า กัมพูชา) ในระหว่างวันที่ 1 – 31 กรกฎาคม 2547 พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 1,269,074 คน และจากมติ ครม.วันเดียวกัน กระทรวงแรงงานรายงานให้ ครม.รับทราบ เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างค่าทั้งระบบ ว่าในห้วงระยะเวลาเดียวกันนั้น มีนายจ้างยื่นขอจดทะเบียน จำนวน 216,977 ราย เพื่อแจ้งความต้องการแรงงานต่างค่า รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,392,702 คน คงจะคาดการณ์ได้ว่า หากปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพียง 1 บาท ต่อวัน แรงงานกลุ่มไหนจะได้ประโยชน์ มากน้อยเพียงใด และจะส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินไหลเข้า-ออกนอกประเทศอย่างไร รวมทั้งในเรื่อง ของกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือการค้าแรงงานต่างค่าในอนาคตจะมีทิศทางเป็นอย่างไร เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้เลือกปฏิบัติในการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้การคุ้มครองแก่บุคคลทุกเพศทุกศาสนา และทุกสัญชาติ ทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งจึงควรจะนำประเด็นสถานการณ์แรงงานต่างค่า หรือแรงงานนอกระบบมาประกอบการพิจารณา และ ควรต้องมีแนวทางที่แตกต่างในเรื่องค่าจ้าง / ค่าตอบแทนระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างค่า ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสิทธิของพลเมืองไทยที่จะต้องได้รับการคุ้มครอง กับ ปังจ๊ยะแรงงานที่นำเข้ามาเพื่อการผลิตของหน่วยผลิต

3. ควรมีการวิเคราะห์จำนวนแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่การจ้างงาน หรือการทำงานใหม่ในแต่ละปี ซึ่ง ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะดำเนินการได้ โดย ใช้ฐานข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม จำแนกเฉพาะผู้ประกันตนที่ได้รับค่าจ้างในระดับค่าจ้างขั้นต่ำและเพิ่งจะขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนในรอบปีที่ผ่านมา ข้อเสนอข้างต้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อจำแนกและวิเคราะห์จำนวนแรงงานไร้ฝีมือว่าในแต่ละปีจะมีแรงงานไร้ฝีมือเข้าสู่ระบบการจ้างงานใหม่เพิ่มขึ้นจำนวนเท่าไร และจากข้อมูลดังกล่าวย้อนหลังประมาณ 4 - 5 ปี น่าจะเป็นฐานในการคำนวณแนวโน้มจำนวนแรงงานไร้ฝีมือใหม่ในปีต่อไปได้อีกทางหนึ่ง ซึ่ง กลุ่มแรงงานจำนวนนี้ คือ กลุ่มบุคคลเป้าหมาย ในการคุ้มครองของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนั้นก็เพื่อใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการประเมินว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้ง จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์มีจำนวนเท่าไร และ การหาแนวโน้มการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมในอนาคต แต่ในการดำเนินการขอให้เป็นการตกลงระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กับ สำนักงานประกันสังคม เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน

4. การให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนากระบวนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพราะกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายที่จะพัฒนาขีดความสามารถของกระทรวงฯ ไปสู่บทบาทของกระทรวงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลต่อการยกระดับค่าตอบแทนแรงงานซึ่งเป็นการพัฒนารายได้ของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ และสัดส่วนค่าตอบแทนแรงงานในบัญชีรายได้ประชาชาติ จะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถในด้านการผลิตของแรงงานได้อีกทางหนึ่ง

หากพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนรายได้ประชาชาติ ด้านรายได้ของปัจจัยการผลิต เปรียบเทียบระหว่างไทย กับอเมริกา พบว่า ค่าตอบแทนแรงงานของไทยระหว่างปี พ.ศ.2544 - 45 มีสัดส่วนร้อยละ 40-45 ของรายได้ประชาชาติ ในขณะที่สังคมอเมริกาค่าตอบแทนแรงงานมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 70 ของรายได้ประชาชาติ แสดงว่าสินค้าและบริการของสหรัฐอเมริกา มีสัดส่วนของค่าจ้างสูงถึง 3 ใน 4 ของราคาสินค้า จากการที่ระดับรายได้ประชาชาติในส่วนที่เป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแรงงานอยู่ในสัดส่วนที่สูงกว่าค่าตอบแทนปัจจัยที่ดิน/ทุนและการประกอบการในสังคมอเมริกานั้น น่าจะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถในการผลิต / การทำงานของคนอเมริกาได้อย่างดีว่ามีสภาพเป็นอย่างไร และคงเป็น ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานที่ดี / มีความรู้ / มีคุณภาพหลังไหลเข้าไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอเมริกา ซึ่ง ย่อมจะส่งผลดีในการจัดเก็บภาษีซึ่งเป็นรายได้ของรัฐบาลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป

การพัฒนารายได้ หรือค่าตอบแทนแรงงาน ทั้งในรูปตัวเงินทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานด้านอื่น ๆ ให้เพิ่มขึ้น และให้มีสัดส่วนในรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นนั้น ในทัศนะของผู้เขียนมีความเห็นว่า สามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การให้การศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยี (ทุน) เข้ามาสู่กระบวนการผลิตในสัดส่วนที่มากขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพและผลิตภาพของแรงงาน การส่งเสริมสวัสดิการแรงงานให้มากขึ้น รวมทั้งการพัฒนากระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นการตัดสินใจที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย และทุกฝ่ายจะต้องได้ประโยชน์ร่วมกันในลักษณะที่ทุกคน(นายจ้างและลูกจ้าง) คือผู้ชนะ (WIN - WIN) โดยการตัดสินใจที่ได้มาตรฐาน

ดังกล่าวหมายถึง การตัดสินใจที่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและบนฐานข้อมูล / ข้อเท็จจริงที่มีการรวบรวม / จัดเก็บและวิเคราะห์อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการฯ มีโอกาสพัฒนาความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการรวบรวม / การจัดเก็บ / การวิเคราะห์และมีความสามารถในการอ่านค่าความเปลี่ยนแปลงของข้อมูล ได้อย่างใกล้เคียง หรือถูกต้อง

.....

บรรณานุกรม

1. วิจิตร (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. บจก.สำนักพิมพ์ วิญญูชน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ ,2544
2. เกษมสันต์ วัฒวรรณ. แรงงานสัมพันธ์. บจก.สำนักพิมพ์วิญญูชน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ,2546
3. วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักพิมพ์ไทร์เพช. กรุงเทพฯ ,2546
4. เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. บจก.บพิชการพิมพ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ,2546
5. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ,2542
6. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด. กรุงเทพฯ ,2543 (อัดสำเนา)
7. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างฯ และศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ. คู่มือประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการประเมินผลนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ ,2544
8. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างฯ และศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ. คู่มือปฏิบัติการโครงการประเมินผลนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ ,2544
9. ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มธ. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน. กรุงเทพฯ ,2544
10. คณะเศรษฐศาสตร์ มก. ร่วมกับสำนักวิชาการ บจก.ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพฯ ,2541
11. สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาฉบับที่ 9 ,2543 (อัดสำเนา)
12. สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี ,2546 (อัดสำเนา)
13. กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน , 2546
14. กองสถิติเศรษฐศาสตร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต ภาค ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ,2545
15. กลุ่มสถิติสถานประกอบการ สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานเชิงวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิต : สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ,2547
16. สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี. รายงานผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2543 จังหวัดปทุมธานี , 2544

17. สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี. รายงานผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2545
จังหวัดปัตตานี, 2546
 18. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน, 2547
 19. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540 จัดพิมพ์โดย นายพีระ ประยุกต์วงศ์.
บจก.เจ.ฟิล์ม โปรเซส, กรุงเทพฯ
 20. กานต์กมล ชุมภู่ออง. การศึกษาเรื่องความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างฯ, จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2546
-