

1. ความเป็นมา และความสำคัญ

ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่แรงงาน ค่าจ้างนอกจากจะเป็นแหล่งรายได้สำคัญของคนทำงานแล้วยังเป็นต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มุ่งช่วยเหลือและสร้างหลักประกันให้แรงงานไร้ฝีมือหรือลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ให้ผู้ประกอบการ และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการนอกภาคการเกษตรเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ.2516 จนถึงปัจจุบัน และได้มีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามภาวะเศรษฐกิจและตามสภาพปัญหาหรือข้อเรียกร้อง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมักจะมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้เกี่ยวข้องคือ นายจ้าง ลูกจ้าง นักลงทุน และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยมีทั้งฝ่ายที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างแต่ละครั้งมีผลกระทบต่อรายได้ และอำนาจซื้อของลูกจ้าง ครอบครัว รวมถึงประเทศด้วย แต่ในอีกด้านหนึ่ง ค่าจ้างเป็นต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ จึงส่งผลกระทบต่อทั้งต้นทุนและกำไรของผู้ประกอบการ ซึ่งอาจกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและการลงทุนบางครั้งอาจส่งผลในระดับกว้างต่อการปรับราคาสินค้าและภาวะเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศด้วย

ในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่าง ๆ ตามข้อเสนอของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละจังหวัด โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง เมื่อมีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีผลกระทบต่อสภาพการจ้างงานการประกอบธุรกิจ และภาวะเศรษฐกิจ สังคม ของแต่ละพื้นที่อย่างไร หรือไม่ ยังไม่มีข้อมูลที่จะนำมาอธิบายสภาพการณ์ดังกล่าวได้ ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร จึงเห็นควรให้มีการศึกษาถึงผลกระทบที่เกี่ยวข้องอันเกิดจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 ของจังหวัดพิจิตร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อการดำเนินกิจการ

2.2 เพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างงาน สวัสดิการ การครองชีพ และด้านอื่น ๆ

2.3 เพื่อรวบรวมข้อมูล และข้อเสนอแนะของนายจ้าง ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องค่าจ้างมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาแรงงาน เศรษฐกิจ การลงทุน และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่

2.4 เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร ส่วนราชการ ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่จังหวัดพิจิตรต่อไป

3. ขอบเขตการศึกษา

- 3.1 ศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล และ รายงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ศึกษาจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง และ ลูกจ้าง
- 3.3 ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

4. ขั้นตอนการศึกษา

4.1 ขั้นเตรียมการ

- ศึกษาเอกสาร ข้อมูล และรายงานที่เกี่ยวข้อง
- เสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน
- เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ
- คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการสำรวจข้อมูล

- ประชุมชี้แจงโครงการและเครื่องมือ คือแบบสอบถามแก่พนักงานสัมภาษณ์
- พนักงานสัมภาษณ์ออกสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้
- รวบรวมข้อมูลให้ได้ตามจำนวนเป้าหมาย

4.3 ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

- นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบ และบันทึก
- ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา
- สรุปผลการศึกษา จัดทำเป็นเอกสารรายงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. วิธีดำเนินการสำรวจ

5.1 สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิจิตร ซึ่งทำหน้าที่เป็นพนักงานสัมภาษณ์

5.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิจิตร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่อำเภอ/ตำบล ต่าง ๆ ทำการสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างกลุ่มเป้าหมาย ตามทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่สุ่มตัวอย่างไว้แล้วจำนวน 140 แห่ง

5.3 สถานประกอบการที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่งจะทำการสัมภาษณ์นายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 2 คน รวม 140 แห่ง ทำการสัมภาษณ์นายจ้าง 140 คน และสัมภาษณ์ลูกจ้าง 280 คน รวมสัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างทั้งสิ้น 420 คน

6. เครื่องมือในการสำรวจ

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเป็นแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงแบบสอบถามที่สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร จัดทำขึ้น

6.2 แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามสำหรับนายจ้าง และแบบสอบถามสำหรับลูกจ้าง

7. กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ

7.1 ใช้วิธีการคัดเลือกสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิจิตร ในกิจการ 5 ประเภท ได้แก่ การขายส่ง/ขายปลีก การผลิต กิจการก่อสร้าง บริการโรงแรม/ภัตตาคาร/ร้านอาหาร และ กิจการขนส่ง

สาเหตุที่เลือกสถานประกอบการใน 5 ประเภทกิจการนี้เนื่องจากเป็นประเภทกิจการที่มีแรงงานจำนวนมาก และส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง ประเภทไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างอยู่ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

7.2 คัดเลือกสถานประกอบการในกิจการ 5 ประเภท ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีการประกอบกิจการและที่ตั้งที่ชัดเจน จะทำให้มีโอกาสที่จะสัมภาษณ์ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างได้มากกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กหรือมีลูกจ้างจำนวนน้อย

7.3 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ

7.3.1 กิจการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก	55	แห่ง
7.3.2 กิจการประเภทการผลิต	50	แห่ง
7.3.3 กิจการประเภทงานก่อสร้าง	25	แห่ง
7.3.4 กิจการประเภทโรงแรม/ภัตตาคาร/ร้านอาหาร	6	แห่ง
7.3.5 กิจการประเภทงานขนส่ง	4	แห่ง
รวม	140	แห่ง

๑ ตัวอย่างในการสัมภาษณ์

นายจ้าง	สถานประกอบการ	1 คน	รวม	140 คน
ลูกจ้าง	สถานประกอบการ	2 คน	รวม	280 คน
รวมจำนวนตัวอย่างในการสัมภาษณ์				420 คน

8. ระยะเวลาการสำรวจ

พนักงานสัมภาษณ์ออกสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 15-30 สิงหาคม 2547

9. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. สถานที่ประกอบการ หมายถึง

- สถานที่ที่มีการประกอบธุรกิจภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

- เป็นสำนักงานของนายจ้างและเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

2. นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) กรณีนิติบุคคลหมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

(3) กรณีเจ้าของกิจการได้จ้างเหมาค่าแรงให้ถือว่าเจ้าของกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงจัดหาด้วย

3. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

4. ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จะเป็นผู้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

- หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับลูกจ้าง 1 คน เมื่อแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ได้รับทราบข้อมูลและความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง ที่มีต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในจังหวัดพิจิตร

10.2 สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปประเมินสถานการณ์ด้านการจ้างงาน เศรษฐกิจ และการลงทุนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

10.3 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร มีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพิจารณา ปรับปรุงและพัฒนาด้านการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการพัฒนาแรงงานต่อไป

10.4 ใช้เป็นข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและ แนวทางการพัฒนาแรงงานต่อไป

10.5 ส่วนราชการ องค์กรเอกชนต่างๆ สามารถนำการศึกษาวิจัยนี้ ไปศึกษาวิเคราะห์ และ พิจารณาปรับใช้เป็นแนวทาง ในการจัดทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่างๆ ของตนและของหน่วยงานได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีค่าจ้างในยุคดั้งเดิม (Historical Wage Theories)

1.1 ทฤษฎีราคาที่ยุติธรรม (Jus-price theory) เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในสมัยกลาง (Middle Ages) แต่ความยุติธรรมในที่นี้ หมายถึง การกำหนดค่าจ้างตามสถานะภาพของคนในสังคม เช่น คนที่มีสถานะสูงก็จะได้ค่าจ้างสูง ส่วนคนที่มีสถานะต่ำก็จะได้ค่าจ้างต่ำ ค่าจ้างผูกติดอยู่กับสถานะภาพและมีฐานะเป็นสิทธิที่คนควรจะได้รับ ต่อมาในสมัยก่อนปฏิวัติอุตสาหกรรม ความหมายของความยุติธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไป กลุ่มช่างฝีมือแปลความว่า ค่าจ้างที่ยุติธรรมของแต่ละวัน (fair day's pay) หรือในสมัยอุตสาหกรรม ฝ่ายสหภาพแรงงานและนายจ้างยืนยันว่าต้องเปรียบเทียบความยุติธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ความยุติธรรมในสมัยอุตสาหกรรมจึงหมายถึงการบังคับให้เปรียบเทียบทั้งสองฝ่าย (Coersive Comparison) ซึ่งเป็นที่มาของการต่อรองกัน

1.2 ทฤษฎีค่าจ้างคลาสสิก (Classical Wage Theories) สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม อדם สมิท (Adam Smith) อธิบายว่ามูลค่าของสินค้าทั้งหมด คือค่าแรงที่ต้องจ่ายและค่าจ้างแตกต่างกันตามลักษณะงาน ได้แก่ 1. ความยากของงาน 2. การเรียนรู้งาน 3. ความมั่นคงของการจ้างงาน 4. ความรับผิดชอบของงาน และ 5 โอกาสสำเร็จหรือล้มเหลวของงาน

ต่อมาริคาร์โด (Ricardo) ได้เสนอทฤษฎีการยังชีพ (Subsistence theory) ซึ่งอธิบายว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะเท่ากับต้นทุนการยังชีพ ทฤษฎีนี้ถูกขนานนามว่าเป็นกฎเหล็กของค่าจ้าง (Iron law of wage) คือเห็นว่าไม่ควรเพิ่มค่าจ้าง เพราะการเพิ่มค่าจ้างจะทำให้แรงงานเพิ่มเกินกว่าระดับการครองชีพ ใจความสำคัญของทฤษฎีนี้มาจากทฤษฎีประชากรของมัลทัส (Thomas R.Malthus) และเห็นว่าการเพิ่มค่าจ้างสูงกว่าระดับการยังชีพ จะทำให้อัตราการเกิดเพิ่มทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มตามมา จนในที่สุดอัตราค่าจ้างก็จะตกลงมาสู่ระดับการยังชีพอีก ในทางกลับกันถ้าหากลดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าระดับการยังชีพก็จะทำให้นอดอยากและเป็นการลดอุปทานแรงงาน ในที่สุดค่าจ้างก็ต้องเพิ่มขึ้นมาจนถึงระดับการยังชีพพอดี

ในปลายศตวรรษที่ 19 ฟรานซิส เอ วอล์คเกอร์ (Francis A. Walker) พัฒนาทฤษฎีใหม่ขึ้นมาชื่อว่าทฤษฎีการเรียกร้องสิทธิในส่วนที่เหลือ (Residual claimant theory) ซึ่งอาจมองได้ว่าเป็นทฤษฎีเงินทุนค่าจ้างในรูปแบบใหม่ วอล์คเกอร์ มองว่าค่าจ้าง คือการจ้างสิทธิในส่วนที่เหลือจากการหักค่าใช้จ่ายอื่นออกจากผลผลิต ได้แก่ หักค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร

1.3 ทฤษฎีค่าจ้างในแนวมาร์ก (Marxian Wage theory) ผู้คิดทฤษฎีนี้คือ คาร์ล มาร์ก (Karl Marx) มาร์กยอมรับว่ามูลค่าที่แท้จริงของสินค้าก็คือต้นทุนค่าแรงงาน มาร์กอธิบายว่ากระบวนการกำหนดค่าจ้างที่เป็นอยู่นั้น นายทุนเป็นผู้รวบรวมมูลค่าที่สร้างโดยแรงงาน แต่จ่ายกลับคืนให้แก่แรงงานเพียงระดับการยังชีพ ส่วนที่เหลือนั้นเป็นมูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าเป็นกำไร ซึ่งเป็นการขูดผลประโยชน์ไปจากแรงงาน ต่อมาการแข่งขันระหว่างนายทุนมีผลให้เกิดการสร้างสินค้าทุนเพื่อประหยัดการใช้แรงงาน นายทุนจ่ายเงินซื้อสินค้าทุนเพิ่มขึ้น และลดการใช้แรงงานลง เพื่อรักษาระดับมูลค่าส่วนเกินเอาไว้

2. ทฤษฎีค่าจ้างในยุคปัจจุบัน (Contemporary Wage Theories) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือทฤษฎีมหภาค และทฤษฎีจุลภาค

2.1 ทฤษฎีมหภาค(Macro Theory) ประกอบด้วย 3 ทฤษฎีย่อยคือ

2.1.1 ทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่ม (Marginal productivity theory) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติอยู่ 6 ประการ คือ (1) ตลาดสมบูรณ์ (2) ประชากรคงที่ (3) ทุนคงที่ (4) เทคโนโลยีในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง (5) จำนวนแรงงานแน่นอน (6) ผลตอบแทนจะลดลงเรื่อยๆ หากเพิ่มแรงงานเข้าไป หลักการสำคัญของทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่ม คือ ในระบบเศรษฐกิจหนึ่งๆ ที่ปัจจัยด้านอุปทานคงที่ผลผลิตที่เพิ่มของแรงงานจะเป็นตัวกำหนดระดับค่าจ้างและอุปสงค์รวมที่มีต่อแรงงาน ทฤษฎีนี้เป็นไปได้ในความเป็นจริง โดยการคิดผลผลิตที่เพิ่มออกมาเป็นตัวเงินแล้วนำไปเทียบกับระดับค่าจ้างที่เป็นอยู่ ซึ่งสามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่แท้จริงในระยะยาวได้เป็นอย่างดี

2.1.2 ทฤษฎีรายได้ประชาชาติ (National income theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงระดับค่าจ้างในระยะสั้นบางครั้งเรียกว่า"ทฤษฎีค่าจ้างในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่" (Full employment wage theory) ซึ่งเกี่ยวกับระดับรายได้และการจ้างงานรวม เจ้าของทฤษฎีคือ จอห์น เมนาร์ด เคนส์ (John Maynard Keynes) ซึ่งอธิบายทฤษฎีนี้ว่าระดับราคาอาจไม่สามารถรักษาระดับการจ้างงานเอาไว้ได้แม้ประเทศจะมีระบบเศรษฐกิจดีเพียงใดก็ตาม เนื่องจากมีข้อสมมุติว่าระดับรายได้ประชาชาติต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่ รัฐต้องเข้าไปดำเนินการด้วยการจ่ายเงินงบประมาณให้เพียงพอ ทั้งการบริโภคและการลงทุน ทฤษฎีนี้มีเป้าหมาย 2 ประการคือ มุ่งให้เกิดการจ้างงานเต็มที่และเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นด้วยวิธีการให้ภาครัฐใช้จ่ายเพิ่ม แต่ทฤษฎีนี้มีจุดอ่อนตรงที่มองเฉพาะด้านอุปสงค์รวมไม่ได้มองความสัมพันธ์ระหว่างราคากับต้นทุน ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ อันเป็นเป้าหมายอีกเป้าหมายหนึ่งของรายได้ประชาชาติคือเสถียรภาพราคา (Price stability)

2.1.3 ทฤษฎีการกระจายตามแนวทางของเคนส์ใหม่ (Neo Keynesian distribution theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะยาวถูกกำหนดโดยปัจจัยด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราการออม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและจำนวนแรงงาน ปัจจัยสำคัญที่กำหนดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจคือการลงทุน

ขณะที่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดกำไรและค่าจ้าง ดังนั้นปัจจัยที่มีบทบาทร่วมกันในด้านการลงทุนและการบริโภคคือกำไรและค่าจ้าง ส่วนระยะสั้นระดับค่าจ้างเป็นผลมาจากการผลิตและการจ้างงาน สำหรับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินนั้นเคลื่อนไหวได้จำกัดตามการต่อรองกันของนายทุนกับสหภาพแรงงาน เพราะถ้าอยู่ในระดับการจ้างงานเต็มที่แล้วการต่อรองกันจะกระเทือนต่อการจ้างงานเต็มที่ เนื่องจากจะทำให้อัตราความเจริญเติบโตลดลง เพราะเป็นแรงกดดันต่อกำไรยิ่งกว่านั้นถ้าอยู่ในระดับการจ้างงานเต็มที่รัฐบาลจะใช้นโยบายรายได้ เพื่อควบคุมราคาและค่าจ้าง

2.2 ทฤษฎีจุลภาค (Micro Theory) ประกอบด้วย

2.2.1 ทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่ม (Marginal productivity theory) มีการนำทฤษฎีนี้มาใช้ใน 3 ลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งนำทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่มมาถกเถียงกันถึงข้อจำกัด เช่น ข้อจำกัดในเรื่องลักษณะนามธรรมของทฤษฎี ซึ่งนับแรงงานเป็นหน่วยเท่ากันหมดทุกหน่วย โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของแรงงาน ลักษณะที่สองนำมาใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างในระยะสั้น เช่น นำมาอธิบายความแตกต่างระหว่างค่าจ้างและการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานและผลของการตัดสินใจกำหนดนโยบายค่าจ้างที่สูงหรือต่ำกว่าระดับมาตรฐานส่วนลักษณะที่สามเป็นการบูรณาการกับทฤษฎีอื่น เนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่มยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด เช่น คาร์ทเตอร์ (Cartter) ใช้ทฤษฎีผลผลิตที่เพิ่มร่วมกับลักษณะตลาดแรงงานและการต่อรอง สร้างตัวแบบค่าจ้างในระดับกิจการพบว่าในตลาดไม่สมบูรณ์ที่มีการผูกขาดอุปสงค์แรงงานโดยกิจการรายหนึ่งหรือสองรายนั้น ถ้าอุปสงค์มีมากสหภาพแรงงานจะนำเอาการขึ้นค่าจ้างไปต่อรองในการเพิ่มการจ้างงาน แต่ถ้าอุปสงค์ลดพนักงานต้องการให้ลดอัตราค่าจ้างมากกว่าลดค่าจ้าง ค่าจ้างจึงไม่ได้ถูกกำหนดจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานทั้งหมด ตัวแบบค่าจ้างในตลาดแรงงานที่ไม่สมบูรณ์จึงช่วยให้เห็นแนวโน้มของข้อเรียกร้องและการต่อรอง

2.2.2 ทฤษฎีการต่อรอง (Bargaining Theory) เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายพฤติกรรมของสหภาพแรงงานและนายจ้างในการต่อรอง เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ทฤษฎีการต่อรองมีหลายทฤษฎีส่วนใหญ่อธิบายถึงกลยุทธ์และกรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการต่อรอง เช่น ทฤษฎีของเพน (Pen) ทฤษฎีของคาร์ทเตอร์ (Cartter) และทฤษฎีของแชมเบอร์เลน (Chamberlain) ทั้งสามทฤษฎีของเพนเห็นว่าอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานและนายจ้างขึ้นอยู่กับต้นทุนการตกลง ต้นทุนการไม่ตกลง ความเสี่ยง และการคาดคะเนถึงการยื่นกรานของฝ่ายตรงข้าม เช่นเดียวกับทฤษฎีของคาร์ทเตอร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับต้นทุนของการตกลงและไม่ตกลง รวมทั้งขึ้นอยู่กับทักษะในการต่อรองด้วย ส่วนทฤษฎีของแชมเบอร์เลนนั้น เห็นว่าอำนาจการต่อรองขึ้นอยู่กับข้อเรียกร้องถ้าเรียกร้องไม่มาก อำนาจการต่อรองก็สูงและอำนาจการต่อรองยังขึ้นอยู่กับการประเมินค่าต้นทุนการไม่ตกลงและต้นทุนการตกลงของฝ่ายตรงข้ามด้วย

2.2.3 ทฤษฎีค่าจ้างเชิงสถาบัน (Institutional Wage theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงเรื่อง การกำหนดค่าจ้างว่าต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยทางเศรษฐกิจด้วย เช่น ปัจจัยทางการเมือง จิตวิทยา สังคม และจริยธรรม นอกจากนี้ยังต้องเรียนรู้พฤติกรรมในการกำหนดค่าจ้างของสหภาพ แรงงานและนายจ้าง ทฤษฎีนี้มองว่าปัจจัยกำหนดค่าจ้างมีอยู่จำนวนมาก เช่น อัตราค่าจ้างแยกไม่ออกจากระยะเวลา วิธีการจัดสรรค่าจ้าง บทบาทสหภาพแรงงาน ประสิทธิภาพของแรงงาน การต่อรอง อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของคู่แข่ง ฯลฯ การศึกษาค่าจ้างจะต้องรวมถึงพฤติกรรมหลายด้าน เช่น การตัดสินใจ กำหนดค่าจ้าง ผู้นำองค์กร ผู้นำสหภาพแรงงาน ทักษะและพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจน ปัจจัยที่ไม่ใช่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น เป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อิทธิพล ของโครงการต่างๆ ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อค่าจ้าง ความสามารถในการบริหารค่าจ้าง ดังนั้น ทฤษฎีค่าจ้างเชิงสถาบันจึงมีขอบเขตการศึกษาที่กว้างขวางมาก สรุปได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างเชิงสถาบัน พยายามอธิบายปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันค่าจ้าง จากการวิเคราะห์สถาบันที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามรวมเอา ตลาดแรงงานกับการต่อรองเข้าด้วยกัน และเน้นโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ของค่าจ้างภายในองค์กร

งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยศูนย์บริการวิชาการ เศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน เมษายน 2547

งานศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความจำเป็นของการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและกระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และเพื่อศึกษาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อการจ้างงานในเชิงเศรษฐกิจด้านต่างๆ วิธีการศึกษาโดยการสำรวจเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ การออกแบบสอบถาม ตามกรรมการ ในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านค่าจ้างแรงงาน ทั้งจากด้าน ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ นอกจากนี้ยังศึกษาบทเรียนในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากประเทศ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เม็กซิโก และสหรัฐอเมริกา

ผลการศึกษาพบว่าตัวแทนในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดส่วนใหญ่ สนับสนุนความจำเป็นของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอกระบวนการในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมดังนี้

1. กระจายอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสู่จังหวัดและควรเพิ่มอำนาจให้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างมีขั้นตอน

2. ปัญหาการขาดข้อมูลประกอบการพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและหลักเกณฑ์ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในรูปแบบที่หลากหลายในอนาคต

3. ควรมีตัวแทนฝ่ายวิชาการอย่างน้อยจังหวัดละ 1 คน ในโครงสร้างคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยตัวแทนฝ่ายวิชาการไม่มีสิทธิในการลงคะแนนเสียง

4. กำหนดตารางเวลาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน พร้อมจัดทำรายงานประจำปี เพื่อเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ครบถ้วนและทันสมัย

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาแบบจำลอง Computable General Equilibrium (CGE) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งแบบจำลองนี้สามารถวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อตัวแปรต่างๆ ทางเศรษฐกิจได้จากการวิเคราะห์ผ่านแบบจำลอง CGE ของการศึกษานี้พบว่า การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 1 จะส่งผลให้เกิดการปรับตัวลดลงใน GDP เกือบร้อยละ 1 และการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังทำให้เกิดเงินเฟ้อขึ้นราวร้อยละ 0.19 เมื่อดูจากดัชนีราคาผู้บริโภค และราวร้อยละ 0.064 เมื่อดูจากดัชนีราคาโดยรวมของระบบเศรษฐกิจด้านผลกระทบต่อตัวลูกจ้าง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 1 ทำให้การจ้างงานของแรงงานด้วยทักษะปรับตัวลดลงราวร้อยละ 0.3 การจ้างแรงงานของแรงงานมีทักษะปรับตัวลดลงราวร้อยละ 2.17 ด้านผลกระทบต่อตัวผู้ประกอบการหรือต้นทุนการผลิตของภาคการผลิตนั้น แบบจำลอง CGE ของการศึกษานี้ระบุว่า การปรับตัวขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 1 ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างที่ชัดเจนต่อการปรับตัวในต้นทุนการผลิตของภาคการผลิตโดยรวมของประเทศ การศึกษานี้ได้ทดลองปรับเปลี่ยนตัวแปรเชิงนโยบายไปพร้อมกับการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 1 โดยแบบจำลอง CGE ในการการศึกษานี้ระบุว่าหากรัฐบาลต้องการบรรเทาผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลควรที่จะเลือกใช้การปรับอัตราภาษีแทนที่จะปรับขึ้นการใช้จ่ายในภาครัฐบาล อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ผลกระทบโดยอาศัยแบบจำลอง CGE ก็มีข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นควรให้ผลการวิเคราะห์นี้เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการศึกษาถึงผลกระทบมากกว่าการเชื่อถือว่าผลกระทบที่ได้จากแบบจำลองนี้จะต้องเกิดขึ้นจริงอย่างแน่นอน ผลการศึกษาสรุปว่าประเทศไทยยังมีความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศใน ปี พ.ศ. 2546 และจากผลของแบบจำลอง CGE พิสูจน์ว่าการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เกิดผลกระทบต่ออัตราการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ การจ้างงานนอกระบบและความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

2. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2533 ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

งานศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ความเห็น และความเข้าใจของนายจ้าง ลูกจ้าง เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหาแนวทางแก้ไขเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการกำหนดนโยบายค่าจ้างของประเทศ โดยศึกษาจากเอกสารและจากการสำรวจข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ นายจ้าง ลูกจ้าง ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำนวน 1,200 ราย ใน 34 จังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทำให้นายจ้างร้อยละ 71.9 ไม่รับลูกจ้างเพิ่ม มีร้อยละ 28.1 ที่ยังรับลูกจ้างเพิ่ม และทำให้สถานประกอบการร้อยละ 45.1 มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไม่ถึง 10,000 บาท/เดือน ด้านความเห็นและการรับรู้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้าง พบว่า ร้อยละ 83.2 ของนายจ้างทราบว่ามีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ มีร้อยละ 16.5 ที่ไม่ทราบและส่วนใหญ่คือร้อยละ 30.3 ทราบจากสื่อหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 25.0 จากโทรทัศน์ ร้อยละ 23.3 จากการชี้แจงของเจ้าหน้าที่ และร้อยละ 20.5 จากสื่อวิทยุ เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 1 เมษายน 2533 นายจ้างร้อยละ 91.2 ยังคงจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเช่นเดิม ร้อยละ 7.8 จัดเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของลูกจ้าง ด้านลูกจ้าง พบว่า ร้อยละ 65.3 ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือสูงกว่า ลูกจ้างร้อยละ 75 ทราบว่ามีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ สื่อที่ทำให้ลูกจ้างรับทราบคือ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ และจากคำชี้แจงของเจ้าหน้าที่ หลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่าลูกจ้างได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 83.2 เป็น 93.2 แสดงให้เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นไม่มีผลกระทบต่อการใช้สวัสดิการของลูกจ้างและเนื่องจากพบว่าลูกจ้างถึงร้อยละ 47.7 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่และเร่งรัดการตรวจให้การบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปโดยทั่วถึง ให้มีการประชาสัมพันธ์ต่อนายจ้างและลูกจ้างผ่านสื่อต่างๆ ให้มีการประชุม สัมมนา อบรม ชี้แจง ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายแรงงาน สิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับด้วย

3. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ.2539 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างในแต่ละอาชีพ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวันทำงานและชั่วโมงการทำงานตลอดจนภาวะการจ้างงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละสาขาอาชีพรวมถึงลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนการปรับค่าจ้าง

ประจำปีให้แก่ลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทุกประเภทอุตสาหกรรม ยกเว้นเกษตรกรรม ด้วยการสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 1,926 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม

ผลการสำรวจพบว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยคนละ 6,251.65 บาท/เดือน ลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างเฉลี่ยคนละ 147.09 บาท/วัน ลูกจ้างรายวันที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม บริการการเงิน ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ ในภาพรวมทั้งประเทศ ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กจะได้ค่าจ้างโดยเฉลี่ยน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างร้อยละ 66.70 ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ โบนัส และรายได้ค่าล่วงเวลา เป็นต้น และพบว่าสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีร้อยละ 39.51 ลูกจ้างรายวันและรายเดือนได้รับค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 6.39 ของลูกจ้างรายวันและรายเดือนทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต ในปี 2539 นายจ้าง ร้อยละ 88.93 ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ และพบว่ามีนายจ้างร้อยละ 10.56 นำค่าจ้างประจำปีมาผูกไว้กับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะปรับค่าจ้างประจำปีเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเก่าที่ทำงานมานานและได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ก่อนแล้วด้วย เนื่องจากนายจ้างบางส่วนพยายามเปลี่ยนแปลงความหมายหรือแนวคิดของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยถือเอาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างทั่วไป จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างเก่าที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำต้องเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีเพื่อจะได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี นอกจากนั้นการที่นายจ้างนำค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นตัวกำหนดค่าจ้างประจำปี มีสาเหตุหลักประการหนึ่งมาจากการที่สถานประกอบการไม่มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่จะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการ

4. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมษายน 2541

รายงานการศึกษานี้ศึกษาถึงผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อสถานประกอบการทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ไขผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งข้อคิดเห็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้างของประเทศ ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62.9 มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างทุกคน และปรับให้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่

มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดในสถานประกอบการร้อยละ 79.4 ซึ่งได้แก่ ที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง เครื่องแบบทำงาน และการรักษาพยาบาล ด้านผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการร้อยละ 56.5 กระทบต่อต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ต้องปรับราคาสินค้าและกำไรอาจลดลง แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.6 ระบุว่าไม่มีปัญหา สถานประกอบการร้อยละ 92.9 ยังไม่มีการวางแผนที่จะนำเครื่องจักรมาแทนแรงงาน และร้อยละ 84.5 ระบุว่ายังไม่มีการวางแผนที่จะรับลูกจ้างที่มีฝีมือเข้ามาแทนที่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ร้อยละ 75.2 ระบุว่าไม่ได้จัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานมีการสอนงานกันเองและไม่มีทุนในการจัดฝึกอบรมให้ ส่วนข้อเสนอแนะนั้นระบุว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรคำนึงถึงต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการและดัชนีผลิตภาพแรงงานของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ในการกำหนดนโยบายค่าจ้างควรคำนึงถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองด้วย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถดึงดูดให้ชาวต่างประเทศสนใจเข้ามาลงทุนมากขึ้น

5. วิทยานิพนธ์เรื่อง ทักษะของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภาคกลาง โดย นายเกรียงไกร อภาอนุชพันธ์ุ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2546

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะโดยภาพรวมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดต่อปัจจัยดังกล่าว จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการและตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

ผลการศึกษาสรุปว่าคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเห็นว่าปัจจัยที่ใช้ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด 9 ประการ มีความเหมาะสม คือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวม สภาพเศรษฐกิจและสังคม ในการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการพบว่าคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้างให้ความสำคัญกับราคาสินค้า และมาตรฐานการครองชีพ ฝ่ายนายจ้างให้ความสำคัญกับต้นทุนการผลิต ผลิตภาพแรงงาน และความสามารถของธุรกิจ ฝ่ายรัฐบาลให้ความสำคัญกับดัชนีค่าครองชีพมากกว่าปัจจัยอื่นสำหรับการให้ความสำคัญจำแนกตามกลุ่มจังหวัดที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกันพบว่าได้ให้ความสำคัญ

แก้ปัจจัยไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นตรงกันคือ ข้อมูลของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณายังขาดความครบถ้วนสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง รองลงมาคือ อำนาจเด็ดขาดของคณะอนุกรรมการฯ การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่คณะอนุกรรมการฯ และรณรงค์ปลุกจิตสำนึกในการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีความรู้ความชำนาญด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นระบบทันสมัยและถูกต้อง ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายเพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิวัฒนาการ

ในอดีตการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและค่าจ้างของแรงงานในประเทศไทยมีไม่มากนัก เมื่อต้นทศวรรษ 2490 ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) มาทำการสำรวจสภาพการทำงานของแรงงานไทย ได้ชี้ภาพกว้างๆของสภาพค่าจ้างในช่วงนั้นว่ามีเพียงแรงงานรับจ้างไม่มากนักที่มีค่าจ้างดี โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ ส่วนใหญ่ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือจะต่ำและแตกต่างจากแรงงานฝีมือมาก ในบางสาขาอาชีพความแตกต่างมีมากถึง 50 เท่า แรงงานที่มีค่าจ้างต่ำมากพบในสาขาการจ้างงานเกี่ยวกับป่าไม้ และยาสูบ คนงานชักลากไม้ (อาศัยช้าง) มีรายได้ระหว่าง 70-100 บาท/เดือน ความรู้ช่างได้รับ 90-130 บาท/เดือน คนงานอื่น เช่น คนจัดหาหรือเตรียมอาหารในเขตอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ได้รับเพียง 50 บาท/เดือน คนงานในกิจการยาสูบของภาคเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับค่าจ้างประมาณ 600-800 บาท/ปี หรือ 54-56 บาท/เดือน หรือประมาณวันละ 2 บาท สำหรับแรงงานฝีมือโดยเฉพาะในกิจการก่อสร้าง ช่างฉาบปูนได้รับสูงสุด รองลงมาเป็นช่างไม้ ช่างอิฐ ช่างที่ทำงานในกรุงเทพฯ จะได้รับค่าจ้างประมาณ 30-70 บาท/วัน ถ้าเป็นช่างยนต์จะได้รับค่าจ้าง 50 บาท/วัน ค่าจ้างแรงงานในกรุงเทพฯหากเปรียบเทียบกับในชนบทแล้วจะแตกต่างกันประมาณ 1:10 สำหรับแรงงานในสาขาหัตถกรรม หรือโรงงานทั่วไปส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้าง 6-10 บาท/วัน

การศึกษาของศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร ในปี พ.ศ. 2498 พบว่าแรงงานในกิจการยางพารา โดยเฉพาะคนงานกรีดยางได้รับค่าจ้าง 15-30 บาท/วัน โดยนายจ้างจัดอาหารและที่พักให้ ส่วนคนงานในกิจการเหมืองแร่ ค่าจ้างโดยทั่วไปอยู่ที่วันละประมาณ 15-35 บาท ส่วนคนงานทำความสะอาดหญิงจะได้รับเพียง 4-8 บาท/วัน

ในปี พ.ศ. 2501 สถานทูตอเมริกันได้สำรวจเรื่องค่าจ้างในเขตกรุงเทพฯ พบว่า คนงานในกิจการยางพาราได้ค่าจ้าง 250 บาท/เดือน กิจการสิ่งทอได้รับ 300 บาท/เดือน ด้านการก่อสร้างคนงานก่อสร้างทั่วไปได้รับ 20 บาท/วัน คนงานโรงงานไม้ขีดไฟได้รับ 10 บาท/วัน คนงานในกิจการรถไฟได้รับ 14 บาท/วัน

ประเด็นสำคัญในเรื่องค่าจ้างก็คือ ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างคนงานชายและหญิงจากการสำรวจของผู้เชี่ยวชาญ ILO พบว่าแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเพียงร้อยละ 50 -70 ของแรงงานชาย สำหรับงานประเภทหรือลักษณะเดียวกัน หากแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างมากกว่า 10-12 บาท/วัน ถือว่าเป็นเรื่องแปลกส่วนแรงงานหญิงที่ใช้ฝีมือจะได้รับค่าจ้าง 18-21 บาท/วัน นอกจากค่าจ้างแล้วการจ่ายเงินหรือผลประโยชน์อื่นๆเป็นเรื่องปกติในกิจกรรมการจ้างงานในประเทศไทย เช่นการจ่ายโบนัสประจำปี มีอยู่ทั่วไปในสถานประกอบการประเภทโรงสี โรงเลื่อย โรงงานยางพารา โรงงานไม้ขีดไฟ โรงกลึง

โรงงานเชิงและเหมืองแร่ ส่วนการจ่ายผลประโยชน์ในลักษณะสิ่งของหรืออาหารในสมัยนั้นถือว่าเป็นเรื่องผิดปกติ เช่นโรงสีข้าวให้ข้าวสารแก่คนงาน โรงงานสิ่งทอให้ผ้า โรงงานน้ำตาลให้น้ำตาล หรือสถานประกอบการบางแห่งให้อาหารแก่คนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่พบไม่มากนัก แต่ที่พบเห็นทั่วไปคือการจัดที่พักให้คนงาน ซึ่งคลุมถึงการให้บริการน้ำ-ไฟฟรีด้วย ด้านการจ่ายค่าจ้างบางกิจการก็มักจะจ่ายล่าช้า และไม่มีระบบรับค่าจ้างหรือเซ็นชื่อรับค่าจ้าง

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าค่าจ้างของแรงงานไทยมีความแตกต่างค่อนข้างมากระหว่างแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ลักษณะดังกล่าวมีความต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ในขณะที่การกำหนดนโยบายหรือควบคุมดูแลเรื่องค่าจ้างยังไม่มีระบบหรือกฎเกณฑ์อะไร การจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามตลาดและกลไกของอุปสงค์ อุปทาน

สถานการณ์ค่าจ้างก่อนประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (พ.ศ. 2503-2513)

ก่อนที่ประเทศไทยจะมีประกาศการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นกลไกหรือการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นอยู่กับนายจ้างหรือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนอำนาจในการควบคุมและกำกับยังคงอยู่ที่นายจ้างและกลไกตลาด

จากการศึกษาของศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร พบว่าค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไทย ในช่วงปี พ.ศ.2503-2513 มีรายงานของกรมแรงงานรวบรวมไว้เป็นระยะอัตราค่าจ้างของแรงงานทั่วไปหรือแรงงานไร้ฝีมืออยู่ที่ 28-30 บาท/วัน หรือ 748-780 บาท/เดือน (คิด 26 วันทำงาน) สำหรับเขตกรุงเทพมหานคร ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในช่วงปี 2509-2513 ประมาณ 950 บาท/เดือน

ในปี 2506 และ 2510 สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการสำรวจค่าจ้างที่แท้จริงพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ในช่วงปี 2506-2510 ซึ่งช่วงดังกล่าวดัชนีราคาผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงก่อนปี 2500 และหลังจากนั้น 13 ปี แทบไม่เปลี่ยนแปลง (2490-2513) ปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงคงที่ในช่วงดังกล่าวนอกจากระบบควบคุมแรงงานมิให้เติบโต โดยการห้ามจัดตั้งสหภาพแรงงานทำให้ลูกจ้างขาดการต่อรองแล้วยังมีนโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-3 ทำให้นายจ้างไม่ใส่ใจในการปรับปรุงหรือพัฒนาลูกจ้าง เพราะขาดการแข่งขัน จึงทำให้ค่าจ้างปรับตัวขึ้นได้ยาก นอกจากนั้นยังขึ้นกับนโยบายควบคุมราคาข้าวสารมิให้ขึ้นตามราคาตลาดโลก โดยควบคุมการเก็บค่าพรีเมียมข้าว เมื่อราคาข้าวสารไม่สูงอัตราค่าจ้างย่อมไม่มีการปรับสูงขึ้นด้วย เพราะข้าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริโภคของคนงานอย่างไรก็ตามในช่วงดังกล่าวราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ลูกจ้างจึงไม่เดือดร้อนในเรื่องค่าครองชีพมากนัก ซึ่งต่างกับระยะหลังปี 2513 ที่มีการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าอย่างรุนแรง และมีผลต่อการปรับค่าจ้างอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์การใช้แรงงานไทย

สถานการณ์ค่าจ้างหลังมีการประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (หลังปี 2513)

นับตั้งแต่ปี 2513 สภาพค่าจ้างของแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงโดยค่าจ้างตัวเงินเริ่มขยับเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะเมื่อเกิดวิกฤติราคาน้ำมันในปี 2546 และ 2547 ส่งผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและยังมีปัจจัยที่ทำให้มีการกดดัน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนราคาค่าจ้าง เช่น ปัจจัยด้านการเมือง เมื่อมีการเรียกร้องประชาธิปไตยในปี 2516 ปัจจัยราคาสินค้าเกษตรก็มีส่วนกดดันให้มีการเรียกร้องขอปรับค่าจ้างสวัสดิการเพิ่มขึ้น

ดังนั้นเพื่อป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งจากการเรียกร้องขอปรับค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รัฐบาลจึงออกประกาศคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

1. เพื่อตั้งระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
2. สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม
3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

ตามกฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง โดยคณะกรรมการนี้ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวคณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาหรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น

ซึ่งการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งหรือทุกประเภททั่วราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวครอบคลุม

อุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาดและทั่วทั้งประเทศ มีอัตราแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามท้องที่ เหตุที่รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นลักษณะนี้ก็เพราะคณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นว่าเป็นการดำเนินการที่สามารถปฏิบัติได้โดยมีประสิทธิภาพ การแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมจะทำให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นหลายสิบคณะ อัตราที่กำหนดก็แตกต่างกันนายจ้างย่อมเกิดความสับสน แต่ถ้ามีอัตราเดี่ยวนายจ้างจะสะดวกและเจ้าหน้าที่ของทางราชการก็สามารถดูแลการบังคับใช้ได้ง่าย นอกจากนี้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดสำหรับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ฉะนั้น โดยหลักการแล้วแรงงานไร้ฝีมือไม่ว่าจะทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใดก็ควรได้รับการคุ้มครองอย่างเดียวกัน

กฎหมายขั้นต่ำของประเทศไทยใช้บังคับแก่

- นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติหรือเพศใด
- อุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาดที่วราชอาณาจักร แต่ได้มีการยกเว้นการบังคับใช้กับงานบางประเภท ได้แก่
 - ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานบ้าน
 - ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์
 - ลูกจ้างทดลองงานที่มีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 60 วัน

ประเทศไทยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราแรกขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 เมษายน พ.ศ.2516 ในอัตราวันละ 12 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ออกไปที่วราชอาณาจักรใน พ.ศ. 2517 ซึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ไม่เกิน 3 อัตรา คือ วันละ 16 บาท ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันละ 18 บาท ในจังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี ภาคกลางและภาคใต้ ส่วนจังหวัดที่เหลือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 20 บาท และหลังจากนั้นได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ สังคมและภาวะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปอีกหลายครั้ง จนกระทั่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ที่มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2541 ได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(1) หลักเกณฑ์การกำหนด

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมายนั้นได้ระบุหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่า คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น

(2) กระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

คณะกรรมการค่าจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตน โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากลับกรอกก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

(3) อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(ข) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(ค) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(ง) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(จ) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(ฉ) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน

(ช) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(ข) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนี้คณะกรรมการค่าจ้างยังมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างสามารถกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(ก) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(ข) ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(ค) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อศึกษาสำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าว

(4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

ในปัจจุบันได้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่ได้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดได้ถูกปรับขึ้นจาก 169 บาทเป็น 170 บาท แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานยังคงเดิม คือ 133 บาท มีจังหวัดที่ได้รับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ 48 จังหวัด มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากเดิม 16 อัตราลดลงเป็น 14 อัตรา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกิจการ

ที่	ประเภทกิจการ	จำนวน (แห่ง)
1	ขายปลีก-ส่ง	54
2	การผลิต	46
3	ก่อสร้าง	32
4	โรงแรม/ภัตตาคาร/ร้านอาหาร	5
5	กิจการขนส่ง	3
	รวม	140

ตัวอย่างที่ศึกษา คือสถานประกอบการในจังหวัดพิจิตรที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ขึ้นไป จำนวน 140 แห่ง ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นกิจการขายปลีก - ขายส่ง การผลิตและการก่อสร้าง

1.2 การกระจายของสถานประกอบการ

ที่	อำเภอ/กิ่งอำเภอ	จำนวน (แห่ง)
1	เมือง	53
2	โพทะเล	4
3	บางมูลนาก	22
4	สามง่าม	2
5	ตะพานหิน	25
6	โพธิ์ประทับช้าง	2
7	วังทรายพูน	4
8	ทับคล้อ	7
9	วชิรบำรุง	7
10	สากเหล็ก	6
11	บึงนาราง	3
12	ดงเจริญ	5
	รวม	140

สถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาทั้ง 140 แห่ง กระจายอยู่ในพื้นที่ 9 อำเภอ 3 กิ่งอำเภอ ในจังหวัดพิจิตร ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอตะพานหิน และ อำเภอบางมูลนาก

1.3 ระยะเวลาดำเนินงาน

ที่	ระยะเวลาดำเนินกิจการ	จำนวน (แห่ง)
1	0-1 ปี	3
2	1-2 ปี	16
3	3-5 ปี	13
4	5-10 ปี	40
5	10 ปี ขึ้นไป	64
6	ไม่ระบุ/ไม่ทราบ	4
	รวม	140

สถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการนานที่สุดคือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 แห่ง รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 5-10 ปี คือ 40 แห่ง และน้อยที่สุด 0-1 ปี จำนวน 3 แห่ง

1.4 ขนาดสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนลูกจ้าง/พนักงาน

ที่	ลูกจ้าง/พนักงาน	จำนวน (แห่ง)
1	ต่ำกว่า 10 คน	25
2	10-20 คน	54
3	20-50 คน	35
4	50-100 คน	12
5	100 คนขึ้นไป	5
6	ไม่ระบุ	9
	รวม	140

สถานประกอบการที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นสถานประกอบการขนาดที่มีลูกจ้าง 10-20 คน มีจำนวน 54 แห่ง รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20-50 คน จำนวน 35 แห่ง สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป มีจำนวน 5 แห่ง สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีลูกจ้างไม่เกิน 20 คน

จากจำนวนตัวอย่าง 140 สถานประกอบการมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 425 คน ประกอบด้วย

- นายจ้าง	จำนวน	140 คน
- ลูกจ้าง	จำนวน	285 คน

2. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

2.1 เพศ

ที่	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ชาย	79	56.4
2	หญิง	61	43.6
	รวม	140	100

นายจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 79 คน คิดร้อยละ 56.4 เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

2.2 อายุ

ที่	อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	20-30 ปี	17	12.1
2	30-40 ปี	47	33.6
3	40-50 ปี	54	38.6
4	50-60 ปี	15	10.7
5	60 ปี ขึ้นไป	3	2.1
6	ไม่ระบุ/ไม่ทราบ	4	2.9
	รวม	140	100

นายจ้างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี คือจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 นายจ้างที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปมี 3 คน เป็นร้อยละ 2.1

2.3 ระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ประถมศึกษา	14	10.0
2	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2.9
3	มัธยมศึกษาตอนปลาย	22	15.7
4	ปวช.	11	7.9
5	ปวส.	10	7.1
6	ปริญญาตรี	63	45.0
7	สูงกว่าปริญญาตรี	8	5.7
8	ไม่ระบุ	8	5.7
	รวม	140	100

นายจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี คือ จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.0 รองลงมามีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.7 มีนายจ้างที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

3. ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง

3.1 เพศ

ที่	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ชาย	112	39.3
2	หญิง	173	60.7
	รวม	285	100

ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

3.2 อายุ

ที่	อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	20-30 ปี	150	52.6
2	30-40 ปี	86	30.2
3	40-50 ปี	42	14.7
4	50-60 ปี	4	1.4
5	60ปี ขึ้นไป	0	0
6	ไม่ระบุ/ไม่ทราบ	3	1.1
	รวม	285	100

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมี 0 คน

3.3 ระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ประถมศึกษา	69	24.2
2	มัธยมศึกษาตอนต้น	55	19.3
3	มัธยมศึกษาตอนปลาย	48	16.8
4	ปวช.	35	12.3
5	ปวส.	45	15.8
6	ปริญญาตรี	29	10.2
7	สูงกว่าปริญญาตรี	2	.7
8	ไม่มีวุฒิ	2	.7
	รวม	285	100

ลูกจ้างที่จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ผู้ที่จบในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

3.4 สถานภาพสมรส

ที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	โสด	113	39.6
2	คู่	156	54.7
3	หย่า	6	2.1
4	หม้าย	6	2.1
5	ไม่ระบุ	4	1.4
	รวม	285	100

ลูกจ้างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 มีลูกจ้างที่หย่าและเป็นหม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

3.5 ภูมิลำเนา

ที่	ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	จังหวัดพิจิตร	244	85.6
2	จังหวัดอื่นในภาคเหนือ	15	5.3
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6	2.1
4	ภาคกลาง	11	3.9
5	ภาคใต้	3	1.1
6	อื่นๆ	6	2.0
	รวม	285	100

ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการภายในจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพิจิตร มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นในภาคเหนือ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

3.6 ประสบการณ์การทำงาน

ที่	ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มี	94	33.0
2	มีแต่ไม่ถึง 1 ปี	33	11.6
3	มี 1-3 ปี	72	25.3
4	มี 3-5 ปี	31	10.9
5	มีมากกว่า 5 ปี	47	16.5
6	อื่นๆ	8	2.8
	รวม	285	100

ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่มีประสบการณ์การทำงาน มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

3.7 ระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน

ที่	ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	0-1 ปี	0	0
2	1-3 ปี	93	32.6
3	3-5 ปี	53	18.6
4	5-10 ปี	67	23.5
5	10 ปีขึ้นไป	22	7.7
6	อื่นๆ	50	17.6
	รวม	285	100

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมามีระยะเวลา 5-10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ผู้มีระยะเวลา 3-5 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 นอกนั้นเป็นผู้มีระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการ 10 ปีขึ้นไป และอื่นๆตามลำดับ

3.8 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	พนักงานทั่วไป	149	52.3
2	บัญชี / ธุรการ	50	17.5
3	เสมียน	36	12.6
4	คนงาน	28	9.8
5	พนักงานขาย	22	7.7
	รวม	285	100

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมา ตำแหน่ง บัญชี/ธุรการ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 นอกจากนั้นจะเป็นตำแหน่ง เสมียน คนงาน และพนักงานขายตามลำดับ

3.9 อัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

ที่	อัตราค่าจ้างรายวัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ต่ำกว่า 134 บาท	53	18.6
2	134 บาท	13	4.6
3	134-150 บาท	49	17.2
4	150-200 บาท	63	22.1
5	มากกว่า 200 บาท	84	29.5
6	ไม่ระบุ	23	8.1
	รวม	285	100

ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ได้รับอัตราค่าจ้างรายวันมากกว่า 200 บาท/วัน มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาได้รับอัตราค่าจ้าง วันละ 150-200 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และต่ำกว่า 134 บาท/วัน มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ส่วนอัตราค่าจ้าง 134 บาท ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยประกาศใช้เมื่อ 1 มกราคม 2547 ของจังหวัดพิจิตร ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้าง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

3.10 ได้รับค่าจ้างในอัตรานี้ตั้งแต่เมื่อใด

ที่	ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ก่อนปี 2545	5	1.8
2	2545-2546	81	28.4
3	1 มกราคม 2547	45	15.8
4	หลัง 1 มกราคม 2547	39	13.7
5	ไม่ระบุ/ไม่ทราบ	115	40.4
	รวม	285	100

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราปัจจุบัน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545 – 2546 มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมาตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และไม่ทราบ มีจำนวน มากถึง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

4. การรับรู้เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้างและลูกจ้าง

4.1 การรับทราบประกาศเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

กลุ่ม	ทราบ		ไม่ทราบ		ไม่แน่ใจ		ไม่ระบุ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. นายจ้าง	96	68.6	23	16.4	2	1.4	19	13.6	140	100
2. ลูกจ้าง	147	51.6	98	34.4	2	.7	38	13.3	285	100

1. นายจ้าง ได้รับทราบประกาศเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาไม่ทราบ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และไม่แน่ใจ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

2. ลูกจ้าง ได้รับทราบประกาศเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาไม่ทราบ มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และไม่แน่ใจ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

4.2 แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้าง

ที่	แหล่งข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	วิทยุ	24	17.1
2	โทรทัศน์	22	15.7
3	หนังสือพิมพ์	8	5.7
4	ประกาศของทางราชการ	37	26.4
5	เจ้าหน้าที่	24	17.1
6	เพื่อน/คนรู้จัก	9	6.4
7	ไม่ระบุ	16	11.4
	รวม	285	100

นายจ้างได้รับรู้ข่าวสาร ในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากประกาศของทางราชการ มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาได้รับรู้ข่าวสารในเรื่องดังกล่าวจากสื่อวิทยุ และเจ้าหน้าที่ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 นอกจากนั้นได้รับรู้จากโทรทัศน์ เพื่อน/คนรู้จัก และหนังสือพิมพ์ ตามลำดับ

4.3 แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง

ที่	แหล่งข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	วิทยุ	48	16.8
2	โทรทัศน์	78	27.4
3	หนังสือพิมพ์	7	2.5
4	ประกาศของทางราชการ	42	14.7
5	เจ้าหน้าที่	37	13.0
6	เพื่อน/คนรู้จัก	24	8.4
7	ไม่ระบุ	49	17.2
	รวม	285	100

ลูกจ้างได้รับข่าวสารเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากโทรทัศน์มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.4 รองลงมาจากสื่อวิทยุ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และประกาศของทางราชการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 นอกนั้นได้รับรู้จาก เจ้าหน้าที่ เพื่อน/คนรู้จัก และหนังสือพิมพ์ตามลำดับ

4.4 การรับรู้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรในปัจจุบัน

กลุ่ม	รับรู้ถูกต้อง		รับรู้ไม่ถูกต้อง		ไม่ทราบ		ไม่แน่ใจ		อื่นๆ		รวม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1.นายจ้าง	76	54.3	24	17.1	19	13.6	16	11.4	5	3.6	140
2.ลูกจ้าง	132	46.3	41	14.4	70	24.6	38	13.3	4	1.4	285

1. นายจ้าง รับรู้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร ในปัจจุบันที่ถูกต้อง คือ อัตราวันละ 134 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 / รับรู้ไม่ถูกต้อง มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และไม่ทราบ มีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6

2. ลูกจ้าง รับรู้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรในปัจจุบันที่ถูกต้อง มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 / รับรู้ไม่ถูกต้อง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และไม่ทราบ มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6

4.5 การรับรู้เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้าย

กลุ่ม	รับรู้ถูกต้อง		รับรู้ไม่ถูกต้อง		ไม่ทราบ		ไม่แน่ใจ		รวม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1. นายจ้าง	44	31.4	15	10.7	31	22.1	50	35.7	140
2. ลูกจ้าง	58	20.4	17	6.0	122	42.8	88	30.9	285

นายจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่รับรู้เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้ายที่ถูกต้อง คือ ปรับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาไม่ทราบ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 นอกนั้นรับรู้ไม่ถูกต้อง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

ลูกจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบเรื่องการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้ายมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมารับรู้เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้ายที่ถูกต้อง มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 นอกนั้นรับรู้ไม่ถูกต้องมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

5. ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อนายจ้าง

5.1 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร เป็น 134 บาท/วัน มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการมากน้อยเพียงใด (ตอบได้หลายข้อ)

ที่	ผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย	จำนวน (คน)
1	ไม่มีผล	52
2	มีผลเล็กน้อยไม่มีปัญหา	47
3	มีปัญหาค่าใช้จ่ายเพิ่ม	49
4	มีปัญหาการรับภาระไม่ไหว	8
5	ไม่แน่ใจ	9
6	ไม่ทราบ	7
	รวม	172

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร เป็น 134 บาท/วัน พบว่า นายจ้าง 52 คน ไม่มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ รองลงมา นายจ้าง 49 คน มีปัญหาค่าใช้จ่ายเพิ่ม ในขณะที่เดียวกันมีสถานประกอบการส่วนน้อยมีปัญหาการรับภาระไม่ไหว มีจำนวน 8 คน

5.2 กรณีที่ได้รับผลกระทบและมีปัญหาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างไร (ตอบได้หลายข้อ)

ที่	วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวน (คน)
1	ลดรายจ่าย	64
2	เลิกจ้างพนักงาน/ลูกจ้าง	14
3	งดรับพนักงานชั่วคราว	43
4	ขึ้นราคาสินค้า/บริการ	9
5	อื่นๆ	23
6	ไม่ทราบ	6
	รวม	159

ในกรณีที่ได้รับผลกระทบและมีปัญหาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีวิธีการแก้ไขปัญหา โดยส่วนใหญ่ นายจ้าง 64 คน จะลดรายจ่ายลง และรองลงมา นายจ้าง 43 คน งดรับพนักงานชั่วคราว และอีก 14 คน ใช้วิธีเลิกจ้างพนักงาน/ลูกจ้าง

5.3 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อการจัดสวัสดิการให้พนักงาน/ลูกจ้างอย่างไร

ที่	ผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มีผลจัดให้เท่าเดิม	111	79.3
2	มีการลดสวัสดิการบางอย่าง	9	6.4
3	มีการเพิ่มสวัสดิการ	6	4.3
4	อื่นๆ	4	2.9
5	ไม่ทราบ	10	7.1
	รวม	140	100

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 79.3 ไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการให้พนักงาน/ลูกจ้าง โดยจัดให้มีสวัสดิการเท่าเดิม และร้อยละ 6.4 มีผลกระทบต่อสวัสดิการบางอย่าง

5.4 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้างอย่างไร

ที่	ผลกระทบต่อการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มีผล	82	58.6
2	ลูกจ้างขยันกว่าเดิม	5	3.6
3	ลูกจ้างทำผลงานได้มากขึ้น	9	6.4
4	ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างมากขึ้น	30	21.4
5	อื่นๆ	8	5.7
6	ไม่ทราบ	6	4.3
	รวม	140	100

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 58.6 ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้าง รองลงมาร้อยละ 21.4 ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างมากขึ้น และอีกร้อยละ 10 ลูกจ้างทำผลงานได้มากขึ้นและขยันกว่าเดิม

5.5 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างอย่างไร

ที่	ผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มี	66	47.1
2	ทำให้ต้องลดพนักงาน	28	20.0
3	ทำให้ต้องลดการผลิต	3	2.1
4	ชะลอการลงทุนเพื่อขยายกิจการ	17	12.1
5	เตรียมเลิกกิจการ	1	.7
6	ย้ายฐานการผลิต	0	0
7	อื่นๆ	18	12.9
8	ไม่ทราบ	7	5
	รวม	140	100

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 47.1 ไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง รองลงมาร้อยละ 20.0 ทำให้ต้องลดพนักงานลง และอีกร้อยละ 14.3 ชะลอการลงทุนเพื่อขยายกิจการและลดการผลิต

5.6 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่อย่างไร
(ตอบได้หลายข้อ)

ที่	ผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคม	จำนวน (คน)
1	ไม่มีผล	46
2	สินค้าแพงขึ้น	47
3	ค่าครองชีพสูงขึ้น	46
4	คนว่างงานเพิ่มขึ้น	16
5	ค้าขายลำบากขึ้น	17
6	อื่นๆ	6
7	ไม่ทราบ	11
	รวม	189

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมคือ ส่วนใหญ่นายจ้าง 93 คน เห็นว่าทำให้สินค้าแพงและค่าครองชีพสูงขึ้น และอีก 46 คน เห็นว่าไม่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่

6. ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อลูกจ้าง

6.1 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร เป็น 134 บาท/วัน มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างไร (ตอบได้หลายข้อ)

ที่	ผลกระทบต่อการทำงาน	จำนวน (คน)
1	ไม่มีผล	195
2	นายจ้างลดงานลง	19
3	มีวันหยุดเพิ่มมากขึ้น	4
4	งานนอกเวลาลดลง	13
5	มีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้าง	31
6	ไม่ทราบ	10
7	อื่นๆ	16
	รวม	288

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร เป็น 134 บาท/วัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ มีจำนวน 195 คน เห็นว่า ไม่ได้รับผลกระทบต่อการทำงานแต่อย่างไร รองลงมา 31 คน เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้าง

6.2 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรมีผลกระทบต่อสวัสดิการที่ได้รับอย่างไร (ตอบได้หลายข้อ)

ที่	ผลกระทบต่อสวัสดิการ	จำนวน (คน)
1	ไม่มีผล	219
2	สวัสดิการลดลง	13
3	โบนัสลดลง	24
4	รางวัลประจำปีลดลง	10
5	อื่นๆ	11
6	ไม่ทราบ	16
	รวม	293

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวน 219 คน ไม่ได้รับผลกระทบต่อสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ และมีบ้างมีจำนวน 47 คน ที่ได้รับโบนัส สวัสดิการและรางวัลประจำปีลดลง

6.3 เมื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วมีผลกระทบต่ออัตราการครองชีพของลูกจ้างอย่างไร

ที่	ผลกระทบต่ออัตราการครองชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มีผล	140	49.1
2	มีกำลังซื้อเพิ่ม	49	17.2
3	มีเงินออมมากขึ้น	30	10.5
4	มีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น	48	16.8
5	อื่นๆ	6	2.1
6	ไม่ทราบ	12	4.2
	รวม	285	100

เมื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 49.1 ไม่ได้รับผลกระทบต่ออัตราการครองชีพ รองลงมา ร้อยละ 17.2 ทำให้ลูกจ้างมีกำลังซื้อเพิ่มขึ้น และร้อยละ 16.8 ทำให้ลูกจ้างมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

6.4 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างอย่างไร

ที่	ผลต่อการดำเนินกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ไม่มีผล	114	40.0
2	นายจ้างขึ้นราคาสินค้า/บริการ	18	6.3
3	นายจ้างลดพนักงาน/ลูกจ้าง	38	13.3
4	นายจ้างชะลอการขยายกิจการ	23	8.1
5	นายจ้างเตรียมเลิกกิจการ	1	.4
6	นายจ้างย้ายการผลิตไปที่อื่น	1	.4
7	อื่นๆ	15	5.3
8	ไม่ทราบ	75	26.3
	รวม	285	100

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีผลต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างถึงร้อยละ 40 รองลงมา ร้อยละ 26.3 มีผลทำให้นายจ้างลดพนักงาน/ลูกจ้าง และชะลอการขยายกิจการ

6.5 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่อย่างไร
(ตอบได้หลายข้อ)

ที่	ผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคม	จำนวน (คน)
1	ไม่มีผล	81
2	สินค้าแพงขึ้น	72
3	ค่าครองชีพสูงขึ้น	69
4	คนว่างงานเพิ่มขึ้น	23
5	ค้าขายลำบากขึ้น	15
6	อื่นๆ	8
7	ไม่ทราบ	49
	รวม	317

มีนายจ้างจำนวน 81 คน เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่ รองลงมา 72 คน เห็นว่าทำให้สินค้าแพงขึ้นและอีก 69 คน ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น

7. ความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้าง และลูกจ้าง

7.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ที่	ความคิดเห็น	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรปรับเป็นประจำทุกปี	10	7.1	102	35.8
2	ควรปรับทุก 2-3 ปี	4	2.9	10	3.5
3	ควรปรับตามผลงาน	48	34.3	45	15.8
4	ควรปรับตามภาวะเศรษฐกิจ	49	35.0	54	18.9
5	อื่นๆ	4	2.9	4	1.4
6	ไม่มีความเห็น	25	17.9	70	24.6
	รวม	140	100	285	100

นายจ้าง ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.0 เห็นควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ
รองลงมา ร้อยละ 34.3 เห็นว่าควรปรับตามผลงาน

ลูกจ้าง ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.8 เห็นควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี รองลงมา
มาร้อยละ 24.6 ไม่มีความเห็น และ ร้อยละ 18.9 เห็นควรปรับตามภาวะเศรษฐกิจ

7.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรที่เห็นว่าเหมาะสม

นายจ้าง			ลูกจ้าง		
อัตรา/วัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อัตรา/วัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
134 บาท	35	25.0	134 บาท	33	11.6
135 บาท	29	20.7	135 บาท	49	17.2
136 บาท	12	8.6	136 บาท	77	27.0
อื่นๆ	17	12.1	อื่นๆ	48	16.8
ไม่มีความเห็น	47	33.6	ไม่มีความเห็น	78	27.4
รวม	140	100	รวม	285	100

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรที่เห็นว่าเหมาะสม พบว่า

นายจ้าง ร้อยละ 33.6 ไม่มีความเห็น รองลงมาร้อยละ 25.0 เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมคือ 134 บาท/วัน มีร้อยละ 20.7 ที่เห็นว่าควรเป็น 135 บาท/วัน

ลูกจ้าง ร้อยละ 27.4 ไม่มีความเห็น และร้อยละ 27.0 ลูกจ้างเห็นควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 136 บาท/วัน ร้อยละ 17.2 เห็นควรปรับเป็น 135 บาท/วัน

7.3 ถ้าหากจะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรครั้งต่อไปควรจะปรับเมื่อใด

ร/ด	ระยะเวลา	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ภายในปี 2547	6	4.3	42	14.7
2	1 มกราคม 2548	23	16.4	123	43.2
3	1 เมษายน 2548	14	10.0	15	5.3
4	อื่นๆ	19	13.6	12	4.2
5	ไม่มีความเห็น	78	55.7	93	32.6
	รวม	140	100	285	100

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรครั้งต่อไป พบว่า

นายจ้าง ร้อยละ 55.7 ส่วนใหญ่ไม่มีความเห็น รองลงมา ร้อยละ 16.4 เห็นควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งต่อไปในวันที่ 1 มกราคม 2548

ลูกจ้าง ร้อยละ 43.2 เห็นควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งต่อไปในวันที่ 1 มกราคม 2548 เช่นเดียวกับนายจ้าง มีร้อยละ 14.7 ที่เห็นควรปรับภายในปี 2547 และร้อยละ 32.6 ที่ไม่มีความเห็นต่อเรื่องนี้

7.4 ข้อเสนอต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ที่	ความเห็น	นายจ้าง		ลูกจ้าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เห็นว่าเป็นผลดี	22	15.7	109	38.2
2	เห็นว่าเป็นผลเสีย	8	5.7	5	1.8
3	เห็นว่าเป็นผลดี และ ผลเสีย	73	52.1	63	22.1
4	ไม่ระบุ	37	26.4	108	37.9
	รวม	140	100	285	100

◎ นายจ้างให้เหตุผลสนับสนุนการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่าเป็นผลดี คือ

1. ลูกจ้างมีเงินเพิ่มขึ้น
2. ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
3. ลูกจ้างมีการพัฒนางานและตั้งใจทำงานมากขึ้น

◎ ส่วนนายจ้างที่เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นผลเสีย มีเหตุผลคือ

1. นายจ้างต้องรับภาระมากขึ้น
2. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น
3. ลูกจ้างจะรอขึ้นค่าจ้างอย่างเดียวแต่ทำงานไม่ดี

◎ ลูกจ้างที่เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นผลดีมีเหตุผลคือ

1. ทำให้มีเงินเพิ่มขึ้น
2. ทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น
3. เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจและมีเงินออมมากขึ้น

© ส่วนลูกจ้างที่เห็นว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นผลเสียมีเหตุผลคือ

1. ทำให้สินค้าราคาแพงมากขึ้น
2. นายจ้างอาจเลิกจ้าง
3. ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น

5. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

© นายจ้าง มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ
2. ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามผลงาน และตามความสามารถ
3. ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามความเหมาะสมที่จะตกลงกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
4. ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทของงาน ไม่ควรเหมารวมไปหมดเพราะงานบางอย่างมีการแข่งขันกันสูง
5. นอกจากปรับค่าจ้างขั้นต่ำแล้วควรมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ก้าวหน้าด้วย

© ลูกจ้าง มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี
2. ควรพิจารณาจากค่าครองชีพ
3. ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันให้สูงกว่าเดิม
4. ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะจะได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
5. แล้วยแต่ทางราชการ

5.1 สรุป

การศึกษาลักษณะบทจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2547 ของจังหวัดพิจิตร ครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายการศึกษาจากกลุ่มสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่เมื่อได้ทำการสำรวจแล้ว พบว่าสถานประกอบการบางแห่งได้หยุดกิจการหรือปิดกิจการลง จึงทำให้เป้าหมายที่จะนำมาเป็นตัวอย่างการศึกษามีไม่เพียงพอ จึงได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายต่ำกว่า 10 ขึ้นไป ทั้งนี้มี 5 ประเภทกิจการ คือ กิจการขายส่ง-ขายปลีก การผลิต การก่อสร้าง การขนส่ง และบริการ โรงแรม - ภัตตาคาร จำนวน 140 แห่ง สัมภาษณ์นายจ้าง 140 คน และลูกจ้าง 285 คน โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปทุกอำเภอ แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีสถานประกอบการจำนวนมาก คือ อำเภอเมือง ตะพานหิน และบางมูลนาก

นายจ้างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 50 ปี และกว่าร้อยละ 50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนลูกจ้าง ร้อยละ 83 มีอายุอยู่ในช่วง 20-40 ปี แต่มีการศึกษาระดับประถม - มัธยมศึกษาถึงร้อยละ 61 มีเพียงร้อยละ 10 ที่มีการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ลูกจ้างร้อยละ 86 เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพิจิตร และมีร้อยละ 33 ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ร้อยละ 36 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างส่วนใหญ่คือร้อยละ 52 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานทั่วไป เป็นพนักงานธุรการและเสมียน ร้อยละ 30 มีลูกจ้างร้อยละ 39 ที่ได้รับค่าจ้างวันละ 134 - 200 บาท และประมาณร้อยละ 30 ที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตรมีเพียง ร้อยละ 4.6 สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 134 บาท มีอยู่ร้อยละ 19

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับประกาศของทางราชการเรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างรับรู้ ร้อยละ 68 ส่วนลูกจ้างรับรู้ ร้อยละ 52 สำหรับแหล่งข้อมูลข่าวสารการรับรู้เรื่องค่าจ้างขั้นต้นนั้น นายจ้าง ร้อยละ 26 รับรู้จากเอกสารประกาศของทางราชการ รับรู้จากสื่อวิทยุ ร้อยละ 17 สื่อโทรทัศน์ ร้อยละ 16 ส่วนลูกจ้างรับรู้จากสื่อโทรทัศน์ร้อยละ 27 สื่อวิทยุ ร้อยละ 17 รับรู้จากประกาศของทางราชการ ร้อยละ 15 อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการประกาศครั้งล่าสุด ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 ว่าค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตรมีอัตราวันละเท่าไร นายจ้างรับรู้ถูกต้อง ร้อยละ 54 ส่วนลูกจ้างรับรู้ถูกต้องเพียงร้อยละ 46

ด้านผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อนายจ้าง พบว่าในจำนวนสถานประกอบการ 140 แห่ง มี 52 แห่ง ที่ไม่ได้รับผลกระทบในการเพิ่มค่าใช้จ่ายของนายจ้าง มี 47 แห่ง ที่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ด้านการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง นายจ้างร้อยละ 79 ตอบว่าจัดสวัสดิการให้เท่าเดิม มีเพียงร้อยละ 6 ที่ตอบว่าลดสวัสดิการลง มีนายจ้างร้อยละ 59 เห็นว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลต่อการทำงานของลูกจ้าง มีเพียงร้อยละ 10 ที่เห็นว่ามีผลให้ลูกจ้างขยันทำงานมากขึ้น และร้อยละ 21 เห็นว่า ทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างมากขึ้น ในด้านการดำเนินกิจการของนายจ้างนั้น ร้อยละ 47 ตอบว่าไม่มีผลกระทบใดๆ มีร้อยละ 20 ที่ตอบว่ามีผลกระทบทำให้ต้องลดพนักงาน ร้อยละ 12 ทำให้ต้องชะลอการลงทุน และมีเพียงร้อยละ 2 ที่ทำให้ต้องลดกำลังการผลิต

ด้านผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อลูกจ้าง ในเรื่องผลกระทบต่อการทำงาน ลูกจ้างร้อยละ 68 เห็นว่าไม่มีผล ร้อยละ 11 เห็นว่ามีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้าง ด้านผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างนั้น ร้อยละ 76 เห็นว่าไม่มีผล มีร้อยละ 4.6 ที่ตอบว่ามีผลทำให้สวัสดิการลดลง ร้อยละ 8 ตอบว่าทำให้โบนัสลดลง และร้อยละ 3.5 ตอบว่าให้เงินรางวัลประจำปีลดลง ส่วนผลกระทบต่อการครองชีพของลูกจ้าง ลูกจ้างร้อยละ 49 เห็นว่าไม่มีผล ร้อยละ 17.2 เห็นว่าทำให้มีกำลังซื้อเพิ่มขึ้น มีเพียงร้อยละ 10 ที่เห็นว่าทำให้มีเงินออมเพิ่มขึ้น ด้านการดำเนินกิจการของนายจ้างนั้น ลูกจ้างร้อยละ 40 เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างร้อยละ 13 เห็นว่ามีผลทำให้นายจ้างต้องลดพนักงานลง ร้อยละ 8 เห็นว่ามีผลทำให้นายจ้างต้องชะลอการลงทุนหรือการขยายกิจการ และร้อยละ 6.3 เห็นว่ามีผลทำให้นายจ้างต้องขึ้นราคาสินค้า

สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างร้อยละ 35 เห็นว่าควรปรับตามภาวะเศรษฐกิจ ร้อยละ 34 เห็นว่าควรปรับตามผลงาน ส่วนลูกจ้างร้อยละ 35.8 เห็นว่าควรปรับเป็นประจำทุกปี มีเพียงร้อยละ 19 ที่เห็นว่าควรปรับตามภาวะเศรษฐกิจ และร้อยละ 16 ที่เห็นว่าควรปรับตามผลงาน ส่วนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับจังหวัดพิจิตรนั้น นายจ้างถึงร้อยละ 33 ไม่ออกความคิดเห็นในเรื่องนี้ มีร้อยละ 25 ที่เห็นควรให้เป็นอัตรา วันละ 134 บาท ร้อยละ 21 เห็นควรให้เป็นวันละ 135 บาท และร้อยละ 8 เห็นควรให้เป็นวันละ 136 บาท ในส่วนของลูกจ้าง มีร้อยละ 27 ที่ไม่ออกความเห็น และร้อยละ 27 เท่ากันที่เห็นควรให้เป็นวันละ 136 บาท ร้อยละ 17 เห็นควรให้เป็นวันละ 135 บาท และร้อยละ 12 เห็นควรให้เป็นวันละ 134 บาท ซึ่งเป็นอัตราที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ต่อคำถามที่ว่า ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อใด นายจ้างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 55.7 ไม่ออกความเห็น มีร้อยละ 16.4 ที่เห็นควรให้ปรับในวันที่ 1 มกราคม 2548 และมีร้อยละ 4.3 ที่เห็นควรให้ปรับภายในปี 2547 ในส่วนของลูกจ้าง ร้อยละ 32.6 ไม่ออกความเห็น มีร้อยละ 4.3 ที่เห็นควรให้ปรับในวันที่ 1 มกราคม 2548 และร้อยละ 15 ที่เห็นควรให้ปรับภายในปี 2547 ด้านข้อคิดเห็นต่อผลดี - ผลเสีย ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น นายจ้างร้อยละ 52 เห็นว่ามีทั้งผลดีและผลเสีย ร้อยละ 15.7 เห็นว่าเป็นผลดี เพราะทำให้ลูกจ้างมีรายได้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีกำลังใจ และมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น นายจ้างร้อยละ 5.7 เห็นว่าเป็นผลเสียมากกว่า เพราะเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตทำให้นายจ้างมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีข้อเสนอให้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ ตามผลงาน และตามความสามารถของลูกจ้าง เป็นหลัก และควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันตามประเภทของงาน นอกจากนี้ยังเสนอให้เน้นการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีฝีมือมากขึ้นไปพร้อมๆกันด้วย ในส่วนของลูกจ้าง มีข้อเสนอให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี โดยขอให้พิจารณาถึงค่าครองชีพของลูกจ้างเป็นหลัก และเห็นว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังต่ำ ควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นกว่าเดิม

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอระดับปฏิบัติในพื้นที่

1.) ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยุท้องถิ่นให้มากขึ้น ควรมีการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ไปให้สถานประกอบการต่างๆ แจกจ่าย หรือแจ้งข่าวสารให้ถึงลูกจ้างมากขึ้น โดยให้เนื้อหาการประชาสัมพันธ์กระชับ เข้าใจง่าย เพื่อให้ นายจ้าง - ลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2.) ก่อนที่จะมีการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนราชการควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงแจ้งข่าวสาร ทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ สามารถประเมินสภาพ และเตรียมป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งต่อลูกจ้าง และต่อการประกอบกิจการของนายจ้างด้วย

3.) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ประกอบการควรมีบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ให้มีขีดความสามารถในการทำงาน มีวินัย มีความรับผิดชอบมากขึ้นไปพร้อมๆกับการปรับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วย

4.) ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนั้น นอกจากจะพิจารณาข้อมูล สภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ การลงทุน และผลการประกอบการของนายจ้างแล้ว ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพข้อเท็จจริงในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันประกอบการพิจารณาด้วย เนื่องจาก ผลการศึกษาพบว่า อัตราค่าจ้างในปัจจุบันเป็นอัตราที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพียงร้อยละ 25 และร้อยละ 12 เห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสม

5.2.2 ข้อเสนอระดับนโยบาย

1.) ด้านการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ควรมีการประชาสัมพันธ์ แจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนทางสื่อต่างๆ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง โดยอาจ จัดแถลงข่าว แถลงผลการประชุม ผลการดำเนินการ การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างให้สม่ำเสมอ เพื่อให้สังคมรับรู้ และเข้าใจอย่างกว้างขวาง

2.) กระทรวงแรงงาน หรือสถาบันการศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีเวทีทาง วิชาการ เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง เพื่อให้เกิดการระดมความรู้ ความคิดเห็น นำ ผลการศึกษาวิจัยที่มีการลงทุนไปเป็นจำนวนมากมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีข้อเสนอที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายอย่างแท้จริง

3.) จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย คือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เห็นควรให้ พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสภาพทางเศรษฐกิจ และตามผลงานเป็นหลักนั้น อาจนำไปสู่การ พิจารณาจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้จำนวนมากแล้ว เห็นควรให้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง พิจารณา และผลักดันให้มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง โดยอาจทดลอง หรือนำร่องในบางประเภทกิจการ ที่มีความเหมาะสม

4.) เห็นควรให้มีการทบทวนโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้าง และ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยเฉพาะในอำนาจหน้าที่ของการเป็นผู้พิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการบริหารราชการ ในปัจจุบัน และเพื่อให้เกิดการยอมรับของสังคมด้วย

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการค่าจ้าง กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2533.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. โครงการศึกษากลุ่มห้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานการศึกษาเบื้องต้น เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.
- เกียงไกร อาภาบุษยพันธ์ุ. วิทยานิพนธ์เรื่อง ทักษะของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างสาขาขึ้นต่ำจังหวัดต่อบัณฑิตจบใหม่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภาคกลาง. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- บริษัท พัฒนานักบริหาร จำกัด (IMD). โครงการศึกษาวิเคราะห์สภาพและวิธีการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนานักบริหาร บริษัทพัฒนานักบริหาร จำกัด, 2547.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. โครงการศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2541.
- สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม. ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์, 2533.