



เรื่อง

การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน

โดย

นางสาวอรรวรรณ พลิตาพร  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 6ว

ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 7ว  
กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ  
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์



ว 12.05.6  
ช3720  
2547  
ร.1



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

08904

เอกสารผลงาน เรื่องการ

## คำนำ

การจัดทำผลงานเรื่อง การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน เป็นการจัดทำเพื่อต้องการนำเสนอให้ทราบว่า ขณะนี้ระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้รับการพัฒนาโดยการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้การพิจารณาคำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีข้อมูลทั้งในอดีต ปัจจุบัน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค อย่างเพียงพอแก่การนำมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยที่ข้อมูลเหล่านี้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็วในการค้นหา

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ในการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน เพื่อจัดเก็บข้อมูลตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นางสาวอรรวรรณ พลิตาพร

กรกฎาคม 2547

## บทคัดย่อ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวม และจะไม่มีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นจนมีผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพของประชาชนทั่วไป และผู้ประกอบการไม่เดือดร้อนสามารถให้ความร่วมมือในการจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ใช้แรงงานได้ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนด

ในปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่มีระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูลจะเป็นการจัดเก็บข้อมูลด้วยการเก็บกระดาษเข้าแฟ้ม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นหาทางอินเทอร์เน็ต ปัจจุบันระบบข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐหรือของเอกชนก็ตามได้มีการนำเอาระบบสารสนเทศไปใช้ประกอบการตัดสินใจ และการดำเนินงาน เนื่องจากระบบสารสนเทศเป็นที่มาของแหล่งข้อมูลและรายละเอียดที่สามารถใช้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และยังสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน

ระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน จะเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญต่อการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง ดังนี้

1. คำนีค่าครองชีพ
2. อัตราเงินเฟ้อ
3. มาตรฐานการครองชีพ
4. ต้นทุนการผลิต
5. ราคาของสินค้า
6. ความสามารถของธุรกิจ
7. ผลผลิตภาพแรงงาน
8. ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ
9. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
10. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

11. การใช้จ่ายเงินประชุมของสำนักงานแรงงานจังหวัด

12. ประวัติของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การทำงานภายในระบบ จะมีความเชื่อมโยงต่อกัน และสามารถเชื่อมโยงกับระบบงานต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ถึง 3 ระบบงาน คือ ระบบฐานข้อมูลเครือข่ายกำลังคน ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ และระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก สามารถจัดเก็บข้อมูลจากระบบต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ในฐานข้อมูลของระบบ เพื่อความสะดวกในการเรียกใช้งานในครั้งต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทคัดย่อ	
สารบัญตาราง	
บทที่ 1	บทนำ
	1
	วัตถุประสงค์
	5
	ขอบเขตและวิธีการศึกษา
	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	6
	นิยามศัพท์
	6
บทที่ 2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
	10
	2.1 แนวคิด
	10
	- แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
	10
	- แนวคิดเรื่องเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง
	11
	- แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของค่าจ้าง
	12
	- แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ
	13
	2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
	14
	- ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม
	14
	- ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง
	14
	- ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ
	14
	- ทฤษฎีการบริหารจัดการด้านสารสนเทศ
	15
	- ทฤษฎีการจัดระบบสารสนเทศ
	16
บทที่ 3	วิเคราะห์เพื่อการพัฒนาาระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน
	17
	3.1 ระบบงานปัจจุบัน
	17
	3.2 ขอบเขตความต้องการพัฒนาาระบบค่าจ้างและรายได้ของ
	กระทรวงแรงงาน
	20
	3.3 ขอบเขตความสามารถที่ต้องการได้รับจากระบบสารสนเทศ
	21
	3.4 ความต้องการระบบสารสนเทศ
	25

	หน้า
3.5 ขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบงานใหม่	27
3.6 เงื่อนไขของระบบ	34
3.7 การเชื่อมโยงระบบ	35
3.8 การประมวลผล	37
3.9 ข้อจำกัดของระบบ	37
<b>บทที่ 4</b>	
ผลการศึกษา	39
4.1 ความสัมพันธ์ของระบบค่าจ้างและรายได้	39
4.2 กระบวนการทำงาน	41
- กระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้	41
- กระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 1 : การ update ข้อมูลรายจังหวัด	47
- กระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 2 : การบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุม	51
- กระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 3 : การขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	53
- กระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 4 : การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ	57
4.3 ความสัมพันธ์ของข้อมูล	59
<b>บทที่ 5</b>	
สรุปและข้อเสนอแนะ	69
5.1 สรุป	69
5.2 ข้อเสนอแนะ	70
<b>บรรณานุกรม</b>	
<b>ภาคผนวก</b>	

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	19
ตารางที่ 2 เปรียบเทียบขอบเขตความต้องการพัฒนาระบบ และความสามารถของระบบสารสนเทศ	23
ตารางที่ 3 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน	30
ตารางที่ 4 แสดงขั้นตอนย่อยของการทำงานในขั้นตอนที่ 1	31
ตารางที่ 5 แสดงขั้นตอนย่อยของการทำงานในขั้นตอนที่ 2	32
ตารางที่ 6 แสดงขั้นตอนย่อยของการทำงานในขั้นตอนที่ 3	33
ตารางที่ 7 แสดงขั้นตอนย่อยของการทำงานในขั้นตอนที่ 4	34
ตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้	43
ตารางที่ 9 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 1	48
ตารางที่ 10 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 2	52
ตารางที่ 11 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 3	54
ตารางที่ 12 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 4	58
ตารางที่ 13 แสดงรายละเอียดของแต่ละเพิ่มข้อมูล	60

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ อาจไม่เพียงพอแก่การครองชีพ รัฐบาลจึงมีความจำเป็นจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ ในอัตราที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ และผู้ประกอบการไม่เดือดร้อน สามารถให้ความร่วมมือในการจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ใช้แรงงานได้ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนด

ประเทศที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่างก็มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเป็นธรรมขึ้นในสังคม โดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น. 6)

(1) ความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว หลักเกณฑ์นี้พิจารณาจากความต้องการขั้นพื้นฐานระดับการบริโภคขั้นต่ำสุด ซึ่งจะทำให้คนยังชีพอยู่ได้ในเรื่องปัจจัยสี่ และค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

(2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์นี้ มีสาเหตุมาจากการที่ต้องการคำนึงถึงความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน การพิจารณาจะต้องนำปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย ระดับค่าจ้าง โดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ระดับกำไรโดยรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก และผลกระทบของค่าจ้าง ขั้นต่ำต่อการลงทุน

(3) มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งพลเมืองมีรายได้แตกต่างกันระหว่างที่อยู่ในเขตเมืองกับชนบท หรือระหว่างภาคเกษตร



กับอุตสาหกรรมจนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองมากขึ้น รัฐมักจะพิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานความเป็นอยู่ของกลุ่มคนที่มี แนวโน้มจะอพยพ เพราะมีจุดมุ่งหมายจะให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยผูกพันกับรายได้ของคนในภาคเกษตรมักจะทำให้อัตราค่าจ้างอยู่ในเกณฑ์ต่ำมากเกินไป จึงไม่ยุติธรรมกับคนงานในเมือง ดังนั้น จึงควรพิจารณาว่าควรแตกต่างกันเท่าใดจึงจะเหมาะสม ประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละประเทศอาจนำหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งหรือมากกว่ามาใช้ และกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความต้องการของคนชั้นใช้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้พิจารณากลับกรอง และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลเหล่านี้ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้าง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง ทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันคือ ปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นประธาน ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธาน และข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- (5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน
- (7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้ง เกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างที่ถูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะ และสภาพเดียวกัน ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์รวม และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (ปัจจุบันคือ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้ และค่าจ้าง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 91 ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนงาน โครงการ เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและ คณะอนุกรรมการ

(2) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและ คณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(4) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และ มาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ ค่าจ้าง

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการค่าจ้าง มอบหมาย

กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธ ศาสตร์ เป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ข้อมูลเกี่ยวกับค่าครองชีพและมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้าง ได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ราคาของสินค้าและ บริการ

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการ ผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการวิเคราะห์ ข้อมูลที่กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นผู้จัดเก็บและรวบรวม โดยใช้ ข้อมูลที่มีฐานปีเดียวกันหรือช่วงระยะเวลาเดียวกัน และนำข้อมูลที่เกิดขึ้นในระยะเวลา หนึ่ง มาเป็นแนวทางที่จะวิเคราะห์แนวโน้มหรือความเป็นไปได้ คณะกรรมการค่าจ้าง จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยพัฒนาในภาพรวมของประเทศ และต้องมั่นใจว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวม และไม่มีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นจนมีผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพ ของประชาชนทั่วไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำ ข้อมูลย้อนหลังมาใช้เทียบเคียงกับข้อมูลปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การพิจารณาของ คณะกรรมการค่าจ้างมีความถูกต้อง และเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะนำระบบ สารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันระบบสารสนเทศมีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคเอกชนหรือภาครัฐบาลก็ตาม เนื่องจาก ระบบสารสนเทศเป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลและรายละเอียดที่สามารถนำมาใช้ประกอบการ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และยังสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพการดำเนินงานขององค์กร ได้อย่างชัดเจน

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

1.2.2 เพื่อให้มีระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นใน การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง

1.2.3 เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ข้อมูลถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

### 1.3 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการนำระบบสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการศึกษาวิจัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เอกสารทางราชการ และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 มีระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1.4.2 ผู้ใช้งานสามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ตลอดจนสามารถตรวจสอบติดตามผลการพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด

1.4.3 สามารถจัดทำตารางรายงานหรือกราฟ เพื่อการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละปี

### 1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ

1.5.2 ค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

1.5.3 อัตราค่าจ้าง (Wage rate) หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างต่อระยะเวลาทำงานหรือต่อหน่วยของผลผลิตที่ลูกจ้างแต่ละคนทำได้

1.5.4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (Minimum Wage Base) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1.5.5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ไร้ฝีมือคนเดียวเมื่อแรกเข้าทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดเป็นอัตรารายวัน โดยคำนวณบนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 30 วันต่อเดือน

1.5.6 นายจ้าง (Employer) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

- ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
- ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
- ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

1.5.7 ลูกจ้าง (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

1.5.8 ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) หมายถึง เป็นการวัดค่าทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายปลีกของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้ในปริมาณคงที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นประจำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับราคาสินค้าอย่างเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนดเรียกว่าปีฐาน (Bare Year)

1.5.9 อัตราเงินเฟ้อ (Inflation) หมายถึง สภาวะที่ระดับราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปมีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.5.10 ราคาของสินค้า (Price) หมายถึง ราคาของสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่าราคาของสินค้าในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาซื้อที่เขาหรือเธอจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาของสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

1.5.11 มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดได้โดยใช้รายได้ต่อหัว (per capita income) ค่าจ้างเฉลี่ยหรือตัววัดอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็น อำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ยดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพ จำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพหรือบุคคลใด โดยเฉพาะการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยปรับมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างได้ ถ้าราคาของสินค้าและบริการไม่เปลี่ยนแปลง

1.5.12 ต้นทุนการผลิต (Cost of Production) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

1.5.13 ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ (Capacity to pay) หมายถึง ความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้าง โดยไม่กระทบอย่างรุนแรงต่อความอยู่รอดของกิจการ

1.5.14 ผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลผลิตภาพแรงงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของแรงงานหรือลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลา (เช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ)

1.5.15 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตภายในประเทศภายในระยะเวลาหนึ่งปี การวัดค่าจะวัดเป็นจำนวนเงิน GDP จะมีอัตราเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้นหรือเพิ่มทั้งการผลิตและราคา

1.5.16 สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้ในการประเมินสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ขนาดการจ้างงาน อัตราการว่างงาน คุลบัญชีเดินสะพัด คุลการชำระเงิน คุลการคลัง ภาระหนี้สินสาธารณะ ปริมาณการเงิน สินเชื่อภายในประเทศ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน ราคาน้ำมัน ฯลฯ

1.5.17 แรงงานไร้ฝีมือ (Unskill Labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ



## บทที่ 2

### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด

##### 2.1.1 แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศที่กำลังพัฒนา ผู้ใช้แรงงานต้องประสบปัญหากับการถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแรงงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ต่ำเกินควร จากสาเหตุหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2545, น. 21) ดังนี้

- 1) ประเทศที่มีปัญหาประชากรมาก (Labour Intensive) อุปทานหรือการเสนอสนองแรงงานเกินความต้องการของท้องตลาด
- 2) ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังร่างกายและไร้ฝีมือ (Sweating of labour and Unskilled)
- 3) ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบและสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่สู้ดีนัก (Bad Conditions of Employment Generally)
- 4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน และยังมีได้มีการรวมตัวกัน (Unorganized) เพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Wages) รัฐบาลในหลายประเทศจึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสียเอง เรียกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) วิธีการแทรกแซงของรัฐดังกล่าว คือ การบัญญัติกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้บังคับแก่องค์กรธุรกิจใด ๆ ในตลาดแรงงาน

หลักการสำคัญของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน (Labour Force) หรือคนงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนสมัครเข้ารับจ้างทำงานมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือลดราคาค่าแรงจนต่ำเกินควร แต่ในขณะเดียวกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง รัฐต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ของนายจ้าง ซึ่งมีหลายระดับและหลายขนาดของกิจการด้วย

## 2.1.2 แนวคิดเรื่องเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

โดยทั่วไปการกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาตามหลักการใหญ่ ๆ 5 ประการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544, น. 10) คือ

### 1) ความยุติธรรมภายนอก

อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะถูกกำหนดขึ้น โดยการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่น หรือในอาชีพนั้น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้าง ตลาดก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีอำนาจในการผูกขาดการเป็นผู้นำในการกำหนดอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ไม่มี คังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือสภาวะตลาดแรงงาน

### 2) ความยุติธรรมภายในกิจการ

นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

### 3) ผลผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน

ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลิตภาพสูงควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูง ในทางตรงข้ามลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำ ผลิตภาพต่ำควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น คังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวด้วย

### 4) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง

ผลประโยชน์และกำไรของกิจการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ผลิตภาพของแรงงาน และต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไร ลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย ในภาวะเศรษฐกิจขบเซว กิจการขาดทุน ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนของแรงงานก็ควรลดลง

## 5) สภาวะค่าครองชีพ

สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นอยู่กับรายได้ที่ลูกจ้างได้รับในสังคม ในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินก็ควรจะสูงตามไปด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของค่าจ้าง

#### 1) ความสำคัญของค่าจ้างต่อลูกจ้าง

ในด้านลูกจ้างหรือคนงานค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว อำนาจซื้อของคนจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง ทั้งในแง่ของตัวเงินและในแง่ของรายได้ที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงอำนาจซื้อของคนงานจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจ โดยที่ถ้าอำนาจซื้อเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นให้เศรษฐกิจขยายตัวได้ และในทางตรงกันข้าม ถ้าอำนาจซื้อลดลงก็อาจมีผลกระทบทำให้เกิดการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Recession) หรืออาจรุนแรงถึงขั้นเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (Depression) ก็ได้

#### 2) ความสำคัญของค่าจ้างต่อนายจ้าง

ในด้านผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างจะเป็นสัดส่วนที่สูง ถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภทใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรมาก ใช้แรงงานเป็นสัดส่วนน้อย สัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีส่วนกระทบต้นทุนของผู้ประกอบการ ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงานนั่นเอง ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปสู่ราคาของสินค้าส่วนแบ่งของการขายสินค้าในตลาดการจ้างงาน รายได้ของครอบครัวและอุปสงค์มวลรวมของเศรษฐกิจได้

#### 3) ความสำคัญของค่าจ้างต่อสังคมโดยรวม

ค่าจ้างมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กล่าวคือ

- ในทางเศรษฐกิจ ค่าจ้างเป็นตัวเพิ่มอำนาจซื้อ ทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญเติบโต ในขณะที่เดียวกันค่าจ้างก็อาจเป็นตัวก่อให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อหรือภาวะเศรษฐกิจถดถอย

- ในทางสังคม ลูกจ้างจะมีการครองชีพดีขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ หากได้รับไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้นอกจากนั้นความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง อาจนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน หรือการปิดกิจการ ซึ่งจะนำความเดือดร้อนมาสู่คนในสังคม

- ในทางการเมือง การเรียกร้องของคนงานนับเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการเมือง ซึ่งในบางครั้งก็ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและทางกฎหมายได้ นักการเมืองบางคนหรือบางพรรคก็มีส่วนผลักดันให้เกิดการเรียกร้องเพื่อต่อความไม่สงบ โดยหวังทำลายพรรคการเมืองฝ่ายตรงข้าม ซึ่งเป็นรัฐบาลไม่ให้มีเสถียรภาพที่มั่นคง

#### 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ

ในอดีตประเทศไทยอยู่ในยุคเกษตรกรรม ต่อมามีการผลิตสินค้าเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและมีการพาณิชย์เกิดขึ้น จัดเป็นยุคอุตสาหกรรม มีธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจ มีการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) นำมาใช้ในการสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ในการแข่งขัน อันเป็นก้าวสำคัญที่นำไปสู่ยุคสารสนเทศ (Information age)

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคสารสนเทศ มีการตื่นตัวในการนำสารสนเทศมาใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน ระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การตัดสินใจถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะถ้าการตัดสินใจผิดพลาดอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงาน หรือผลเสียต่อการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดที่มีสารสนเทศที่ถูกต้อง รวดเร็วกว่าจะเป็นผู้ได้เปรียบ ระบบสารสนเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนจะต้องให้ความสำคัญ และนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ระบบสารสนเทศเป็นการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ แล้วทำการเก็บรวบรวมสารสนเทศให้เป็นระบบเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจให้มีความถูกต้องยิ่งขึ้น

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The just price wage หรือ Just wage) หมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544, น. 11)

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง (Bargaining theory of wages) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่า แท้จริงแล้วค่าจ้างของงานต่าง ๆ จะมีหลายอัตรา โดยจะมีการกระจายเป็นช่วงของอัตราค่าจ้างหลาย ๆ อัตราด้วยกัน โดยระดับสูงสุดก็จะเป็นค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างเต็มใจจะจ่าย และระดับต่ำสุด คือ ค่าจ้างต่ำสุดที่ซึ่งคนงานจะเต็มใจรับ ในการนี้ นายจ้างและลูกจ้างก็จะทำการต่อรองกันเพื่อกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นภายในช่วงดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อนำเอาอัตราที่ต่อรองกันนั้นมาจ่ายให้กับคนงาน ดังนั้น ค่าจ้างจึงเท่ากับเกิดจากอำนาจการเจรจาต่อรองกันในทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2544, น. 13)

### 2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT : Information Technology) หมายถึงระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ในการนำอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม รวมทั้งซอฟต์แวร์ (software) ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล ประมวลผลและนำเสนอในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ข้อมูลเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบสารสนเทศ ดังนั้น ข้อมูลจะต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อถือได้

สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลผ่านการวิเคราะห์หรือสรุปให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์

ระบบ (System) หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบ ได้แก่ สมาชิกของระบบ สิ่งแวดล้อมของระบบที่มีความสัมพันธ์กัน และมีการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน เช่น คน กิจกรรม เหตุการณ์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง ระบบที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง หรือประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ เพื่อที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

#### 2.2.4 ทฤษฎีการบริหารจัดการด้านสารสนเทศ

1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร หมายถึง จุดหมายปลายทางที่ต้องการให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งต้องอาศัยสารสนเทศต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี กลยุทธ์ และความต้องการ

2) วางแผนและตัดสินใจ สารสนเทศมีผลต่อความสำเร็จในการวางแผน กล่าวคือ การวางแผนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

3) บริหารงานบุคคล สารสนเทศสามารถเข้ามาช่วยให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ข้อมูลต่าง ๆ ในสารสนเทศ เช่น ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ภาวะตลาดแรงงาน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจ ถ้าองค์กรใดขาดสารสนเทศอาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

## 2.2.5 ทฤษฎีการจัดระบบสารสนเทศ

การจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพจะต้องมองประกอบสำคัญ ดังนี้

1) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) หมายถึง ตัวเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการรับข้อมูลเข้า ประมวลผล จัดเก็บข้อมูล และส่งสารสนเทศออก เป็นอุปกรณ์ที่จัดเตรียมสารสนเทศ และอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการเรียกใช้ข้อมูล ง่ายต่อการใช้งาน

2) ซอฟต์แวร์ (Software) หมายถึง โปรแกรมที่ประกอบด้วยชุดคำสั่งที่ใช้ในการควบคุมการทำงานและประสานงานกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการประมวลผล การเลือกใช้ซอฟต์แวร์จะต้องคำนึงว่าซอฟต์แวร์นั้นสามารถใช้กับฮาร์ดแวร์ได้หรือไม่ และซอฟต์แวร์นั้นสามารถใช้งานได้ตามต้องการหรือไม่

3) พีเพิลแวร์ (Peopleware) หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้คอมพิวเตอร์ ควรมีการเตรียมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อทำให้การใช้ระบบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## บทที่ 3

### การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน

#### 3.1 ระบบงานปัจจุบัน

การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น กล่าวคือ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ระดับ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจัดตั้งขึ้นในรูปแบบขององค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีขั้นตอนในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวบรวมข้อมูลภายในจังหวัดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 กำหนด ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณา รวมทั้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ดัชนีค่าครองชีพ
- 2) อัตราเงินเฟ้อ
- 3) มาตรฐานการครองชีพ
- 4) ต้นทุนการผลิต
- 5) ราคาของสินค้า
- 6) ความสามารถของธุรกิจ
- 7) ผลผลิตภาพแรงงาน
- 8) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
- 9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม



**ขั้นตอนที่ 2** กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากสำนักงานแรงงานจังหวัด และข้อมูลจากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ให้คณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยรวม และไม่มีผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น จนมีผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพของประชาชนทั่วไป

**ขั้นตอนที่ 3** คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับตามขั้นตอนที่ 2 ประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยพิจารณาในภาพรวมของประเทศ ว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราเท่าไร ซึ่งผลการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างจะมีผลกับผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ

**ขั้นตอนที่ 4** คณะกรรมการค่าจ้างนำส่งผลการพิจารณาให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

**ขั้นตอนที่ 5** กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

**ขั้นตอนที่ 6** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามรับทราบผลการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง และประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ทราบ โดยทั่วกัน

## ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

Process Description	สถานที่ในแต่ละจังหวัด	ตัวกระบวนการและค่าง	คณะกรรมการ	ผู้บริหาร
<p>1. สำนักงานแรงงานจังหวัดรวบรวมข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัด ส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างจ้างขั้นต่ำ</p> <p>2. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างจ้างขั้นต่ำทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากสำนักงานแรงงานจังหวัด และจากทางอินเทอร์เน็ต เพื่อส่งให้คณะกรรมการค่างจ้างพิจารณาอัตราค่างจ้างขั้นต่ำ</p> <p>3. คณะกรรมการได้ข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างจ้างขั้นต่ำ เพื่อประกอบการพิจารณาการปรับอัตราค่างจ้างขั้นต่ำ</p> <p>4. เมื่อทำการพิจารณาเสร็จสิ้น นำผลการพิจารณาส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างจ้างขั้นต่ำ</p> <p>5. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างจ้างขั้นต่ำจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาปรับอัตราค่างจ้างขั้นต่ำเสนอต่อผู้บริหาร</p> <p>6. ผู้บริหารลงนามรับทราบถึงผลการปรับอัตราค่างจ้างเพื่อประกาศใช้อัตราค่างจ้างขั้นต่ำต่อไป</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">1</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">ข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">2</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">รวบรวมข้อมูล</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">3</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">พิจารณาอัตราค่างจ้างขั้นต่ำ</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">4</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">ผลการพิจารณา</div>
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">5</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">จัดทำสรุปผลการพิจารณาปรับ อัตราค่างจ้างขั้นต่ำ</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; margin: auto;">6</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">รับทราบเพื่อประกาศ ให้รับทราบโดยทั่วกัน</div>	

การจัดเก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอนเป็นการจัดเก็บข้อมูลด้วยมือ (Manual) มิได้มีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการค้นหา จัดเก็บ และส่งข้อมูล ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการนำเสนอข้อมูลให้กับคณะกรรมการค่าจ้าง และผู้บริหาร

### 3.2 ขอบเขตความต้องการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของกระทรวงแรงงาน

- 1) เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแรงงาน
- 2) การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น
- 3) การศึกษาวิจัยค่าครองชีพ และการขยายตัวทางตลาดแรงงาน
- 4) รวบรวมวิเคราะห์ปัจจัยและตัวแปรที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เหมาะสมของแต่ละจังหวัด รายได้ หรือค่าจ้างของลูกจ้างปฏิบัติการและมาตรฐานค่าครองชีพ วิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ค่าจ้างพื้นฐาน และศักยภาพการจ้างของสถานประกอบการ รวมทั้งรายได้และค่าจ้างระดับประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง อนึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากข้อ 2) และนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดเพื่อพิจารณา
- 5) สร้างโมเดลและเสนอแนวทางการบริหารจัดการนโยบายค่าจ้าง
- 6) ประสานงาน เชื่อมโยงข้อมูล และจัดทำรายงานอย่างอัตโนมัติในการติดตามผลตามมติคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

### 3.3 ขอบเขตความสามารถที่ต้องการได้รับจากระบบสารสนเทศ

1) สามารถรองรับการจัดเก็บข้อมูล ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานในปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

2) สามารถรองรับการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้จากสำนักงานแรงงานจังหวัด, ระบบฐานข้อมูลเครือข่ายกำลังคน, ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ, ระบบ MIS ซึ่งเป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ สปส. เป็นต้น

3) สามารถเชื่อมต่อข้อมูลโดยผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อดึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยการ Download ข้อมูลมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้ โดยการจัดเก็บข้อมูลเป็น Directory ตามที่ผู้ใช้ระบบกำหนด

4) สามารถพิมพ์รายงานเกี่ยวกับภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจทางด้านต่าง ๆ

5) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 87 ได้กำหนดให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น ๆ เหล่านี้ได้แก่ตัวแปรที่ระบบค่าจ้างและรายได้จะทำการจัดเก็บเป็นฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

- ข้อมูลด้านแรงงาน ได้แก่ กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน

- ข้อมูลการลงทุน ได้แก่ การลงทุนด้านการพาณิชย์ การลงทุนด้านการอุตสาหกรรม การลงทุนด้านการส่งเสริมการลงทุน

- ข้อมูลด้านการจัดหางาน ได้แก่ การจัดหางานในประเทศ การจัดหาแรงงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว

- อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

- อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตาม  
อุตสาหกรรม

- ภาวะการเลิกจ้างตามขนาดสถานะประกอบการ
- ข้อมูลต้นทุนการผลิตเฉลี่ย ตามประเภทอุตสาหกรรม

หนึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะได้จากการเชื่อมต่อข้อมูลกับระบบแสดงผล  
สารสนเทศทางกราฟฟิค และจากการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการบันทึก

6) สามารถพิมพ์รายงานตามรูปแบบ โมเดลที่ทางกลุ่มงานพัฒนาระบบ  
รายได้และค่าจ้างขั้นต่ำกำหนด(ตามรายงานที่ผู้ใช้ระบบขอได้แก่ กราฟเปรียบเทียบ  
ค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI, GPP, อัตราการว่างงาน)) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็น  
เครื่องมือในการพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้าง  
ขั้นต่ำ และเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางของภาวะเศรษฐกิจ

7) สามารถรองรับการบันทึกผลการพิจารณาของมติคณะกรรมการ  
ค่าจ้างกลางที่ได้จากสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมถึงสามารถสืบค้นและจัดทำรายงาน  
ได้อย่างอัตโนมัติ

8) สามารถรองรับการบันทึกผลการพิจารณาของมติ คณะอนุกรรมการ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและพิมพ์รายงานได้ รวมถึงสามารถสืบค้นและจัดทำรายงานได้  
อย่างอัตโนมัติ

9) สามารถรองรับการบันทึกผลการประชุมเพื่อติดตามการขึ้นอัตรา  
ค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดใน  
ครั้งต่อไป

**ตารางที่ 2 เปรียบเทียบขอบเขตความต้องการพัฒนาระบบ และความสามารถของ  
ระบบสารสนเทศ**

ขอบเขตความต้องการพัฒนาระบบ	ความสามารถของระบบสารสนเทศ	งานที่ต่างกัน
1. เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแรงงาน	- สามารถรองรับการจัดเก็บข้อมูล ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานในปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ	
2. การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น	- สามารถรองรับการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้จากสำนักงานแรงงานจังหวัด, ระบบฐานข้อมูลเครือข่ายกำลังคน, ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ, ระบบ MIS ซึ่งเป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลมาจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สปส. เป็นต้น  - สามารถเชื่อมต่อข้อมูลโดยผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อดึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยการ Download ข้อมูลมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างและรายได้ โดยการจัดเก็บข้อมูลเป็น Directory ตามที่ผู้ใช้ระบบกำหนด	
3. การศึกษาวิจัยค่าครองชีพ และการขยายตัวทางตลาดแรงงาน	- สามารถพิมพ์รายงานเกี่ยวกับภาวะการณทางเศรษฐกิจทางด้านต่าง ๆ	
4. รวบรวมวิเคราะห์ปัจจัยและตัวแปรที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เหมาะสมของแต่ละจังหวัด รายได้หรือค่าจ้างของลูกจ้างปฏิบัติการและมาตรฐานค่าครองชีพ วิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ค่าจ้างพื้นฐาน และศักยภาพการจ้างของสถานประกอบการ รวมทั้งรายได้และค่าจ้างระดับประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง อนึ่ง สำนักงานแรงงาน	- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 87 ได้กำหนดให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น ข้อเท็จจริงอื่น ๆ เหล่านี้ได้แก่ตัวแปรที่ระบบค่าจ้างและรายได้จะทำการจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลซึ่งประกอบด้วย  1. ข้อมูลด้านแรงงาน ได้แก่ กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน  2. ข้อมูลการลงทุน ได้แก่ การลงทุนด้านการพาณิชย์ การลงทุนด้านการอุตสาหกรรม การลงทุนด้านการส่งเสริมการลงทุน	

ขอบเขตความต้องการพัฒนาระบบ	ความสามารถของระบบสารสนเทศ	งานที่ต่างกัน
<p>จังหวัดเป็นผู้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากข้อ (2) และนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดเพื่อพิจารณา</p>	<p>3. ข้อมูลด้านการจัดหางาน ได้แก่ การจัดหางานในประเทศ การจัดหางานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>4. อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ</p> <p>5. อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม</p> <p>6. ภาวะการเลิกจ้างตามขนาดสถานะประกอบการ</p> <p>7. ข้อมูลต้นทุนการผลิตเฉลี่ย ตามประเภทอุตสาหกรรม</p> <p>อนึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะได้จากการเชื่อมต่อข้อมูลกับระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค และจากการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการบันทึก</p>	
<p>5. สร้างโมเดลและเสนอแนวทางการบริหารจัดการนโยบายค่าจ้าง</p>	<p>- สามารถพิมพ์รายงานตามรูปแบบ โมเดลที่ทางกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำกำหนด(ตามรายงานที่ผู้ใช้ระบบขอ ได้แก่ กราฟเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI, GPP, อัตราการว่างงาน)) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางของภาวะเศรษฐกิจ</p>	
<p>6. ประสานงาน เชื่อมโยงข้อมูล และจัดทำรายงานอย่างอัตโนมัติใน การ ตี ค ต ม ผล ต ม ม ต ค คณะกรรมการค่าจ้างกลางและ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p>	<p>- สามารถรองรับการบันทึกผลการพิจารณาของมติ คณะกรรมการค่าจ้างกลางที่ได้จากสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมถึงสามารถสืบค้นและจัดทำรายงานได้อย่างอัตโนมัติ</p> <p>- สามารถรองรับการบันทึกผลการพิจารณาของมติ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและพิมพ์รายงานได้ รวมถึงสามารถสืบค้นและจัดทำรายงานได้อย่างอัตโนมัติ</p> <p>- สามารถรองรับการบันทึกผลการประชุมเพื่อติดตาม การ ช้ น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายจังหวัด เพื่อ ใช้ ประกอบการพิจารณาขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด ในครั้งต่อไป</p>	<p>- รองรับการเก็บ รายชื่อคณะกรรมการ อนุกรรมการอัตรา ค่า จ้ า ง ขั น ต้ า จั ง หั ว</p> <p>- รองรับการเก็บ รายละเอียดการใช้ จ่ายงบประมาณ เงินประชุมในการ พิจารณาขึ้นอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ</p>

### 3.4 ความต้องการระบบสารสนเทศ

#### 3.4.1 ระบบสารสนเทศข้อมูลรายจังหวัด แบ่งออกเป็น

- 1) บันทึกข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมรายจังหวัด
- 2) บันทึกการใช้จ่ายเงินประจํา
- 3) รายงานการใช้จ่ายเงินประจํา
- 4) รายงานสรุปการใช้จ่ายเงินตามไตรมาส
- 5) Import ข้อมูลจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค

#### 3.4.2 ระบบสารสนเทศคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ทุกจังหวัดรวมกรุงเทพฯ) แบ่งออกเป็น

- 1) บันทึกรายชื่อคณะกรรมการค่าจ้าง / คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2) สอบถามรายชื่อคณะกรรมการค่าจ้าง / คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 3) รายงานรายชื่อคณะกรรมการค่าจ้าง / คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

#### 3.4.3 ระบบสารสนเทศการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แบ่งออกเป็น

- 1) บันทึกสรุปผลการพิจารณาเสนอแนะเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
- 2) สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตามตัวแปรต่าง ๆ
- 3) รายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตามตัวแปรต่าง ๆ
- 4) ตารางเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีชีวิต/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 5) กราฟเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีชีวิต/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 6) รายงานสถิติขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศรายจังหวัด/รายภาค
- 7) บันทึกผลการพิจารณาจากคณะกรรมการค่าจ้าง



8) รายงานสรุปข้อมูลสำคัญ ภาพรวมงาน เศรษฐกิจและสังคม  
รายจังหวัด

3.4.4 รายงานที่มีในระบบ

1) รายงานการใช้จ่ายเงินประชุม เพื่อแสดงรายการใช้จ่ายเงินในการประชุมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดว่าได้มีการประชุมกี่ครั้ง วันที่เท่าใด และใช้งบเท่าไร

2) รายงานสรุปการใช้จ่ายเงินตามไตรมาส เพื่อสรุปการใช้จ่ายเงินในการประชุมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละไตรมาสของแต่ละจังหวัดว่าได้มีการประชุมกี่ครั้ง และใช้งบเท่าไร จำนวนเงินงบประมาณที่เหลือยังพอใช้หรือไม่

3) รายงานรายชื่อคณะกรรมการค่าจ้าง / คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อสรุปทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ ของสำนักงานแรงงานแต่ละจังหวัด

4) รายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตามตัวแปรต่าง ๆ เพื่อเป็นการพิมพ์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อมูลด้านแรงงาน, ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ, ข้อมูลด้านดัชนีชี้วัดต่าง ๆ เป็นต้น

5) รายงานสรุปผลการพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด เพื่อสรุปผลการประชุมพิจารณาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเกี่ยวกับการปรับหรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยประกอบด้วยองค์ประชุม และความคิดเห็นของมติที่ประชุมเป็นในแนวทางใด

6) รายงานสถิติการขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อสรุปสถิติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ขอปรับของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพ

7) ตารางเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI, GPP, อัตราการว่างงาน) รายจังหวัด

8) กราฟเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ/ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI, GPP, อัตราการว่างงาน) รายจังหวัด

9) รายงานสรุปข้อมูลสำคัญ ภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม รายจังหวัด

### 3.5 ขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบงานใหม่

จากความต้องการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนและขั้นตอนย่อยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 3.5.1 การ update ข้อมูลรายจังหวัด

- การ update ข้อมูลจะดำเนินการเมื่อครบรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ทุก 1 เดือน หรือทุกไตรมาส หรือทุกปี)

- สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการ update ข้อมูลตามรูปแบบที่ระบบกำหนด

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำทำการตรวจสอบข้อมูล

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างทำการ Download ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ต นอกเหนือจากที่สำนักงานแรงงานจังหวัด update มาให้

- จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค เพื่อรวบรวมและจัดทำรายงานต่าง ๆ

#### 3.5.2 การบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุมรายจังหวัด

- การบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุมรายจังหวัด จะดำเนินการเมื่อมีการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุม

ข้อมูล

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำทำการตรวจสอบ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำทำการโอนเงินให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด กรณีที่สำนักงานแรงงานจังหวัดมีงบประมาณไม่เพียงพอ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำจะทำการสรุปรายงานส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงทราบทุกสิ้นเดือน

### 3.5.3 การขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- การขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อถึงวาระที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องดำเนินการให้เกิดความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง
- สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์แรงงาน
- สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อพิจารณาการขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และติดตามผลการขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด
- บันทึกสรุปผลการประชุมส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำทำการรวบรวมข้อมูลรายจังหวัด และตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อเสนอจากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำนำข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อทำการพิจารณา
- คณะกรรมการค่าจ้างประชุมพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเลขานุการคณะกรรมการ และจัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้าง

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำดำเนินการจัดทำ  
รายงานผลการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างนำเสนอ  
ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำดำเนินการจัดทำ  
ประกาศกระทรวงและคำชี้แจง

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำดำเนินการให้มีการ  
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

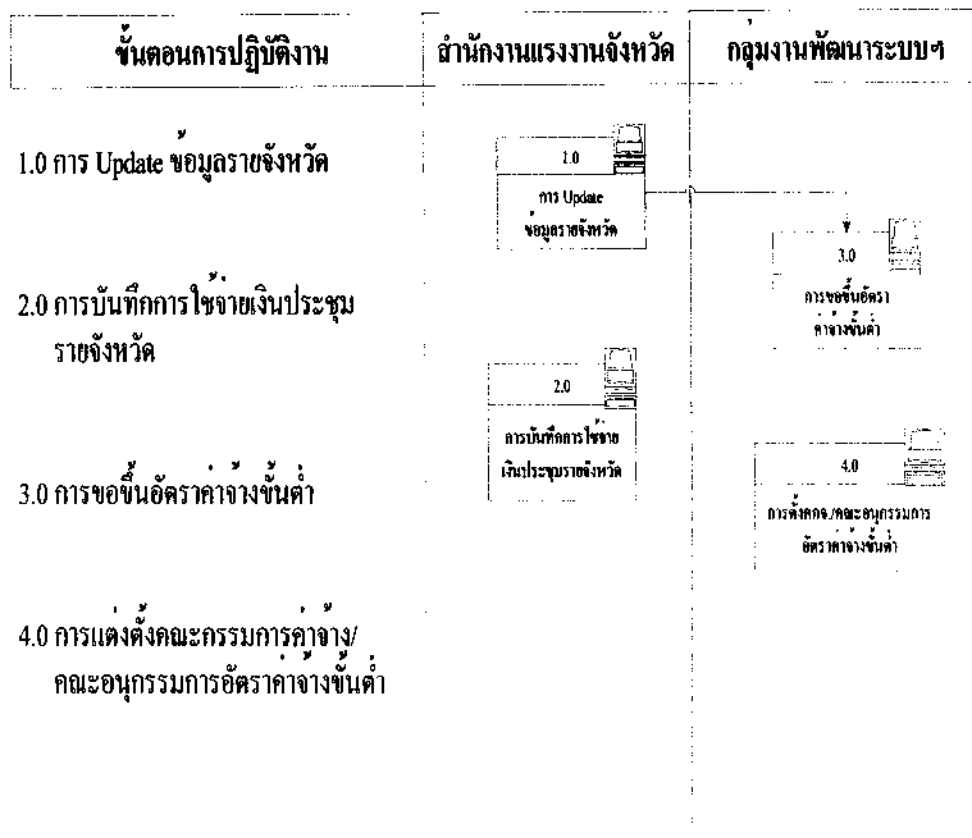
3.5.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง/คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง  
ขั้นต่ำ

- ดำเนินการเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง/คณะอนุ  
กรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

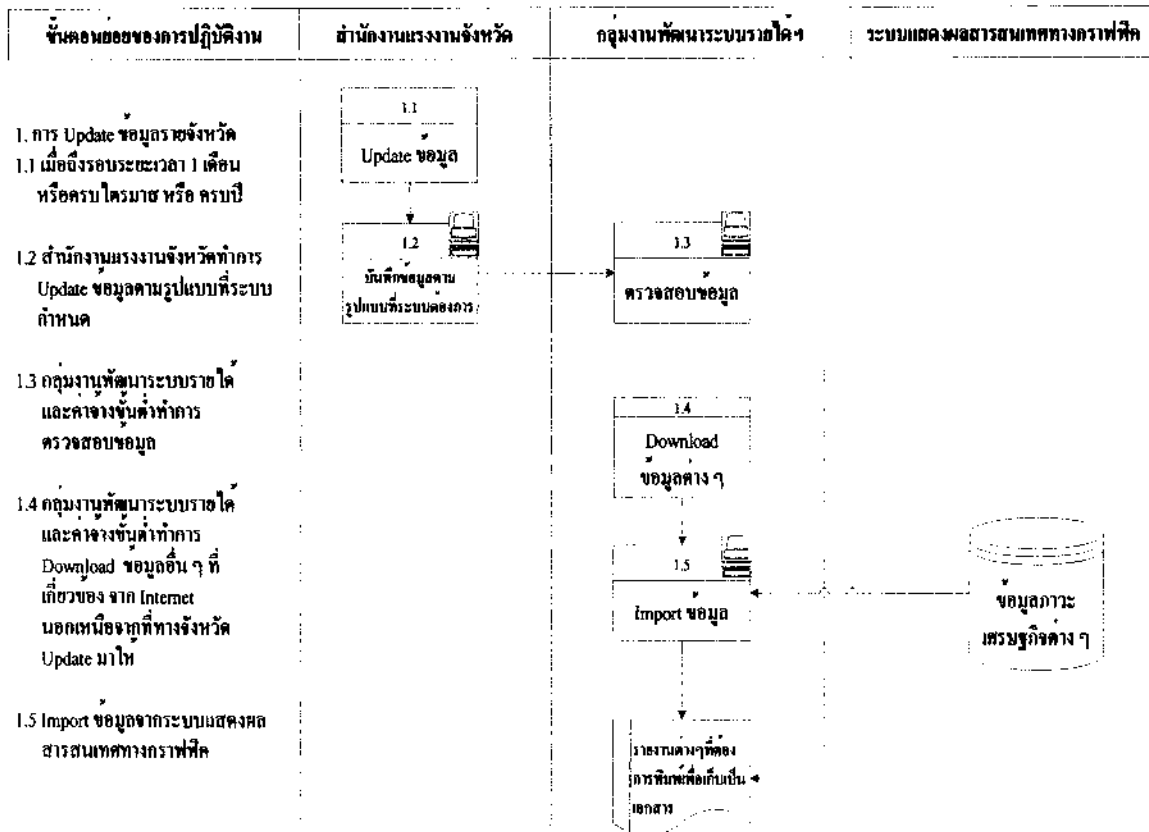
- สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการบันทึกรายชื่อคณะอนุกรรมการ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำสอบถามและจัดทำ  
รายงาน

ตารางที่ 3 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบค่าจ้างและรายได้ของ  
 ๒. กระทรวงแรงงาน



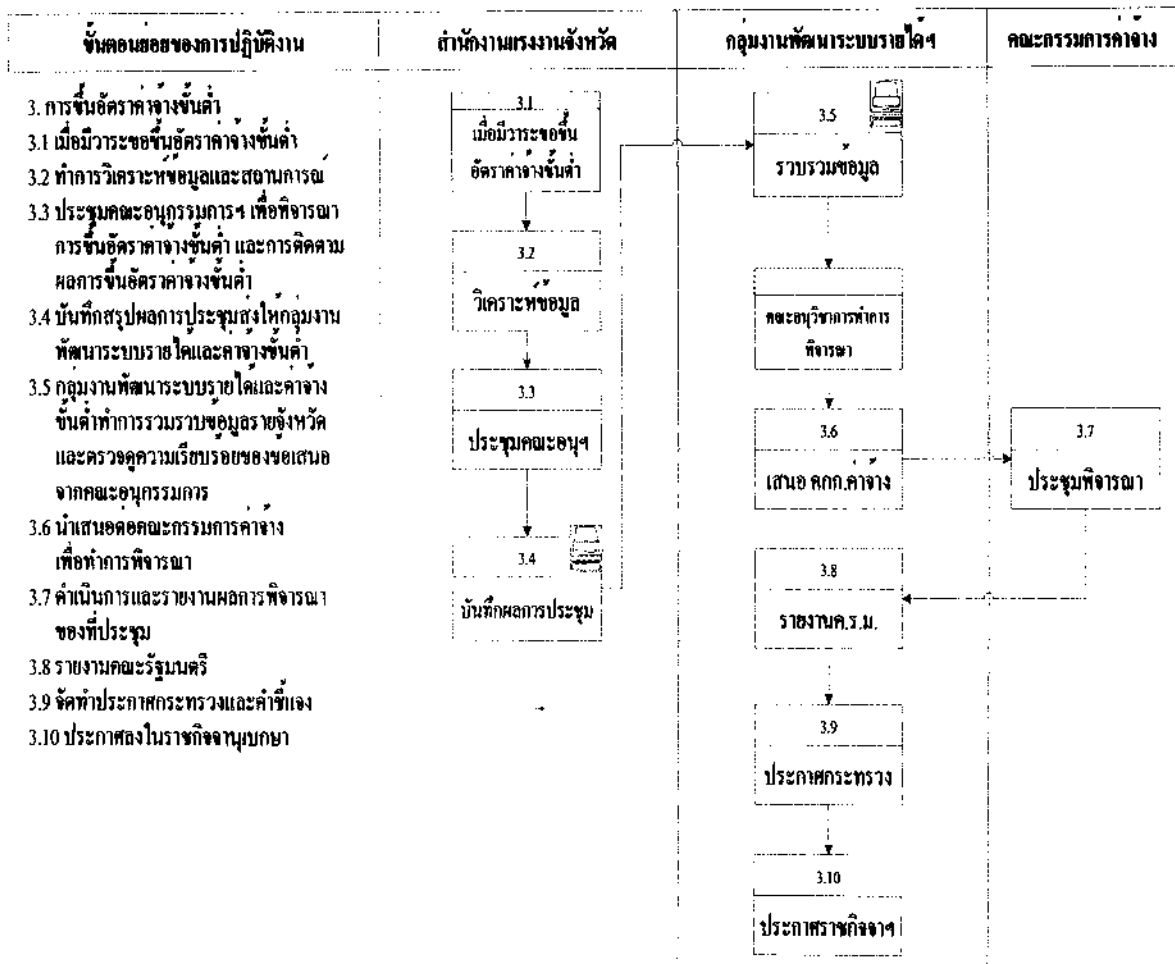
## ตารางที่ 4 แสดงขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 1



ตารางที่ 5 แสดงขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัด	กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้ฯ
<p>2. การบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุมรายจังหวัด</p> <p>2.1 เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการอำนวยการฯ ประจำจังหวัด</p>	<p>2.1 เมื่อมีการประชุมของคณะกรรมการฯ</p>	
<p>2.2 สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุม</p>	<p>2.2 บันทึกการโอนเงินประชุม</p>	<p>2.3 ตรวจสอบข้อมูล</p>
<p>2.3 กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่างานจัดทำตรวจสอบข้อมูล</p>		<p>งบ ประมาณ พอใช้</p>
<p>2.4 โอนเงินงบประมาณให้จังหวัด กรณีจังหวัดมีงบประมาณไม่เพียงพอ</p>	<p>2.4 โอนเงินให้</p>	<p>Yes</p>
<p>2.5 สรุปรายงานส่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกสิ้นเดือน</p>		<p>2.5 สรุปรายงานส่ง สป. ทุกสิ้นเดือน</p>

ตารางที่ 6 แสดงขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 3





## ตารางที่ 7 แสดงขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนย่อยของการปฏิบัติงาน	สำนักงานทรงงานจังหวัด	กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
4. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	4.1 เมื่อมีการตั้งคณะอนุกรรมการฯ	
4.1 เมื่อมีการตั้งคณะอนุกรรมการฯ	4.2 บันทึกขอซื้อคณะอนุกรรมการฯ	4.3 สอบถามรายชื่อคณะอนุกรรมการฯ
4.2 เจ้าหน้าที่ในแต่ละจังหวัดทำการบันทึกขอซื้อคณะอนุกรรมการฯ		
4.3 กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำสอบถามและจัดทำรายงาน		

### 3.6 เงื่อนไขของระบบ

#### 3.6.1 ระบบสารสนเทศข้อมูลรายจังหวัด

- การบันทึกข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมรายจังหวัดสามารถทำได้ทุกเดือน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละจังหวัดที่สามารถ Update ข้อมูลได้บ่อยเพียงใด เพราะถ้าสามารถ Update ข้อมูลส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำได้บ่อยเป็นประจำทุกเดือน ทางกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำก็จะมีข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องของการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้มากเท่านั้น (ข้อมูลจากทางจังหวัดที่จะส่งให้กับกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างจะมีแหล่งที่มา 2 แห่งคือ จากทางเจ้าหน้าที่จังหวัดบันทึกข้อมูล

ระบบค่าจ้างและรายได้ทำการเชื่อมต่อข้อมูลกับระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค ซึ่งจะเป็นการนำข้อมูลจากระบบดังกล่าวมาในบางส่วนตามที่ระบบค่าจ้างและรายได้มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณา ข้อมูลที่มาจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค จะมาในรูปแบบของ Text file)

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ทางจังหวัดจะบันทึกให้กับทางระบบค่าจ้างและรายได้ และ ข้อมูลที่ทางระบบค่าจ้างและรายได้จะทำการเชื่อมต่อข้อมูลมานั้น (ดูตามภาคผนวก)

- การ Update ข้อมูลจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค เข้าสู่ระบบค่าจ้างและรายได้ จะเป็นการ Update โดยการรับเป็น Text file แล้วนำมา Import ในฐานข้อมูล DB2 ของระบบค่าจ้างและรายได้ ซึ่งการ Update สามารถทำได้บ่อยครั้งเท่าที่ต้องการ แต่หากในเดือนใดมีการ Import ข้อมูลมากกว่า 1 ครั้ง ระบบจะทำการเก็บข้อมูลเฉพาะข้อมูลครั้งล่าสุดเท่านั้นที่ทำการ Import เข้าสู่ระบบ

### 3.6.2 ระบบสารสนเทศคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

การบันทึกรายชื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กลุ่มของคณะกรรมการแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มเท่านั้น คือ 1-คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง 2-คณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง และ 3-คณะกรรมการฝ่ายภาครัฐ

## 3.7 การเชื่อมโยงระบบ

### 3.7.1 การรับข้อมูลจากระบบอื่น

1) รับข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัดจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิคเป็น Text File ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้ (ดูรายละเอียดข้อมูลตามภาคผนวก : ตัวอย่างเอกสารระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค)

- ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน

- ข้อมูลการลงทุนด้านการพาณิชย์ ด้านการอุตสาหกรรม และด้านการส่งเสริมการลงทุน (จำนวน สปก.ที่ยื่นขอ, จำนวน สปก.ที่ได้รับอนุมัติ จำนวนเงินลงทุน จำนวนจ้างคนงาน)

- ข้อมูลด้านการจัดหางานในประเทศ (จำนวนผู้สมัคร จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน)

- ข้อมูลด้านการจัดหางานต่างประเทศ (จำนวนคนงานที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวนคนลงทะเบียนหางาน จำนวนคนเดินทางกลับไปทำงาน จำนวนคนที่ได้รับอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ)

- ข้อมูลการทำงานของคนต่างด้าว (จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ จำนวนคนงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวนคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับผ่อนผันตามมติ ค.ร.ม.)

- ข้อมูลอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

- ข้อมูลอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม

- ข้อมูลจำนวนองค์การแรงงาน

- ข้อมูลดำเนินการประกันสังคม (จำนวน สปก. จำนวนผู้ประกันตน)

### 3.7.2 การส่งข้อมูลไปยังระบบอื่น

ส่งข้อมูลประวัติการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด ไปยังระบบ MIS เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารต่อไป ในการส่งข้อมูลไปยังระบบ MIS จะเป็นในรูปแบบของการที่ระบบ MIS มาทำการเรียกดูข้อมูลจากระบบค่าจ้างและรายได้จากฐานข้อมูลโดยตรง ซึ่งทั้งระบบ MIS และ ระบบค่าจ้างและรายได้เป็นระบบงานที่ทางบริษัทเป็นผู้พัฒนาทั้ง 2 ระบบ ดังนั้นข้อมูลจะเก็บอยู่บนฐานข้อมูล DB2 ที่เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ซึ่งอยู่ในความดูแลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### 3.8 การประมวลผล

3.8.1 การเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างระบบสารสนเทศทางกราฟฟิค กับระบบค่าจ้างและรายได้ ซึ่งจะเป็นการจัดเก็บเป็นรายไตรมาส หรือรายเดือนแล้วแต่ความต้องการของผู้ใช้งานระบบ วิธีการเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศทางกราฟฟิคจะเป็นในรูปแบบของการรับ Text File แล้วนำมาจัดเก็บเข้าสู่ระบบค่าจ้างและรายได้ผ่านโปรแกรมที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งหากใน 1 เดือนมีการจัดเก็บมากกว่า 1 ครั้ง โปรแกรมจะทำการลบข้อมูลเดิมที่เคยจัดเก็บไว้ก่อน ที่จะนำข้อมูลใหม่เพิ่มเติมเข้าไป

3.8.2 การประมวลผลข้อมูลการขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด เปรียบเทียบกับข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับการอนุมัติ แล้วนำเสนอเป็นรายงานสำหรับใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ในการประมวลผล จะทำการอ่านข้อมูลจากประวัติการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด แล้วนำมาเปรียบเทียบกับประวัติการขอขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พิมพ์เป็นรายงานแสดงเป็นกราฟเปรียบเทียบ)

### 3.9 ข้อจำกัดของระบบ

3.9.1 ข้อมูลที่กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำทำการ Download มาจาก Internet เป็น Soft file เช่น File เอกสารต่าง ๆ ที่มีนามสกุล .xls, .pdf เป็นต้น จะไม่ได้ถูกนำมาจัดเก็บเป็นข้อมูลบนฐาน DB2 ของบริษัท รวมถึงเอกสารที่ทางกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างได้เป็น Hard Copy จากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน เนื่องจากหากนำมาจัดเก็บในฐานข้อมูล DB2 ข้อมูลดังกล่าวจะมีขนาดใหญ่ มาก และจะทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายต้องทำงานหนักเกินไป

3.9.2 ในการกำหนดสิทธิเพื่อเข้าทำงานหรือเข้าถึงข้อมูลของระบบค่าจ้างและรายได้ จะแบ่งเป็นสิทธิในการทำงานเป็น 3 ระดับคือ

- 1) สิทธิระดับผู้ปฏิบัติงานระบบค่าจ้างและรายได้ คือ จะสามารถทำงานได้ทุกอย่างในระบบค่าจ้างและรายได้ จะสามารถสอบถามข้อมูล, บันทึก, พิมพ์รายงานได้ทุกโปรแกรม

2) สิทธิระดับผู้ปฏิบัติงานระบบค่าจ้างและรายได้รายจังหวัด คือ จะสามารถบันทึกข้อมูลหรือทำการแก้ไขข้อมูลได้เฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น และจะสามารถสอบถามข้อมูลที่เป็นภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม ของจังหวัดอื่น ๆ ได้เท่านั้น ในส่วนอื่น เช่น การใช้จ่ายเงินประชุม จะไม่สามารถสอบถามดูข้อมูลได้

3) สิทธิระดับผู้บริหาร คือ สามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ในระบบค่าจ้างและรายได้ รวมถึงรายงานต่าง ๆ ได้ทั้งหมด แต่จะไม่มีสิทธิในการบันทึกเพิ่มเติมหรือแก้ไขข้อมูล

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

#### 4.1 ความสัมพันธ์ของระบบค่าจ้างและรายได้

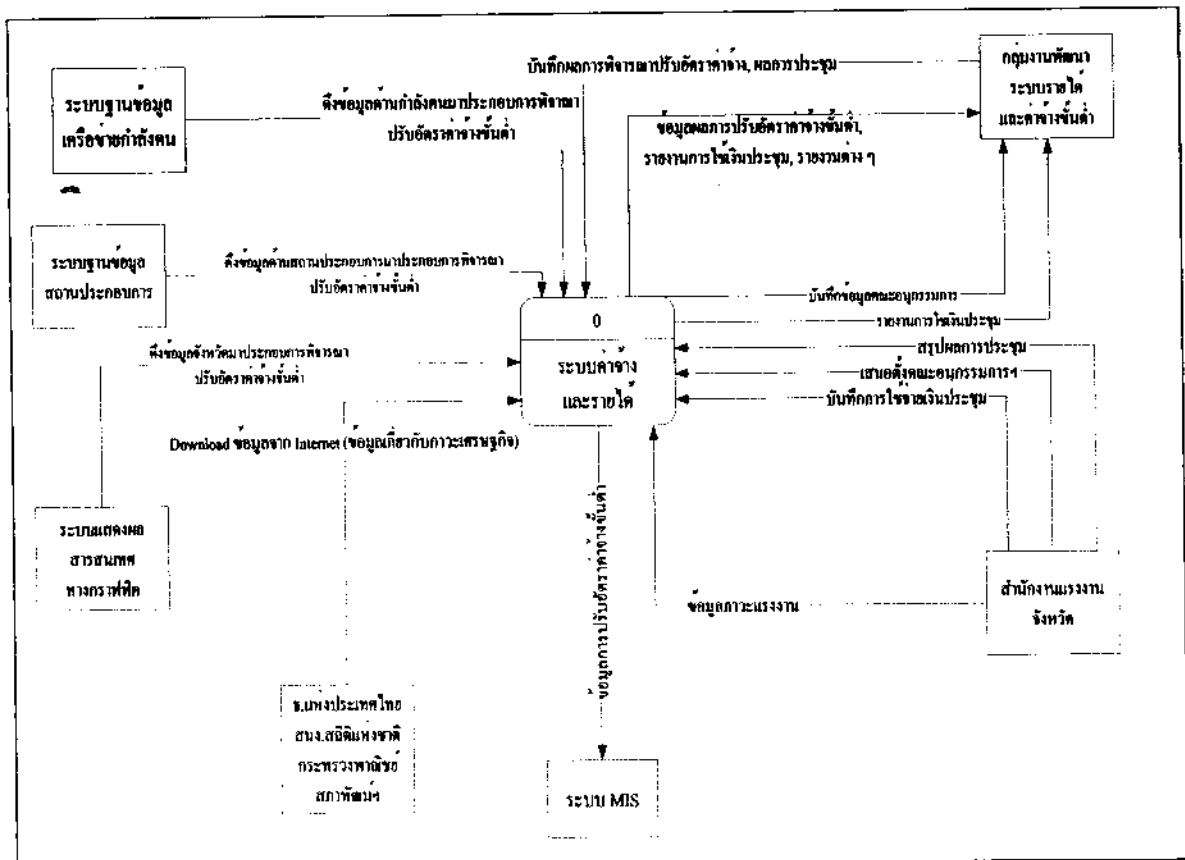
การพัฒนาาระบบค่าจ้างและรายได้จะสามารถเชื่อมโยงระบบงานต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ถึง 3 ระบบด้วยกัน คือ ระบบฐานข้อมูลเครือข่ายกำลังคน ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ และระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก และจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการค่าจ้างมีข้อมูลสำหรับการศึกษา วิเคราะห์ และประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างได้อย่างเพียงพอ

ความสัมพันธ์ของระบบค่าจ้างและรายได้ เริ่มต้นจากการที่ระบบฯ รับข้อมูลด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม การส่งเสริมการลงทุน ข้อมูลด้านการจัดการหางาน ของกรมการจัดหางาน (ข้อมูลที่ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดได้จากกรมการจัดหางาน แล้วนำข้อมูลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องมาสรุปเก็บเป็นข้อมูลของระบบค่าจ้างและรายได้) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ กิจกรรม อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย จำแนกตามอุตสาหกรรม จำนวนองค์กร กองทุนประกันสังคม จากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิกตามรอบระยะเวลาการทำงาน (ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานที่กำหนด อาจเป็น เดือนละครั้ง ไตรมาสละครั้ง เป็นต้น) เนื่องจากข้อมูลบางส่วนของระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิกเป็นข้อมูลที่ระบบค่าจ้างและรายได้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและปฏิบัติงานได้ และรับข้อมูลด้านกำลังคนมาประกอบการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากระบบฐานข้อมูลเครือข่ายกำลังคน ข้อมูลด้านสถานประกอบการ จากระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ เหตุผลที่รับข้อมูลจากระบบงานอื่นเพื่อเป็นการลดการซ้ำซ้อนในการกรอกข้อมูลของผู้ใช้ระบบ เมื่อทำการรับข้อมูลจากระบบต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำจะทำการพิมพ์รายงานหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดให้กับคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาต่อไป และเมื่อได้ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการ

ค่าจ้างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำผลดังกล่าวมาทำการบันทึกเก็บเป็นฐานข้อมูลใช้วิเคราะห์ต่อไป

เมื่อระบบทำการประมวลผลแล้ว กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำจะจัดทำสรุปรายงานต่าง ๆ และนำสรุปผลการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งเข้าระบบ MIS

อนึ่ง ระบบค่าจ้างและรายได้จะมีการทำงาน ในส่วนที่เก็บรายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำและการบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุมจากสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจะทำการบันทึกรายชื่อคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และจะบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุมทุกครั้งหลังจากที่มีการจัดการประชุมของคณะกรรมการฯ โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานแรงงานจังหวัดบันทึกให้ จะเป็นข้อมูล Online ส่งให้กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ จากนั้นกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ จะมีการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้เงินในการประชุม หากพบว่าเงินงบประมาณของแต่ละจังหวัดใกล้หมดจะมีการโอนเงินงบประมาณไปให้เพิ่มเติม ดังแสดงในรูปที่ 1



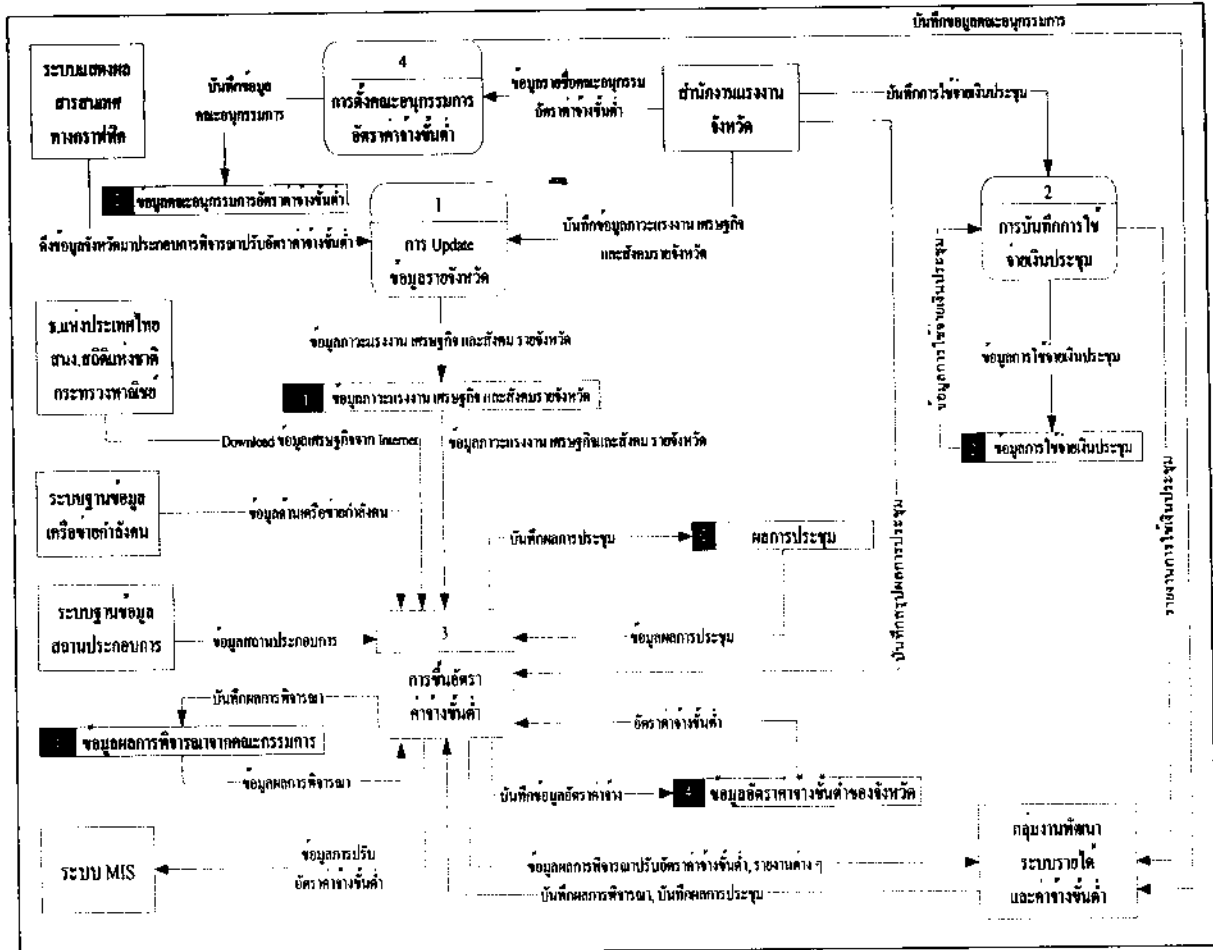
รูปที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของระบบค่าจ้างและรายได้

## 4.2 กระบวนการทำงาน

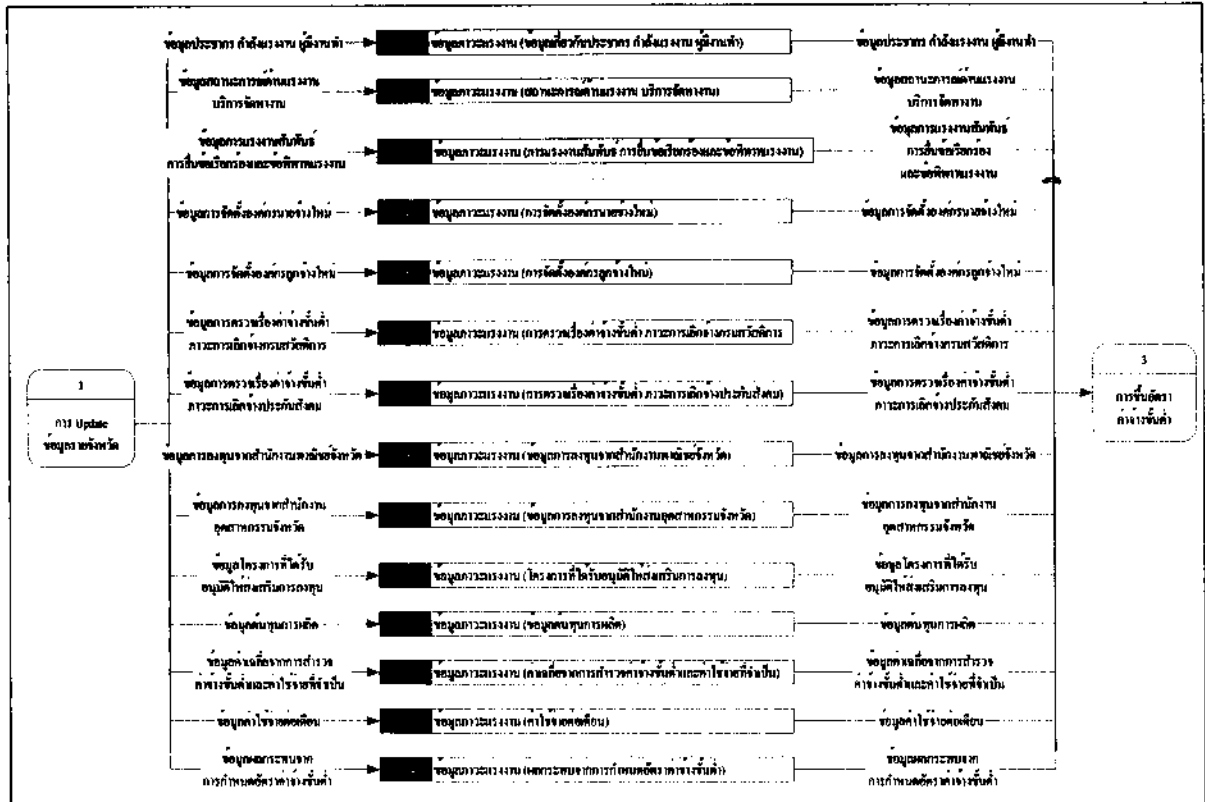
### 4.2.1 กระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้

กระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานทั้งหมดทุกขั้นตอนของระบบค่าจ้างและรายได้ และเพิ่มข้อมูลหลักที่ระบบจัดเก็บข้อมูลไว้ ซึ่งได้แสดงไว้ในรูปที่ 2 และ 3 ในกรณีนี้ได้อธิบายรายละเอียดของกระบวนการทำงานไว้ในตารางที่ 1





รูปที่ 2 แสดงกระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้



รูปที่ 3 แสดงรายละเอียดเพิ่มเติมข้อมูลของระบบค่าจ้างและรายได้

ตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดของกระบวนการทำงานของระบบค่าจ้างและรายได้

Process (1): การ Update ข้อมูลรายจังหวัด (ระบบสารสนเทศข้อมูลรายจังหวัด)	
ผู้ใช้ (User)	สำนักงานแรงงานจังหวัด
ข้อมูลนำเข้า (Input)	1. ข้อมูลรายจังหวัดจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิค 2. ข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัด
กระบวนการ (Process)	1. รับข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัดจากระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิคเป็น Text File แล้วนำมา Import เข้าสู่ระบบค่าจ้างและรายได้บนฐานข้อมูล DB2 (หากใน 1 เดือนมีการ Import มากกว่า 1 ครั้ง ให้ทำการเก็บข้อมูลเฉพาะของครั้งล่าสุดเท่านั้น) ซึ่งจะมีรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ได้ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน</li> <li>- ข้อมูลการลงทุนด้านการพาณิชย์ ด้านการอุตสาหกรรม และด้านการส่งเสริมการลงทุน (จำนวน สปก.ที่ยื่นขอ จำนวน สปก.ที่ได้รับอนุมัติ จำนวนเงินลงทุน จำนวนจ้างคนงาน)</li> <li>- ข้อมูลด้านการจัดหางานในประเทศ (จำนวนผู้สมัคร จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน)</li> </ul>

Process (1): การ Update ข้อมูลรายจังหวัด (ระบบสารสนเทศข้อมูลรายจังหวัด)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลด้านการจัดหางานต่างประเทศ (จำนวนคนงานที่ขออนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวนคนลงทะเบียนหางาน จำนวนคนเดินทางกลับไปทำงาน จำนวนคนที่ได้รับอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ)</li> <li>- ข้อมูลการทำงานของคนต่างด้าว (จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ จำนวนคนงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จำนวนคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับผ่อนผันตามมติ ค.ร.ม.)</li> <li>- ข้อมูลอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ</li> <li>- ข้อมูลอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม</li> <li>- ข้อมูลจำนวนองค์การแรงงาน</li> <li>- ข้อมูลค่าเงินการประกันสังคม (จำนวน สปก. จำนวนผู้ประกันตน)</li> </ul> <p>2. รับข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัดจากการบันทึกข้อมูลของสำนักแรงงานจังหวัด ผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับจำนวนผู้มีงานทำแยกตามภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม</li> <li>- ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน (บริการจัดหางาน) แบ่งตาม ประชาชนทั่วไป นักเรียน/นักศึกษา ผู้ถูกเลิกจ้าง</li> <li>- ข้อมูลแรงงานสัมพันธ์ การยื่นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน (จำนวน แห่ง จำนวนครั้ง จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง)</li> <li>- ข้อมูลการจัดตั้งองค์กรนายจ้างใหม่</li> <li>- ข้อมูลการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างใหม่</li> <li>- ข้อมูลการตรวจแรงงาน (จำนวน สปก. ที่ผ่านการตรวจ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ)</li> <li>- ข้อมูลภาวะการเลิกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการ (จำนวน สปก. ที่เลิกจ้าง จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง)</li> <li>- ข้อมูลต้นทุนการผลิต จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (จำนวน สปก. ต้นทุนทั้งหมด ต้นทุนด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ)</li> <li>- ข้อมูลค่าเฉลี่ยจากการสำรวจค่าจ้างขั้นต่ำและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น</li> </ul>
ผลที่ได้ (Output)	<p>ทำการจัดเก็บข้อมูลบนฐานข้อมูล (1) ข้อมูลภาวะแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมรายจังหวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 แฟ้มดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร กำลังแรงงาน ผู้มีงานทำ</li> <li>1.2 ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน บริการจัดหางาน</li> <li>1.3 ข้อมูลการแรงงานสัมพันธ์ การยื่นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน</li> </ol>

Process (1): การ Update ข้อมูลรายจังหวัด (ระบบสารสนเทศข้อมูลรายจังหวัด)	
	1.4 ข้อมูลการจัดตั้งองค์กรนายจ้างใหม่ 1.5 ข้อมูลการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างใหม่ 1.6 ข้อมูลการตรวจเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะการเลิกจ้างกรมสวัสดิการ 1.7 ข้อมูลการตรวจเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะการเลิกจ้างประกันสังคม 1.8 ข้อมูลการลงทุนจากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 1.9 ข้อมูลการลงทุนจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด 1.10 ข้อมูลโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ส่งเสริมการลงทุน 1.11 ข้อมูลต้นทุนการผลิต 1.12 ข้อมูลเฉลี่ยจากการสำรวจค่าจ้างขั้นต่ำและค่าใช้จ่าที่จำเป็น 1.13 ข้อมูลโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ส่งเสริมการลงทุน 1.14 ข้อมูลผลกระทบจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ซึ่งอยู่ในความดูแลของ

Process (2): การบันทึกการใช้จ่ายเงินประชุม (ระบบสารสนเทศการใช้จ่ายเงินประชุมจังหวัด)	
ผู้ใช้ (User)	1. สำนักงานแรงงานจังหวัด 2. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
ข้อมูลนำเข้า (Input)	ข้อมูลการใช้จ่ายเงินประชุมของสำนักงานแรงงานจังหวัด
กระบวนการ (Process)	1. รับข้อมูลรายละเอียดการใช้จ่ายเงินประชุมจากการบันทึกของเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ตัวอย่างข้อมูลเช่น เป็นการประชุมครั้งที่เท่าใด ประจำปีงบประมาณใด เป็นข้อมูลของจังหวัดใด จำนวนผู้เข้าประชุมกี่คน ใช้เงินไปเท่าใด เป็นต้น ผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ 2. ทำการประมวลผลข้อมูลเพื่อพิมพ์รายงานสรุปการใช้จ่ายเงินประชุม โดยอ่านข้อมูลจากแฟ้มข้อมูลการใช้จ่ายเงินประชุม และนำข้อมูลมาเสนอความสนใจที่เลือกผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ว่าจะดูข้อมูลการประชุมครั้งใด หรือเดือนใด
ผลที่ได้ (Output)	ทำการจัดเก็บข้อมูลบนฐานข้อมูล (2) ข้อมูลการใช้จ่ายเงินประชุม บนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ซึ่งอยู่ในความดูแลของ สป. และประมวลผลเพื่อพิมพ์รายงานการใช้จ่ายเงินประชุม

Process (3): การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ระบบสารสนเทศการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ)	
ผู้ใช้ (User)	1. สำนักงานแรงงานจังหวัด 2. กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
ข้อมูลนำเข้า (Input)	1. ข้อมูลผลการประชุม ที่เป็นข้อสรุปจากการประชุมที่ได้จากสำนักงานแรงงานจังหวัด 2. ข้อมูลด้านเครือข่ายกำลังคน