

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการหนึ่งในหลาย ๆ มาตรการที่รัฐบาลของหลาย ๆ ประเทศ นำมาใช้เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ดังจะเห็นได้จากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ผ่านกรมแรงงาน (ในครั้งนั้น) ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง วันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการฯ ดังกล่าวประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล อันเป็นองค์กรไตรภาคี มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในระดับหนึ่ง การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเริ่มมีขึ้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 ในขั้นต้นบังคับใช้เฉพาะ 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี และในเวลาต่อมาก็ได้ขยายไปยังจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะ ๆ เรื่อยมา

ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ จนต้องประกาศเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตราเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลงจากเดิมอย่างมาก ส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหาจนต้องเลิกกิจการ เป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง พนักงานในสถานประกอบการจำนวนมาก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในครั้งนั้น) จึงได้นำเสนอมาตรการแก้ปัญหาการเลิกจ้าง เพื่อให้เกิด

สันติสุขในวงการแรงงาน และจากมาตรการดังกล่าวทำให้เกิดข้อคิดเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการครองชีพที่แท้จริงของแต่ละท้องถิ่น เป็นอุปสรรคต่อการกระจายการลงทุนในภูมิภาคและการจ้างงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณา (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ, 2542, น. 4 – 7) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง ให้มี

(1) คณะกรรมการค่าจ้างกลาง มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(2) คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด มีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

1.1.2 ให้คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งพิจารณาก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

1.1.3 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจในการลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างกลาง และคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อเสนอดังกล่าวได้รับความเห็นชอบ โดยได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนพิเศษ 106 ง วันที่ 13 พฤศจิกายน 2540

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป และเป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มครองการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ ในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด

ในระยะแรกคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดทดลอง 10 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี สมุทรสงคราม ขอนแก่น อุบลราชธานี พิษณุโลก เชียงใหม่ ระนอง และสงขลา ต่อมานโยบายการกระจายอำนาจให้มีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลกลางสู่ท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินการด้วยตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการกระจายอำนาจโดยทั่วไปก็คือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของการกระจายอำนาจตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน จึงได้มีการขยายการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็น 75 คณะ

โดยที่มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการค่าจ้าง ในการนี้คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้ออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นองค์กรไตรภาคี มีจำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานอนุกรรมการ พาณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการจังหวัด และผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำภาค หรือผู้แทนศูนย์พัฒนาภาค/สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนส่วนราชการอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร กับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันกับจำนวนผู้แทนภาครัฐเป็นอนุกรรมการ โดยให้แรงงานและสวัสดิการจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีหน้าที่พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากลับกรองก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นับแต่มีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ผ่านมา พบว่ายังมีอีกหลาย ๆ จังหวัดที่ประสบปัญหาทั้งในส่วนที่เป็นข้อระเบียบ กฎหมาย และในส่วนที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจในขั้นตอนการดำเนินหรือขาดความรู้ความเข้าใจในการสืบค้นหาแหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องบนฐานของการวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้ประสาน ในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติในแต่ละ

ขั้นตอน ให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคมและแรงงาน ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งข้อมูลที่น่าเสนอนั้นต้องเป็นข้อมูลที่อยู่บนฐานของความถูกต้อง ได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละท้องถิ่น

เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดและข้อเท็จจริงจากการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ว่าประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่นใด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และสภาพปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อหาแนวทางแก้ไขและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และสภาพปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เพื่อกระทรวงแรงงานจะได้ทบทวน และหามาตรการสนับสนุน ให้เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ช่วยให้ทราบถึงสภาพข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ประสบอยู่ เพื่อนำมาวิเคราะห์ หามาตรการช่วยเหลือ และสนับสนุนให้การดำเนินงานในหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.3.2 หน่วยงานที่ดำเนินการ คือ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะได้รับทราบถึงสภาพข้อเท็จจริง ปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวน ปรับปรุง และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้เลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์แก่ทางราชการได้มากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยจะศึกษาสภาพการดำเนินงานของเลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ว่ามีประเด็นปัญหาอยู่ที่ใด แนวทางที่เลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดใช้แก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด เลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้นำเสนอข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างน้อยเพียงใด และมีปัญหาใดบ้าง มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอย่างไร เป็นต้น

การศึกษานี้จะศึกษารอบคลุมในทุกจังหวัดทุกภาคของประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดังนั้น ผลการศึกษานี้จะสามารถช่วยให้ทราบถึงปัญหาของการทำงานในหน้าที่เลขาธิการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในภาพรวมได้ระดับหนึ่ง

1.5 วิธีการศึกษา

1.5.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้แก่แรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

1.5.2 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.5.2.1 วิธีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ แล้วให้ผู้ตอบส่งกลับไปยังผู้ศึกษาภายในเวลาที่กำหนด กล่าวคือได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเมื่อต้นเดือนสิงหาคม 2546 กำหนดให้ตอบกลับภายในวันที่ 18 สิงหาคม 2546

1.5.2.2 วิธีการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ใช้การศึกษาจากเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย รายงานการศึกษาวิจัย วารสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาทิเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อกำหนดและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แนวคิดการกระจายอำนาจ ทฤษฎีการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ ฯลฯ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ปรากฏในบรรณานุกรมท้ายเล่มของรายงานฉบับนี้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wage) ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศนิยามไว้ หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้คนงานไร้ฝีมือพออยู่ชัพออยู่ได้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและบุตรอีก 2 คน (วิภาวี ศรีเพียร, 2539, น.24)

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งได้ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 61 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้ให้ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้นิยามว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นเงินสดและเป็นรายวัน ตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

L.R. Heron ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมาย “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดให้มีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดด้วย” ซึ่ง “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่จ่ายต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำถือว่าผิดกฎหมาย

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ที่ใช้อยู่มีความหมายถึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ที่จ่ายต่อวันขั้นต่ำสุดที่กฎหมายกำหนดขึ้นให้นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ เมื่อแรกเข้าทำงาน โดยที่ค่าจ้างดังกล่าวเป็นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างคนเดียว และสามารถดำรงชีพอยู่ได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลกลางสู่รัฐบาลท้องถิ่น องค์กรกึ่งรัฐบาล หรือภาคเอกชน การกระจายอำนาจมีหลักใหญ่ ๆ อยู่ 3 รูปแบบ คือ การกระจายอำนาจด้านการเมือง การปกครอง ด้านการคลัง และด้านการบริหารจัดการ (กิริฎา เกาพิจิตร และเอกนิติ นิติทัณฑ์ประภาศ, 2544 น.168)

การถ่ายโอนหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจ ดำเนินการจากส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ดังนี้

- เป็นหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การป้องกันประเทศ การดำเนินนโยบายต่างประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมทั้งนโยบายการเงินการคลังของประเทศ
- เป็นหน้าที่ที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นหน้าที่ของท้องถิ่น
- เป็นหน้าที่ที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อท้องถิ่น
- เป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นสามารถดำเนินการเองได้โดยมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และไม่มี ความยุ่งยากทางด้านเทคนิคหรือซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น หรือเป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ หากได้รับการสนับสนุนทางวิชาการและเทคนิคจากหน่วยงานรัฐ
- เป็นหน้าที่ที่เมื่อถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่นแล้วก่อให้เกิดการประหยัด หรือมีความคุ้มค่า เมื่อให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

จากความหมายและรูปแบบในการกระจายอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ จากเดิมที่เป็นอำนาจหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้าง มาเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจในรูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ (Administrative Decentralization) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงรายละเอียดของการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการแล้ว ยังมีการแบ่งระดับของการกระจายอำนาจได้ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. Deconcentration เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่หน่วยงานราชการต่าง ๆ ในระดับท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ ของท้องถิ่นยังอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแบบนี้ เป็นการกระจายอำนาจที่อ่อนที่สุด

2. Delegation เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม โดยรัฐบาลตั้งตัวแทนของรัฐบาลทำหน้าที่ตัดสินใจและบริหาร เช่น การบริหารรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

3. Devolution เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจการบริหารและการเงินให้กับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐบาลยังโอนความรับผิดชอบในการบริการสาธารณะให้แก่องค์กรท้องถิ่นด้วย และผู้บริหารองค์กรมาจากการเลือกตั้งโดยได้รับความรับรองตามกฎหมาย เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตที่ตนเองปกครองอยู่ได้ ซึ่งการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้เป็นฐานสำคัญของการกระจายอำนาจทางการเมือง

ดังนั้น หากพิจารณาถึงการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงน่าจะจัดให้เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจอย่างอ่อน (Deconcentration) เนื่องจากคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่อยู่ในรูปขององค์กรไตรภาคี แม้จะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตนก็จริง แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของการกระจายอำนาจ

ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน การที่กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังส่วนภูมิภาค หรือจังหวัดต่าง ๆ นั้น นับว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วย

2.2.1 วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ

วัตถุประสงค์สำคัญของการกระจายอำนาจโดยทั่วไปก็คือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ส่วนวัตถุประสงค์สำคัญในการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไปยังคณะกรรมการฯ ในจังหวัดต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์อย่างน้อย 2 ประการคือ

- 1) เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นได้สะท้อนถึงความแตกต่างกันทั้งในด้านสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด
- 2) เพื่อลดความยากจน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการกำหนดระดับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมในแต่ละจังหวัดที่สามารถดึงดูดการลงทุน และเพิ่มการจ้างงานไปพร้อมกัน

วัตถุประสงค์ในข้อ 1) เกิดขึ้นจากแนวคิดที่ว่าหากสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ควรจะแตกต่างกันด้วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในข้อนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยวิธีการรวมศูนย์หรือจากองค์กรในส่วนกลางอาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละจังหวัดได้ เนื่องจากตามนัยแห่งทฤษฎีแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในส่วนกลาง (Centralized Authority) ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลแบบไร้ขีดจำกัด แต่หน่วยงานในท้องถิ่นต่างหากที่มีขีดความสามารถมากกว่า โดยเฉพาะข้อมูลในระดับท้องถิ่น ดังนั้นการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่องค์กรในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีข้อมูลที่บุคคลอื่นไม่มี ย่อมทำให้องค์กรท้องถิ่นมีแรงจูงใจและมีความได้เปรียบมากกว่า

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้การกระจายอำนาจมีความได้เปรียบที่คล้ายคลึงกับการใช้กลไกตลาดแทนการตัดสินใจโดยรัฐ ดังนั้น หากพิจารณาในแง่ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ในจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องอาศัยข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ในจังหวัดก็น่าจะช่วยให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตจังหวัดนั้นมีความสอดคล้องกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมของจังหวัดมากกว่าการกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

ส่วนวัตถุประสงค์ในข้อ 2) เป็นความพยายามอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เพื่อให้สามารถมีรายได้อยู่เหนือระดับเส้นความยากจน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป เนื่องจากเมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงเกินไป อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านต้นทุน ทำให้มีการจ้างงานน้อยลงและเกิดการว่างงานขึ้น

Dethier ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “การกระจายอำนาจซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นประชาธิปไตย ก็คือการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยปัจเจกบุคคล ซึ่งมีส่วนได้เสียในกระบวนการดังกล่าว อาจจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตและส่งผลสะท้อนกลับไปยังผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจได้ หากมีการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ข้อควรคำนึงในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ และข้อควรคำนึงในการปฏิรูประบบราชการในประเทศที่มีการกระจายอำนาจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดในการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงดังนี้

1) การมีกฎหมายรองรับ การกระจายอำนาจจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจะต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้องค์กรท้องถิ่นได้มีอำนาจและหน้าที่อย่างแท้จริง และการตัดสินใจนั้นจะต้องมีผลบังคับใช้ในทางกฎหมายได้

2) ความมีอิสระทั้งในแง่ของการพึ่งพาตนเองและการใช้อำนาจหน้าที่ จะบอกถึงระดับความเข้มข้นของการกระจายอำนาจ หากองค์กรท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระ และยังคงพึ่งพาส่วนกลางค่อนข้างมากแล้ว อาจทำให้การกระจายอำนาจไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรท้องถิ่น ซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อาจขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ ความทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงาน ความพร้อมและความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในระยะแรกๆ นั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากส่วนกลาง

4) ความไม่เสมอภาคระหว่างภูมิภาค ในแต่ละภูมิภาคหรือแต่ละจังหวัด อาจมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยที่จะสนับสนุนให้มีความพร้อมที่จะสนองนโยบายการกระจายอำนาจทั้งในด้านบุคลากร เทคนิค และการบริหารจัดการ ดังนั้นในการกระจายอำนาจอาจจะไม่จำเป็นจะต้องเริ่มต้นพร้อมกัน หรือใช้มาตรการเดียวกันก็ได้ หรืออาจจะแก้ไขความไม่เสมอภาคกันนี้ ด้วยการให้การศึกษาอบรมแก่เจ้าหน้าที่ และเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวลงให้น้อยที่สุด

2.3 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นสากล

หลักสากลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไป ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2538 น.4)

2.3.1 ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและครอบครัว ตามหลักเกณฑ์นี้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดโดยการพิจารณาจากความต้องการพื้นฐานที่ระดับการบริโภค

ขั้นต่ำสุด ซึ่งจะช่วยให้คนยังชีพได้ในเรื่องอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และการสาธารณสุข เป็นต้น

2.3.2 ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ตามหลักเกณฑ์นี้ ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจ การพิจารณาต้องนำระดับกำไรของธุรกิจอุตสาหกรรมมาพิจารณา และต้องนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา ซึ่งได้แก่ ระดับค่าจ้างโดยทั่วไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ระดับกำไรโดยส่วนรวม ระดับกำไรของสถานประกอบการขนาดเล็ก และผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการลงทุน

2.3.3 มาตรฐานความเป็นอยู่ในส่วนอื่นของระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากความแตกต่างของรายได้ระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท หรือระหว่างภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนในแต่ละพื้นที่

สำหรับหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณณ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเลขานุการ

คำว่า “เลขานุการ” เป็นคำสนธิ มาจากคำว่า “เลข” สนธิกับคำ “อนุการ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน คำว่า “เลข” แปลว่า การเขียน “อนุการ” แปลว่า การทำตาม การเอาอย่าง หรือให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น “เลขานุการ” จึงแปลว่า ผู้ช่วยเหลือ

เกี่ยวกับงาน หรืองานหนังสือ ซึ่งจริง ๆ แล้ว งานในหน้าที่เลขานุการ มิใช่มีหน้าที่ แต่เฉพาะการเขียนหนังสือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่งานเลขานุการจัดได้ว่า เป็นงานที่กว้างขวาง ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาดรอบคอบ การมี ปฏิภาณไหวพริบที่ดี การตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

เลขานุการที่มีคุณภาพ ต้องมีคุณสมบัติประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
2. ต้องเป็นผู้มีทักษะในการทำงานที่ดี
3. มีปฏิภาณไหวพริบดี
4. มีบุคลิกภาพดี และมีความมั่นใจในตนเอง
5. สามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ดี
6. รู้จักกาลเทศะ และรู้จักควบคุมอารมณ์
7. มีใจรักงาน รักการพัฒนาการเรียนรู้
8. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดี

ฯลฯ

ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ตามระเบียบ ของคณะกรรมการอัตรากำลัง ได้กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการ จังหวัดเป็นประธาน แร่งงานจังหวัดเป็นเลขานุการ ที่เหลือเป็นผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล

บทบาทหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด จึงเป็น บทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ทั้งนี้ จะเห็นได้จากการที่คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดได้กำหนดแนวทางในการจัดประชุม ไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดในส่วนที่ว่าด้วยการประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ซึ่งได้ระบุนายละเอียดและวิธีการ

ต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน นับตั้งแต่การดำเนินงานก่อนประชุม การดำเนินงานระหว่างประชุม และการดำเนินงานหลังการประชุม จึงเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของเลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การประชุมสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และตรงตามวัตถุประสงค์

แนวทางการปฏิบัติงานของเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ประกอบด้วย

1. กำหนดเวลาประชุม

เลขานุการจะกำหนดปฏิทินการประชุมประจำปีเสนอต่อที่ประชุม ในการประชุมครั้งแรกของคณะอนุกรรมการ เพื่อกำหนดวันประชุมล่วงหน้า ซึ่งโดยปกติ กำหนด 2 เดือน/ครั้ง ในกรณีเร่งด่วนเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายหรือประธาน อนุกรรมการสั่งการหรือกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอก็อาจกำหนดประชุมเป็นกรณีพิเศษได้

กรณีอนุกรรมการติตราขการหรือมีภารกิจสำคัญ อาจขอลาประชุม โดยแจ้งต่อเลขานุการล่วงหน้า หากอนุกรรมการเป็นส่วนมากติตราขการหรือติตราภารกิจ สำคัญ เลขานุการอาจขอความเห็นจากประธานอนุกรรมการเพื่อเลื่อนวันประชุม ทั้งนี้ จะต้องแจ้งอนุกรรมการทุกคนทราบโดยเร็ว

การนัดหมายประชุมจะต้องกระทำโดยความรอบคอบ และแจ้งเตือน อีกครั้งก่อนวันประชุม 1 วัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันกรณีมาประชุมไม่ครบองค์ประชุม

2. องค์ประชุม

องค์ประชุมของคณะอนุกรรมการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการพิจารณา เนื่องจากฝ่ายเลขานุการไม่สามารถทราบได้ล่วงหน้าว่าเมื่อใดจึงจะมีการลงมติ การประสานงาน นัดหมายประชุมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นก่อนเริ่มประชุมจึงควรแจ้งประธาน ให้ทราบว่า ครบองค์ประชุมหรือไม่ และไม่อนุญาตให้ผู้ที่มีชื่ออนุกรรมการอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำจังหวัดเข้าร่วมประชุม หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม นอกจากเป็นผู้มาชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะต้องออกจากห้องประชุมทันทีที่ชี้แจงแล้ว

การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมคราวใดถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมแทน

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การประชุมคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด โดยมีอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคน จึงจะเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานคราวใด ถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีอนุกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการ ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของอนุกรรมการที่เข้าประชุม

3. เอกสารประชุม

3.1 เอกสารในการประชุมเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นเอกสารลับ/ลับมาก จนกว่าผลการประชุมพิจารณาจะถึงที่สุด เอกสารที่ใช้ในการประชุม ได้แก่

- ราคาของสินค้า
- (1) รายงานข้อมูลเศรษฐกิจของหน่วยงานเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง
 - (2) ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป / อัตราการเปลี่ยนแปลง /
 - (3) ข้อมูลภาวะการลงทุน / โครงสร้างอุตสาหกรรมของจังหวัด
 - (4) รายงานประจำเดือนของธนาคารพาณิชย์
 - (5) รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
- สังคมแห่งชาติ
- (6) รายงานผลการตรวจแรงงานประจำเดือน
 - (7) รายงานภาวะการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการเข้า - ออกงาน
 - (8) ความเห็นของสหภาพแรงงาน / ผู้แทนลูกจ้าง
 - (9) ความเห็นของนายจ้าง / สมาคมนายจ้าง / สภาหอการค้า ฯลฯ
 - (10) คำร้องขอให้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ถ้ามี)
 - (11) เอกสารอื่นตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร

3.2 รายงานการประชุม รายงานผลการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างเป็นรายงานที่บันทึกโดยละเอียด โดยเฉพาะการจดบันทึกรายงานการประชุมพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถือว่าเป็นเอกสารลับมาก ใช้เฉพาะในห้องประชุมเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสรุปมติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด และนำเสนอรายงานการประชุมพร้อมเอกสารประกอบการประชุมพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

4. การลงมติ

การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เมื่อที่ประชุมไม่สามารถสรุปความเห็นตรงกันได้ อนุกรรมการคนใดคนหนึ่งอาจเสนอให้มีการลงมติ หน้าที่ของเลขานุการในการลงมติจะต้องดำเนินการดังนี้

4.1 นับจำนวนองค์ประชุมว่าครบหรือไม่ หรือมีจำนวนน้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดหรือไม่ หากไม่ครบองค์ประชุมจะขอนัดประชุมใหม่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก ซึ่งเมื่อประชุมอีกครั้งหนึ่ง ภายใน 15 วันแล้ว จำนวนคนไม่ครบองค์ประชุมขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่มีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนอนุกรรมการก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม

4.2 เลขานุการจะอ่านประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับข้อกำหนดในการลงมติ

4.3 ในการลงมติจะใช้วิธีลงมติโดยการยกมือหรือลงคะแนนลับแทนก็ได้

4.4 เลขานุการจะจดนับจำนวนผู้ลงมติและเมื่อนับจำนวนได้จะต้อง ทบทวนและยืนยันมติเพื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐานสำคัญ

5. การแถลงข่าว

ในการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อนุกรรมการ มีสิทธิแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ โดยไม่มีการแบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องไม่นำความเห็น หรืออ้างความเห็นของอนุกรรมการคนอื่นจากที่ประชุมไปเผยแพร่ และต้องไม่แสดงความเห็นขัดแย้งกับมติที่ประชุม อนุกรรมการสามารถให้ข้อคิดเห็นส่วนตัวแก่ผู้สื่อข่าวได้ ครอบคลุมเท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อการประชุม

โดยธรรมเนียมปฏิบัติประธานจะได้รับฉันทามติให้เป็นผู้แถลงข่าว และแสดงมติของคณะอนุกรรมการแต่เพียงผู้เดียว ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสน ในการให้ข้อมูล

6. งานเลขานุการ

เลขานุการมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการประชุม การประสานงาน อนุกรรมการและการรายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะอนุกรรมการหรือตามที่ประธาน มอบหมาย

7. การพิจารณาคำร้องขอให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือเมื่อมีผู้ร้องขอให้มีการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจจะเกิดจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ร้องหรือผู้เสนอความเห็นจะต้องยื่นคำร้องต่อประธานอนุกรรมการ ซึ่งเลขานุการ คณะอนุกรรมการ หากรับคำร้องแล้วจะต้องดำเนินการ ดังนี้

7.1 ตรวจสอบเรื่องและตรวจสอบความถูกต้องของคำร้อง เหตุผล ความจำเป็นและรายชื่อของผู้ร้อง

7.2 ในกรณีที่ผู้ร้องยื่นคำร้องผ่านอนุกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะต้องมีลายมือชื่ออนุกรรมการผู้รับเรื่องชั้นต้น และให้เลขานุการลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี กำกับไว้เป็นหลักฐาน

7.3 ในกรณีอนุกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องจะต้องมีชื่อผู้แทนครบตามจำนวนของฝ่ายนั้น และให้เลขานุการลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี กำกับไว้เป็นหลักฐาน

7.4 เลขานุการเสนอคำร้องต่อประธานคณะอนุกรรมการ หากมีความจำเป็นอาจนัดประชุมเป็นกรณีเร่งด่วน

7.5 เลขานุการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมและ/หรือเชิญผู้ร้องหรือผู้ชี้แจงเพิ่มเติม หรือหากคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นชอบก็อาจแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว

7.6 เลขานุการแจ้งข้อเรียกร้องและผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้างทราบ

8. การรายงานและงานด้านวิชาการ

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีหน้าที่ต้องรายงานเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควร

บทที่ 3

เนื้อหาและผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษา เนื่องจากการสอบถามความคิดเห็นของการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณานำเสนอในรูปร้อยละในกรณีที่สามารถทำได้ และนำข้อคิดเห็นมาวิเคราะห์เชิงตรรกะ คำถามในแบบสอบถามทั้งหมดมี 8 ข้อ ดังนี้

- ข้อ 1 เป็นข้อมูลจังหวัดที่ตอบ
- ข้อ 2 เป็นข้อมูลด้านประสบการณ์ การทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- ข้อ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 10 ข้อย่อย
- ข้อ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ 3
- ข้อ 5 เป็นข้อมูลและการแสดงความคิดเห็นในการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ข้อ 6 เป็นข้อคิดเห็นในการแสดงลำดับความสำคัญในบรรดาหน้าที่ด้านต่าง ๆ ที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต้องดำเนินการ
- ข้อ 7 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา/อุปสรรคของการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- ข้อ 8 เป็นการแสดงความต้องการขอรับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานส่วนกลาง

จากการประมวลข้อมูลและข้อคิดเห็นได้ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ข้อมูลจังหวัดตามภาคที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 จังหวัด โดยกำหนดให้ตอบกลับภายในวันที่ 18 สิงหาคม 2546 ปรากฏว่าเมื่อถึงกำหนดระยะเวลา มีแบบสอบถามส่งกลับมาน้อยไม่ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำ จึงได้ขยายเวลาไปจนถึงวันที่ 29 สิงหาคม 2546 และเมื่อสิ้นสุดกำหนดเวลาที่รับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาเพียง 57 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76 ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าไม่สามารถขยายเวลาได้อีกแล้ว จึงถือว่าแบบสอบถาม 57 ชุดนี้ เพียงพอสำหรับใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

ตารางที่ 3.1

จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาแยกตามภาคต่าง ๆ

ภาค	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ตอบกลับ
ภาคกลาง	26 (100)	22 (84.6)
ภาคเหนือ	16 (100)	11 (68.7)
ภาคใต้	14 (100)	9 (64.3)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19 (100)	15 (79.0)
รวม	75 (100)	57 (76)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

3.2 ประสิทธิภาพในการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการพิจารณาโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.2) มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 2 ปี รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่าง 1 – 2 ปี (ร้อยละ 14) ส่วนผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่า 1 ปี มีเพียงร้อยละ 8.8 เท่านั้น

ตารางที่ 3.2

ประสิทธิภาพในการเป็นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ภาค	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	มากกว่า 2 ปี	รวม
ภาคกลาง	-	3 (13.7)	19 (86.3)	22 (100)
ภาคเหนือ	1 (9)	1 (9)	9 (81)	11 (100)
ภาคใต้	1 (11)	2 (22)	6 (67)	9 (100)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3 (20)	2 (13)	10 (67)	15 (100)
รวม	5 (8.8)	8 (14)	44 (77.2)	57 (100)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

เป็นที่สังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.2) มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 2 ปี นับตั้งแต่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้จังหวัดดำเนินการเอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองค่อนข้างดี และสามารถจัดการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมทั้งการพิจารณานำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดได้ในระดับหนึ่ง

3.3 การใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นที่ทำงานในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม จะเห็นได้ว่าข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่จะต้องศึกษาและพิจารณาส่วนใหญ่เป็นตัวแทนทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าการจัดเตรียมข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจที่ต้องรวบรวมจากหลายหน่วยงาน และมีวิธีการคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างกัน ผู้ใช้ข้อมูลต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและสามารถนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละท้องถิ่นอย่างสมเหตุสมผล บนพื้นฐานความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสอบถามจากเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำ ในฐานะผู้จัดเตรียมข้อมูล เพื่อขอรับทราบเหตุผลและความคิดเห็นในการใช้หรือไม่ใช้ ข้อมูลนั้น ๆ และมีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร ได้แก้ไขปัญหาอย่างไร เพราะฉะนั้น คำตอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นการแสดงความคิดเห็นแบบพรรณนา ซึ่งผู้ศึกษาได้ พิจารณาโดยรวมแล้ว สรุปข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 ภาค แสดงเป็นภาพรวม ในประเด็นต่อไปนี้

- ก. เหตุผลที่ใช้หลักเกณฑ์นี้
- ข. เหตุผลที่ไม่ใช้หลักเกณฑ์นี้
- ค. แหล่งข้อมูล
- ง. ปัญหาที่พบ
- จ. แนวทางแก้ไข

ตารางที่ 3.3
จำนวนและร้อยละของหลักเกณฑ์ทั้ง 10 ข้อ ที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักเกณฑ์	ภาคกลาง		ภาคเหนือ		ภาคใต้		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			รวม		จำนวน N	
	ใช้	ไม่ ตอบ	ใช้	ไม่ ตอบ	ใช้	ไม่ ตอบ	ใช้	ไม่ ตอบ	ใช้	ไม่ ตอบ	รวม ใช้		รวม ไม่ ตอบ
3.3.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ	21	-	11	-	7	2	15	-	54	3	(94.8)	57	
3.3.2 ศัพทมูลวิทยา	20	-	11	-	9	-	15	-	55	2	(96.5)	57	
3.3.3 อัตราเงินเฟ้อ	19	-	10	1	9	-	14	1	52	4	(91.2)	57	
3.3.4 มาตรฐานการครองชีพ	20	1	9	2	7	1	13	1	49	5	(86.0)	57	
3.3.5 ต้นทุนการผลิต	11	11	6	5	5	4	12	3	34	23	(59.7)	57	
3.3.6 ราคาของสินค้า	20	1	11	-	9	-	15	-	55	1	(96.6)	57	
3.3.7 ความสามารถของธุรกิจ	16	6	6	5	7	2	9	4	38	17	(66.7)	57	
3.3.8 ผลผลิตภาพแรงงาน	9	13	3	8	3	6	7	8	22	35	(38.6)	57	
3.3.9 ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของประเทศ	18	4	9	1	7	2	13	2	47	9	(82.4)	57	
3.3.10 สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	21	1	11	-	9	-	15	-	56	1	(98.2)	57	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

3.3.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่

ก. เหตุผลที่ใช้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.8) ได้ให้ความเห็นว่าใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยให้เหตุผลหลากหลาย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- เพราะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาคำนวณหาค่าจ้างเฉลี่ย เพื่อขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- เป็นการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ เทียบเคียงกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานในลักษณะและสภาพเดียวกัน
- เพราะเป็นข้อกำหนดที่บังคับใช้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- เพราะทำให้ทราบอัตราค่าจ้างตามสภาพจริงที่ถูกจ้างได้รับ

ข. เหตุผลที่ไม่ใช้

ร้อยละ 5.2 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความเห็นว่าไม่ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นข้อพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้เหตุผลว่า

- ไม่สามารถหาแหล่งข้อมูลได้
- ไม่มีข้อมูลเฉพาะรายจังหวัด

ค. แหล่งข้อมูล

- การสำรวจค่าจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- การตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
- การรายงานค่าจ้าง สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
- การสำรวจรายได้ (ค่าจ้างชนบท) สำนักงานสถิติจังหวัด

- ข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- การสำรวจค่าจ้าง โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ

ง. ปัญหาที่พบ

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้แสดงความคิดเห็นจากการใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด แล้วพบปัญหาสรุปได้ว่า

- ข้อมูลที่ได้มาไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
- ไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง อาจเกิดจากการปิดบังข้อมูล
- ข้อมูลที่ได้ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ทันสมัย
- ไม่มีการวิเคราะห์ เป็นเพียงตัวเลขประมาณการ
- ไม่มีผลการสำรวจที่ชัดเจน

จ. แนวทางแก้ไข

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว สรุปได้ว่า

- ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว
- ควรจัดงบประมาณให้จังหวัด โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจข้อมูลดังกล่าวในกลุ่มเป้าหมาย
- ในกรณีที่ไม่สามารถหาข้อมูลด้านนี้ได้ ให้ใช้ข้อมูลอื่นที่ใกล้เคียงทดแทน เช่น ผลการสำรวจรายได้ / ค่าจ้าง / เงินเดือนในชนบทของสำนักงานสถิติจังหวัด เป็นต้น

3.3.2 คำนีค่าครองชีพ (ดัชนีราคาผู้บริโภค)

ดัชนีค่าครองชีพ หรือดัชนีราคาผู้บริโภค เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงราคาขายปลีกของสินค้าและบริการตามคุณภาพที่กำหนดไว้ในปริมาณคงที่ ซึ่งผู้บริโภคซื้อเป็นประจำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับราคาสินค้าเดียวกันในช่วงเวลาที่กำหนด เรียกว่าปีฐาน (Base Year)

ก. เหตุผลที่ใช้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.5 ได้ให้เหตุผลถึงการใช้อ้างอิงข้อมูลนี้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

- เพราะเป็นตัวชี้วัดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า ซึ่งมีผลต่อค่าครองชีพของลูกจ้าง
- เพราะต้องดูความเคลื่อนไหวของค่าครองชีพในพื้นที่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด
- ทำให้ทราบความเคลื่อนไหวราคาขายปลีกของสินค้าเพื่อสะท้อนถึงอำนาจในการซื้อและวัดค่าครองชีพของลูกจ้าง
- เพราะเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มหรือลดค่าครองชีพมีผลต่อภาวะการดำรงชีพของลูกจ้าง

ข. เหตุผลที่ไม่ใช้

มีเพียงร้อยละ 3.5 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นถึงเหตุผลที่ไม่ใช้หลักเกณฑ์นี้ในการพิจารณาว่า

- ไม่มีข้อมูลระดับจังหวัด
- ข้อมูลที่ได้ไม่เป็นปัจจุบัน

ค. แหล่งข้อมูล

- ดัชนีราคาผู้บริโภค สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า
- ข้อมูลสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือน สำนักงานสถิติจังหวัด
- ราคาอาหาร เครื่องอุปโภคบริโภค สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- ตารางเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของราคาสินค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลระดับภาค ขาดแก่การวิเคราะห์
- ข้อมูลที่ได้กว้างเกินไป ต้องนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเอง

จ. แนวทางแก้ไข

- เสนอให้มีการจัดทำดัชนีค่าครองชีพของคณงานไร้ฝีมือ
- ขอให้ส่วนกลางจัดทำเอกสารหรือข้อมูลค่านี้นำส่งให้จังหวัด
- ใช้ผลการสำรวจราคาสินค้าอุปโภคบริโภครายเดือนของสำนักงานการค้าภายในจังหวัด และใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคระดับภาคเป็นข้อมูลทดแทนในกรณีหาข้อมูลในจังหวัดไม่ได้

3.3.3 อัตราเงินเฟ้อ

อัตราเงินเฟ้อเป็นสภาวะที่ระดับราคาของสินค้าและบริการโดยทั่วไปมีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.2 ให้เหตุผลว่าใช้หลักเกณฑ์นี้ประกอบการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่ไม่ใช่ และร้อยละ 1.8 ที่ไม่แสดงความคิดเห็น

ก. เหตุผลที่ใช้

- เพราะมีผลกระทบต่อค่าจ้าง หากอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นจะทำให้อำนาจการซื้อของประชาชนต่ำลง ถ้ามีรายได้เท่าเดิม
- ทำให้ทราบแนวโน้มการปรับตัวของระดับราคาสินค้า
- สามารถเป็นเครื่องชี้ทิศทางอำนาจการซื้อว่าจะลดลงหรือเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สามารถบอกทิศทาง แนวโน้มการลงทุนในจังหวัดได้

ข. เหตุผลที่ไม่ใช่

- ไม่มีข้อมูลระดับจังหวัด เป็นข้อมูลระดับภาค
- ข้อมูลที่ได้มาไม่เป็นปัจจุบัน และเข้าใจยาก
- ใช้ดัชนีค่าครองชีพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายได้ รายจ่ายของสำนักงานสถิติจังหวัดแทน

ค. แหล่งข้อมูล

- อัตราเงินเฟ้อของภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย
- อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ข้อมูลราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ สำนักงานพาณิชย์
จังหวัด
- ข้อมูลจากธนาคารในจังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- เข้าใจยาก บางครั้งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้
- ข้อมูลที่ได้ไม่ตรงกับสภาพจริงของจังหวัด
- ต้องนำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์เพื่อหาตัวเลขที่ใกล้เคียง
บางครั้งก็คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

จ. แนวทางแก้ไข

- ขอให้ส่วนกลางสนับสนุนข้อมูลให้ด้วย
- ใช้วิธีการเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างภาคกับจังหวัด
- ใช้ข้อมูลอื่นที่ใกล้เคียง ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับจังหวัด

3.3.4 มาตรฐานการครองชีพ

มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ข้อมูลที่สะท้อนถึงสถานภาพของ
ความเป็นอยู่ของสังคมโดยรวม มีประโยชน์คือ ช่วยให้ทราบถึงระดับของรายได้โดยเฉลี่ย
ของบุคคลในระบบเศรษฐกิจ และอาจสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจซื้อโดยเฉลี่ยได้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.0 ให้เหตุผลว่าใช้หลักเกณฑ์นี้ในการพิจารณา
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 8.7 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่หลักเกณฑ์นี้ มีเพียงร้อยละ
5.3 ที่ไม่แสดงความคิดเห็น

ก. เหตุผลที่ใช้

- เป็นปัจจัยชี้วัดและสะท้อนให้เห็นถึงรายได้ รายจ่าย ต่อปี/ต่อคน ของประชากรในจังหวัด
- เป็นข้อมูลประกอบทางด้านเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นอยู่ โดยพิจารณาจากรายได้ต่อหัว/ต่อปี
- เป็นฐานในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การครองชีพ
- ทราบค่าใช้จ่ายที่แท้จริง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้ของลูกจ้าง ที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการครองชีพหรือไม่

ข. เหตุผลที่ไม่ใช่

- ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน
- ไม่ทราบแหล่งข้อมูลที่จะสืบค้น
- ไม่สามารถวัดสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริง

ค. แหล่งข้อมูล

- รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของภาค สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ
- ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงาน สถิติจังหวัด
- ข้อมูลราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ สำนักงานพาณิชย์ จังหวัด
- การจัดเก็บภาษี สรรพากรจังหวัด คลังจังหวัด
- รายงานการตรวจสอบการจ่ายค่าจ้าง สำนักงานสวัสดิการและ กู้มครองแรงงานจังหวัด

- รายงานเปรียบเทียบราคาสินค้าที่เปลี่ยนแปลง สำนักงานการค้าภายในจังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- ข้อมูลที่ได้ไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงรายได้กับกลุ่มต่าง ๆ
- การจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจน
- การเผยแพร่ของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลล่าช้า
- เข้าใจยาก ต้องนำมาวิเคราะห์ ไม่สามารถใช้ได้เลย

จ. แนวทางแก้ไข

- เสนอให้หน่วยงานที่จัดเก็บกำหนดรายละเอียดของข้อมูลให้ชัดเจน
- เสนอให้มีการสำรวจกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ

3.3.5 ต้นทุนการผลิต

ต้นทุนการผลิต เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าดอกเบี้ย ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งประโยชน์ของข้อมูลนี้ คือ เป็นตัวแปรสำคัญซึ่งผู้ประกอบการนำมาใช้เป็นพื้นฐาน ใช้ตัดสินใจในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าใช้หลักเกณฑ์นี้ในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 59.7 เท่านั้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าไม่ใช้หลักเกณฑ์นี้ มีถึงร้อยละ 40.3

ก. เหตุผลที่ใช้

- ทำให้ทราบผลประกอบการของธุรกิจว่ามีผลกำไรมากน้อยเพียงใด
- ทราบถึงภาวะการลงทุนในจังหวัด และคาดการณ์ได้ว่าควรปรับค่าจ้างในระดับใด
- เป็นข้อมูลที่นายจ้างใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข. เหตุผลที่ไม่ใช้

- เป็นข้อมูลที่หายาก ไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างที่จะเปิดเผย
- ไม่มีหน่วยงานจัดเก็บข้อมูลด้านนี้
- ข้อมูลที่ได้ อาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะเกี่ยวกับผลกำไรของนายจ้าง
- การนำเสนอของผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่มีข้อมูลที่จะอ้างอิงได้ เป็นเพียงการคาดคะเน ประเมินการ

ค. แหล่งข้อมูล

- ข้อมูลจากหอการค้า/ธนาคารพาณิชย์ในจังหวัด
- ข้อมูลส่งเสริมการลงทุน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
- ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการลงทุนฯ
- สอดถามจากนายจ้างสถานประกอบการ/กลุ่มองค์กรธุรกิจในพื้นที่

ง. ปัญหาที่พบ

- ไม่สามารถใช้อ้างอิงได้ เพราะไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูล
- เป็นข้อมูลในภาพกว้างๆ สถานประกอบการแต่ละแห่งมีกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน

- เป็นการยากที่จะประเมินต้นทุนการผลิต เพราะเป็นข้อมูลเฉพาะของนายจ้างด้านการลงทุนในภาคธุรกิจ

จ. แนวทางแก้ไข

- เสนอให้ใช้หลักเกณฑ์นี้เป็นเพียงข้อมูลประกอบเท่านั้น
- ควรมีข้อมูลพื้นฐานที่จะสามารถใช้ประกอบการพิจารณาความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เช่น งบแสดงรายได้ รายจ่ายของสถานประกอบการ

3.3.6 ราคาของสินค้า

กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 96.6) ให้เหตุผลถึงการใช้หลักเกณฑ์นี้เพื่อการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้น ที่ให้เหตุผลว่าไม่ใช้และไม่แสดงข้อคิดเห็น

ก. เหตุผลที่ใช้

- เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าอัตราค่าจ้างเดิมเพียงพอต่อรายจ่ายหรือไม่ อำนาจซื้อของลูกค้าจึงมีเพียงพอต่อราคาสินค้าที่ปรับขึ้นลงหรือไม่
- ราคาของสินค้ามีผลกระทบต่อค่าครองชีพและความเป็นอยู่ของลูกค้า
- สามารถบอกภาวะค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกค้า

ข. เหตุผลที่ไม่ใช้

- ราคาของสินค้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก

ค. แหล่งข้อมูล

- ข้อมูลราคาสินค้าอุปโภคบริโภค สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- ความเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

- ราคาสินค้าของสำนักงานการค้าภายในจังหวัด
- ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า

ง. ปัญหาที่พบ

- สินค้าอุปโภคบริโภคบางรายการยังไม่ตรงกับความต้องการใช้จริง ๆ
- ราคาสินค้าที่นำมาคำนวณ หากความแตกต่างไม่เหมือนกันในแต่ละพื้นที่

จ. แนวทางแก้ไข

- เสนอให้ส่วนกลางหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สินค้าที่จำเป็นบางชนิดสามารถใช้เป็นตัวแทนเรื่องการครองชีพ
- ควรมีการสำรวจและดูราคาสินค้าที่ผู้บริโภคระดับต่างนิยม และสำรวจทุกปี

3.3.7 ความสามารถของธุรกิจ

ความสามารถของธุรกิจ หมายถึง ความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายตามอัตราที่ปรับเพิ่มของค่าจ้าง โดยไม่กระทบอย่างรุนแรงต่อความอยู่รอดของกิจการ ประโยชน์ที่ได้คือ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเมินความสามารถในการจ่ายของหน่วยธุรกิจ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.7 ระบุได้ใช้หลักเกณฑ์นี้ประกอบการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อีกร้อยละ 29.8 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่ และมีเพียงร้อยละ 3.5 ที่ไม่ตอบ

ก. เหตุผลที่ใช้

- เพื่อประเมินความสามารถของสถานประกอบการที่จะจ่ายค่าจ้าง
- อัตราการขยายตัวทางธุรกิจและการลงทุนมีผลต่อการจ้างงาน
- เพื่อประเมินความสามารถของฝ่ายประกอบการต่อการลงทุนในธุรกิจ

ข. เหตุผลที่ไม่ใช่

- นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริง
- ไม่มีหน่วยงานใดสำรวจหรือจัดเก็บ
- ไม่มีข้อมูลด้านนี้ที่ครอบคลุมทุกกิจการ
- ข้อมูลที่ได้อาจไม่ตรงกับความเป็นจริง ตรวจสอบยาก

ค. แหล่งข้อมูล

- การตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด
- การจดทะเบียนการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- การส่งเสริมการลงทุน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- ใช้เป็นเพียงข้อมูลประกอบเท่านั้น ไม่สามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ทั้งหมด
- ไม่มีข้อมูลตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าธุรกิจนั้น ๆ มีความสามารถอย่างไร
- รายละเอียดที่ได้ไม่เพียงพอ

จ. แนวทางแก้ไข

- ควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้
- ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำการสำรวจในระดับเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นฐานเบื้องต้น

3.3.8 ผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้าง ที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือรายปี ผลิตภาพแรงงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของคณงานหรือลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลา (เช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ) ประโยชน์ที่ได้คือ ใช้เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ความสามารถในการผลิตโดยเฉลี่ยของแรงงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว การปรับเพิ่มของค่าจ้างจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน

จากการพิจารณาโดยรวมพบว่า ในหลักเกณฑ์ข้อนี้มีเพียงร้อยละ 38.6 ที่ให้เหตุผลในการใช้ข้อมูลนี้ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากร้อยละ 61.4 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่

ก. เหตุผลที่ใช้

- เพื่อดูความสามารถในการผลิตว่ามีความเหมาะสมกับค่าจ้างหรือไม่
- เพื่อเป็นตัวชี้วัดความคุ้มค่าของการใช้แรงงานกับปริมาณและคุณภาพของงาน
- เพื่อวัดปริมาณงานของลูกจ้างในช่วงเวลาหนึ่ง

ข. เหตุผลที่ไม่ใช่

- ไม่มีหน่วยจัดเก็บ ไม่มีแหล่งข้อมูลที่ชัดเจน หาข้อมูลยาก
- แรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับทั่วไปไม่มีฝีมือ
- ไม่มีข้อมูลที่ทันสมัยและต่อเนื่อง
- ผลผลิตภาพแรงงานจะเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของลูกจ้างเดิมที่ทำงานได้ผลผลิตมาแล้ว ควรใช้การขึ้นค่าจ้างประจำมากกว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค. แหล่งข้อมูล

- ผลการสำรวจผลิตภาพแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลจากหอการค้า/สภาอุตสาหกรรม/ผู้ประกอบการ
- ข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ง. ปัญหาที่พบ

- ข้อมูลที่ได้อาจไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
- ไม่มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่จะขอข้อมูลด้านนี้ได้

จ. แนวทางแก้ไข

- ควรมีหน่วยจัดเก็บข้อมูลดังกล่าว
- ควรพิจารณาว่าข้อมูลนี้หายาก ไม่ควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นอัตราค่าจ้างสำหรับคนงานแรกเข้าทำงาน และคนงานระดับที่ไม่มีฝีมือ

3.3.9 ผลกระทบมวลรวมของประเทศ

ผลกระทบมวลรวมของประเทศ แสดงถึงมูลค่าผลผลิตโดยรวมที่ประเทศผลิตได้ในแต่ละปี ประโยชน์ที่ได้จากข้อมูลนี้จะทำให้ทราบถึงผลผลิตของประเทศ และใช้เป็นฐานในการคำนวณขนาดของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ (Growth Rate)

กลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 82.4 ได้ให้เหตุผลถึงการใช้หลักเกณฑ์นี้ ส่วนอีกร้อยละ 15.8 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่ และร้อยละ 1.8 ที่ไม่ตอบ

ก. เหตุผลที่ใช้

- เป็นตัวชี้วัดอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ซึ่งมีผลต่อการลงทุน การขยายกำลังการผลิตและการจ้างงาน
- แสดงมูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตได้ภายในประเทศ
- มีหน่วยจัดเก็บข้อมูล

ข. เหตุผลที่ไม่ใช่

- เป็นข้อมูลระดับประเทศ เข้าใจยาก ไม่มีข้อมูลระดับจังหวัด
- ไม่สามารถวัดสภาพความเป็นจริงในแต่ละจังหวัดได้

ค. แหล่งข้อมูล

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ธนาคารแห่งประเทศไทย
- สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- การเผยแพร่ของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลล่าช้า ไม่เป็นปัจจุบัน
- เป็นข้อมูลระดับประเทศ ต้องนำมาวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด

- ไม่สามารถสะท้อนภาพความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจในจังหวัดได้
- เป็นข้อมูลวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจโดยอาศัยหลักวิชาเศรษฐศาสตร์ ทำให้เข้าใจยาก

จ. แนวทางแก้ไข

- ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลด้านอื่น ๆ
- หน่วยงานกลางควรสนับสนุนแนวคิดคำนวณเพื่อกำหนดให้เป็นมาตรฐานในการคิดคำนวณ

3.3.10 สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomy Variables) ที่ใช้ในการประเมินสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ตัวชี้วัดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ การจ้างงาน อัตราการว่างงาน ดุลการชำระเงิน ดุลการค้า ภาระหนี้สาธารณะ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน ราคาน้ำมัน ฯลฯ

ตัวชี้วัดกลุ่มนี้ไม่ได้นำมาใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง แต่นำมาใช้ประกอบกับดัชนีทางเศรษฐกิจตัวอื่น ๆ เช่น ใช้ประกอบกับข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) อัตราเงินเฟ้อ ดัชนีราคาผู้ผลิต เพื่อพิจารณาสภาพเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมว่าอยู่ในสถานะใด ดังนั้นประโยชน์ของดัชนีกลุ่มนี้จึงเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อการกำหนดค่าจ้าง

กลุ่มตัวอย่างมากถึงร้อยละ 98.2 ให้เหตุผลว่าใช้หลักเกณฑ์นี้เป็นข้อพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 1.8 เท่านั้น ที่แสดงความเห็นว่าจะไม่ใช่

ก. เหตุผลที่เลือกใช้

- เป็นข้อมูลสำคัญเบื้องต้นของจังหวัดที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด ทั้งนี้โดยดูจากสภาพความเป็นจริงรายจังหวัด ได้แก่ การลงทุนในจังหวัด อัตราการว่างงาน ขนาดของการจ้างงาน สินเชื่อภายในจังหวัด ดุลการชำระเงิน ดุลการคลัง การจัดเก็บภาษี ฯลฯ
- เป็นข้อมูลที่หาได้ภายในจังหวัด และสามารถเข้าใจได้ง่าย

ข. เหตุผลที่ไม่ใช้

- คณะอนุกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำไม่ได้นำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณา

ค. แหล่งข้อมูล

- รายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- รายงานการจดทะเบียนการค้า การลงทุน สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- รายงานการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
- ข้อมูลจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- ข้อมูลการว่างงาน สำนักงานสถิติจังหวัด

ง. ปัญหาที่พบ

- ไม่ได้ข้อมูลที่แสดงถึงภาพของเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด ได้ชัดเจน อาศัยเป็นเพียงข้อมูลประกอบร่วมกับดัชนีตัวอื่น ๆ

- ข้อมูลที่ได้ขาดการวิเคราะห์
- ต้องหาข้อมูลจากหลายหน่วย ไม่มีหน่วยใดจัดเก็บโดยเฉพาะ

จ. แนวทางแก้ไข

- ควรมีข้อมูลเป็นรายจังหวัด ซึ่งอาจต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องทราบสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดรวบรวม เช่น สำนักงานจังหวัด เป็นต้น
- เชิญผู้เกี่ยวข้องที่มีข้อมูลในด้านนี้แต่ละส่วนมาอธิบาย วิเคราะห์ ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทราบ

3.4 การเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลหรือเกณฑ์ชีวิตนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีแนวปฏิบัติให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอาจจะเลือกใช้หลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อประกอบการวินิจฉัยกำหนด ขณะเดียวกันได้กำหนดให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดหาแหล่งข้อมูลที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัย โดยขอให้เป็นข้อมูลระดับจังหวัด ดังนั้นข้อมูลต่าง ๆ ที่เลขานุการนำเสนอให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดใช้พิจารณาร่วมกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีบทบาทและความสำคัญไม่น้อย ผู้ศึกษาต้องการทราบความคิดเห็นจากเลขานุการว่าได้นำข้อมูลอื่น ๆ มาพิจารณาประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากน้อยเพียงใด แหล่งข้อมูลที่สืบค้น เหตุผลที่ใช้ และปัญหาที่พบ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาและพิจารณาโดยรวมแล้ว สรุปข้อคิดเห็นทั้งหมดในประเด็น
ดังนี้

ก. ชื่อข้อมูลและแหล่งที่มา

ข. เหตุผลที่ใช้

ค. ปัญหาที่พบ

กลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 63.2 ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลอื่น ๆ
ประกอบการวินิจฉัย ส่วนอีกร้อยละ 36.8 ไม่มีข้อเสนอ

ตารางที่ 3.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ข้อมูลอื่น ๆ นอกเหนือจาก ข้อ 3.3

ภาค	ใช่	ไม่ใช่	รวม
ภาคกลาง	14 (63.6)	8 (36.4)	22 (100)
ภาคเหนือ	6 (54.5)	5 (45.5)	11 (100)
ภาคใต้	4 (44.4)	5 (55.6)	9 (100)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12 (80.0)	3 (20.0)	15 (100)
รวม	36 (63.2)	21 (36.8)	57 (100)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

ก. ชื่อข้อมูลและแหล่งที่มา

- | | |
|--|---|
| - ข้อมูลจำนวนผู้ว่างงาน | สำนักงานสถิติจังหวัด |
| - ข้อมูลภาวะการจ้างงาน/ด้านการมีงานทำ | สำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| - ข้อมูลการปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ของสถานประกอบการ | สำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัด |
| - ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน | สำนักงานจัดหางาน (ภาค) |
| - เกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดใกล้เคียง | สำนักงานแรงงานจังหวัด |
| - ข้อมูลภาวะเศรษฐกิจและการเงินภาค | ธนาคารแห่งประเทศไทย |
| - ข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายของครัวเรือน | สำนักงานสถิติจังหวัด |
| - ข้อมูลสภาพการค้าของจังหวัด | หอการค้าจังหวัด |
| - ข้อมูลการจดทะเบียนโรงงาน | สำนักงานอุตสาหกรรม
จังหวัด |
| - ข้อมูลการค้างชำระหนี้เงินสมทบ | สำนักงานประกันสังคม
จังหวัด |
| - ข้อคิดเห็นจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง | คณะอนุกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด |
| - ข้อมูลภาวะการเลิกจ้าง | สำนักงานประกันสังคม
จังหวัด |

ข. เหตุผลที่ใช้

- ต้องการให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมีข้อมูลในการพิจารณาในรายจังหวัดให้มากที่สุด เนื่องจากหลักเกณฑ์ข้อมูลตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 87 นั้น ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลในภาพรวมของประเทศเกือบทั้งหมด ทำให้ยากต่อการพิจารณาและทำความเข้าใจ

- ข้อมูลที่ใช้ประกอบเป็นข้อมูลในระดับจังหวัด ที่หาได้ไม่ยากแม้จะไม่มี การวิเคราะห์ แต่ก็ก็เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงของจังหวัดได้มากที่สุด

ค. ปัญหาที่พบ

- การเสนอรายงานข้อมูลของแหล่งข้อมูลบางแห่งล่าช้า หรือเป็นรายปี ทำให้ไม่สามารถเห็นผลกระทบซึ่งเกิดจากเหตุผิดปกติในบางช่วงเวลาได้ เช่น โรคซาร์

3.5 การจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดให้จัด 2 เดือน/ครั้ง

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในเรื่องกำหนดเวลาการประชุมว่า ให้เลขานุการกำหนดปฏิทินการประชุมประจำปีเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อกำหนดวันประชุมล่วงหน้า โดยปกติกำหนด 2 เดือน/ครั้ง ในกรณีเร่งด่วนเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายหรือประธานอนุกรรมการสั่งการ หรือกรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอก็อาจกำหนดประชุมเป็นกรณีพิเศษได้

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงความเป็นไปได้ของการจัดประชุมว่า จังหวัดหรือเลขานุการมีความพร้อมในการจัดประชุมตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้ 2 เดือน/ครั้ง หรือไม่ และหากไม่สามารถจัดการประชุมได้ตามที่กำหนด ขอให้กลุ่มตัวอย่างบอกถึงสาเหตุที่ไม่สามารถจัดการประชุมได้ และได้แก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

ตารางที่ 3.5

จำนวนและร้อยละที่แสดงถึงความสามารถในการจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตรากำลัง
 ชั้นคำจังหวัดในปีงบประมาณ 2545

ภาค	ความสามารถในการจัดประชุม		รวม
	สามารถจัดได้	ไม่สามารถจัดได้	
ภาคกลาง	5 (22.7)	17 (77.3)	22 (100)
ภาคเหนือ	1 (9)	10 (91)	11 (100)
ภาคใต้	- -	9 (100)	9 (100)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2 (13)	13 (87)	15 (100)
รวม	8 (14)	49 (86)	57 (100)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

ในปีงบประมาณ 2545 ที่ผ่านมา จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากถึงร้อยละ 86.0
 ได้ระบุว่า ไม่สามารถจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตรากำลังชั้นคำจังหวัดตามที่กำหนด
 มีเพียงร้อยละ 14.0 ที่ระบุว่าสามารถจัดได้

จำนวนที่ระบุว่าไม่สามารถจัดการประชุมได้ระบุถึงสาเหตุและเหตุผล สรุป
ในภาพรวมดังนี้

- ไม่มีประเด็นสำคัญที่จะต้องประชุม หรือไม่มีวาระสำคัญที่จะต้องเชิญประชุม ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกฝ่ายต่างมีภารกิจมาก และหากประชุมบ่อยโดยไม่มีเรื่องสำคัญจะทำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเกิดความเบื่อหน่าย เสียเวลาเดินทางเพราะบางจังหวัดคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดฝ่ายนายจ้าง/ลูกจ้างอยู่ไกล ขณะเดียวกันหากมีการเชิญประชุมทุก 2 เดือน อาจทำให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างลำบากใจ เพราะต้องลางานมาร่วมประชุม มีผลกระทบต่อการทำงานของฝ่ายลูกจ้างได้

- ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ ที่จะนำเข้าไปในระเบียบวาระการประชุมต้องใช้เวลาในการจัดเตรียม หากประชุมถี่เกินไปจะทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจัดหาข้อมูลได้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้ได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง อาจทำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดวินิจฉัยหรือพิจารณาผิดพลาดได้

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ว่า

- ในกรณีที่ไม่มีเรื่องสำคัญพอที่จะนำเข้าไปประชุม แต่มีข้อมูลใหม่ ๆ หรือข้อคิดเห็น หรือแนวทางปฏิบัติ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจที่จะมีผลต่อการพิจารณาอัตราค่าจ้าง หรือมีเอกสารเผยแพร่จากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เลขานุการ จะใช้วิธีส่งเอกสารหรือข้อมูลดังกล่าวให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบ

- การจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรจัดปีละ 3 – 4 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการหาข้อมูล เพราะข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาหน่วยงานเจ้าของข้อมูลมักจะมีรายงานเป็นรายไตรมาส หากจัดประชุมไตรมาสละ 1 ครั้ง ก็อาจจะมีข้อมูลที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันมาเสนอต่อที่ประชุมได้

3.6 การให้ลำดับความสำคัญในประเด็นหน้าที่ที่กำหนดให้เลขานุการคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปฏิบัติ

ในการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อร่วมกันกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายนั้น คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดแนวทางในการจัดประชุมไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในส่วนที่ว่าด้วยการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งได้ระบุนายละเอียดยและวิธีการต่าง ๆ ไว้ค่อนข้างชัดเจน นับตั้งแต่การดำเนินงานก่อนประชุม การดำเนินงานระหว่างประชุม จนถึงการทำงาน หลังการประชุม

การศึกษาถึงลำดับความสำคัญในประเด็นหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างว่าตามแนวทางที่กำหนดไว้นั้น ถ้าให้กลุ่มตัวอย่างจัดลำดับความสำคัญของประเด็นหน้าที่ดังกล่าว คิดว่าประเด็นหน้าที่ใดที่มีความสำคัญและมีน้ำหนักมากที่สุดต่อการทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ตารางที่ 3.6

ลำดับความสำคัญของประเด็นหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
ต้องดำเนินการ

เรื่อง ลำดับความสำคัญ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ระเบียบวาระการประชุม	-	1	4	3	2	1	3	5	2
องค์ประชุม	9	13	5	3	2	-	2	1	-
เอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ประกอบ การประชุม	27	6	3	4	-	-	-	-	-
การลงมติ	5	4	1	8	3	2	6	1	-
การแถลงข่าว	1	-	-	-	2	4	8	2	4
งานเลขานุการ	-	1	2	2	7	2	7	2	1
การพิจารณาคำร้องขอให้มีการ กำหนดอัตราจ้างขั้นต่ำ	1	2	2	2	2	7	4	-	3
การรายงานและงานด้านวิชาการ	3	7	7	3	6	2	1	2	1
การบริหารงานในสำนักงานเลขานุ การ	-	2	2	-	4	2	1	3	6
รวม	46	36	26	25	28	20	32	16	17

หมายเหตุ : ตัวพิมพ์หนาคือจำนวนคะแนนที่ได้ในแต่ละลำดับความสำคัญ

จากข้อมูลที่ได้ สามารถเรียงลำดับความสำคัญในบรรดาหน้าที่ที่เลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต้องปฏิบัติได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 : เอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการประชุม

ลำดับที่ 2 : องค์กรประชุม

ลำดับที่ 3 : การรายงานและงานด้านวิชาการ

ลำดับที่ 4 : การลงมติ

ลำดับที่ 5 : งานเลขานุการ

ลำดับที่ 6 : การพิจารณาคำร้องขอให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ลำดับที่ 7 : การแถลงข่าว

ลำดับที่ 8 : ระเบียบวาระการประชุม

ลำดับที่ 9 : การบริหารงานในสำนักเลขานุการ

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของแต่ละหน้าที่ที่กลุ่มตัวอย่าง ได้เรียงลำดับแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบการประชุมมากที่สุด ทั้งนี้โดยประมวลได้จากข้อคิดเห็นในเรื่องหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้พิจารณาประกอบการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตัวแปรทางเศรษฐกิจ ซึ่งเลขานุการแต่ละคน อาจจะมีความรู้และความเข้าใจในระดับที่ไม่เท่ากัน ประกอบกับการหาข้อมูลในระดับจังหวัดหรือในระดับท้องถิ่นที่เป็นข้อมูลตามหลักเศรษฐศาสตร์นั้นหายาก ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์และคาดการณ์ตามหลักเศรษฐศาสตร์ ดังนั้นการที่กลุ่มตัวอย่าง ต้องให้ลำดับความสำคัญในเรื่องเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการประชุมเป็นประเด็นสำคัญที่สุด เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการได้พบกับปัญหานี้ค่อนข้างมาก และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 2 เดือน/ครั้ง ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพราะต้องจัดเตรียมข้อมูล เอกสารจำนวนมากให้แก่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และข้อมูลหายาก จึงเป็นภารกิจที่ค่อนข้างหนัก

ของเลขานุการในการสืบค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเตรียมเป็นเอกสารประกอบการประชุม

ส่วนลำดับความสำคัญที่ 2 เรื่ององค์ประชุมนั้น กลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลในประเด็นความไม่สามารถจัดประชุม 2 เดือน/ครั้ง ไว้ว่า องค์ประชุมของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลการพิจารณาเนื่องจากเลขานุการไม่อาจทราบได้ล่วงหน้าว่าเมื่อใดจะมีการลงมติ และในการประชุมแต่ละครั้งจะต้องมีคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่เป็นการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังจังหวัด กล่าวคือ ต้องมีคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสาม โดยมีคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ก็ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วัน

ดังนั้น องค์ประชุมในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสำคัญไม่น้อยในการที่จะทำให้เกิดมีการประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดหรือไม่ เพราะถ้าคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดขาดประชุม ไม่มาประชุมตามนัดหมาย ก็มีผลส่งให้ต้องเลื่อนการประชุมออกไป ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการดำเนินงานของเลขานุการ ทั้งนี้เพราะกว่าจะนัดหมายการประชุมได้แต่ละครั้งเลขานุการต้องใช้เวลาจำนวนมากในการประสานงานกับผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ครบองค์ประชุม

ลำดับที่ 3 การรายงานและงานด้านวิชาการ การที่กลุ่มตัวอย่างให้นำหน้าลำดับความสำคัญแก่อนี้ เพราะว่าการปฏิบัติงานด้านรายงานและงานด้านวิชาการนั้น เลขานุการมีหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้านข้อคิดเห็นและแนวปฏิบัติจากคณะกรรมการอัตรากำลัง เพื่อให้คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดปฏิบัติ ขณะเดียวกันมีหน้าที่ต้องรายงาน

เกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรดำเนินการแก่จังหวัด และรายงานเสนอคณะกรรมการค่าจ้างเกี่ยวกับผลการพิจารณาและความเห็นต่าง ๆ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะเป็นหน่วยกลางประสานงานระหว่างคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดกับคณะกรรมการค่าจ้าง

ดังนั้น จึงวิเคราะห์ได้ว่าความสำคัญของการรายงาน ซึ่งต้องรายงานภาวะค่าจ้าง และแนวโน้มของค่าจ้าง เป็นงานด้านวิชาการที่ต้องมีข้อมูลและต้องประเมินสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องใช้หลักการวิเคราะห์ด้านเศรษฐศาสตร์ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีมติ ให้นำที่ดังกล่าวเป็นบทบาทที่สำคัญในลำดับต้น ๆ

ลำดับที่ 4 การลงมติ สำหรับลำดับข้อนี้ น่าจะเกี่ยวเนื่องจากเรื่ององค์ประชุม ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเมื่อที่ประชุมไม่สามารถสรุปความเห็นตรงกันได้ อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอาจเสนอให้มีการลงมติ หน้าที่ของเลขานุการในการลงมติจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ ดังนั้นหากเลขานุการไม่ทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนในเรื่องนี้ให้ดี อาจส่งผลให้ไม่สามารถลงมติได้ในกรณีที่องค์ประชุมไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด

ลำดับที่ 5 งานเลขานุการ ในคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ระบุว่าเลขานุการมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการประชุม การประสานงาน อนุกรรมการและรายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดหรือตามที่ประธานมอบหมาย

การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญของงานเลขานุการเป็นลำดับที่ 5 อาจพิจารณาจากภารกิจที่เลขานุการต้องดำเนินการ ซึ่งมองว่างานเลขานุการของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด เป็นงานที่มีกระบวนการตั้งแต่การประสานงาน การจัดเตรียมข้อมูล การกำหนดวาระประชุม การดำเนินการประชุมทั้งก่อน/ระหว่างและหลังประชุม เป็นภารกิจต่อเนื่องต้องติดตาม ประสานและรายงานทั้งต่อคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด และหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนกลาง

สำหรับลำดับที่ 6 การพิจารณาคำร้องขอให้มีการกำหนดอัตรากำลังจังหวัดลำดับที่ 7 การแถลงข่าว ลำดับที่ 8 ระเบียบวาระการประชุม และลำดับที่ 9 การบริหารงานในสำนักเลขานุการ กลุ่มตัวอย่างได้จัดความสำคัญไว้ในลำดับหลัง 1 - 5 ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า ภารกิจเหล่านี้เป็นภารกิจที่มีความยุ่งยากไม่มากนัก และสามารถบริหารจัดการได้

3.7 ความคิดเห็นต่อปัญหา / อุปสรรคในการจัดประชุมและดำเนินการประชุม คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหา / อุปสรรคของการจัดและดำเนินการประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดไว้หลากหลาย ซึ่งผู้ศึกษาได้พิจารณาแล้วสรุปได้ดังนี้

- บางจังหวัดผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่ให้ความสำคัญต่อการประชุม ขณะที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างก็ไม่มีบทบาทในการประชุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในบทบาทของการเป็นผู้แทนฝ่าย จึงมักจะมีความเกรงใจฝ่ายนายจ้างและไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม
- ค่าเบี้ยประชุมที่ให้กับคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดน้อยเกินไป ทำให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างละเลย ไม่สนใจที่จะเข้าร่วมประชุม เพราะมองว่าผลตอบแทนไม่คุ้มกับเวลาที่เสียไป

- ระดับความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด โดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีความแตกต่างกัน บางครั้งการนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐศาสตร์ ผู้แทนทั้ง 2 ฝ่ายไม่ค่อยเข้าใจ ทำให้ต้องเสียเวลาในการทำความเข้าใจ

- คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด โดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างบางครั้งยึดติดกับการเป็นผู้แทนกลุ่มนั้น ๆ คำนึงถึงผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายขาดความประนีประนอม และมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้บรรยากาศในการประชุมไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

- การไม่เข้าประชุมของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด โดยไม่แจ้งล่วงหน้าให้เลขาธิการคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดทราบ ทำให้ไม่ครบองค์ประชุมมีผลให้อนุกรรมการฯ อื่น ๆ ที่มาร่วมประชุมเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องนัดหมายการประชุมใหม่

- ปัญหาจากการไม่สามารถหาข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายยังเป็นประเด็นปัญหาที่หลาย ๆ จังหวัดได้ระบุว่า มีความสำคัญและมีผลต่อการประชุม โดยเฉพาะเป็นเนื้อหาสาระที่จะต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดเพื่อใช้พิจารณาเป็นแนวทางในการปรับอัตรากำลัง

- ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่หลาย ๆ จังหวัดได้เสนอมา คือ ปัญหาจากการที่ผู้แทนฝ่ายรัฐ เช่น พาณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานติดภารกิจอื่น จึงได้มอบหมายให้ผู้แทนหรือผู้ที่รักษาการเข้าร่วมประชุมแทน ในกรณีนี้จังหวัดได้หารือมายังสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างว่า สามารถลงมติในฐานะผู้แทนฝ่ายรัฐในการประชุมพิจารณากำหนดอัตรากำลังได้หรือไม่ ซึ่งคำตอบที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างว่า ให้สามารถจ่ายเบี้ยประชุมให้ผู้ที่มาเข้าประชุมแทนได้ แต่ไม่ให้สิทธิในการลงมติ ซึ่งทำให้เลขาธิการคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดหลายจังหวัดมีความเห็นว่าไม่ถูกต้อง เพราะการที่ให้จ่ายเบี้ยประชุมกับผู้ที่มาทำหน้าที่แทน (เฉพาะผู้แทนฝ่ายรัฐ) เท่ากับยอมรับว่าเป็นองค์ประชุมที่ถูกต้องแล้ว ย่อมมีสิทธิที่จะลงมติ

ในที่ประชุมได้ แต่ประเด็นปัญหานี้ยังหาข้อยุติไม่ได้ว่าขัดกับระเบียบกฎหมายใด จึงยังเป็นปัญหาที่จะต้องหาคำตอบให้กับฝ่ายเลขานุการ เพื่อชี้แจงต่อที่ประชุมต่อไป

3.8 ความต้องการขอรับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานเลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ประเด็นการศึกษาในข้อนี้ ต้องการให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสแสดงความต้องการหรือความช่วยเหลือในการทำหน้าที่เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานที่ดำเนินการคือ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้รับทราบ และหาทางสนับสนุน หรือมาตรการช่วยเหลือได้ตรงตามความประสงค์ที่จังหวัดต้องการ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความต้องการขอรับการช่วยเหลือ สรุปได้ดังนี้

- ขอให้ปรับปรุง Web Site ของกระทรวง โดยขอให้มีข้อมูล หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วิธีการคิด วิธีการวิเคราะห์ วิธีการใช้ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ช่วยให้จังหวัดค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้ง่ายขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้จังหวัด เพื่อจังหวัดจะได้นำมาทำโครงการสำรวจข้อมูลที่ใช้ในการประชุม
- ให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจัดทำเอกสารหรือวารสารเกี่ยวกับการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่สามารถเข้าใจง่าย เผยแพร่ให้จังหวัดด้วย
- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้มาทำหน้าที งานด้านการจัดเตรียมข้อมูล เอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการจัดทำเอกสารทางวิชาการ การรายงานต่างๆ

- ขอให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การสืบค้นข้อมูล โดยให้มีการฝึกอบรมทุกปี

- ในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดชุดใหม่ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกคนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อนโยบายการกระจายอำนาจ

- ในการขอคำแนะนำหรือข้อปรึกษาหารือ เพื่อถือปฏิบัติจากสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างบางจังหวัดได้ให้ข้อสังเกตว่า แนวทางการให้คำแนะนำหรือชี้แจง แนวทางปฏิบัติงานการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสั่งการของหน่วยงาน บางครั้งไม่ได้รับคำตอบหรือแนวทาง ที่แน่ชัด ทำให้จังหวัดเกิดความสับสน ดังนั้นจึงขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนด แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และให้เจ้าหน้าที่ตอบข้อหารือของจังหวัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติงานของจังหวัด เพราะบางครั้งได้ขอแนะนำ ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ประสิทธิผลในการจัดเตรียมเอกสารตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวเลขอนุกรรมการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดโดยตรง ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในด้านเศรษฐกิจ สังคม และตัวแปรทางเศรษฐกิจของประเทศและท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนข้อมูล การไม่มีความชำนาญในการวิเคราะห์ข้อมูล การไม่ทราบแหล่งข้อมูล และการขาดข้อมูลที่มีความทันสมัย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต่างให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการขาดแคลนข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัยเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า เป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และมีผลต่อการดำเนินการประชุม ทั้งนี้โดยประมวลได้จากผลการศึกษาในข้อ 3.3, 3.4 และ 3.6 ซึ่งสรุปประเด็นปัญหาทางการจัดเตรียมข้อมูลได้ดังนี้

- 1) ปัญหาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในข้อมูล หรือตัวแปรทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2) การขาดแคลนข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลในระดับจังหวัดและข้อมูลในระดับประเทศ ซึ่งไม่มีการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบและขาดการปรับปรุงให้ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดหาข้อมูล เอกสารตามหลักเกณฑ์ ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การปฏิบัติงาน ของเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างแท้จริง ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการปรับปรุงดังนี้

1) เพื่อให้เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกคน มีหลักเกณฑ์และหลักวิชาในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

2) เนื่องจากส่วนใหญ่ของจังหวัดประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนข้อมูล และข้อมูลที่มีอยู่ไม่มีความทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลในระดับจังหวัด ดังนั้นเพื่อให้ มีข้อมูลด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอสำหรับนำมาประกอบการพิจารณาในที่ประชุม จึงควรมี การปรับปรุงพัฒนาระบบการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต โดยสนับสนุน ให้มีเครื่องมือสำหรับงานนี้โดยเฉพาะ สำหรับมาตรการในระยะยาวเห็นควรให้หน่วยงาน ที่รับผิดชอบสนับสนุนการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อกิจการนี้โดยเฉพาะ และปรับปรุง ให้ข้อมูลมีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยอาจสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้จังหวัดได้มี การสำรวจข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3) การจัดทำข้อมูล ควรเริ่มต้นจากการทำฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงาน ทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่นให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อความสะดวก ในการนำมาใช้และติดตามแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอที่จะใช้ประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดประชุมและดำเนินการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ประสิทธิผลต่อการจัดประชุมและดำเนินการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้การประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งได้แก่ ความสม่ำเสมอของการประชุม (2 เดือน/ครั้ง) ประสิทธิภาพของการจัดการประชุม เช่น การเข้าร่วมประชุมของผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ อย่างพร้อมเพรียง การจัดเตรียมเอกสารข้อมูล การแจ้งระเบียบวาระการประชุม ฯลฯ ผลการศึกษา ซึ่งประมวลได้จากผลการศึกษาในข้อ 3.5, 3.7 และ 3.8 สามารถสรุปประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ดังนี้

การไม่ให้ความสำคัญกับการจัดประชุมและเข้าร่วมประชุม จากแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในความสามารถจัดประชุมตามหลักเกณฑ์ หรือตามแนวทางที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้ คือ 2 เดือน/ครั้ง โดยมีการประชุมน้อยกว่าที่กำหนดไว้ เกิดจากข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งได้แก่ ความไม่พร้อมของข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำเสนอ การไม่มีประเด็นสำคัญที่จะนำเสนอต่อที่ประชุม การไม่ครบองค์ประชุม เช่น ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างมักไม่ให้ความสำคัญต่อการเข้าประชุม โดยอ้างว่ามีภารกิจเร่งด่วน การไปประชุมทำให้เสียเวลา ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างก็มักอ้างว่าไม่อาจร่วมงานได้เนื่องจากต้องเร่งทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตามการขาดประชุมย่อมไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดังนั้นเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งที่จะทำให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตระหนักถึงบทบาทความสำคัญของตนในการทำหน้าที่ การให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุมก็จะเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อปรับปรุงดังนี้

- 1) ควรจัดให้มีการนิเทศหรือการฝึกอบรมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดชุดใหม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นการกระตุ้นให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยเฉพาะผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตระหนักถึงบทบาทหน้าที่อันสำคัญของตนที่จะร่วมกันทำงานเพื่อเกิดสันติสุขต่อวงการแรงงานภายในจังหวัดตน
- 2) จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภายในเขตต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ตลอดจนความรู้ต่าง ๆ ระหว่างคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระดับจังหวัดด้วยกัน
- 3) ในกรณีที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมักขาดการประชุม ทำให้ไม่ครบองค์ประชุม จนไม่สามารถดำเนินการประชุมได้ น่าที่จะได้มีการทบทวนในเรื่องอัตรานับประชุม โดยเพิ่มเม็บบประชุมให้มากขึ้น หรือในกรณีที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถมาร่วมประชุมได้ เนื่องจากเกรงว่ามีผลกระทบต่อการทำงานนั้น ควรที่จะมีแนวทางหรือข้อยกเว้นให้กับลูกจ้างดังกล่าว โดยขอความร่วมมือจากนายจ้างให้ถือว่วันที่ลูกจ้างเข้าประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นวันทำงาน และไม่ถูกหักค่าจ้าง โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน ส่วนลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนอาจให้ถือเป็นวันลาได้
- 4) เลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต้องมีความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสารข้อมูลไว้ล่วงหน้า และต้องสามารถชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลต่าง ๆ ได้ ในกรณีที่ไม่มีกรเตรียมความพร้อมทางด้านนี้ อาจเชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในข้อมูลด้านต่าง ๆ มาร่วมประชุมและชี้แจงเป็นกรณีพิเศษ

5) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ต้องเป็นหลักสำคัญให้กับจังหวัดในกรณี ที่จังหวัดประสบปัญหา หรือไม่สามารถดำเนินการได้ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ต้องเป็นที่เลี้ยงที่จะให้คำแนะนำ ปรัชญาหรือถึงแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี การให้คำแนะนำ ปรัชญา ต้องเป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สร้างความสับสนให้แก่จังหวัด

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทำให้มีโอกาสได้รู้ถึงสภาพข้อเท็จจริง ของการทำหน้าที่เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดว่าในระยะเวลาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน หลังจากที่ได้มีนโยบายการกระจายอำนาจกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำให้จังหวัดไปดำเนินการเองนั้น เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดซึ่งเป็นผู้รับนโยบายดังกล่าวไปดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้พบกับ สภาพปัญหาและอุปสรรคในด้านใด ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคณะอนุกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุจากปัจจัยใด เลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้แก้ไขปัญหาและมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ ได้ใช้ประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการทบทวน ปรับปรุง และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้เลขานุการ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเป็น กำลังสำคัญต่อการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อไป

บรรณานุกรม

- กิริฎา เกาพิจิตร และเอกนิตินิธิพัฒน์ประภาส. “การกระจายอำนาจ : แนวคิดและความท้าทายต่อประเทศไทย” ใน ทิศทางเศรษฐกิจ ปี 2545. เอกสารประกอบการสัมมนา กรุงเทพฯ : สมาคมเศรษฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์, 2544
- ปราการ อาภาศิลป์. “การกระจายอำนาจรัฐสู่ท้องถิ่นเพื่อการพัฒนายังไร” ใน รายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ 3 โครงการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาสยาม, 2544
- ปรารมภ์ นพคุณ, ผศ. เทคนิคงานเลขานุการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2543
- วิภาวี ศรีเพียร, การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, ประมวลข้อมูลเรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษากลุ่มท้องถิ่นที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, รายงานผลการศึกษาเบื้องต้น เรื่องโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, รายงานการประเมินผล นโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545
- อุทัยวรรณ อัครวุฒิ, เทคนิคการเป็นเลขานุการ. กรุงเทพฯ : แมสพับลิชซิ่ง, 2537