

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. **ชื่อผลงาน** การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล

2. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** สิงหาคม 2548 - เมษายน 2549

3. **ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ**

- 1) แนวคิดและหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2) ความสำคัญของค่าจ้าง
- 3) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547
- 4) ทฤษฎีค่าจ้างและทฤษฎีทางสังคมอื่น ๆ
- 5) งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอในรายละเอียดดังนี้

การศึกษา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล นี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมา
เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูลที่ได้พยายามเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการดำเนินการให้เหมาะสมยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

ด้วยเหตุที่ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ
ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นส่วนราชการสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงในระดับจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบ
โดยตรงต่อการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นสำนักงานแรงงานจังหวัด อีกสถานะหนึ่งจึงเป็น
สำนักงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งมีอยู่ทุกจังหวัด ดำเนินการในรูปแบบของ
คณะกรรมการ เรียกว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณา
เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดเพื่อนำเสนอไปยังคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นนโยบายในการกระจาย
อำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงานให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่อยู่ในพื้นฐานของความเป็นจริงต่อมาตรฐานการครองชีพที่
จำเป็นของลูกจ้าง และตรงกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น

แต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกิดขึ้น โดยการตกลงระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นการแน่นอนว่างานอะไรจะต้องจ่ายอัตราเท่าใด
หรือทำหน้าที่ใดจะจ่ายในอัตราเท่าไร ซึ่งการตกลงกันนั้นอัตราค่าจ้างย่อมจะแตกต่างกันไปตามประเภทและ
ชนิดของงาน และตามความพอใจของทั้งสองฝ่ายตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา แต่เนื่องจากลูกจ้างอยู่
ในฐานะที่ด้อยกว่านายจ้างทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้มีโอกาสที่จะเลือกทำสัญญาหรือข้อตกลง

น้อยกว่านายจ้าง ทำให้ตกอยู่ในภาวะจำยอมภายใต้บังคับบัญชาหรือความต้องการของนายจ้างอย่างไม่มีทางเลือกเสียได้ ประกอบกับนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบการย่อมมีความต้องการที่จะได้กำไรจากการดำเนินธุรกิจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามให้ต้นทุนการผลิตต่ำลงหรือลดต้นทุนการผลิตลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตอันเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (labour exploitation) ต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง รัฐจึงต้องเข้าแทรกแซง (state intervention) โดยการตรากฎหมายออกมากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาที่อยู่ภายใต้แนวคิดเสรีนิยมด้วยแนวคิดสังคมนิยม (paternalist) เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมผู้ใช้แรงงาน

สำหรับประเทศไทย กฎหมายเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำได้บัญญัติขึ้นครั้งแรก ใน พ.ศ. 2516 โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 (4) ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ้าง นายจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง วันลา และกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้น ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นและมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยกำหนดใน 4 จังหวัดแรก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี ซึ่งกรมแรงงาน ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ การที่รัฐบาลได้ออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะเล็งเห็นว่าลูกจ้างคนไทยทั้งหลาย โดยเฉพาะลูกจ้างไร้ฝีมือจำนวนไม่น้อยได้รับค่าจ้างต่ำจนไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวได้ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง และทำความเสียหายให้แก่ นายจ้างและส่วนรวม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรม และหากปล่อยให้เหตุการณ์เป็นอยู่อย่างนี้ก็จะอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศได้

กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นกฎหมายที่มีความสำคัญ ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทน นายจ้างและลูกจ้าง ให้มาร่วมพิจารณาแทนภาครัฐคอยให้ความสนับสนุน และเป็นกรรมการไตรภาคีที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งต่อการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

วิวัฒนาการของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยกรมแรงงาน ซึ่งต่อมายกฐานะเป็น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพัฒนาให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ซึ่งจะไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรแรกของประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีภารกิจสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และอาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อภาวะตลาดแรงงานและสันติสุขในวงการแรงงาน

นับตั้งแต่ที่มีการกระจายอำนาจให้จังหวัดพิจารณาในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ศึกษาเองซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ได้ผ่านประสบการณ์ตรงในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว จึงมีความสนใจในประเด็นของการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง

จังหวัด ด้วยเหตุที่การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมส่งผลดีหรือผลกระทบท่อกทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดและประเทศในที่สุด ดังนั้นการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดแต่ละครั้งจะต้องใช้ความรอบคอบและความละเอียดอ่อนเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และจะต้องคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นจริงในขณะนั้นอย่างครบถ้วน ด้วยว่าหากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วจะไม่เป็นผลทำให้ราคาสินค้าและอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของประชาชนทั่วไป แต่การดำเนินการในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดดังกล่าวยังมีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ อยู่บ้าง อย่างไรก็ตามจังหวัดสตูลได้มีการดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้กระบวนการที่สมเหตุสมผล มีการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินการเรื่อยมา ในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำหลักวิชาการความรู้และแนวความคิดมาประกอบในการดำเนินการตลอดจนการศึกษาวิเคราะห์ ดังนี้

1) แนวคิดและหลักการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

1.1 แนวคิด การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยทั่วไปแล้วมักจะกำหนดในประเทศที่กำลังพัฒนาซึ่งได้แก่ประเทศที่มีลักษณะดังนี้

(1) เป็นประเทศที่มีประชากรมาก (Labour Intensive) การเสนอขายแรงงานจึงมีความต้องการมากเกินความต้องการของตลาด

(2) แรงงานประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังร่างกายทำงานและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of labour and Unskilled)

(3) ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบและสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่สู้ดีนัก (Bad Conditions of Employment Generally)

(4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดการประกันความมั่นคงในการทำงาน และส่วนใหญ่ยังมิได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (bargaining power)

สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีฐานะในการต่อรองร่วม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้นโดยการเจรจาต่อรองระหว่างองค์กรนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มประเภทกิจการเดียวกัน รัฐจะเข้าแทรกแซงโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสียเองก็เพื่อคุ้มครองเฉพาะกิจการที่ลูกจ้างไม่มีฐานะในการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น

1.2 หลักการ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการให้หลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน (labour force) หรือคนงานไร้ฝีมือที่แรกเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการคุ้มครองบุคคลเหล่านั้นมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคา ค่าแรงต่ำจนเกินควร แต่ในขณะเดียวกันรัฐก็ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ของนายจ้างด้วยการกำหนดหลักการในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำก็เพื่อบรรลุมัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างหรือเอารัดเอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป
- (2) ยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีฐานะที่ดีขึ้น
- (3) เพื่อขจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างน้อยแต่ให้ทำงานมากชั่วโมงขึ้น
- (4) เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้มีการปรับค่าจ้างระดับอื่น
- (5) เพื่อประกันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเมื่อต้นทุน

ทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันนัก

(6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสมจากแนวคิดและหลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของระบบค่าจ้างขั้นต่ำ คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม

2 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามปกติ อัตราค่าจ้างควรจะเป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO) เห็นว่าควรหมายถึงค่าจ้างที่พอจะช่วยให้คนงานไว้ฝีมือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัตภาพกับภรรยาและบุตรอีกสองหรือสามคน ในประเทศไทย ระยะเวลาแรกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกอีกสองคนให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม ภาวะการจ้างงานและเหตุผลอื่น ๆ อีกนานับประการ รัฐบาลจึงได้เปลี่ยนแปลงหลักการกำหนดอัตราค่าจ้างเสียใหม่เป็นอัตราซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน

2.1 ความหมายของ “ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายรัฐบาลกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา “ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2.2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉพาะสำหรับประเทศกำลังพัฒนา ค.ศ. 1970 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องพิจารณาถึง

- (1) ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว
- (2) ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ
- (3) ค่าครองชีพ

- (4) ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคม
- (5) มาตรฐานการครองชีพของคนในกลุ่มอื่นทางสังคม
- (6) องค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพการผลิตและ

ระดับการมีงานทำ

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้วางหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไว้ดังนี้

“มาตรา 87 วรรคแรกในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วย ข้อเท็จจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถทางธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

ดังนั้น การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมาย คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ 9 ประการ ดังนี้

(1) ดัชนีค่าครองชีพ

(2) อัตราเงินเฟ้อ หมายถึง ราคาสินค้าและบริการ โดยทั่วไปกำลังปรับตัวสูงขึ้น มักจะวัดมูลค่าโดยดัชนีราคาผู้บริโภคสินค้า บางชนิดอาจมีราคาลดลง บางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยทั่วไปราคาสินค้าจะเพิ่มสูงขึ้น

(3) ราคาสินค้า หมายถึง ราคาสินค้าและบริการซึ่งมีมูลค่า ราคาสินค้าในความหมายของผู้บริโภค หมายถึง ราคาซื้อที่ผู้บริโภคจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต สินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

(4) มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดโดยใช้รายได้ต่อหัว (per capital income) ค่าเฉลี่ย หรือตัววัดอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นอำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

(5) ต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย ราคาวัตถุดิบ ราคาของสาธารณูปโภค ค่าดอกเบี้ย (เงินกู้) และค่าจ้างแรงงาน

(6) ความสามารถทางธุรกิจ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีโชหน้าทีของอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีอยู่หลายระดับและหลายขนาดด้วยที่จะไม่กระทบต่อความอยู่รอดหรือผลกำไรของสถานประกอบการ

(7) **ผลิตภาพแรงงาน** หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลิตภัณฑ์ ผลผลิตแรงงานจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตภายในระยะเวลาหนึ่งปีที่จะแสดงให้เห็นความ รุ่งเรืองและมาตรฐานการครองชีพในประเทศนั้น

(8) **ผลิตภัณฑ์มวลรวม** (Gross Domestic Product : GDP) หมายถึงมูลค่าทั้งหมดของ สินค้าและบริการที่ผลิตภายในระยะเวลาหนึ่งปี ที่จะแสดงให้เห็นความรุ่งเรืองและมาตรฐานการครองชีพใน ประเทศนั้น

(9) **สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม** หมายถึง เกณฑ์ของปัจจัยที่ใช้วัดมาตรฐานความ เป็นอยู่ของประเทศโดยรวม ซึ่งอาจจะนำตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ระดับการว่างงาน คุณภาพการชำระเงิน ระดับเงิน ทุนสำรองระหว่างประเทศ เป็นเกณฑ์ในการประเมิน

ตามมาตรา 87 ดังกล่าว การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ศึกษาและพิจารณาหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (กรอบแนวคิดในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีพ.ศ.2549)

(1) **กลุ่มที่ 1** กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมี 5 หลักเกณฑ์ได้แก่

- (1.1) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่
- (1.2) ดัชนีค่าครองชีพ
- (1.3) อัตราเงินเฟ้อ
- (1.4) ราคาสินค้า
- (1.5) มาตรฐานการครองชีพ

(2) **กลุ่มที่ 2** กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มี 3 หลักเกณฑ์ได้แก่

- (2.1) ต้นทุนการผลิต
- (2.2) ความสามารถของธุรกิจ
- (2.3) ผลิตภาพแรงงาน

(3) **กลุ่มที่ 3** กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มี 2 หลักเกณฑ์ ได้แก่

- (3.1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
- (3.1) สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

- กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานของจังหวัด ข้อมูลสำรวจภาวะการมีงานทำ

- ภาวะเศรษฐกิจไทย/ภาวะสังคมโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ

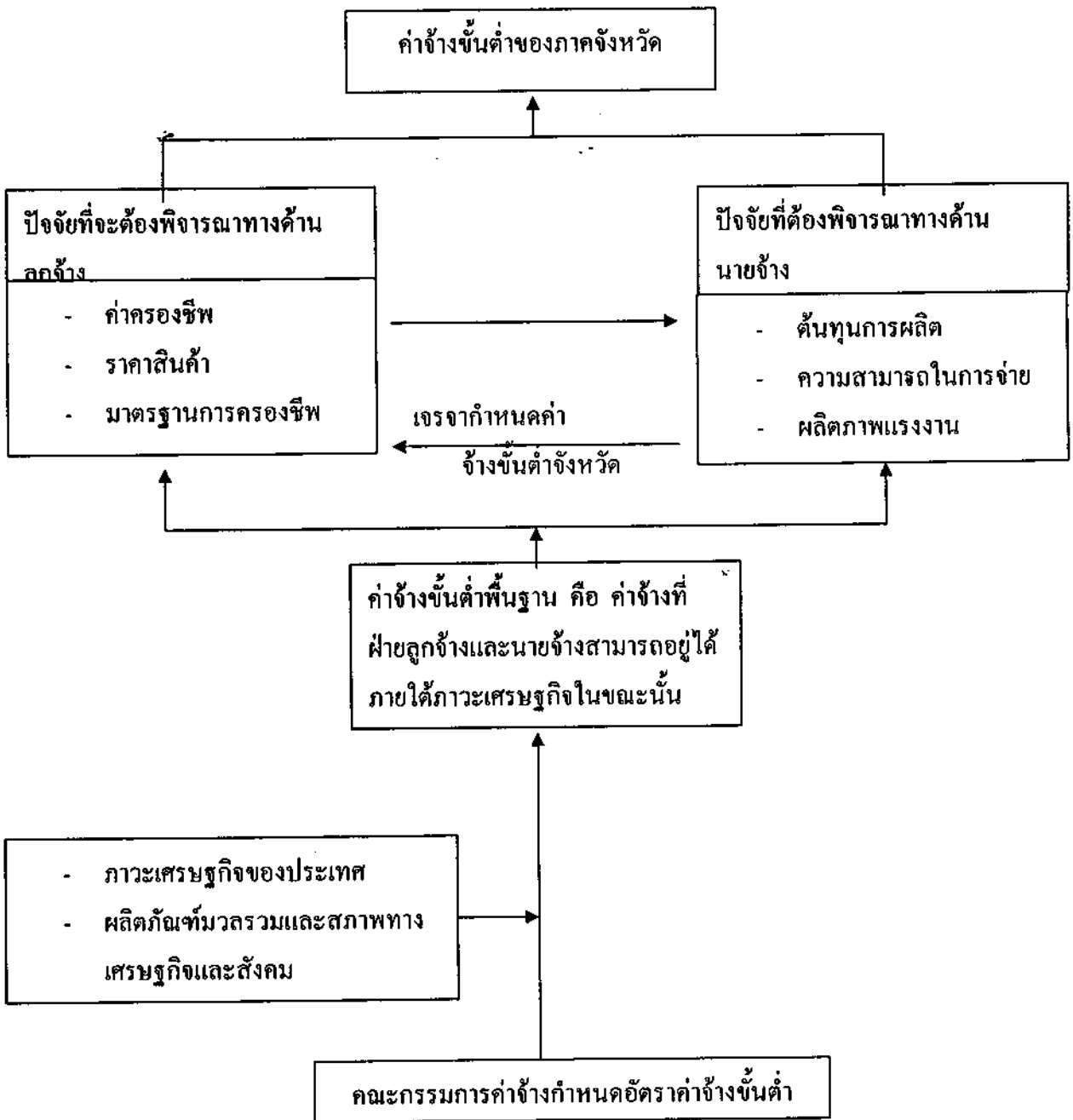
- ภาวะการณ์ลงทุน โดยทั่วไปในจังหวัด ข้อมูลจากสำนักงานอุตสาหกรรม และสำนักงาน

พาณิชย์จังหวัด

- ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ (รายละเอียดในภาคผนวก)

นอกจากนี้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานนั้นได้มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังแต่ละจังหวัดด้วย โดยการมีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยมีอำนาจหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะเรื่องค่าจ้าง

กระบวนการในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด



ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2544, น. 13

ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้าง

ว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547

ระเบียบนี้ เป็นระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2547 (โดยให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด พ.ศ.2541) โดยสรุป เป็นระเบียบที่กล่าวถึงการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อให้การได้มาซึ่งอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเกิดความเหมาะสมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ..(รายละเอียดในภาคผนวก)

ความสำคัญของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ความสำคัญของค่าจ้างขั้นต่ำก่อนนโยบายระดับชาติ (National Agenda)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีต้องจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนนิติบัญญัติและแผนงานปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการบริหารราชการตลอดระยะเวลา 4 ปี รัฐบาลจึงได้จัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลา 4 ปี และทุกส่วนราชการจะไปดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2548-2551) และทุกส่วนราชการจะไปดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป

ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญลำดับแรก โดยตั้งเป้าหมายว่าในปี 2551 ความยากจนในประเทศไทยจะหมดไป และตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ของ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ก็คือ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน โดยเน้นให้แรงงานแรกเข้าไร้ฝีมือ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ในช่วง 4 ปีข้างหน้าจะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชกรวัยแรงงานกว่า 34 ล้านคน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่งกรมีงานทำมากขึ้น ได้รับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายได้รับการพัฒนาฝีมือตลอดช่วงวัยทำงาน เพื่อให้มีฝีมือและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ รวมทั้งการจัดการระบบการบริหารจัดการและแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น “ค่าจ้างขั้นต่ำ” จึงเป็นมาตรการพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาความยากจน ที่มีความสำคัญที่จะให้นโยบายของชาติบรรลุตามเป้าประสงค์

ความสำคัญของค่าจ้างต่อระบบเศรษฐกิจ

ในการศึกษาพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจนั้น นักเศรษฐศาสตร์ได้ทำการศึกษาโดยแบ่งแยกหน่วยเศรษฐกิจออกเป็นกลุ่ม ๆ และได้แบ่งแยกตัวกำหนดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรด้านกายภาพ และทรัพยากรด้านเงินทุน จากการศึกษาการเจริญเติบโตอันเป็นผลมาจาก ตัวแปรที่สำคัญทั้ง 3 ตัว ดังกล่าว ทรัพยากรมนุษย์

นับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ และถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ แรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ แรงงานยังเป็นแหล่งที่มาที่สำคัญของรายได้ประชาชาติด้วย

ในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น การพัฒนาเศรษฐกิจจะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแบบตะวันตก โดยระบบการผลิตมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนภาคเกษตรกรรมมาเป็นภาคอุตสาหกรรม เกิดการขยายตัวจากภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดความต้องการแรงงานมากขึ้น ประกอบกับการที่ภาคอุตสาหกรรมมีการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งปัญหาเรื่องของที่ดินทำกินลดน้อยลง เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และปัญหาการขาดผลผลิตการเกษตร หลัก ๆ ของประเทศที่มีแนวโน้มต่ำลง ปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดการปลดปล่อยแรงงานออกจากภาคอุตสาหกรรมได้อย่างเพียงพอ ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร และทำนุงานต่ำกว่าระดับทั้งในเมืองและชนบท

ความสำคัญของค่าจ้างขั้นต่ำต่อมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องการใช้แรงงานในขอบเขตมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

ในการกระแสโลกปัจจุบัน การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น การแข่งขันด้วยราคาและคุณภาพของสินค้ายังไม่เพียงพอ ผู้ผลิตสินค้าควรคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคและผู้ซื้อซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ดังกล่าว จะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการและแรงงานที่เกี่ยวข้อง

แรงงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของประเทศ ในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและนำมาซึ่งความสงบสุข ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้บรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมการแข่งขันของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546) ขึ้นเพื่อให้ประเทศไทยมีมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ค่าตอบแทนการทำงานเป็นข้อกำหนดประการหนึ่งที่มีในมาตรฐานแรงงานของทุกองค์กรรวมทั้งมาตรฐานแรงงานไทย ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดไว้แต่เพียงให้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเท่ากับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำนั่นเอง

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถือเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศประการหนึ่ง ซึ่งหลายประเทศ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานประการหนึ่ง ของการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเวลานานแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศสมาชิก ได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

อนุสัญญา ฉบับที่ 26 กลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2471

(The Minimum Wage- Fixing Machinery, 1928)

อนุสัญญานี้กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ และประกันว่าการจ่ายค่าจ้างนั้นจะไม่ต่ำกว่าอัตราที่มีการบังคับใช้ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าจะได้รับการช่วยเหลือ

อนุสัญญา ฉบับที่ 98 กลไกกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (งานเกษตรกรรม) พ.ศ. 2494

(The Minimum Wage- Fixing Machinery (Agriculture) , 1951)

อนุสัญญานี้กำหนดให้ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเกษตร หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง และระบุให้รัฐบาลภายหลังการหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้วกำหนดสาขาอาชีพใด หรือคนงานประเภทใดที่ควรนำค่าจ้างขั้นต่ำไปปรับใช้ อย่างไรก็ตาม อนุสัญญานี้ก็นำไปใช้กับสมาชิกของครอบครัวที่ทำงานร่วมกัน หรือการว่าจ้างบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานร่วมกัน

อนุสัญญานี้ 131 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2513

(The Minimum Wage - Fixing , 1970 - ข้อแนะนำฉบับที่ 135)

อนุสัญญานี้กำหนดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดให้น้อยลงไม่ได้และการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดควรมีการแทรกแซงทางกฎหมาย ขณะเดียวกันต้องส่งเสริมเสรีภาพในการเจรจาต่อรองด้วย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้เป็นความต้องการของลูกจ้างและครอบครัวของเขา โดยพิจารณาถึงระดับค่าจ้างทั่วประเทศ ค่าครองชีพ การประกันสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจระดับการผลิต และการรักษาระดับการว่าจ้างแรงงาน ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดและเสริมสร้างกลไกที่สอดคล้องกับสภาพการของประเทศ (สรุปสาระสำคัญมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ:กลุ่มวิเทศสัมพันธ์;2549, หน้า 13)

แนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น นอกจากนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง และระดับค่าจ้างโดยทั่วไปมาพิจารณาแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและผลกระทบต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การลงทุน การจ้างงาน รวมทั้งการอพยพแรงงานด้วย

ตัวอย่างการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มประเทศอาเซียน มีลักษณะดังนี้
(กิตติ ตีมสกุล และสังคีต พิริยะรังสรรค์, 2537 อ้างแล้วในกมล สวัสดิ์ชูแก้ว)

- อินโดนีเซีย มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาจากการว่างงาน และอัตราผู้สูดตลาดแรงงาน สภาวะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชาวชนบท ความไม่เท่าเทียมกันของระดับค่าจ้างในสถานประกอบการสมัยใหม่ สถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงานและสถานประกอบการขนาดเล็ก ความแตกต่างของรายได้ระหว่างคนงานมีฝีมือและคนงานไร้ฝีมือ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ

- สิงคโปร์ ไม่มีการกำหนดอัตราอัตราค่าจ้าง แต่จะมีการกำหนดอัตรากลางซึ่งใช้เป็นฐานในการเจรจาปรับค่าจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้าง = อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ/2

- มาเลเซียไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากเชื่อว่ากลไกการตลาด จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างตามอุปสงค์และอุปทานได้ดีที่สุด อัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับทำเลของสถานที่ทำงาน และสาขาการผลิต สหพันธ์ค่าจ้างแห่งมาเลเซียได้ทำการสำรวจอัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของมาเลเซียใน 2547 พบว่าอัตราค่าจ้างของผู้บริหารสูงสุดจะสูงถึง 20,275 ริงกิต ระดับผู้จัดการอาวุโสจะอยู่ระหว่าง 10,387-16,787 ริงกิต ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ต่ำสุดอยู่ที่อัตรา 1,123 ริงกิต และระดับคนงานทั่วไป (ไร้ฝีมือ) จะอยู่ระหว่าง 481-1,092 ริงกิต (กาญจนา วงศ์สุวรรณ : การบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินในประเทศมาเลเซีย 2548:42)

- และเพื่อให้เห็นถึงกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ นอกเหนือจากประเทศๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำตารางเปรียบเทียบกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศมาให้ศึกษาเปรียบเทียบในหน้าถัดไป

ตาราง เปรียบเทียบกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

ประเทศ	กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
เกาหลีใต้	<ul style="list-style-type: none"> ● สภาค่าจ้างขั้นต่ำ (MWC) จัดตั้งในรูปแบบไตรภาคี โดยความร่วมมือด้านข้อมูลที่เป็นในการพิจารณาการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างจากสมาชิกพิเศษ ● พิจารณาข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ● สภาค่าจ้างขั้นต่ำเสนอเพื่อตอบรับหรือปฏิเสธต่อกระทรวงแรงงาน
เม็กซิโก	<ul style="list-style-type: none"> ● คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (NCMW) จัดตั้งในรูปแบบไตรภาคี เลขานุการฝ่ายเทคนิค จัดทำรายงานประจำปี เสนอสาระสำคัญในประเด็นเรื่อง สภาพเศรษฐกิจทั่วไป ความแตกต่างของค่าครองชีพแรงงานจำแนกตามภูมิภาค การว่างงาน ความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม จำนวนแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน ● คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ศึกษารายงานประจำปี และพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ทั้งในกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามภูมิภาค และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามลักษณะอาชีพ)
ญี่ปุ่น	<ul style="list-style-type: none"> ● กระทรวงแรงงานสำรวจข้อมูลมหภาคของตลาดแรงงาน ● คณะกรรมการกลางแนะนำเรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ (CACMW) พิจารณาผลสำรวจจากกระทรวงแรงงาน และเสนอกรอบการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่สภาค่าจ้างขั้นต่ำระดับภูมิภาค ● สภาค่าจ้างขั้นต่ำ ศึกษากรอบการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและพิจารณาข้อมูลจากตัวแทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ● สภาค่าจ้างขั้นต่ำเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
สหรัฐอเมริกา	<ul style="list-style-type: none"> ● กระทรวงแรงงาน พิจารณาตัวแปรเศรษฐกิจมหภาคและเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลาง ● ข้อเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา ● รัฐสภามีอำนาจในการเรียกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าชี้แจงในประเด็นที่สงสัย ● มลรัฐที่มีกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับมลรัฐ โดยเกณฑ์การปรับยึดตามกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ ● มลรัฐที่ไม่มีกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ยึดเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลางเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมลรัฐ

ที่มา : คณะนักวิจัยประมวลจากกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเทศต่างๆ

ทฤษฎีค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามที่จะทำการศึกษาดังปัจจัยและมาตรการในการกำหนดค่าจ้าง จึงเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างว่า ทำไมอัตราค่าจ้างจึงเป็นเท่านี้เท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ซึ่ง ทฤษฎีค่าจ้างจะกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการกำหนดค่าจ้างและเนื่องจากค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อ ระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมากจึงมาเป็นเวลามากแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่าง ๆ ได้ ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีที่มีความสำคัญเท่านี้

1) ทฤษฎีราคายุติธรรม (Just Price Wage Theory)

การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล คณะอนุกรรมการฯ ทุกท่านต่างตระหนักและ ให้ความสำคัญต่อเรื่องค่าจ้างยุติธรรมเป็นอย่างมาก สังกัดได้จากการพยายามใช้ข้อมูลที่ได้กำหนดไว้เป็น แนวทางในการดำเนินการตามกรอบแนวทางที่สำนักงานค่าจ้างได้วางแนวไว้แล้ว(ทุกปี) ประกอบกับการใช้ ข้อมูลจากการสำรวจตามโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายของแรงงานไร้ฝีมือ (ที่เป็นปัจจุบัน) ฯลฯ มาเป็นข้อมูล ประกอบการประชุมพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักทฤษฎีความยุติธรรม

การนำหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้กำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” นั้นถือเอาว่า ค่าจ้างยุติธรรม คือ ค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเนื่อง ได้ ดังนั้น ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นเงินมากพอที่จะทำให้ เขาดำรงชีพอยู่ได้ มาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดขึ้นโดยรัฐบาลประเพณี นิยม หรือตามผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นสมควร ก็นับว่ายุติธรรมในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจะมีอำนาจใน การพิจารณาถึงระดับค่าจ้างว่าระดับใดยุติธรรม แนวคิดนี้ในปัจจุบันใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2) ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Wage Theory)

จังหวัดสตูลเป็นจังหวัดที่ยังไม่พ้นขีดความยากจน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ในปี 2547 มีมูลค่าประมาณ 20,260 ล้านบาท เป็นอันดับที่ 13 ของภาคใต้และอันดับที่ 58 ของประเทศ รายได้ ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา เป็นรายได้นอกภาคเกษตร ซึ่งเป็นใน สาขาการผลิตอุตสาหกรรม ร้อยละ 13.1 และสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 12.1 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีประมาณ 73,700.- บาท รายได้ประชาชนส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรับจ้าง โดยเฉพาะอาชีพประมง ทั้งประมงชายฝั่งและประมงน้ำลึก มีรายได้แค่พอประทังชีวิต ให้มีชีวิตรอดอยู่ไปวัน ๆ เท่านั้น (จังหวัดสตูลมีเรือประมง 3,762 ลำ)

จังหวัดสตูลมีการประกอบกิจการอุตสาหกรรมน้อย เมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ โดยมีโรงงานอุตสาหกรรม 245 โรง ใช้เงินลงทุนทั้งสิ้น 2,067,844,412 ล้านบาท คนงานชาย 2,297 คนหญิง 1,660 คน รวม 3,957 คน โรงงานขนาดเล็กที่มีเงินทุนไม่เกิน 10 ล้าน มีจำนวน 207 โรง โรงงานขนาดกลาง ที่มีเงินทุน 10 ล้าน- 100 ล้านบาท จำนวน 34 โรง และ โรงงานขนาดใหญ่ที่มีเงินทุนตั้งแต่ 100 ล้านบาท

จำนวน 4 โรง เป็นจำพวก โรงงานแปรรูปอาหารทะเลกระป๋อง หีบน้ำมันปาล์ม และห้องเย็นเก็บสัตว์น้ำ (ข้อมูลจังหวัดสตูล ;ปี 2549)

ดังนั้นจึงคิดว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีวิตน่าจะอธิบายถึงการจ้างแรงงานในจังหวัดสตูลได้ ก่อนข้างชัดเจน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่นำมาจะดูนำไปใช้มากที่สุดในการจ้างงานของนายจ้าง ด้วย

สำหรับกระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตั้งอยู่บนฐานของค่าจ้างที่เพียงพอ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือเพียงคนเดียวเท่านั้นด้วยเหตุผลและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคมไทย

ดังนั้น จึงสอดคล้องกับทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (หรือทฤษฎีเหล็กแห่งค่าจ้าง)ซึ่งทฤษฎีนี้ กล่าวไว้ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือแรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะดูแลตนเองและครอบครัว ให้มีลูกหลานสืบต่อไป สำหรับกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่อัตราค่าจ้าง ได้้อยู่สูงกว่าระดับประทังชีพ จะทำให้ขนาดครอบครัวจะขยายออกไป จนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ ปริมาณเสนอขายแรงงานที่มีมากขึ้นและค่อย ๆ สูงขึ้นมาจนระดับพอประทังชีพเช่นเดิม และในทางตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ต่ำกว่าระดับพอประทังชีพแล้วปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ ผู้มีบทบาทมากที่สุดในแนวความคิดทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ คือ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง(Wages Fun Theory) ฯ ไม่ค่อยมีบทบาทหรือไม่เป็นที่นิยมใช้อย่างกันแพร่หลายมากนักในภาวการณ์การจ้างงานหรือ แม้กระทั่งในกระบวนการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในจังหวัดสตูล

ทฤษฎีทางสังคมอื่น ๆ

1) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่(Structural –functional Theory) ทฤษฎีนี้จะอธิบายเรื่องใด ๆ ด้วยเหตุผลทางโครงสร้างและหน้าที่ เช่น สังคมมีหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เหล่านี้รวมกัน เข้าเป็นสังคม หลักสำคัญของทฤษฎีนี้คือ (Sanderson, 1988 : 7)

1.1 สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อน ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีส่วนที่พึ่งพา กัน แต่ละส่วนของสังคม จะมีอิทธิพลต่ออีกส่วนหนึ่งของสังคม

1.2 แต่ละส่วนของสังคมอยู่ได้ เพราะมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจะดำรง รักษาให้สังคมคงอยู่ หรือเกิดเสถียรภาพของสังคมทั้งสังคม ความเป็นอยู่ของแต่ละส่วนของสังคม สามารถ อธิบายหน้าที่ ในสังคมโดยรวมได้

1.3 สังคมทุกสังคม มีกลไกที่บูรณาการซึ่งกันและกัน กลไกหนึ่งที่สำคัญ คือ ความเชื่อ ค่านิยม ที่สมาชิกในสังคมมีต่อสังคม

1.4 สังคมจะมุ่งไปสู่สมดุล หรือมีเสถียรภาพไม่ว่าจะมีสิ่งใดเข้ามารบกวน ส่วนใด ส่วนหนึ่งของสังคมก็จะมีแนวโน้ม ที่จะปรับตัวเองไปสู่จุดสมดุล

1.5 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นเรื่องที่ไม่เป็นปกติที่ปรากฏในสังคม เมื่อปรากฏขึ้นก็จะนำไปสู่ ผลประโยชน์ของสังคมที่ตามมา ทฤษฎีนี้เชื่อว่าในสังคมมีหน้าที่อยู่ 2 แบบ คือ

(1) Manifest function เป็นหน้าที่ที่ปรากฏชัดเจน ซึ่งเป็นส่วนที่ทุกคนในระบบสามารถเข้าร่วมในหน้าที่นั้นได้

(2) Latent function เป็นผลลัพธ์จากโครงสร้าง ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ หรือล้มตระหนักถึง ซึ่งทำให้ทุกส่วนต้องคำนึงถึง บางอย่างอาจก่อให้เกิด ผลร้ายต่อหน้าที่ เช่นอุตสาหกรรมทำให้มีรายได้เศรษฐกิจดี แต่ไม่สามารถดำเนินการไปได้ดี เพราะก่อให้เกิดผลกระทบ ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เป็นแนวคิดที่มาจากกลุ่มเศรษฐศาสตร์ วรรตประโยชน์ กลุ่มมานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ และกลุ่มจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้ยึดหลักเกณฑ์ที่ว่า

(1) ทั้งมนุษย์และสัตว์เป็นสิ่งที่แสวงหารางวัลหรือสิ่งตอบแทน และจะเลือกหนทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด และให้โทษที่น้อยที่สุดในสถานการณ์นั้น

(2) สิ่งมีชีวิตจะประพฤติซ้ำพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็น

3) ทฤษฎีการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลกลางสู่รัฐบาลท้องถิ่นองค์กรกึ่งรัฐบาล หรือภาคเอกชน การกระจายอำนาจนั้นมีอยู่หลัก ๆ 3 แบบ ซึ่งได้แก่ การกระจายอำนาจด้านการเมืองการปกครอง ด้านการคลัง และการบริหารจัดการ

สรุป ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1) เป็นการกระจายหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นให้มีอิสระในการดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีการแทรกแซงส่วนกลางน้อยที่สุด

2) เป็นการกระจายทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินการด้วยตนเอง

3) เป็นการกระจายอำนาจที่มีการสร้างเสริมขีดความสามารถของท้องถิ่นให้สามารถรองรับหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจที่ส่วนกลางกระจายให้ท้องถิ่น

การกระจายอำนาจแบ่งได้ 3 รูปแบบ คือ

1) Deconcentration เป็นรูปแบบการกระจายการตัดสินใจไปสู่หน่วยราชการต่าง ๆ ในท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ ของท้องถิ่นยังอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจที่อ่อนที่สุด

2) Delegation เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม โดยรัฐบาลตั้งตัวแทนของรัฐบาลทำหน้าที่ในการตัดสินใจและบริหาร เช่นการบริหารรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

3) Devolution เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจการบริหารและการเงินให้กับองค์กรท้องถิ่นด้วย และผู้บริหารองค์กรมาจากการเลือกตั้งโดยได้รับความรับรองตามกฎหมายเพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตที่ตนเองปกครองอยู่ได้ ซึ่งการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้เป็นฐานสำคัญของการกระจายอำนาจทางการเมือง

การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างจากส่วนกลางโดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างไปสู่ภูมิภาค เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดถือเป็นการกระจายในเชิงบริหารจัดการ (Administrative Decentralization) แต่เป็นการกระจายอำนาจอย่างอ่อน กล่าวคือ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด ซึ่งจะสามารถดำเนินการโดยไตรภาคีในจังหวัดแต่ก็ต้องอยู่ในอำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการค่าจ้าง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามลำดับ แล้วจึงนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขอความเห็นชอบ จึงประกาศใช้โดยกระทรวงแรงงานต่อไป การดำเนินการในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จึงถือว่าเป็นสนองนโยบายรัฐบาล 2 เรื่อง คือ นโยบายการแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและนโยบายการกระจายอำนาจ

4) แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

ความหมายการบริหาร

การบริหาร เป็นการบริการประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (วิจิตร ศรีสะอ้าน; 2543 :15)

การบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อได้เอาทรัพยากรธรรมชาติมาบริหารดำเนินการโดยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน;2526 :25)

การบริหาร หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยยึดหลักการประหยัดและมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักรธรรม; 2545:18)

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมหรือการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

- 1) คน/ บุคคลหรือบุคคลากร (man)
- 2) เงิน/ ทุนหรืองบประมาณ (money)
- 3) วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่(material)
- 4) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร(management)

ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจใช้องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมากที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การรักษาหน่วยงานให้ดำรงอย่างมั่นคง และมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

กระบวนการบริหาร (administrative process)

Gulick and Urwick ; 1979 :54 (อ้างในภิญโญ สาร ; 2517 :25) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ได้สรุปย่อ ๆ ที่เรียกว่า POSDCORB ซึ่งย่อมาจากอักษรตัวแรกของแนวคิด ดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผน(planning) คือ การจัดทำโครงการก่อนการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ไม่สับสน ตรงตามเป้าหมาย
- 2) การจัดองค์กร(Organization) คือ การจัดหน่วยงานให้มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานมีผังตำแหน่งงาน และหน้าที่ประจำบุคคลอันแน่นอน
- 3) การบริหารบุคคล (staffing) ได้แก่ การแสวงหา การคัดเลือก แต่งตั้ง อบรม พัฒนาบำรุงขวัญ พิจารณาความดีความชอบ วินัยการโอนย้าย จนกระทั่งถึงการพ้นจากงาน การวินิจจัยสั่งการ การตรวจสอบตามความเหมาะสม
- 4) การประสานงาน (coordination) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ เป็นการให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมิให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน
- 5) การรายงาน (reporting) เป็นการเสนองานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- 6) การจัดทำงบประมาณ (budgeting) การจัดทำรายรับรายจ่าย กำหนดยอดเงินที่ต้องจ่ายเป็นระยะ ๆ หรือเป็นโครงการตามลักษณะงาน

ต่อมาได้มีนักวิชาการได้เพิ่มนโยบาย (policy) และอำนาจตามกฎหมาย(authority) อีก 2 ประการ รวมเป็น PA-POSTCORB(สมพงษ์ เกษมสิน;2526:25) ซึ่งส่วนที่เพิ่มอธิบายไว้ดังนี้

- 1) นโยบาย(policy) หมายถึง แนวทางอย่างกว้าง ๆ ในการดำเนินงาน
- 2) อำนาจตามกฎหมาย (authority) อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานซึ่งผู้บริหารต้องทราบแหล่งที่มาของอำนาจ และมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามลำดับ และผู้บริหารสามารถตอบสนองได้

โดยสรุปในกระบวนการดำเนินการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ใช้ทั้ง ทฤษฎีและหลักการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมาประกอบไปพร้อม ๆ กับทฤษฎีทางสังคมดังกล่าวข้างต้น

งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผศ. ดร.อาณัติ ลีมีคเดชและคณะได้ทำการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ได้แบ่งประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ International Standard Industrial Classification of all Activities Economic(ISIC) ฉบับ Revision 3 ค.ศ.1989 โดยการแบ่งกลุ่มตามที่สำนักงานสถิติแห่งชาติใช้ในการสำมะโน และสำรวจต่าง ๆ โดยคัดเลือกกลุ่มอุตสาหกรรม 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ภาคการผลิต (2) ภาคก่อสร้าง (3) ภาคการขายส่ง ขายปลีก กิจการอาหารและโรงแรมและ (4) ภาคการขนส่ง คลังสินค้า คมนาคม ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการค่าจ้าง เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือ

ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั้ง 4 กลุ่ม แต่ไม่ได้มีการนำวุฒิการศึกษาของแรงงานมาใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ

ในการวิจัยเรื่องดังกล่าว มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ คือ การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงาน ๆ ไร้ฝีมือโดยคาดหวังว่าจะสามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การศึกษาด้วยวิธีนี้มีข้อดี คือ เป็นการมองที่ตัวลูกจ้างโดยตรง แทนที่นายจ้าง โดยคุณผลการผลิต หรือความสามารถในการจ่าย ดังนั้นการมองทั้งสองฝั่งจะช่วยให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น แต่มีข้อเสีย คือ ข้อมูลเหล่านี้ไม่เคยมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยหน่วยงานใดมาก่อน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ การศึกษาครั้งนี้ได้จัดเก็บข้อมูลโดยพัฒนาแบบสอบถามแล้วขอความร่วมมือให้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้จัดเก็บข้อมูล โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้ประสานงาน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อ้างในรายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 : 2548 ; 37-38)

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 11 ได้รับข้อเสนอแนะจากสภาองค์การนายจ้าง ผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปรับเพิ่มในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี แต่ผลผลิตไม่ได้เพิ่มตาม จึงควรกำหนดเขตค่าจ้างขั้นต่ำเขตพิเศษให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างจากกรุงเทพ ฯ 35 - 40% เพื่อให้อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอยู่ไม่ได้ต้องย้ายฐานการผลิต

การเปรียบเทียบกลุ่มห้องที่บังคับใช้เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ควรจะมีแนวทางสอดคล้องไปกับการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้อาศัยข้อมูลและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละจังหวัด ที่ได้รับจากคณะอนุกรรมการค่าจ้างภาคต่ออย่างไรก็ตามการกำหนดกลุ่มห้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับการกำหนดกลุ่มจังหวัดในความรับผิดชอบของคณะอนุกรรมการค่าจ้างภาคกลับมีกลุ่มรับผิดชอบที่แตกต่างกัน(รายงานผลการศึกษาโครงการกลุ่มห้องที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม)

รศ.ดร. ชรินทร์ มีโกติ และคณะได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีขอบเขตในการศึกษาถึงความจำเป็นของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบไทยและต่างประเทศ สำรวจกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 32 จังหวัด (รวมกรุงเทพมหานคร) ในด้านผลต่อการจ้างงานและผลต่อความสามารถอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อเศรษฐกิจโดยรวมทั้งในด้านอัตราเงินเฟ้อ ต้นทุนการผลิต และการกระจายรายได้ โดยใช้แบบจำลองทางด้านคณิตศาสตร์ที่เรียกว่า Computable General Equilibrium Model (CGE)

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ระยะสั้น (1-3 ปี)

- การปรับโครงสร้างของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- การพัฒนาบุคลากร
- การจัดทำรายงานสถิติค่าจ้างแรงงานประจำปี
- กำหนดตารางเวลาในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ระยะยาว (3-5 ปี)

- การจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน
- การกระจายอำนาจการตัดสินใจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รูปแบบอื่น ๆ

(ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์อ้างในรายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15 : ปี 2548; 38)

ความจำเป็นของการมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เหมาะสม ยังเป็นปัญหาสำคัญที่มีการถกเถียงกันมาโดยตลอด ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เป็นระบบศูนย์รวมที่คณะกรรมการค่าจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกพื้นที่ในประเทศไทย โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดนี้อยู่ในรูปไตรภาคีอันประกอบด้วยตัวแทนจาก 3 ฝ่าย ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและรูปแบบกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ โดยประกาศของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540 โดยให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และให้และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดให้อยู่ในรูปไตรภาคี

อย่างไรก็ตาม รูปแบบและกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบกระจายอำนาจของประเทศไทยที่ใช้ในปัจจุบัน ยังมีปัญหาอุปสรรคทำให้มีการถกเถียงถึงการแสวงหารูปแบบและการกระจายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คิดจากรูปแบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาของเกรียงไกร อภาณุขยพันธ์ เรื่องทัศนะผู้นำแรงงานเกี่ยวกับผลกระทบจากความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกลุ่มจังหวัดต่อผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาสรุปว่า ผู้นำแรงงานให้ความสนใจในปัญหาผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างยังมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน ในกรรมการค่าจ้างระดับต่าง ๆ เช่น กรณีการใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวแต่แตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์หรือตามท้องที่ หรือกลุ่มจังหวัด ซึ่งประเทศไทยใช้ระบบนี้ตั้งแต่ ปี 2516 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันเรื่อยมา ค่าจ้างกลุ่มจังหวัดที่มีเขตติดต่อกันมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบต่อผู้ใช้แรงงานแต่ละจังหวัด ผู้ใช้แรงงานในจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอื่นมีความรู้สึกไม่ดีต่อการพิจารณากำหนด

อัตราค่าจ้าง เห็นว่าการกำหนดค่าจ้างไม่เป็นธรรม หากเรียกร้องขอปรับค่าจ้างบ่อย ๆ อาจทำให้นายจ้างถือโอกาสเลิกจ้าง จึงขอกำหนดนโยบายกำหนดอัตราค่าจ้างเดียวกันทั่วประเทศ หรือกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างกันมากแต่ละจังหวัด ผู้นำแรงงาน เห็นว่า ผู้ใช้แรงงานบางส่วนอยากย้ายที่ทำงานไปอยู่ที่ใหม่ในท้องที่ ๆ มีค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางพื้นที่ที่ตนทำงาน อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ยอมเปลี่ยนงานโดยไม่จำเป็น จากการวิเคราะห์ ความเคลื่อนไหวของผลการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดและต่ำสุดมีความแตกต่างและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

ผู้นำแรงงานมีข้อเสนอแนะต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้ขอให้คณะกรรมการค่าจ้าง (รวมคณะกรรมการ ๗ จังหวัดด้วย) ควรมีบทบาทสำคัญและกำหนดค่าจ้างใกล้เคียงกับความเป็นจริงแต่ละจังหวัดและเห็นว่าลูกจ้างงานเหมาะสม มีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างมากแม้จะมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

จังหวัดสตูล โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล ได้จัดทำ โครงการ เปิดบ้าน เปิดใจ เปิดรับความคิดใหม่กระทรวงแรงงานประเด็น “ทำอย่างไรจึงจะได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม” โดยได้เชิญวิทยากร คือ นายพนัส ไทยล้วน ประธานองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย บรรยายในหัวข้อเรื่อง “วิวัฒนาการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย” ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทน ลูกจ้าง ในสถานประกอบการส่วนราชการและเยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน สื่อมวลชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสตูล จำนวน 55 คน โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้ตรวจสอบดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. ผลักดันให้มีโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน เพื่อให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนภาคเอกชนใช้ในการปรับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม
4. ผลักดันให้มีโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน เพื่อให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนภาคเอกชนใช้ในการปรับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม
5. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรใช้ข้อมูลในการพิจารณาให้มากกว่านี้ ส่วนกลางจึงต้องสนับสนุนข้อมูลภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางใช้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น ข้อมูลของธนาคารพาณิชย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น ให้อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ศึกษาข้อมูล และควรให้ความรู้แก่อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในการศึกษาข้อมูลเพื่อสร้างมาตรฐานในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ
5. ภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ

- นายจ้างควรยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นเพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ/ประเทศเพื่อนบ้าน ที่ได้รับค่าตอบแทน

- นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ทุกคนไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและคิดจำนวนวันการทำงาน 30 วัน/เดือน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกิน 1 ปี และได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว

- นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในทุก ๆ ปี (สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล : รายงานผลการประชุม ฯ ; 2549)

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4.1 การสรรหาคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดำเนินการโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีสาระและขั้นตอนการดำเนินการ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 ดังรายละเอียดดังกล่าวแล้วข้างต้นในระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2547 และในส่วนของภาคผนวก

4.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดดำเนินการตามขั้นตอนที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้วางแนวทางไว้ทุกประการ

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการค่าจ้างตามคำสั่งที่ 12/2548 ลงวันที่ 18 มกราคม 2548 ประกอบด้วย

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

- | | | |
|--|--|------------------------|
| 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล | | ประธานกรรมการ |
| 2) อุตสาหกรรมจังหวัดสตูล | | อนุกรรมการ |
| 3) พาณิชย์จังหวัดสตูล | | อนุกรรมการ |
| 4) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสตูล | | อนุกรรมการ |
| 5) แรงงานจังหวัดสตูล | | อนุกรรมการและเลขานุการ |

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

- | | | |
|-----------------|------------|------------|
| 6) นายชลสินธุ์ | นิธิกาญจน์ | อนุกรรมการ |
| 7) นายวิวัฒน์ | วงศ์รัตน์ | อนุกรรมการ |
| 8) นางรัตนา | ตันพานิช | อนุกรรมการ |
| 9) นายวิระพล | ศรีนวล | อนุกรรมการ |
| 10) นางตรองพรรณ | พรเจริญ | อนุกรรมการ |

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

- | | | |
|---------------------|-----------|------------|
| 11) นายสมศักดิ์ | เกิดผล | อนุกรรมการ |
| 12) นางสาวเอมรินทร์ | ปฐมนุพงศ์ | อนุกรรมการ |
| 13) นายพรศักดิ์ | ไต้เกบ | อนุกรรมการ |
| 14) นายพูนศักดิ์ | พูนพานิช | อนุกรรมการ |
| 15) นางสาวสอพิยะ | สำลุเด็น | อนุกรรมการ |

(รายละเอียดตามภาคผนวกแนบท้าย)

4.3 ขึ้นการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ บรรจุงานค่าจ้างขั้นต่ำเข้าแผนฯ

4.4 การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด

- กำหนดวันประชุมที่แน่นอน โดยสอบถามความพร้อมของทุกฝ่าย

นัดประธาน ลงวันเวลานัด ของสถานที่

- ทำหนังสือเชิญประชุมอย่างเป็นทางการ
- จัดทำเอกสารประกอบการประชุม การเตรียมความพร้อมในเรื่องข้อมูลต่างๆ
- เตรียมความพร้อมในเรื่องสถานที่ประชุม เบี้ยประชุม เครื่องมือ

โสตทัศนอุปกรณ์ เครื่องเสียง เครื่องบันทึกเสียง ตลอดจนอาหารว่าง

- ดำเนินการจัดประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด
- จัดทำรายงานการประชุม เสนอแรงงานจังหวัดสตูลเพื่อลงนาม (ผู้ตรวจรายงาน

การประชุม) ส่งให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดพิจารณาให้การรับรองรายงานการประชุม เสนอประธานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด เพื่อพิจารณาแล้วจึงนำส่งคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อทราบต่อไป

4.5 การดำเนินการโครงการสำรวจ รายได้ รายจ่าย คริวเรือน มีขั้นตอนการดำเนินการ

ดังนี้

- นำเข้าที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการกระทรวงแรงงานเพื่อทราบ
- ประชุมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ สังกัดกระทรวงแรงงาน

จังหวัดสตูล เพื่อแบ่งงานการสำรวจให้ทุกหน่วยรับไปดำเนินการ โดยใช้ฐานข้อมูลของสำนักงาน

ประกันสังคมจังหวัดสตูล

- ทำหนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจไปยังสถานประกอบการต่าง ๆ
- รวบรวม ประมวลผลข้อมูล
- รายงานผลการสำรวจให้จังหวัดและกระทรวงทราบ

4.6 การดำเนินการโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาค

อุตสาหกรรม

- ประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อดำเนินการในเรื่องการจ้างสำรวจข้อมูล

ตามโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และเมื่อได้บุคคลตาม

ตามต้องการแล้ว จึงดำเนินการในเรื่องการจ้างและทำสัญญาต่าง ๆ

- ประสานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเพื่อดำเนินการในเรื่องการทำแผนการสำรวจโดยนำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือ เช่น สถานที่ทำงาน โดยศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นของโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม

- ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สถานประกอบการในการออกสำรวจข้อมูลตามโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม

- อธิบายแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่จะออกสำรวจ

- Pretest ณ สถานประกอบการแห่งหนึ่งในอำเภอเมืองสตูล

- เตรียมความพร้อมในด้านเอกสารก่อนการสำรวจตามจำนวนที่จะทำการสำรวจ

จริงในภาคสนาม

- ประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ รายการลูกทุ่งแรงงาน และวิทยุชุมชน

- ตรวจสอบและเตรียมความพร้อมของพนักงานสำรวจก่อนออกปฏิบัติงานการสำรวจ

จริงในภาคสนาม

- ดำเนินการในเรื่องประมวลผลข้อมูลและจัดส่งให้สำนักงานค่าจ้างเพื่อทราบด้วย

อีกทางหนึ่ง ข้อมูลจากโครงการดังกล่าว จะนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และเป็นประโยชน์ต่อจังหวัดหรือผู้ที่สนใจ

5. ผู้ร่วมดำเนินการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูลเน้นการทำงานเป็นทีม ทีมงานในที่นี่ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (1) น.ส.ชญานันท์ เสตะพันธ์ นักวิชาการแรงงาน 6ว | สัดส่วนของผลงาน 10% |
| (2) นางอชิรญาณ์ แสนธินันชัย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5 | สัดส่วนของผลงาน 10% |
| (3) นางมาเรียม บัวหลวง เป็นผู้ศึกษาคำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่ | สัดส่วนของผลงาน 80% |

6 ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

นับตั้งแต่ที่มีการกระจายอำนาจในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แต่ละจังหวัดไปดำเนินการเองในเบื้องต้นแล้วส่งผลการพิจารณาไปให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอีกชั้นหนึ่งนั้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทุกฝ่ายให้การยอมรับในการดำเนินการในรูปแบบของการกระจายอำนาจดังกล่าว เช่นเดียวกับจังหวัดสตูล การดำเนินการในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล มีคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ซึ่งประกอบด้วย ไตรภาคี ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างและตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คน รวม 15 คน

ด้วยเหตุที่ผู้ศึกษาได้มีโอกาสรับราชการสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดสตูลเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ ประมาณ 8 เดือน ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานด้านแผนงานและโครงการ งานตามนโยบายของรัฐบาล/กระทรวงและจังหวัด- กลุ่มจังหวัด

งานพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบงานหนึ่ง ซึ่งผู้ศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมดังกล่าวได้ตามแผนงานที่ได้บรรจุงานค่าจ้างขั้นต่ำเข้าแผนปฏิบัติราชการ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล โดยกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลาในแต่ละไตรมาส วางแผนในเรื่องค่าใช้จ่ายงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในกิจกรรมดังกล่าว นอกจากนี้ยังรับผิดชอบจัดเตรียมการประชุม คณะอนุกรรมการค่าจ้างทุกขั้นตอน เช่น การประสานหน่วยงาน อนุกรรมการทุกท่าน เตรียมการด้าน เอกสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ความครบถ้วนตามกระบวนการความมากที่สุด และอีกหนึ่งกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ คือ การประสานการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการศึกษาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือใน ภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสตูล

6.1 การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล หลังจากที่ผู้บริหาร ไปปรับนโยบายและสำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจะศึกษาและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง จึงดำเนินการในขั้นตอนการจัดทำแผนดังกล่าวลงรายละเอียดของแผนงาน โครงการ ที่เหมาะสม รวมทั้งการวางแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ โดยเฉพาะงบประมาณที่ ได้รับการจัดสรรเป็นการเฉพาะเรื่อง สำหรับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินการในเรื่องค่าจ้าง ขั้นต่ำเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามผลผลิตที่ 5 ซึ่งจังหวัดสตูลจะได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ ใช้สำหรับจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูลไตรมาสละ 1 ครั้ง เป็นเงิน 55,500.-บาท กิจกรรมสำหรับการสำรวจรายได้ รายจ่าย คร่าวๆ 15,000.-บาท และสุดท้ายสำหรับดำเนินการโครงการ ศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมเป็นเงิน 45,560.- บาท

6.2 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ตามปกติการจัด ประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด กำหนดจัดให้มีการประชุมไตรมาสละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง ในแต่ละปี ผู้ศึกษาจะเตรียมความพร้อมในเรื่องทั้งในเรื่องบุคลากร สถานที่ การประสานงานต่าง ๆ การ เตรียมการด้านเอกสาร อาทิ หนังสือเชิญคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดเข้าประชุม จัดทำเอกสาร ประกอบการประชุม ทำเอกสารการขออนุมัติงบประมาณซึ่งได้รับการจัดสรรไว้แล้ว ประสานในเรื่องข้อมูล ต่าง ๆ ทั้งนำมาจาก website และจากการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเมื่อ ดำเนินการแล้วเสร็จแล้วจึงส่งเอกสารไปให้ประธานและเลขานุการได้เตรียมความพร้อมก่อนวันประชุม นอกจากนี้ยังต้องเตรียมการให้พร้อมทั้งด้านบุคคล สถานที่ เอกสาร อาหารว่าง ตลอดจนเบี้ยประชุม มี การประสานทาง โทรศัพท์เพื่อยืนยันการเข้ามาประชุมของคณะอนุกรรมการ ฯ อีกครั้งจัดเตรียมห้อง ประชุมให้มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ จัดสถานที่สำหรับการลงทะเบียน เมื่อที่ประชุมพร้อมจึง ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยผู้ศึกษาเป็นผู้จัดบันทึกและจึงจัดทำรายงานการ ประชุมและสรุปการใช้จ่ายเงินโดยละเอียด รายงานการประชุม ลงนามโดยแรงงานจังหวัดสตูล ในฐานะ เลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล จัดส่งรายงานการประชุมให้คณะอนุกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูลทุกคนรับรอง เมื่อได้รับการรับรองรายงานการประชุมครบถ้วนแล้ว จึงจัดทำ

บันทึกเสนอรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูลทราบและลงนามในหนังสือถึงสำนักงานคณะกรรมการ
ค่าจ้างทราบต่อไป

6.3 การดำเนินการ โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือ

ในภาคอุตสาหกรรม (จังหวัดสตูล) เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการประสานการ
ดำเนินการ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- ประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล เพื่อดำเนินการในเรื่องการจ้างสำรวจ
ข้อมูลตามโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และเมื่อได้บุคคล
ตามต้องการแล้ว จึงดำเนินการในเรื่องการจ้างและทำสัญญาต่าง ๆ ซึ่งจังหวัดสตูลได้จ้างนักศึกษาที่
ต้องการมีงานทำระหว่างปีภาคเรียนจำนวน 4 คนและเป็นผู้ที่ลงทะเบียน สย.4 ตามนโยบายแก้ไขปัญหา
ความยากจนของรัฐบาล

- ประสานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสตูลเพื่อดำเนินการในเรื่องการทำแผนการ
สำรวจโดยใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสตูล พิจารณาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานไร้
ฝีมือ เช่น จำนวนแรงงานไร้ฝีมือ สถานที่ทำงาน โดยศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นของ
โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ทำการสุ่มตัวอย่างสถาน
ประกอบกิจการที่มีแรงงานไร้ฝีมือที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี ให้มีการกระจายไปทุกอำเภอ และกระจาย
ตามสัดส่วนของประเภทกิจการที่ได้กำหนดตามแบบสอบถามทั้งหมด 200 แห่ง

- ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สถานประกอบการในการออกสำรวจข้อมูล ตาม
โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 200 ชุด

- Pretest ณ สถานประกอบการแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดสตูล
- เตรียมความพร้อมในด้านเอกสารในการสำรวจตามจำนวนที่จะทำการสำรวจ
- ประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุ รายการลูกทุ่งแรงงาน และวิทยุชุมชน ในช่วงก่อน
ออกสำรวจและระหว่างดำเนินการสำรวจ ประชาสัมพันธ์อาทิตย์ละ 1 ครั้งทุกวันพุธในรายการลูกทุ่ง
แรงงานสำหรับรายการวิทยุชุมชนจะประชาสัมพันธ์เป็นระยะ ๆ ในระหว่างที่มีการสำรวจตามโครงการ
ศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม

- เตรียมความพร้อมของพนักงานสำรวจก่อนออกปฏิบัติงานจริง ทั้งในด้านเอกสาร
ได้แก่ แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจ แผนการออกสำรวจและความพร้อมของพนักงานเอง ระหว่าง
ดำเนินการจะประสานติดต่อกับพนักงานสำรวจเป็นระยะ ๆ เพื่อรับทราบถึงความคืบหน้าตลอดจนปัญหา
อุปสรรคระหว่างสำรวจ

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

7.1 ผลสำเร็จเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอัตราค่าจ้างจังหวัดสตูลตาม
แผนปฏิบัติการ กล่าวคือ ในช่วงเวลา 8 เดือนเศษที่ผู้เขียนปฏิบัติงานอยู่ที่จังหวัดสตูล สามารถดำเนินการ

ใน 2 กิจกรรมใหญ่ ๆ ในเรื่องกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล

- (1) เตรียมการในเรื่องการจัดประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูลค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง
- (2) ดำเนินการในเรื่องโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม(จังหวัดสตูล) และมีรายงานผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ (3) ได้บรรเทาปัญหาในเรื่องนักเรียนนักศึกษาที่ต้องการมีงานทำ จำนวน 4 คน เป็นการแก้ไขปัญหาค่าความยากจนอีกทางหนึ่ง

7.2 ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ การดำเนินการตามกิจกรรมดังกล่าวเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการแก้ปัญหาความยากจนของประเทศอีกทั้งเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำในการแก้ปัญหาความยากจนเช่นเดียวกัน

รายงานการประชุมและรายงานผลโครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม (จังหวัดสตูล) เป็นเอกสารทางวิชาการที่มีความสำคัญและมีคุณภาพ ด้วยได้ผ่านกระบวนการจัดทำแผนในการสำรวจได้อย่างครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและได้มีการทดสอบการใช้แบบสอบถามก่อน โดยการเตรียมการด้านความพร้อมทุกด้านก่อนออกปฏิบัติการสำรวจจริงในภาคสนาม

จังหวัดสตูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการอีก 2 โครงการ ได้แก่ โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาสังคมและการส่งเสริมอาชีพ/การมีงานทำ และโครงการเปิดบ้าน เปิดใจ เปิดรับความคิดใหม่กระทรวงแรงงาน ประเด็น “ทำอย่างไรจึงจะได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม” ในการจัดทำโครงการทั้ง 2 โครงการดังกล่าวได้นำเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำไปขยายผลเพื่อให้ผู้เข้าประชุมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางยิ่งขึ้น จะได้เอื้อประโยชน์ต่อการประสาน การปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

และในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานด้านแผนงาน-โครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัดสตูลจึงได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาสังคมและการส่งเสริมอาชีพ/การมีงานทำ (ด้านแรงงาน) โครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่ดำเนินการในลักษณะบูรณาการระหว่างส่วนราชการในจังหวัดสตูล ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูลสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจังหวัดสตูล ซึ่งในจัดประชุมดังกล่าวก็ได้มีการบรรยายถึงทิศทางการพัฒนาของกระทรวงแรงงาน ภารกิจของกระทรวงแรงงาน การจัดทำแผนด้านแรงงาน ข้อกฎหมายนำรู้ด้านแรงงานฯ และยังได้กล่าวถึงประเด็นเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ทั้งนี้เพื่อจะใช้ประโยชน์ในการช่วยประชาชน ผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางสถานีวิทยุในรายการลูกทุ่งแรงงานและวิทยุชุมชนเพื่อชี้แจงให้เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอีกทางหนึ่ง แม้ว่าจะได้ทำหนังสือประสานงานไปแล้วก็ตามในช่วงที่ดำเนินการ โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม (จังหวัดสตูล)

และเพื่อให้การดำเนินการด้านข้อมูลมีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาอัตราค่าจ้างจังหวัด สำนักงานจังหวัดสตูลจึงได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ

ข้อมูลสารสนเทศจังหวัดสตูลด้วย

ดังนั้นหากวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า กระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้าง อัตรารับค่าจ้างจังหวัดสตูลสามารถดำเนินการได้ครบตามหลักการและกระบวนการที่คณะกรรมการค่าจ้างได้วางแนวทางไว้ทุกขั้นตอน ตรงตามหลักการของกระบวนการบริหารที่เรียกว่า PA- POSTCORB ทุกประการ

8. การนำไปใช้ประโยชน์

รายงานการประชุมที่ผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการถือว่าเป็นเอกสารทางวิชาการที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดสตูล และของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อจะได้เห็นกระบวนการในการดำเนินงาน หรือเห็นภาพจังหวัดสตูล ผู้ใช้แรงงาน และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับจังหวัดสตูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

โครงการศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม(จังหวัดสตูล) เป็นโครงการที่สะท้อนภาพแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสตูลได้เป็นอย่างดี ลักษณะของข้อมูล แบบสอบถามก่อนข้างละเอียดและค่อนข้างมีความครบถ้วน เนื่องจากการดำเนินโครงการดังกล่าวจะต้องดำเนินการในทุกปี ดังนั้นจึงเป็นผลดีต่อความใหม่และทันสมัยของข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม (จังหวัดสตูล) ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้อย่างเหมาะสมครบถ้วนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นเอกสารอ้างอิงทางวิชาการได้อย่างค่อนข้างน่าเชื่อถือและมีคุณภาพ

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหาอุปสรรค

ก่อนที่จะวิเคราะห์ถึงความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ผู้ศึกษาจะได้เกริ่นนำถึงความเป็นมาหรือมูลเหตุของใจในการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ดังนี้

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของระบบกำหนดอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ในหมวดที่ 6 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง สาเหตุที่มีการเปลี่ยนระบบการกำหนดอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ คือ รัฐบาลได้มองเห็นว่าระบบการกำหนดอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพทางเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัด ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค คณะกรรมการอัตรารับค่าจ้างจังหวัดจึงมีบทบาทในการเสนอค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรจะเป็นของจังหวัดของตน เพื่อให้ได้ค่าจ้างขั้นต่ำที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงาน

คณะกรรมการอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นองค์กรไตรภาคี เป็นผู้พิจารณาเรื่องอัตรารับค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด สำหรับหลักเกณฑ์ในการ

พิจารณากำหนดอัตราอัตรากำลังและอัตราค่าจ้างพื้นฐานนั้น ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวระบุว่า คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ 9 ประการ คือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภัณฑ์มวลรวม และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้กระทรวงยังได้กำหนดกรอบในการดำเนินการให้แก่ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดในแต่ละปีด้วย

สำหรับการดำเนินการของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดตลอดก็ได้ดำเนินการตาม กรอบแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดทุกประการ แต่ก็ยังประสบปัญหาและข้ออุปสรรคใน การดำเนินการอยู่บ้างพอสมควร เช่น

กระบวนการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขึ้นค่าจ้างจังหวัด ซึ่งดำเนินการโดย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด พบว่าอนุกรรมการบางท่านยัง ไม่มีความพร้อมในเรื่อง การดำเนินการหรือเป็นอนุกรรมการด้วยความเกรงใจ ทำให้มีปัญหาล่าช้าต่อการดำเนินการอยู่บ้าง มีผล ให้ขาดประชุม 1-2 ครั้ง แต่ตามพระราชบัญญัติคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดจะมีอายุในการดำรง ตำแหน่ง 2 ปี จึงจะมีการเลือกตั้งใหม่หรือในการประชุมแต่ละครั้ง อนุกรรมการบางท่านมาประชุมเอง ไม่ได้จึงได้มีหนังสือมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาประชุมแทน เป็นต้น

- สภาพของการไม่มีสหภาพแรงงานในจังหวัดทำให้บรรยากาศและความกระตือรือร้นของ ลูกจ้างในจังหวัดค่อนข้างอ่อน ดังนั้นตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้างต้องมีบทบาทของอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขึ้นค่าจ้างจังหวัดให้มากกว่านี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการเพิ่ม ประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินการของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขึ้นค่าจ้างจังหวัดตลอด

การจัดหาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาในเรื่องข้อมูลที่ใช้ประกอบในการประชุม พบว่าในบางครั้งยังขาดข้อมูลสำคัญหรือมีข้อมูลที่อยู่ในเว็บไซต์ยังไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ข้อมูลไม่มีความ ครบถ้วน นอกจากนี้อนุกรรมการบางท่านไม่ค่อยใช้ข้อมูลในการประกอบการพิจารณาในการประชุม เท่าที่ควร โดยเฉพาะอนุกรรมการฝ่ายลูกจ้าง อาจเป็นเพราะไม่สันทัดในการใช้ข้อมูลหรือการวิเคราะห์ ข้อมูล เนื่องจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการอนุกรรมการที่ผ่านมาค่อนข้างใช้เวลาน้อยและหลักสูตรยังไม่เข้มข้นเท่าที่ควร

ความมีอิสระในการบริหารจัดการ เนื่องจากเห็นว่าการดำเนินการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ขึ้นค่าที่ดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดนั้นแม้ว่าจะมีความเหมาะสมระดับหนึ่งอยู่แล้ว แต่ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็ไม่ควรมองข้ามการปรึกษาร่วมกับกลุ่มจังหวัด หรือดำเนินการใน รูป Zoning ก็น่าจะเป็นรูปแบบที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งศึกษาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความเป็นจังหวัดชายแดน ภาคได้มีโอกาสเขตติดต่อประเทศมาเลเซีย หรือมีแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในจังหวัด เป็นต้น

- ในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงแรงงานโดยสำนักงานคณะกรรมการ ค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดกรอบในการดำเนินการในแต่ละปีแล้วด้วย นับว่าเป็น สิ่งที่ดี แต่สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด หรือ

จังหวัดที่อยู่ใน Zone เดียวกัน เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือจัดอบรมทางวิชาการชนิดเข้มข้นให้แก่ผู้ประกอบการอย่างจริงจัง

ความพร้อมขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สมควรให้มีการเพิ่มหรือขยายกรอบอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ คอยช่วยการประสานการดำเนินการทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากสภาพของสำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งอยู่ในฐานะผู้แทนกระทรวงในระดับจังหวัด มีภารกิจมากมายที่ได้รับมอบหมายทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นสมควรอย่างยิ่งที่ต้องทบทวนในเรื่องอัตรากำลัง

- การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือดีพอสมควร บางครั้งก็พบว่ามีความซุกซนสักต้องเลื่อนการประชุมอยู่บ้าง เนื่องจากการกิจอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วน ประกอบการกับการบริหารงานโดยผู้ว่าราชการแบบบูรณาการ (ceo)

- ทีมงาน ต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ หลายด้านในเวลาเดียวกัน ประกอบในการประชุมต้องดำเนินการด้วยความเร่งรีบภายในเวลาจำกัด หรือแม้กระทั่งปัญหาการโยกย้ายของบุคลากรที่รับผิดชอบในงาน จึงเห็นว่าสมควรที่จะต้องกำหนดผู้ปฏิบัติที่มีแนวโน้มในการโยกย้ายน้อยมาเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อจะได้เพิ่มความเชี่ยวชาญ

อนึ่ง คำว่า “ประสิทธิภาพ” โดยทั่วไป (ในการทำงาน) หมายถึง การทำงานที่ได้ผลลงมีคุณภาพ รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่ากับทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และอื่น ๆ ที่ใช้ไป ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้จากหลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ได้แก่

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริหารเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งประเด็นในเรื่องประสิทธิภาพในการดำเนินการของ คณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัด โดยมุ่งไปที่กระบวนการสรรหา การหาข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ความพร้อมขององค์กร ตลอดจนความมีอิสระในการดำเนินการ ดังกล่าวแล้วข้างต้น

สำหรับความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค มีดังนี้

9.1 ความพร้อมของคณะอนุกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ประเด็นนี้อาจจะสืบเนื่องจากกระบวนการสรรหาอนุกรรมการที่เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง พบว่าทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่ค่อยสนใจที่จะเป็นอนุกรรมการเท่าใดนัก ส่งผลให้อนุกรรมการบางท่านไม่ค่อยกระตือรือร้นเท่าที่ควร บางครั้งไม่มาประชุมมากกว่า 1 ครั้ง ในคน ๆ เดียว หรือผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็น

คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัด ก็ยังไม่ได้เป็นตัวแทนที่แท้จริง เช่น อนุกรรมการที่เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง บางท่านเป็นผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก เป็นต้น ทำให้การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนข้างไม่เต็มที่

9.2 กระบวนการจัดประชุม ต้องเตรียมการตั้งแต่ขั้นวางแผน จัดประชุมตามแผนการประชุม ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การกำหนดวันประชุมที่เหมาะสมให้คณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดมีความพร้อมทุกคน สถานที่จัดประชุม หนังสือเชิญประชุม เอกสารประกอบการประชุม บางครั้งก็พบกับปัญหาข้อยุ่งยากอยู่บ้าง เช่น คณะอนุกรรมการบางท่านไม่พร้อมมีภารกิจด่วนที่สำคัญกว่า เช่น ต้องไปประชุมวาระเร่งด่วนหรือไปรับนโยบายเร่งด่วนจากกระทรวง หรือมีกิจกรรมพิเศษ – สำคัญในจังหวัด ทำให้ต้องเลื่อนวันประชุมออกไป ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมของทุกฝ่าย เอกสารประกอบการประชุมจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดพอสมควร จังหวัดสตูลมีแหล่งความรู้ด้านวิชาการแรงงานค่อนข้างน้อยส่วนใหญ่จะขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบ้าง จากเว็บไซต์บ้าง เป็นข้อมูลปฐมภูมิมากกว่าทุติยภูมิ และมักจะใช้การเจรจาต่อรองบนพื้นฐานของการใช้ข้อมูลบ้างพอสมควร แต่มีการวิเคราะห์ที่มีไม่มากเท่าที่ควร

9.3 ปัญหาด้านความพร้อมขององค์กร หลังจากการปฏิรูประบบราชการ และการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ทำให้องค์กรมีภารกิจเพิ่มขึ้น ความละเอียดของแต่ละเรื่องงานมีมากขึ้น ต้องอาศัยเวลาและความเข้าใจค่อนข้างมาก มีงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเงื่อนไขของเวลาที่ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากทุกอย่างถูกกำหนดโดยตัวชี้วัดทั้งสิ้น ตัวชี้วัดจังหวัด ตัวชี้วัดกระทรวง ตัวชี้วัดของสำนักงาน ทำให้องค์กรมีภารกิจของงานที่ต้องรับผิดชอบที่ค่อนข้างมากเมื่อเทียบระหว่างปริมาณงานกับบุคลากร ดังนั้นจึงค่อนข้างมีความจำกัดด้วยเงื่อนไขเวลาในขณะที่แต่ละเรื่องงาน โดยเฉพาะงานค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องใช้ความละเอียดและครบถ้วนของข้อมูลค่อนข้างมาก

9.4 บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัด(สตูล) หรือในอีกสถานะหนึ่งเป็นสำนักงานคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด มีบุคลากรที่ค่อนข้างน้อย สำนักงานมีขนาดเล็กกะทัดรัดในขณะที่งานที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามแผนงานมีมากมาย เช่น จะต้องดำเนินการในเรื่องโครงการเร่งด่วน โครงการเฉพาะกิจต่าง ๆ หรือ บางครั้งยังจะต้องดำเนินงานเร่งด่วนของจังหวัดอีกด้วย ดังนั้นสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องขยายกรอบอัตรากำลังเพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน

อย่างไรก็ตามกระบวนการในการดำเนินการในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูลที่ผ่านมายังมีข้อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอยู่บ้าง แต่ก็ได้มีการพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินการมาโดยตลอด เช่น จัดทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดสตูล (ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสตูล เป็นต้น มีการประสานงานกับกลุ่มจังหวัดหรือจังหวัดในเขตภาคใต้ตอนล่าง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลอยู่อย่างสม่ำเสมอ คณะอนุกรรมการเองค่อนข้างมีความประณีประนอม และจังหวัดสตูล ไม่มีการถูกร้องเรียนในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ในการออก

ตรวจสอบสถานประกอบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสตูล พบว่า มีผู้กระทำผิดในการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเพียง 1 ราย เท่านั้น

10. ข้อเสนอแนะ

สรุปและข้อคิดเห็น

การศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล ผู้ศึกษาต้องการให้เห็นภาพของความพยายามหาวิธีการที่จะพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสตูล แม้ว่านโยบายการกระจายอำนาจในการดำเนินการเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้องเหมาะสม และค่อนข้างถูกทางแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็ยังคงมีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้างพอสมควรที่จะต้องช่วย ๆ กันปรับปรุงแก้ไขทั้งโดยคณะกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดเอง หรือโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งจะต้องดำเนินการในระดับนโยบาย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการดำเนินการในเรื่องการกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายเห็นชอบในหลักการ สิ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือ การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ โดยกลุ่มจังหวัด หรือให้ความสำคัญกับจังหวัดที่อยู่ใน Zone เดียวกัน ซึ่งเป็นประเด็นที่ค่อนข้างมีความสำคัญอยู่ค่อนข้างมาก มีข้อมูลที่น่าสังเกต คือ ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนล่างประกอบด้วยกลุ่มจังหวัดสงขลา-สตูล และกลุ่ม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปัจจุบันมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่ที่วันละ 144.- บาทเท่ากันหมดทุกจังหวัดและแนวโน้มในอนาคตก็น่าจะเกาะกลุ่มเช่นนี้ต่อไปเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการป้องกันการอพยพโยกย้ายแรงงานข้ามจังหวัดที่ค่อนข้างได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ หรือการบริหารงานราชการแบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO การดำเนินการต่าง ๆ เชิงนโยบายค่อนข้างที่จะพึ่งพิงซึ่งกันและกันค่อนข้างมาก ทั้งในด้านนโยบายและยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการปฏิบัติก็ตามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 2 กลุ่มจังหวัด คือ กลุ่ม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และกลุ่มจังหวัดสงขลา-สตูล ซึ่งแต่ละกลุ่มจังหวัดค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกันในทางกายภาพ วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

จังหวัดสงขลา-สตูล มีระบบเศรษฐกิจที่อิงกับภาคเกษตรกรรม การประมง การท่องเที่ยว การขนส่งทางทะเลเป็นสิ่งสำคัญ การดำเนินการในเรื่องการท่องเที่ยว จะดำเนินการในรูปแบบ Package Tour ซึ่งส่งผลดีต่อการท่องเที่ยวระหว่างกัน

พืชเศรษฐกิจตัวหลักที่สำคัญของจังหวัดสตูลและสงขลา คือ ยางพารา และปาล์มน้ำมัน ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมักจะไปประกอบอาชีพกรีดยางพารา ซึ่งค่อนข้างได้รับค่าจ้างที่ดีเป็นที่พอใจในหมู่ผู้ใช้แรงงานพอสมควร ในบางช่วงทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานบ้างในสถานประกอบกิจการบางประเภท เช่น กิจการปืมน้ำมัน สถานประกอบกิจการอื่นๆ เนื่องจากผู้ใช้แรงงานหันไปรับจ้างกรีดยางพารา ดังกล่าว ซึ่งได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ข้อคิดเห็นทั่วไป ต่อกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดสตูล

1) ปัจจัยด้านองค์กร สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูลเป็นส่วนราชการที่มีสถานะเป็นผู้แทนกระทรวงในระดับจังหวัด หรือ ในอีกสถานะหนึ่ง คือ เป็นสำนักงานคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดสตูล หลังจากที่มีนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ทำให้บทบาทของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดค่อนข้างมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชนและข้าราชการค่อนข้างมาก แต่ละคนก็เหมือนสวมหมวกคนละ 2 ใบ เหมือนหนึ่งเป็นคนของ 2 องค์กร มีผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2 คน ในบางครั้งการปฏิบัติงานค่อนข้างสับสนเร่งรีบ จนทำให้ไม่มีจุดเด่นหรือหาจุดเด่นไม่ได้ การกระจายอำนาจลงไปในพื้นที่เป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล มิฉะนั้นจะไม่ค่อยได้งานในเชิงคุณภาพมากนัก

2) ปัจจัยด้านข้อมูล กระบวนการในการทำงานต่าง ๆ จะขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีต้องมีความทันสมัยในเรื่องข้อมูล ปัจจุบันโลกได้ก้าวไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ข้อมูลข่าวสารสามารถติดต่อกันได้โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรของทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้จงได้ ระบบคอมพิวเตอร์ของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีความทันสมัยและควรจะต้องมีใช้อย่างพอเพียงในการเตรียมการจัดประชุมของคณะกรรมการอัตรากำลังจังหวัดสตูลส่วนใหญ่จะใช้การดึงข้อมูลจาก Website ของหน่วยงานต่าง ๆ แต่บางครั้งก็ยังมีขาดข้อมูลอยู่บ้าง เช่น ข้อมูลของธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย สถาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นอกจากนี้ก็ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติจังหวัดสตูล สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสตูล สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสตูล สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสตูล สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสตูล กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดสตูล เป็นต้น ในบางครั้งจังหวัดต้องประสบกับความไม่ครบถ้วนของข้อมูล แม้ว่าจะใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยแล้วก็ตาม

3) ปัจจัยด้านบุคลากรและทีมงาน ได้แก่คณะกรรมการอัตรากำลังและผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับอัตรากำลังขั้นต่ำ

3.1 คณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด

กระบวนการสรรหาคณะกรรมการอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการสรรหาในจังหวัด การดำเนินการในการสรรหาที่ผ่านมาก็ยังประสบปัญหาอยู่บ้าง กล่าวคือ อนุกรรมการบางรายที่ได้ยังไม่ได้เป็นตัวแทนที่แท้จริง เช่น อนุกรรมการที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง มักจะเป็นหัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น หรือบางรายไม่มีความพร้อมที่จะเป็นอนุกรรมการ ฯ มีผลให้ขาดการประชุมมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งปัญหาดังกล่าวควรที่จะได้มีการแก้ไขในโอกาสต่อไป

3.2 บุคลิกส่วนบุคคลและภาวะผู้นำ เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่พอสมควร ดังนั้นประเด็นเหล่านี้ก็ควรที่จะได้นำมาพิจารณาในการสรรหาฯ เช่นเดียวกัน ผู้นำหรือภาวะผู้นำในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ก็คือ ประธานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งหมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัด นั่นเอง หลังจากที่มีการกระจายอำนาจไปบริหารงานโดยผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ การกระจายอำนาจดูเหมือนจะมีบทบาทมากต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับ และหากว่าจะได้แสดงบทบาทและให้ความสำคัญกับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างเข้มแข็งก็น่าจะเป็นเรื่องที่น่ายินดียิ่ง

3.3 ทิมนงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้งานขับเคลื่อนไปได้ ทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ทิมนงานต้องมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในงาน มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความขยันขันแข็งที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ มีความสนใจใฝ่รู้ ทั้งนี้ก็ควรจะต้องได้รับการเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหารด้วย

4) ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและทิมนงาน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำอย่างถ่องแท้ มีความครบถ้วนรอบคอบ ควรที่จะได้เพิ่มพูนความรู้หรือทำความเข้าใจอยู่ตลอดเวลา นับตั้งแต่นิยามศัพท์ กฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติต่าง ๆ ควรที่จะต้องมีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานค่าจ้างขั้นต่ำอย่างใกล้ชิด เกาะติดสถานการณ์อยู่เสมอ

5) ปัจจัยในเรื่องความสำคัญของกลุ่มจังหวัด นับตั้งแต่ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจังหวัดไปเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ ความสำคัญของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ค่อนข้างมีบทบาทสูงต่อการตัดสินใจของผู้บริหารทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการในการดำเนินงานที่ผ่านมาจังหวัดสตูลค่อนข้างให้ความสำคัญกับจังหวัดและกลุ่มจังหวัดค่อนข้างมาก มีการประชุม กบจ. จังหวัดและกลุ่มจังหวัดบ่อยครั้ง รวมทั้งการประสานงานระหว่างกลุ่มจังหวัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นเดียวกับการดำเนินการของคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ก็ได้มีการประสานทั้งกับจังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียงที่อยู่ใน Zone เดียวกัน จนเกิดผลดีต่อการดำเนินการในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำได้อีกระดับหนึ่ง ดังนั้นประเด็นในเรื่องในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ควรมองข้ามในเรื่องดังกล่าวเพื่อไม่ให้มีความแตกต่างในเรื่องการเหลื่อมล้ำในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดมากนัก

6) ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่นสถานะทางการเงินและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกิจกรรมให้ดำเนินการในแต่ละปีตามแผนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดำเนินการตามแผนที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้ทุกประการ ผู้ศึกษาเห็นว่าการใช้งบประมาณส่วนนี้ไม่ควรจำกัดอยู่ที่การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด ทั้ง 4 ไตรมาสหรือกิจกรรมที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเท่านั้น ควรให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาให้มีการใช้งบประมาณใน

กิจกรรมเสริมอื่น ๆ ด้วย การสัมมนาระหว่างภูมิภาค

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ในกระบวนการสรรหาคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด ควรที่จะมีกระบวนการชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ เพื่อให้ได้ได้รับความร่วมมือด้วยความสมัครใจอันจะได้มาซึ่งตัวแทนที่แท้จริง ในการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งสำนักงานอนุกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ดังกล่าวตามระเบียบ ฯ ผลการดำเนินงานประสบกับปัญหาอุปสรรคอยู่บ้าง กล่าวคือในกระบวนการพิจารณาสรรหา ผู้ที่จะทำหน้าที่อนุกรรมการทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จะต้องสรรหาจากบุคคลที่เป็นตัวแทนที่แท้จริง และจะต้องเป็นการยื่นความจำนงเข้ามาสมัครด้วยตนเองเพื่อรับการคัดเลือกเป็นตัวแทนอนุกรรมการ ฯ ด้วยความเต็มใจ มิใช่เป็นการขอร้องหรือสมัครด้วยความเกรงใจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งอนุกรรมการที่มีความพร้อม จริงใจและตั้งใจ พร้อมทั้งจะเสียสละอย่างจริงจังและทุ่มเทในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดอย่างจริงจัง แต่การที่จะได้ตัวแทนที่แท้จริงตามต้องการ จึงจำเป็นต้องดำเนินการเชิงรุกด้วย กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด และความสำคัญของค่าจ้างขั้นต้นที่มีผลในด้านต่าง ๆ ทั้งผลที่จะเกิดขึ้นต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการ ผลที่เกิดต่อลูกจ้าง รวมถึงประชาชนทั่วไปและภาพรวมของเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกจากตัวแทนแต่ละฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งอนุกรรมการที่เป็นตัวแทนที่แท้จริง และต่อมาเมื่อได้มีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัดแล้ว สำนักงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด หรือสำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง จะต้องมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้อนุกรรมการได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด และผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัด เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความรู้สึกรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

2) ควรให้มีคณะทำงานด้านวิชาการซึ่งจะเป็นผู้เตรียมการในเรื่องข้อมูลต่าง ๆ ก่อนที่จะพิจารณานำเข้าที่ประชุม เช่น ข้อมูลการว่างงาน ข้อมูลทางเศรษฐกิจ ข้อมูลการเลิกจ้าง ข้อมูลแรงงานต่างด้าว ข้อมูลทางเศรษฐกิจสังคมต่าง ๆ หากว่าสำนักงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต้นจังหวัดสามารถดำเนินการได้ ก็ควรที่จะให้อนุกรรมการได้ศึกษาเอกสารข้อมูลล่วงหน้าหรือมีเวลาทำความเข้าใจกับเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มีเวลาเตรียมการหรือสามารถทำความเข้าใจในเนื้อหาจะได้อย่างสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต้นจังหวัดได้อย่างเต็มที่

3) ควรกระตุ้นให้อนุกรรมการทุกคนใช้ข้อมูลที่เป็นวิทยาศาสตร์ในการประชุมแต่ละครั้ง เพื่อให้มีความสมเหตุสมผลในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต้น และข้อมูลที่นำมาพิจารณาต้องเป็นข้อมูลตาม

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของลูกจ้างไร้ฝีมือ และ ข้อมูลฝ่ายนายจ้างในเรื่องค่าใช้จ่ายในส่วนของฝ่ายนายจ้างด้วยตนเอง เช่น ภาวะการจ้างงาน การเลิกจ้าง ความสามารถในการจ่าย ความอยู่รอดของธุรกิจ การลงทุนต่าง ๆ เป็นต้น และการพิจารณาข้อมูลของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะต้องนำหลักเกณฑ์ต่าง ๆ (ตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ซึ่งแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มที่ 2 ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มที่ 3 ด้านเศรษฐกิจและสังคม มาวิเคราะห์ด้วย (รายละเอียดในภาคผนวก)

3) ในการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกครั้ง สมควรอย่างยิ่งที่ อนุกรรมการทุกท่านที่จะต้องเข้าประชุมด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะอนุกรรมการฯ ทุกท่านสมควรที่จะต้องเข้าประชุมด้วยตนเอง

ประธานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในฐานะผู้นำ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งในแต่ละปีกำหนดให้มีการประชุมไตรมาสละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

4) กระบวนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดควรเป็นบทบาทของไตรภาคีที่ได้รับการ แต่งตั้งให้เป็นคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดเท่านั้น ไม่ควรที่จะถูกแทรกแซงหรือถูกชี้แนะจากฝ่าย อื่น ๆ เช่น รัฐบาล ฝ่ายการเมืองหรือพรรคการเมืองต่าง ๆ

10.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เห็นควรส่งเสริม สนับสนุนหรือผลักดันให้มีสภาพแรงงานในทุกจังหวัด ทั้งนี้เพื่อจะ ได้เอื้อประโยชน์ต่อลูกจ้างได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เช่น จะส่งผลดีต่อการดูแลในด้านสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งพิจารณาสรรหาอนุกรรมการที่เป็นตัวแทนอย่างแท้จริง เป็นต้น

กระบวนการสรรหาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มิควรที่จะต้องเป็นภารกิจของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพียงลำพัง ควรกำหนดให้เป็นบทบาทร่วมกับสำนักงาน แรงงานจังหวัดด้วยในฐานะที่เป็นสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อจะ ด้วยช่วยในเรื่องของการประชาสัมพันธ์อย่างเข้มข้นและจริงจัง เพื่อให้ได้มาซึ่งอนุกรรมการที่เป็นตัวแทน ที่แท้จริงด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ไม่ใช่ด้วยความเกรงใจ การกำหนดให้เป็นบทบาทเดี่ยว ๆ ของ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในการดำเนินการดังกล่าว ทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ไม่สามารถแสดงบทบาทเชิงรุกได้อย่างเต็มที่ในการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หรือแม้กระทั่งการให้ ความรู้ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในกระบวนการสรรหา เนื่องจากเกรงว่าจะมีความเหลื่อมล้ำกันในเชิงของ บทบาทหน้าที่

2) การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ควรใช้ข้อมูลในการพิจารณาให้มากกว่านี้ และเป็นข้อมูลที่เป็นวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง หรือส่วนกลางควรจะต้องสนับสนุนในเรื่อง ข้อมูลภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ศึกษา เช่น ข้อมูลของ

ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เช่น เครือข่ายการรับ-ส่งสัญญาณล้ม เป็นต้น

3) การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยเฉพาะกรณีจังหวัดสตูลควรจะต้องคำนึงถึงตัวแปรในเรื่องของแรงงานต่างด้าว ทั้ง 3 สัญชาติ กล่าว คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ด้วยเหตุผลที่ว่าแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วเท่ากับเป็นผู้ที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมีสิทธิในเรื่องของด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกับคนไทยทุกประการ อีกประการหนึ่ง ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าจังหวัดสตูลมีพรมแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย ค่าจ้างแรงงานของมาเลเซียขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการตลาดเป็นสำคัญ (รายละเอียดดังกล่าวแล้วข้างต้น) ไม่มีกระบวนการในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่ในข้อเท็จจริงประเทศมาเลเซียมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า จึงเป็นแรงจูงใจให้แรงงานบางส่วนจากจังหวัดชายแดนและจังหวัดสตูลมักจะข้ามแดนไปใช้แรงงานอยู่เนื่อง ๆ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่ใช่จะเป็นเรื่องที่เสียหาย เพราะสามารถหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานไทยได้ก็ตาม รัฐบาลไทยควรที่จะต้องมีการทบทวนเพิ่มความเข้มข้นในเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป รัฐบาลไทยควรที่จะได้ศึกษารูปแบบแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวของประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศที่มีระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ และควรมีการเตรียมความพร้อมหรือรองรับให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วในทุก ๆ ด้าน

สำหรับประเด็นในเรื่องของสิทธิมนุษยชนควรที่จะต้องให้อยู่ในกรอบของกฎหมายพึงระวังอย่าให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าว เพราะมิฉะนั้นจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยโดยรวม เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมา ยังมีปัญหาในการได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิทางแพ่งในการทำงาน สิทธิในสวัสดิการสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิที่จะพึงมี ฯลฯ และสำหรับคนต่างด้าวอื่นที่อพยพเข้ามาตั้งรกรากในประเทศไทยมักจะถูกเลือกปฏิบัติในการให้ความคุ้มครองเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตลอดจนถูกกีดกันสิทธิต่าง ๆ ที่แสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และโอกาสในการพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว(นโยบายและแผนปฏิบัติการแม่บทแห่งชาติด้านสิทธิมนุษยชน:กระทรวงยุติธรรม. ,2543)

4) ควรส่งเสริมยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้เท่าเทียมกับจังหวัดใกล้เคียงหรือกลุ่มจังหวัด โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นเพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และการอพยพโยกย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศหรือประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า (แม้ว่าในอีกแห่งหนึ่งจะส่งผลดีต่อรายได้ของประเทศก็ตาม)

5) ควรให้การสนับสนุนในเรื่องกรอบอัตรากำลัง หรือให้มีการจ้างบุคลากรมาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากปริมาณงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพิ่มมากขึ้น

6) ควรให้กระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นดำเนินการโดยกระบวนการที่ได้กำหนดไว้โดยคณะกรรมการค่าจ้างอย่างอิสระ ไม่ควรที่ต้องถูกแทรกแซงหรือชี้นำโดยฝ่ายการเมือง รัฐบาลหรือพรรคการเมืองต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการพิจารณาค่าจ้างขึ้นดำเนินการเป็นเรื่องที่เป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของไตรภาคีอยู่แล้ว

7) ควรสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการ ฯ โดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและควรใช้ข้อมูลที่เป็นวิทยาศาสตร์ และควรที่จะต้องจัดหลักสูตรเข้มข้นที่จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่คณะกรรมการ ฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ ชุดใหม่ทุกครั้ง สำหรับการประชุมอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดประจำปี ควรให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในงานพิจารณาค่าจ้างจังหวัดได้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลดังกล่าวถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทุกขั้นตอน เพราะการทำหน้าที่เป็นผู้ประสานนี้ ส่งผลให้มีความใกล้ชิดกับอนุกรรมการ ฯ ก่อนข้างมาก และเป็นผู้ที่อนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้ความไว้วางใจ ดังนั้นผลดีของการที่ผู้ปฏิบัติได้ไปร่วมประชุมหรือสัมมนาอนุกรรมการ ฯ พร้อมกับเลขานุการคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขึ้นดำเนินการจังหวัดซึ่งหมายถึงแรงงานจังหวัด ด้วยนั้น กล่าวคือ จะได้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงที่คอยอำนวยความสะดวกในการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่อนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เลขานุการคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นดำเนินการจังหวัด นอกจากนี้ก็ยัง สามารถสนับสนุน เติมเต็มในเรื่องความรู้ ความเข้าใจให้อนุกรรมการจังหวัดได้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้กระบวนการดำเนินการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างอัตราจังหวัด จะมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป ถ้าหากว่าได้รับการสนับสนุนทางวิชาความรู้ ในต่างจังหวัดความรู้ด้านแรงงาน มีน้อยมาก จะมีบ้างก็เฉพาะที่ส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดอยู่ในกระทรวงแรงงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายจึงควรที่จะต้องเผยแพร่เอกสาร ให้ความรู้ภาคอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายด้านแรงงาน สถานประกอบกิจการต่าง ๆ รวมทั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขึ้นดำเนินการจังหวัด

8) ควรให้ความสำคัญเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะกรรมการค่าจ้างอัตราจังหวัด เช่น จัดให้มีรถรับส่งในกรณีที่ไม่มีความสะดวกในการเดินทาง หรือให้รางวัลแก่อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขึ้นดำเนินการจังหวัดดีเด่น หรือแม้กระทั่งการจัดให้มีการประชุม ศึกษาดูงาน เป็นต้น และสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในงานพิจารณาค่าจ้างขึ้นดำเนินการจังหวัด ก็สมควรที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมด้วย เช่น ได้รับขั้นพิเศษหรือได้กับเสนอชื่อเป็นข้าราชการดีเด่นสาขาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

9) ควรผลักดันให้มีโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน เพื่อให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนภาคเอกชน ใช้ในการปรับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม และเพื่อให้มีกรอบการพิจารณาที่เหมาะสม เนื่องจากคำตอบแทนการทำงานเป็นข้อกำหนดประการหนึ่งที่มีในมาตรฐานแรงงานของทุกองค์การรวมทั้งมาตรฐานแรงงานไทย และมีเรื่องที่มีความสำคัญต่อการยังชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง เพราะ

ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญต่อการยังชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การประกอบอาชีพ และการกระจายรายได้ของคนในสังคม ตลอดจนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้วย ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดไว้แต่เพียงให้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งก็เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั่นเอง เป็นการกำหนดให้อยู่ในระดับที่ลูกจ้างพอจะยังอยู่ได้เท่านั้น แต่ในสภาพที่เป็นจริงแล้ว การได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอ

เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการทำงานเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว โครงสร้างค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปีจะช่วยตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ เนื่องจากโครงสร้างค่าจ้างเป็นการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนตามค่าของงานในตำแหน่งงาน ส่วนการปรับค่าจ้างประจำปีจะพิจารณาความดีความชอบ และหากผลการปฏิบัติงานดีเด่นก็จะได้มีการปรับขึ้นค่าจ้างไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบการหรือภาคเอกชนจะส่งผลดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ฝ่ายลูกจ้างจะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ลูกจ้างพัฒนาฝีมือแรงงานของตน ทำให้ได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถวางแผนชีวิตเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงทั้งแก่ตนเองและครอบครัวเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานฝ่ายนายจ้างเองก็จะได้มีลูกจ้างที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะมีผลดีต่อผลผลิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของประเทศคู่ค้า และจะส่งผลดีต่อรายได้ของประเทศ

10) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการในเรื่องวิชาการและงานวิจัยในภูมิภาค โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างหรือค่าจ้างขั้นต่ำ

ในอนาคต การพิจารณาค่าจ้าง หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจต้องเปลี่ยนรูปแบบไปเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์หรือสถานการณ์โลกปัจจุบัน ไม่ควรยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ควรคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ บ้าง และหากว่าจะได้มีการพัฒนาก้าวไปสู่การใช้ “ กลไกของตลาด ” มาเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง เหมือนกับประเทศมาเลเซียหรือสิงคโปร์ ก็น่าที่จะเป็นรูปแบบที่สมเหตุสมผล และตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ข้อเท็จจริงที่เหมาะสมยิ่งขึ้น อีกหนึ่งจะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งหรือข้อเรียกร้องตามที่ลูกจ้างมักจะกล่าวอ้างตามข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่ว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้คนงานไร้ฝีมือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัตราค่าจ้างกับภรรยาและบุตรอีกสองหรือสามคน ซึ่งในประเทศไทย ระยะเวลาที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีกสองคนให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพการณ์จ้างงานและเหตุผลอื่นๆ อีกนานัปการ รัฐบาลจึงได้เปลี่ยนแปลงหลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเสียใหม่เป็นอัตราซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงอยู่ได้

ดังนั้นวิธีการพิจารณาหรือกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงไม่ควรที่จะต้อง
เป็นค่าตอบแทนหรือวิธีการสุดท้าย ในอนาคต

.....

บรรณานุกรม

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . มาตรฐานแรงงานไทย : ความรับผิดชอบทางธุรกิจไทยข้อกำหนด , 2546
2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. กมล สวัสดิชูแก้ว. การศึกษาเรื่องการจ้างงานรายชั่วโมง , 2548
4. กาญจนา วงศ์สุวรรณ. เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย , 2548
5. เกรียงไกร อาภาบุษยพันธ์ . เรื่องทัศนะผู้นำแรงงานเกี่ยวกับผลกระทบจากความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกลุ่มจังหวัดต่อผู้ใช้แรงงาน , 2548
6. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย : ข้อกำหนด , 2546
7. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขานิติศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่1-8, 2548
8. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำโครงการ แผนงาน โครงการและตัวอย่าง โครงการด้านแรงงานเพื่อบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548
9. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 15, 2548
10. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน, 2546
11. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ.2548-2551, 2548
12. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สรุปสาระสำคัญมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ , 2549