

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงาน
ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY
กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร

โดย

นางสาวดวงทรัพย์ ฉวีราช

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๙ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ
แรงงานชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วยผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวความคิด
เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูล
ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC)”

วัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ในการติดตามสถานการณ์ และกำกับดูแลการดำเนินการตามบัญชาของ
นายกรัฐมนตรีและนโยบายรัฐบาล โดยมีผู้แทนทุกกระทรวงไปปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื
(PMOC) ที่ทำเนียบรัฐบาล เพื่อความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC) แบ่งได้เป็น ๔ ขั้นตอน
หลัก ๆ ได้แก่ ๑. สืบค้นข้อมูลข่าว/สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ๒. วิเคราะห์/จับประเด็นสำคัญ
ที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงาน ๓. ประเมินสถานการณ์พร้อมประสานเจรจากับหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง
๔. นำเสนอข้อมูลสถานการณ์ที่ผ่านการวิเคราะห์/ตรวจสอบความถูกต้องเป็นรายงานประจำวัน ประจำ
สัปดาห์และประจำเดือน

ผลสำเร็จของงานสามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูล
ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC) ทั้งเชิงปริมาณ
และเชิงคุณภาพ และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค คือ การประสานขอข้อมูลผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมีความยุ่งยาก
ล่าช้า เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดไม่รู้จักเจ้าหน้าที่ของกระทรวงที่มาปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการ
นายกรัฐมนตรี ซึ่งต้องใช้เวลาในการประสานนานกว่าจะได้รับข้อมูล ส่งผลให้การจัดทำรายงานข้อมูลให้
ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรืไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์ ประกอบกับหน่วยงาน
ในสังกัดต้องการให้มีหนังสือประสานไปยังหน่วยงานก่อน จึงทำให้การประสานข้อมูลช่องทางโทรศัพท์หรือ
ช่องทางสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ SMS, Intranet, line, Internet ได้รับข้อมูลไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับข้อมูล
เลย เนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ต้องการข้อมูลเร่งด่วน
ทำให้เกิดความล่าช้ามากในการจัดทำรายงานข้อมูลเสนอนายกรัฐมนตรี

ข้อเสนอแนะ กระทรวงแรงงานควรมอบหมายให้สำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ
กำกับดูแลงานด้านการประสานงานหรือประสานข้อมูลโดยตรงอย่างเป็นทางการ เนื่องจาก สำนักตรวจและ
ประเมินผล มีหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบในการติดตามข้อมูลภารกิจของหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง
เพื่อรายงานต่อผู้บริหารของกระทรวงเป็นภารกิจประจำอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้การประสานงานด้านข้อมูล
มีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ความสามารถมีโอกาสได้ทำงานมีรายได้ในการประกอบอาชีพ แต่แรงงานนอกระบบที่น่าสนใจในยุคนี้ คือ แรงงานนอกระบบรูปแบบที่เกิดจากการที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หลายประเทศมีการนำเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์เข้ามาทำงานแทนแรงงานคนมากขึ้น ทำให้เกิดการทำลายกลไกตลาดแรงงานในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดเป็นระบบที่มีการจ้างงานเป็นตำแหน่งชั่วคราวหรือการทำงานระยะสั้น ๆ (รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน) ทำให้เกิดระบบ GIG ECONOMY ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ส่งผลกระทบทั่วโลกในทุก ๆ ภาคส่วน โดยเฉพาะภาคธุรกิจต้องปรับลดชั่วโมงการทำงานและเลิกจ้างจำนวนมาก ทำให้เกิดบริษัทในระบบ GIG ECONOMY อาทิ Grab, Lineman ขึ้นมาซึ่งได้เสนองานชั่วคราวในช่วงนี้ โดยดำเนินการผ่าน Platform digital ส่งผลให้บรรดา Freelance หรือ Gig Worker มีอัตราการเติบโตที่สูงขึ้นจากเดิมมาก ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานของตลาดแรงงานไทย ทำให้เกิดการสร้างงานจำนวนมากผ่านแพลตฟอร์ม Grab, Lineman เหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับกลาง ๆ และระดับล่างที่เข้ามาเป็นผู้ให้บริการในแต่ละแพลตฟอร์ม ทั้งขับรถมอเตอร์ไซด์ บริการโรงแรมทำความสะอาด ซึ่งส่วนใหญ่แพลตฟอร์มจะเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าร่วมในการให้บริการโดยไม่จำกัด และด้วยรูปแบบการทำงานของ Gig Worker ที่ถูกจัดอยู่ในประเภทของแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้เกิดความไม่ครอบคลุมในการให้ความคุ้มครองทางด้านสวัสดิการของแรงงานตามกฎหมายรวมถึงปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ที่ไม่มีการประกันรายได้ขั้นต่ำ

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นภารกิจหลัก เมื่อบริบทของโครงสร้างตลาดแรงงานเปลี่ยนไปการจ้างงานหรือการจ่ายค่าจ้างก็เปลี่ยนไปตามโครงสร้าง จึงควรที่ต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รองรับภารกิจงานตามโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ของกลุ่มแรงงานประเภทนี้ จากเหตุผลข้างต้นผู้ขอรับการประเมินจึงขอเสนอแนวคิดแนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหารนี้ขึ้นมา โดยกำหนดโครงสร้างการกำหนดรายได้รายวันให้ชัดเจน เริ่มจากศึกษาโครงสร้างรายได้แต่ละส่วนในแต่ละวัน เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงสร้างค่าจ้างตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติ ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะได้มีแนวทางในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างสำหรับงานลักษณะนี้ต่อไปในอนาคต ทำให้ระบบค่าจ้างมีมาตรฐานและมีความยืดหยุ่นของระบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน รวมทั้งทำให้ผู้รับจ้างหรือแรงงานได้รับความเป็นธรรมของค่าจ้าง โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ มีการเสนอโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร เข้าสู่การพิจารณาของผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำนำ

เอกสารผลงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๔๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน ซึ่งผลงานดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานผ่านมา เรื่อง การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC) ซึ่งเป็นการดำเนินงานสนับสนุนข้อมูลให้กับศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC) ซึ่งผลงานดังกล่าวช่วยให้ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรื (PMOC) ดำเนินงานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร ซึ่งเป็นการนำเสนอแนวคิดในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมตามหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจะได้มีแนวทางในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างสำหรับงานลักษณะต่อไปในอนาคต ทำให้ระบบค่าจ้างมีมาตรฐานและมีความยืดหยุ่นของระบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน รวมทั้งทำให้ผู้รับจ้างหรือแรงงาน ได้รับความเป็นธรรมของค่าจ้าง

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานที่จัดทำขึ้นมานี้จะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงานรวมทั้งหน่วยงานภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป

ดวงทรัพย์ ฉวีราช

มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๓
(๑) การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ	๓
(๒) แนวคิดการติดต่อสื่อสาร	๕
(๓) การคิดเชิงวิเคราะห์	๖
(๔) แนวคิดกระบวนการในการวางแผน	๙
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๑๒
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๐
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๒๐
๗. ผลสำเร็จของงาน	๒๒
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๒
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๒
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๓
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	๒๔
ชื่อเรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร	๒๔
๑. หลักการและเหตุผล	๒๔
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๒๕
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๕
๒.๒ แนวความคิด	๓๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๒.๓ ข้อเสนอ	๔๒
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕๐
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๕๐
บรรณานุกรม	๕๑
ภาคผนวก	



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑	แสดงกระบวนการวางแผน
ภาพที่ ๒	แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลรายงานประจำวันเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
ภาพที่ ๓	แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลแนวโน้มประจำสัปดาห์เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
ภาพที่ ๔	แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลแนวโน้มประจำเดือนเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
ภาพที่ ๕	แสดงลำดับความสำคัญของปัญหาของชาว Gig Worker
ภาพที่ ๖	แสดงลำดับปัญหาของ Gig Worker ที่สำคัญ ๆ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ภาพที่ ๗	แสดงเส้นอุปสงค์อุปทานตลาดแรงงาน (monopolistic exploitation)
ภาพที่ ๘	แสดงการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
ภาพที่ ๙	แสดงโครงสร้างรายได้รายวันของ Gig Worker
ภาพที่ ๑๐	แสดงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานที่ได้รับรายวันตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์
ภาพที่ ๑๑	แสดงถึงคุณภาพของตลาดแรงงาน
ภาพที่ ๑๒	แสดงถึงแรงงานส่วนเกินและแรงงานส่วนขาด
ภาพที่ ๑๓	แสดงโครงสร้างรายได้ของงานประเภทนี้
ภาพที่ ๑๔	แสดงโครงสร้างต้นทุนตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์
ภาพที่ ๑๕	แสดงแนวทางโครงสร้างอัตราค่าจ้างตามลักษณะการจ้างงานประเภทครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ (GIG ECONOMY) กรณีงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงองค์ประกอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัจจัยในการกำหนดรายได้ของ Gig Worker	๓๒
ตารางที่ ๒ แสดงเปรียบเทียบค่าตอบแทนหรือรายได้ของ Gig Worker ของงานบริการส่งอาหาร	๔๓
ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดต้นทุนขนส่ง	๔๕
ตารางที่ ๔ แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายการต้นทุนขนส่ง	๔๗
ตารางที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของ Gig Worker กับ ต้นทุนขนส่งที่เกิดขึ้นจริง	๔๘



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ตุลาคม ๒๕๖๐ – พฤษภาคม ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

คำสั่งเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๗๓/๒๕๕๗ เรื่อง การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การติดตามสถานการณ์และการกำกับดูแลการดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงมีคำสั่งให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี เรียกโดยย่อว่า “ศปก.นรม.” หรือ PMOC โดยมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (ศปก.นรม. : PMOC) ในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่ในการติดตามสถานการณ์ และกำกับดูแลการดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีและนโยบายรัฐบาล

(๒) ให้ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีดำเนินการโดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี เลขาธิการนายกรัฐมนตรี รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีและทีมโฆษกรัฐบาล โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกวันเพื่อรับทราบบัญชาของนายกรัฐมนตรี รวมทั้งขอแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่และเพื่อให้มีการติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ

(๓) การจัดโครงสร้างของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ให้ประกอบด้วยส่วนงาน ๒ ส่วน ดังนี้

(๓.๑) ส่วนงานข่าว

(๓.๒) ส่วนงานยุทธศาสตร์

(๔) การจัดโครงสร้างของส่วนงานข่าว ให้ประกอบด้วย ส่วนบัญชาการ ส่วนสารสนเทศและส่วนข้อมูลงานข่าว ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการต่างประเทศและด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๔.๑) ส่วนบัญชาการ (บก.) มีอำนาจหน้าที่

(๔.๑.๑) ติดตามสถานการณ์ข่าว ควบคุม และกำกับดูแลวงรอบข่าวกรองด้านต่าง ๆ

(๔.๑.๒) ดำเนินงานด้านธุรการและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(๔.๑.๓) เป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานกับสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔.๑.๔) ดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔.๒) ส่วนสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่

(๔.๒.๑) สนับสนุนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี

(๔.๒.๒) จัดให้มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีกับศูนย์ปฏิบัติการของแต่ละกระทรวง

(๔.๒.๓) จัดให้มีระบบรองรับการประชุมวิทัศน์ทางไกล (VTC) ร่วมกับส่วนราชการ

(๔.๒.๔) เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกล้องวงจรปิด (CCTV) กับส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย

(๔.๒.๕) เชื่อมโยงการรับข้อมูลการแจ้งเตือนภัยพิบัติต่าง ๆ จากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติหรือกระทรวงมหาดไทย

(๔.๒.๖) ให้คำแนะนำด้านเทคนิคเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี

(๔.๒.๗) ประสานงานในการดำเนินการร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

(๔.๓) ส่วนข้อมูลงานข่าว มีอำนาจหน้าที่

(๔.๓.๑) ติดตามสถานการณ์ข่าวในประเด็นที่น่าสนใจต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

(๔.๓.๒) จัดทำวงรอบข่าวกรองที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวิเคราะห์และสรุปรายงานกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเป็นประจำทุกวัน ตลอดจนจัดให้มีการรายงานด่วน รายงานตามสถานการณ์ และรายงานตามห้วงระยะเวลาตามความเหมาะสมและจำเป็นของสถานการณ์ โดยเสนอผ่านเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

(๔.๓.๓) ปฏิบัติตามระเบียบประจำ (รปจ.) โดยจัดให้มีการรายงานตามระเบียบดังนี้

(ก) การรายงานด่วน ได้แก่ การรายงานเมื่อเกิดภัยพิบัติ การก่อวินาศกรรมหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน ฯลฯ โดยรายงานกราบเรียนให้ทราบทันทีผ่านทางเครื่องมือสื่อสารที่เร็วที่สุด

(ข) การรายงานประจำวัน ได้แก่ รายงานข่าวสารประจำวัน และสรุปสถานการณ์ประจำวัน

(ค) การรายงานประจำสัปดาห์ ได้แก่ การรวบรวมพฤติกรรมและความเคลื่อนไหวประจำวัน จัดทำสรุปเป็นสถานการณ์และแนวโน้มประจำเดือน และประเมินสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(ง) การรายงานเฉพาะกรณี ได้แก่ การจัดทำข้อมูลข่าวสารเชิงลึกโดยเน้นในเรื่องของการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของรัฐบาล กลุ่มหรือข่าวสารด้านอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยประสานข้อมูลเพิ่มเติมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) การจัดโครงสร้างส่วนงานยุทธศาสตร์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะทำงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของนายกรัฐมนตรี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๕.๑) ติดตามความคืบหน้าและผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกราบเรียนนายกรัฐมนตรี

(๕.๒) ศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล พร้อมข้อพิจารณาเพื่อกราบเรียนนายกรัฐมนตรี

(๕.๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่นายกรัฐมนตรีหรือเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ทั้งในส่วนของการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานและการประสานความร่วมมือไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเจ้าหน้าที่และข้อมูลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ทั้งนี้ จากโครงสร้างของภารกิจของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (ศปก.นรม. : PMOC) ข้างต้นนั้น ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีจึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ของทุกกระทรวงไปปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่รับผิดชอบตามโครงสร้างของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีในส่วนข่าว ๒ ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและด้านสังคม ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนงานของนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลและให้เป็นไปตามโครงสร้างของภารกิจของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานจึงจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ณ ทำเนียบรัฐบาล ผู้ขอรับการประเมินในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล และภารกิจของกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลรับผิดชอบในการรายงานข้อมูลผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงถูกเสนอชื่อไปปฏิบัติงานที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีหรือ PMOC ที่ทำเนียบรัฐบาล ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ - พฤษภาคม ๒๕๖๒ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างดังกล่าว

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

ตามโครงสร้างภารกิจของงานที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินใช้ความรู้ทางวิชาการในเรื่องที่ทำความเข้าใจกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

ประภาวดี สืบสนธิ์ (๒๕๕๓) ได้กล่าวถึง การสืบค้นสารสนเทศจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ทุกระบบในปัจจุบัน ครอบคลุมพื้นฐานเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลและฐานข้อมูลก่อน รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ในรูปแบบอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการในการค้นหาสารสนเทศที่ต้องการโดยใช้เครื่องมือสืบค้นรูปแบบต่าง ๆ การสืบค้นสารสนเทศแบ่งออกเป็น ๒ วิธี คือ

(๑) การสืบค้นสารสนเทศด้วยระบบมือ (Manual System) เช่น บัตรรายการ บัตรดัชนี วารสาร

(๒) การสืบค้นสารสนเทศด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System) เป็นการสืบค้นที่สามารถกระทำได้โดยผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ได้แก่ ฐานข้อมูล หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ และการสืบค้นสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

เครื่องมือการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ เครื่องมือ คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการค้นหาหนังสือที่มีอยู่ในห้องสมุด เพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ การสืบค้น คือ การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือในห้องสมุดโรงเรียนว่ามีหนังสือที่ผู้เรียนต้องการหรือไม่ หากมีจะปรากฏอยู่ในหมวดหมู่ใด ข้อมูล คือ

สัญญาณที่มนุษย์รับรู้และนำมาบันทึกในรูปสัญลักษณ์เมื่อข้อมูลมีการจัดความหมายหรือเนื้อหา จึงเปลี่ยนเป็นระดับสารสนเทศ สารสนเทศ คือ ข้อเท็จจริง เหตุการณ์ ที่ถ่ายทอดและบันทึกไว้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ โสตทัศนวัสดุ คอมพิวเตอร์ และคำพูด เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ หรือตอบปัญหาต่าง ๆ ได้

เทคนิคการสืบค้นข้อมูล เพื่อประหยัดเวลาในการสืบค้น ได้ข้อมูลในปริมาณไม่มากเกินไป และได้ผลการสืบค้นที่ตรงตามประสงค์ของผู้สืบค้น สามารถใช้เทคนิคเหล่านี้ ได้แก่

- (๑) เลือก Search Engine ที่เหมาะสม
- (๒) เลือกเว็บไซต์ที่อยู่ใกล้และอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
- (๓) การเลือกใช้คำสำคัญ (Keyword) หรือหัวเรื่อง (Subject) ที่ตรงกับเรื่องที่ต้องการ
- (๔) กำหนดขอบเขตของคำค้น โดยใช้ตัวเชื่อมบูลีน (Boolean Operators) เช่น AND OR

NOT NEAR BEFORE เป็นต้น หรือการค้นวลี (Phrase Searching) การตัดคำ หรือการใช้คำเหมือน

การประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สืบค้นมาได้ ผู้สืบค้นสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลได้จาก ๑๒ องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) บอกวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือเผยแพร่ข้อมูลไว้ในเว็บไซต์
- (๒) การเสนอเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือเผยแพร่ข้อมูลของเว็บไซต์
- (๓) เนื้อหาเว็บไซต์ไม่ขัดต่อกฎหมาย ศีลธรรม และจริยธรรม
- (๔) มีการระบุชื่อผู้เขียนบทความหรือผู้ให้ข้อมูลบนเว็บไซต์
- (๕) มีการให้ที่อยู่ (e-mail address) ที่ผู้อ่านสามารถติดต่อผู้ดูแลเว็บไซต์ได้
- (๖) มีการอ้างอิงหรือระบุแหล่งที่มาของข้อมูลของเนื้อหาที่ปรากฏบนเว็บไซต์
- (๗) สามารถเชื่อมโยง (link) ไปเว็บไซต์อื่นที่อ้างอิงได้
- (๘) มีการระบุวันเวลาในการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์
- (๙) มีการระบุวันเวลาในการปรับปรุงข้อมูลครั้งล่าสุด
- (๑๐) มีช่องทางให้ผู้อ่านแสดงความคิดเห็น
- (๑๑) มีข้อความเตือนผู้อ่านให้ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจใช้ข้อมูลที่ปรากฏบนเว็บไซต์
- (๑๒) มีการระบุว่า เป็นเว็บไซต์ส่วนตัวหรือระบุแหล่งที่ให้การสนับสนุนในการสร้างเว็บไซต์

จากแนวคิดการสืบค้นสารสนเทศข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาประยุกต์ใช้กับการสืบค้นข้อมูลข่าว/สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อนำไปสู่การรายงานสถานการณ์ข่าวด้านแรงงานต่อนายกรัฐมนตรี โดยการสืบค้นเอง เช่น สถานการณ์ด้านแรงงาน/ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยใช้เทคนิคการสืบค้นข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต โดยเลือก Search Engine ที่เหมาะสม การเลือกใช้คำสำคัญ (Keyword) หรือหัวเรื่อง (Subject) ที่ตรงกับเรื่องที่ต้องการ ซึ่งทำให้ขั้นตอนในการสืบค้นข้อมูลนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูลตามแนวคิดข้างต้นด้วย

(๒) แนวคิดการติดต่อสื่อสาร

วิลเบอร์ แชมป์ (Wilbur Schramm) (๒๕๑๔) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสัญญาณข่าวสารระหว่างบุคคลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ดังนั้น การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการแลกเปลี่ยนข่าวสารสำคัญและการสื่อความคิด ความรู้สึกซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดหรือทัศนคติเพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน การสื่อสารเป็นกิจกรรมสำคัญที่มนุษย์ต้องการบอกผู้อื่นให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไรทำอะไร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นพวกในสังคมทุกคนจะมีหน้าที่ต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันทำงานพร้อมกันมีการติดต่อกัน ซึ่งต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แหล่งข้อมูล (Information Source) คือ แหล่งที่มาของข่าวสาร (Message)
- (๒) ข่าวสาร (Message) คือ เนื้อหาที่จะต้องนำไปส่ง
- (๓) ผู้ส่ง (Transmitter) คือ บุคคลที่จะเป็นผู้ดำเนินการส่งข่าวสารนั่นเอง
- (๔) สื่อหรือช่องทาง (Media) คือ สิ่งที่จะช่วยนำพาข่าวสารได้ดีหรือเร็วยิ่งขึ้น
- (๕) ผู้รับ (Receiver) คือ ผู้เป็นเป้าหมายในการรับข่าวสาร

การสื่อสารกับการประสานงาน ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประสานงานในทางราชการ การประสานงาน หมายถึง “การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกันขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ” ส่วนด้านธุรกิจ นิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง “การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน” องค์ประกอบของการประสานงาน อาจพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ดังนี้

(๑) ความร่วมมือจะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

(๒) จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

(๓) ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

(๔) ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น

(๕) ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน แต่ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี เราประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- (๕.๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- (๕.๒) เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- (๕.๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- (๕.๔) เพื่อขอความช่วยเหลือ
- (๕.๕) เพื่อจัดข้อขัดแย้งอันอาจมีขึ้น

จากแนวคิดการติดต่อสื่อสารข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการประสานขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นรายงานต่อนายกรัฐมนตรี เช่น ข้อมูลผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องรวมถึงสถานการณ์ข่าวที่เกิดขึ้น เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง รวมทั้งได้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีที่มีทุกหน่วยงานมาปฏิบัติงาน ทำเนียบรัฐบาล ที่ต้องติดต่อสื่อสารประสานงานกันโดยตลอด ซึ่งต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้คำนึงถึงองค์ประกอบและวัตถุประสงค์ที่กล่าวถึงข้างต้นในแนวคิดนี้ ทำให้การติดต่อประสานงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมืออย่างดี

(๓) การคิดเชิงวิเคราะห์

วีระ สดสังข์ (๒๕๕๐) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งและหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นการคิดเชิงวิเคราะห์เปรียบเสมือนการเห็น “ผลลัพธ์” ของบางสิ่งแล้วไม่ด่วนสรุปทันทีว่ามันเกิดจากสาเหตุใดมีองค์ประกอบใดมีความเป็นมาอย่างไร แต่พยายามหาข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเสียก่อนว่า ผลลัพธ์ที่เราเห็นนั้นเกิดจาก “สาเหตุที่แท้จริงคืออะไร” โดยมาจากสมมุติฐานที่ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นมานั้นย่อมมีที่มาที่ไปย่อมมีเหตุมีผลและมีองค์ประกอบย่อย ๆ ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงกันข้ามกับสิ่งที่ปรากฏภายนอก ดังนั้น การจะเข้าใจสภาพที่แท้จริงจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามที่ว่า “สิ่งนี้เป็นมาจากอะไร และเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น” ก่อนที่เราจะสรุปความหรือตัดสินใจบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนั้น การคิดวิเคราะห์ เป็นกระบวนการทางจิตสำนึกเพื่อวิเคราะห์หรือประเมินข้อมูลในคำแถลง หรือข้อเสนอที่มีผู้แถลงหรืออ้างว่าเป็นความจริง การคิดวิเคราะห์เป็นรูปแบบของกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นความหมายของคำแถลง (statement) และการตรวจสอบหลักฐานที่ได้รับการไตร่ตรองด้วยเหตุและผล แล้วจึงทำการตัดสินใจคำแถลงหรือข้อเสนอที่ถูกต้องอ้างว่าเป็นความจริงนั้น

หลักการคิดเชิงวิเคราะห์ หลักการคิดเชิงวิเคราะห์โดยพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการจำแนกแจกแจงข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ ตรวจสอบอย่างละเอียดหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเพื่อความเข้าใจ ก่อนที่จะประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เราต้องเรียนรู้ที่จะมองสิ่งนั้น “มองสิ่งที่เห็น.....ให้เป็นเช่นที่มันเป็นอยู่” เพื่อให้รู้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวกับอะไรไม่ด่วนสรุปหรือด่วนแสดงทัศนะใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้น เป็นการแสดงความปรารถนา

สืบสาวเรื่องนั้นในระดับลึกลงกว่าเดิม โดยพยายามทำความเข้าใจหาที่มาที่ไปกับเรื่องนั้น เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อให้รู้ข้อเท็จจริงก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ลงไป

องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ มีดังนี้

(๑) ความสามารถในการตีความ เราจะไม่สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ หากไม่เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจข้อมูลที่เราได้พบเจอ แรกเริ่มจึงจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่าอะไรเป็นอะไรด้วยการตีความ การตีความ หมายถึง การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราต้องการจะวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายที่ไม่ปรากฏโดยตรงของสิ่งนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ โดยสิ่งนั้นไม่ได้ปรากฏโดยตรง คือ ตัวข้อมูลไม่ได้บอกโดยตรงแต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่เกินกว่าสิ่งที่ปรากฏในข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ และการตีความของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความรู้จากประสบการณ์หรือการตีความจากข้อเขียนว่าผู้เขียนมีแรงจูงใจอะไรในการเขียนเขียนไปเพื่ออะไร และการตีความได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนใช้เป็นมาตรฐานในการตีความประกอบกับความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

(๒) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ การวิเคราะห์ที่ได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้น เพราะความรู้จะช่วยในการกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์แจ่มแจ้งและจำแนกได้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร องค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้างมีทั้งหมดมุ่งจัดลำดับความสำคัญอย่างไร และรู้ว่าอะไรเป็นสาเหตุก่อให้เกิดอะไร

(๓) ความช่างสังเกต ช่างสงสัยและช่างถาม นักคิดวิเคราะห์จะต้องมีองค์ประกอบทั้งสามนี้ร่วมกัน คือ ต้องเป็นคนช่างสงสัยเมื่อเห็นความผิดปกติแล้วไม่ละเลยไป แต่หยุดพิจารณาขบคิดไตร่ตรองและต้องเป็นคนช่างถาม... ขอบตั้งคำถามกับตัวเองและคนรอบ ๆ ข้างเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การคิดต่อเกี่ยวกับเรื่องนั้น การตั้งคำถามจะนำไปสู่การสืบค้นความจริงและเกิดความชัดเจนในประเด็นที่การวิเคราะห์

(๔) ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล นักคิดวิเคราะห์จะต้องมีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล สามารถค้นหาคำตอบได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุให้เกิดสิ่งนี้ เรื่องนั้นเชื่อมโยงกับเรื่องนี้ได้อย่างไร เรื่องนี้มีใครเกี่ยวข้องกับบ้างเกี่ยวข้องกับกันอย่างไร เมื่อเกิดเรื่องนี้จะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง

กระบวนการคิดวิเคราะห์ เป็นการแสดงให้เห็นจุดเริ่มต้น สิ่งที่สืบเนื่องหรือเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในระบบการคิดและจุดสิ้นสุดของการคิด โดยกระบวนการคิดวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบเรื่องความสามารถในการให้เหตุผลอย่างถูกต้อง รวมทั้งเทคนิคการตั้งคำถามจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุก ๆ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ระบุหรือทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหา ผู้ที่จะทำการคิดวิเคราะห์จะต้องทำความเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างแจ้ง ด้วยการตั้งคำถามหลาย ๆ คำถาม เพื่อให้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่นั้นอย่างดีที่สุด ตัวอย่างคำถาม เช่น ปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของบ้านเมืองใช่หรือไม่ (ความสำคัญ) ยังมีปัญหาอื่น ๆ ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันอีกหรือไม่ (ความสำคัญทราบได้อย่างไรว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด (ความชัดเจน)

ขั้นที่ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ในขั้นนี้ผู้ที่ทำการคิดวิเคราะห์ จะต้องรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากการสังเกต จากการอ่าน จากข้อมูลการประชุม จากข้อเขียน บันทึกการประชุม บทความ จากการสัมภาษณ์ การวิจัยและอื่น ๆ การเก็บข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง และด้วยวิธีการหลาย ๆ วิธี

จะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ชัดเจนและมีความเที่ยงตรงคำถามที่จะต้องตั้งในตอนนี้ ได้แก่ เราจะหาข้อมูลให้ครบถ้วนโดยวิธีใดได้อีกบ้างและหาอย่างไร (เที่ยงตรง) ข้อมูลนี้มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างไร (ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง) จำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องใดอีกบ้าง (ความกระชับพอดี)

ขั้นที่ ๓ พิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง ผู้ที่คิดวิเคราะห์พิจารณาความถูกต้องเที่ยงตรงของสิ่งที่นำมาอ้างรวมทั้งการประเมินความพอเพียงของข้อมูลที่จะนำมาใช้ คำถามที่ควรจะนำมาใช้ในตอนนี้ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้มาีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร (ความเที่ยงตรง) เราจะหาหลักฐานได้อย่างไร ถ้าข้อมูลที่ได้มาเป็นเรื่องจริง (ความเที่ยงตรง) ยังมีเรื่องอะไรอีกในส่วนนี้ที่ยังไม่รู้ (ความชัดเจน) ยังมีข้อมูลอะไรในเรื่องนี้อีกที่ยังไม่น่ามากล่าวถึง (ความกว้างของการมอง)

ขั้นที่ ๔ การจัดข้อมูลเข้าเป็นระบบ เป็นขั้นที่ผู้คิดจะต้องสร้างความคิดความตรวสอบหรือสร้างหลักการขึ้นให้ได้ด้วยการเริ่มต้นจากการระบุลักษณะของข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล พิจารณาขีดจำกัดหรือขอบเขตของปัญหารวมทั้งข้อตกลงพื้นฐาน การสังเคราะห์ข้อมูลเข้าเป็นระบบและกำหนดข้อสันนิษฐานเบื้องต้นคำถามที่ควรนำมาใช้ในตอนนี้ ได้แก่ ข้อมูลส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างไร (ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง) จำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องนี้อีกหรือไม่จากใครที่ไหน (ความกว้างของการมอง) อะไรบ้างที่ทำให้การจัดข้อมูลในเรื่องนี้เกิดความลำบาก (ความลึก) จะตรวจสอบได้อย่างไรว่าการจัดข้อมูลมีความถูกต้อง (ความเที่ยงตรง) สามารถจัดข้อมูลโดยวิธีอื่นได้อีกหรือไม่

ขั้นที่ ๕ ตั้งสมมติฐาน เป็นขั้นที่นักคิดวิเคราะห์จะต้องนำข้อมูลที่จัดระบบระเบียบแล้วมาตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อกำหนดขอบเขตและการหาข้อสรุปของข้อคำถาม หรือปัญหาที่กำหนดไว้ซึ่งจะต้องอาศัยความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ในเชิงของเหตุผลอย่างถูกต้อง สมมติฐานที่ตั้งขึ้นจะต้องมีความชัดเจนและมาจากข้อมูลที่ถูกต้องปราศจากอคติหรือความลำเอียงของผู้ที่เกี่ยวข้องคำถามที่ควรนำมาใช้ในตอนนี้ ได้แก่ ถ้าสมมติฐานที่ตั้งขึ้นถูกต้องเราจะมีวิธีตรวจสอบได้อย่างไร (ความเที่ยงตรง) สามารถทำให้กระชับกว่านี้ได้หรือไม่ (ความกระชับความพอดี) รายละเอียดแต่ละส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างไร

ขั้นที่ ๖ การสรุป เป็นขั้นตอนของการลงความเห็นหรือการเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลกับผลอย่างแท้จริง ซึ่งผู้คิดวิเคราะห์จะต้องเลือกพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสมตามสภาพของข้อมูลที่ปรากฏ โดยใช้เหตุผลทั้งทางตรรกศาสตร์ เหตุผลทางวิทยาศาสตร์และพิจารณาถึงความเป็นไปได้ตามสภาพที่เป็นจริงประกอบกัน คำถามที่ควรนำมาถาม ได้แก่ เราสามารถจะตรวจสอบได้หรือไม่ตรวจสอบอย่างไร (ความเที่ยงตรง) ผลที่เกิดขึ้นมันมีที่มาอย่างไร (ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง) ข้อสรุปนี้ทำให้เราเข้าใจอะไรได้บ้าง (ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง) สิ่งสรุปนั้นเป็นเหตุผลที่สมบูรณ์หรือไม่ (หลักตรรกวิทยา)

ขั้นที่ ๗ การประเมินข้อสรุป เป็นขั้นสุดท้ายของการคิดวิเคราะห์เป็นการประเมินความสมเหตุสมผลของการสรุปและพิจารณาผลสืบเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป เช่น การนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๆ คำถามที่ควรนำมาถาม ได้แก่ ส่วนไหนของข้อสรุปที่มีความสำคัญที่สุด (ความสำคัญ) ยังมีข้อสรุปเรื่องใดอีกที่ควรนำมากล่าวถึง (ความกว้างของการมอง) ถ้านำเรื่องนี้ไปปฏิบัติจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง (ความกว้างของการมอง) อะไรจะทำให้ปัญหามีความซับซ้อนยิ่งขึ้น (ความลึก)

จากแนวคิดการคิดวิเคราะห์ข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินได้นำทุกขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการวิเคราะห์/จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงาน จากขั้นตอนการสืบค้น

ข้อมูลข่าวสารสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานแล้วขั้นตอนต่อไปต้องมาจับประเด็นสำคัญว่าข้อมูลข่าวสารสถานการณ์เรื่องไหนเร่งด่วนมีความเสียหายต่อวัยแรงงานหรือประชาชนที่ต้องรีบแก้ไขดำเนินการ พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ทั้งแง่บวกและแง่ลบกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งต้องทำความเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างแจ้งด้วยการตั้งคำถามหลาย ๆ คำถาม เพื่อให้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่นั้นอย่างดีที่สุด ขั้นตอนต่อมาการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข่าว/สถานการณ์ด้านแรงงาน ในขั้นนี้ผู้ขอรับการประเมินจะทำการคิดวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากการอ่าน จากข้อมูลการประชุม จากข้อเขียน บันทึก การประชุม บทความจากการสัมภาษณ์ การวิจัยและอื่น ๆ ข้อมูลนี้มีปัญหาอย่างไรและจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องใดอีกบ้างและได้พิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้ขอรับการประเมินจะคิดวิเคราะห์พิจารณาความถูกต้องเที่ยงตรงของสิ่งที่นำมาอ้าง รวมทั้งการประเมินความพอเพียงของข้อมูลที่จะนำมาใช้ รวมทั้งได้ดำเนินการจัดข้อมูลเข้าเป็นระบบเป็นขั้นที่ผู้ขอรับการประเมินจะต้องสร้างความคิดรวบยอดหรือสร้างหลักการขึ้นให้ได้ด้วยการเริ่มต้นจากการระบุลักษณะของข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลพิจารณาขีดจำกัดหรือขอบเขตของข้อมูล ข้อมูลที่ได้มาจะต้องอาศัยความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ในเชิงของเหตุผลอย่างถูกต้อง การสรุปเป็นขั้นตอนของการลงความเห็นหรือการเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลกับผลอย่างแท้จริง สุดท้ายการประเมินข้อสรุป ผู้ขอรับการประเมินได้คิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินเหตุผลของการสรุปและพิจารณาผลสืบเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป เช่น การนำไปแก้ไขปัญหามาในสถานการณ์จริง

(๔) แนวคิดกระบวนการในการวางแผน

สิน พันธุ์พินิจ (๒๕๕๕) การวางแผน เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การวางแผนมีประสิทธิภาพ คือ การเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดก่อให้เกิดความพอใจแก่บุคลากรในองค์กรและมีประสิทธิผล คือ การทำให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผน ซึ่งกระบวนการในการวางแผน มีขั้นตอนหลัก ๆ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การวางแผน (Planning) การวางแผน เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ถ้าผู้วางแผนสามารถดำเนินการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้แผน (Plan) ที่ได้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ๘ ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

(๑.๑) การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร (SWOT Analysis) โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ส่วน คือ

(๑.๑.๑) การวิเคราะห์ภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค เช่น สภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์กร

(๑.๑.๒) การวิเคราะห์ภายในองค์กร เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเพื่อให้รู้ศักยภาพภายในองค์กร

(๑.๒) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง เพื่อที่จะได้วางแผนได้อย่างถูกต้องและสอดคล้อง

(๑.๓) การคำนึงถึงข้อสมมติฐานในการวางแผน เป็นการสร้างหรือกำหนดขอบเขตที่จะใช้ในการวางแผนที่จำเป็นที่จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๑.๔) การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ เป็นการค้นหาและสำรวจทางเลือกที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด ในการกำหนดทางเลือกต้องมีการกำหนดแผนและพัฒนากลยุทธ์

(๑.๕) การเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ เป็นขั้นตอนการประเมินโดยการพิจารณาจากข้อได้เปรียบและเสียเปรียบในแต่ละทางเลือกที่ได้มาจาก ขั้นตอนที่ (๑.๔)

(๑.๖) การเลือกทางเลือก เป็นการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดขององค์การ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านต่าง ๆ ขององค์การประกอบการตัดสินใจเลือก

(๑.๗) การสร้างแผนสนับสนุน เป็นการวางแผนรองเพื่อสนับสนุนแผนหลัก เช่น การอบรมพนักงาน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อวัตถุดิบ

(๑.๘) แผนตัวเลขโดยการจัดทำงบประมาณ เป็นขั้นตอนการกำหนดตัวเลขที่เกี่ยวข้องกับแผน เช่น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

(๒) การปฏิบัติตามแผน (Action) การปฏิบัติตามแผน เป็นขั้นตอนในการนำแผนไปปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยต่าง ๆ ได้แก่

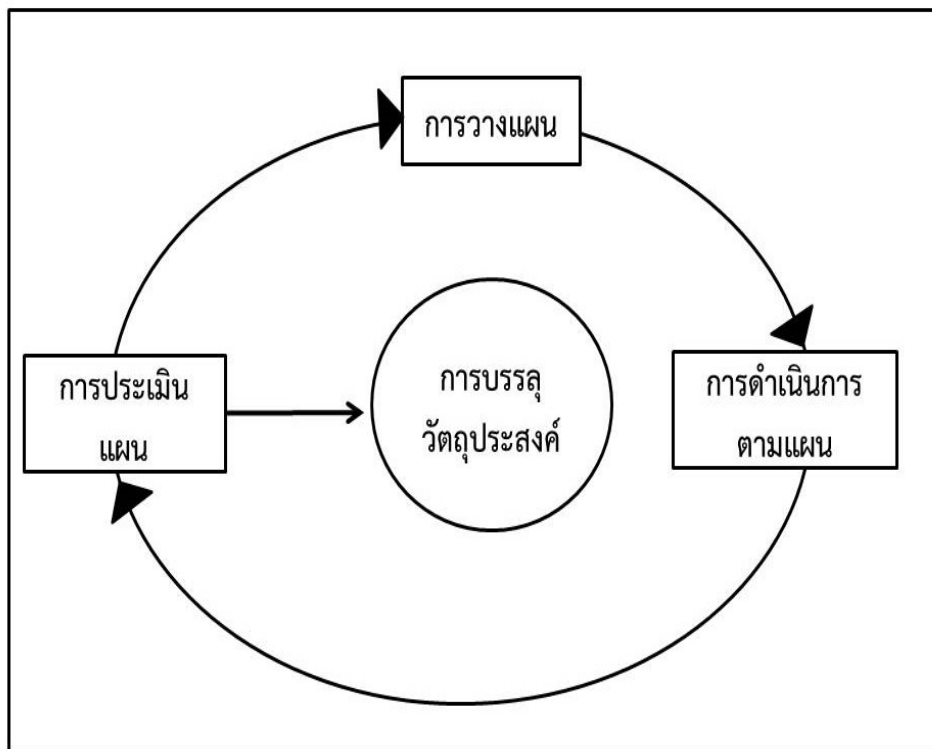
(๒.๑) การเตรียมแผนปฏิบัติงาน เป็นการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการตามแผนที่วางไว้

(๒.๒) การปฏิบัติงานตามแผน เป็นการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ โดยเริ่มจากการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานทราบถึงแผนที่จะลงมือปฏิบัติการแปลความหมายของแผนและการชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับขอบเขตการดำเนินงาน

(๒.๓) การปรับปรุงแผนให้เหมาะสม เป็นการปรับแผนปฏิบัติการตามความเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

(๓) การประเมินแผน (Evaluation) เป็นการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผน เพื่อประเมินผลความสำเร็จตามภารกิจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผน รวมถึงการประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนและการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการปรับปรุงและทบทวนแผน รวมทั้งมีบทบาทความสำคัญในการชี้ข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ จากทั้ง ๓ ขั้นตอน คือ การวางแผนการดำเนินงาน และการประเมินแผน การประเมินแผนนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลสำเร็จของงาน สามารถนำมาเขียนเป็นกระบวนการวางแผนได้ ดังนี้ ดำเนินตามแผน การประเมินแผน และการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังภาพที่ ๑

ภาพที่ ๑ แสดงกระบวนการวางแผน



ที่มา (ดัดแปลงมาจาก สมคิด พรหมจ้อย, ๒๕๕๒: หน้า ๑๘)

จากแนวคิดกระบวนการในการวางแผน ผู้ขอรับการประเมินได้นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ดังนี้ กระบวนการในการวางแผนการปฏิบัติงานนี้ โดยได้ประยุกต์ใช้ทั้ง ๓ ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

๑. การวางแผน เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงาน คือ การกำหนดการทำงานแต่ละขั้นตอน ดังนี้

(๑.๑) เริ่มจากการสืบค้นข้อมูลข่าว/สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน การสืบค้นข้อมูลก็ต้องเริ่มวางแผนว่าจะดำเนินการสืบค้นข้อมูลจากไหนเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนด

(๑.๒) วิเคราะห์/จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงาน

(๑.๓) ประเมินข้อมูลที่ได้รับจากการค้นหาหรือจากหน่วยงานที่ส่งมา

(๑.๔) รายงานข้อมูลสถานการณ์ที่ผ่านการวิเคราะห์/ตรวจสอบความถูกต้อง

๒. การปฏิบัติตามแผน จากการวางแผนกำหนดขั้นตอนการทำงาน จะเริ่มดำเนินการตามแผนตามขั้นตอนที่มีรายละเอียดที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดและให้ถูกต้อง

๓. การประเมินแผน (Evaluation) การประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้นที่กล่าวมา

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดตั้ง ศปก.นรม. หรือ PMOC มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การติดตามสถานการณ์และการกำกับดูแลการดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงให้ผู้แทนทุกกระทรวงไปปฏิบัติหน้าที่ที่ ศปก.นรม. ณ ทำเนียบรัฐบาล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีด้วยความรวดเร็วคล่องตัวในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละกระทรวง เช่น รายงานสถานการณ์ข่าวหรือผลกระทบตามนโยบายรัฐบาล รายงานผลการดำเนินงานของแต่ละกระทรวงหรือข้อมูลที่สอดคล้องต่อความต้องการสารสนเทศของนายกรัฐมนตรี เพื่อสามารถคัดเลือกข้อมูลที่มีความสำคัญมากล้นกรองและวิเคราะห์ภาพรวมนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐบาล

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินสามารถสรุปภารกิจงานดำเนินการดังกล่าว ได้ดังนี้

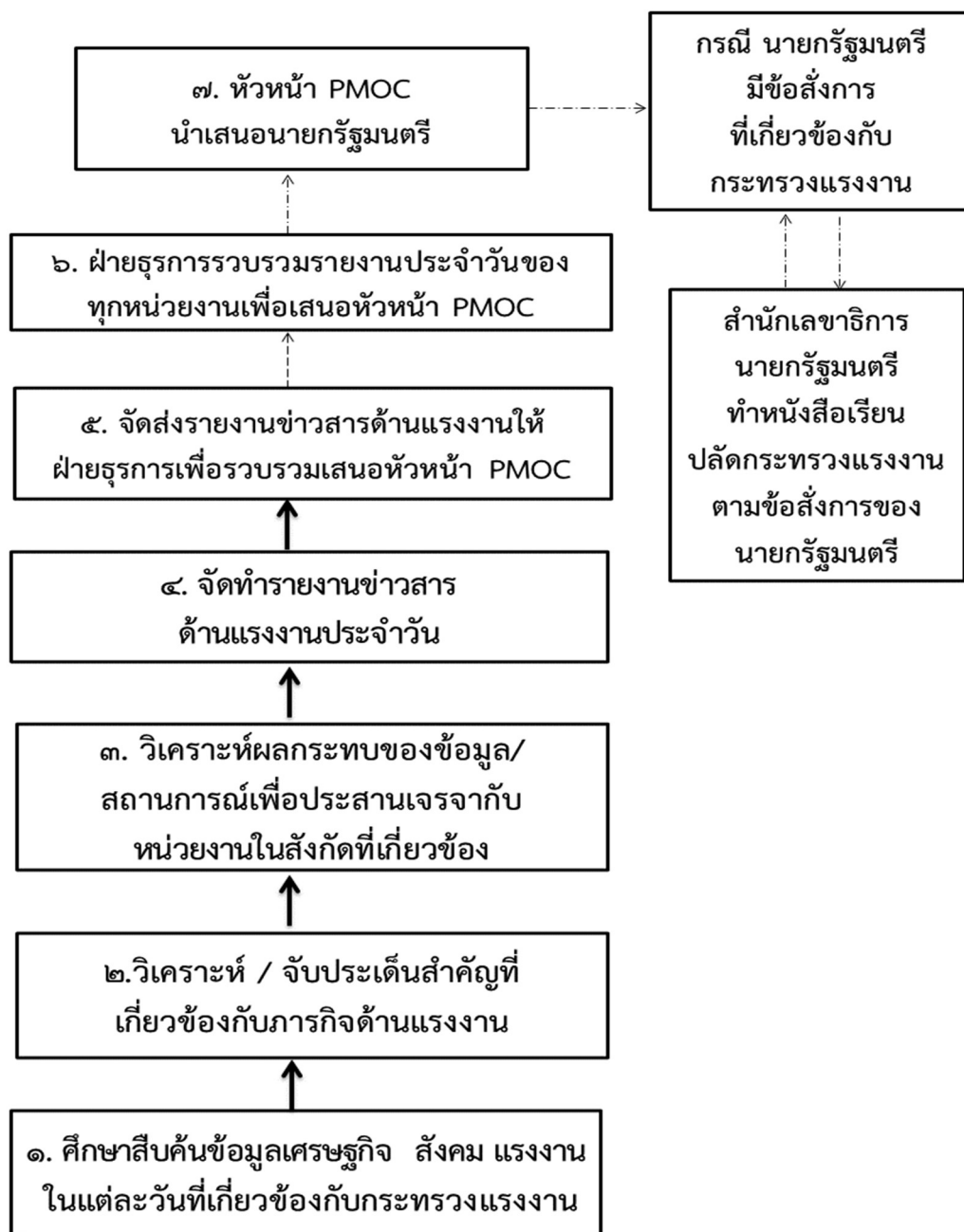
- (๑) รายงานสถานการณ์ข่าวด้านแรงงานทุกวัน
- (๒) วิเคราะห์แนวโน้มข่าวประจำสัปดาห์
- (๓) นำเสนอแนวโน้มในด้านมั่นคงเดือนละ ๑ ครั้ง
- (๔) สรุปรายงานการประชุม (PMOC) เดือนละ ๑ ครั้ง
- (๕) รายงานสรุป/รวบรวมสถานการณ์ข่าวทุกกระทรวง เดือนละ ๑ ครั้ง
- (๖) เข้าร่วมการประชุมของส่วนราชการต่าง ๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงาน
- (๗) ปฏิบัติงานประจำฝ่ายความมั่นคง
- (๘) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

จากภารกิจงานดำเนินการดังกล่าว สามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินงานประกอบกับการนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งมี ๓ ภารกิจหลักๆ คือ รายงานประจำวัน รายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ รายงานแนวโน้มประจำเดือน ทั้งนี้ทั้ง ๓ ภารกิจ มีขั้นตอนการทำงานทั้งหมด ๗ ขั้นตอนเหมือนกัน โดยผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ - ๕ สำหรับขั้นตอนที่ ๖ เป็นการดำเนินการของงานบริหารประจำศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) และขั้นตอนที่ ๗ เป็นขั้นตอนการดำเนินการของหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) โดยมีขั้นตอนคร่าว ๆ ดังนี้

๑. การสืบค้นข้อมูลข่าว/สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
๒. วิเคราะห์/จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงาน
๓. วิเคราะห์ผลกระทบของข้อมูล/สถานการณ์เพื่อประสานเจรจากับหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง
๔. จัดทำรายงานข่าวสารด้านแรงงาน
๕. ดำเนินการจัดส่งรายงานข่าวสารด้านแรงงานตามรูปแบบที่กำหนดให้ฝ่ายธุรการ
๖. ฝ่ายธุรการรวบรวมรายงานของทุกหน่วยงานเสนอต่อหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (หัวหน้า PMOC)
๗. หัวหน้า PMOC นำเสนอรายงานต่อนายกรัฐมนตรี

๔.๒.๑ รายงานประจำวัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามภาพที่ ๒ ดังนี้

ภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลรายงานประจำวันเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี



จากภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลรายงานประจำวันเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑ - ๕ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. เริ่มจากการสืบค้นข้อมูลข่าว/สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อนำไปสู่การรายงานสถานการณ์ข่าวด้านแรงงานทุกวันต่อนายกรัฐมนตรี โดยการสืบค้นเองหรือประสานขอกับหน่วยงานต้นสังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นผู้รับผิดชอบข้อมูล เช่น นโยบายรัฐบาลในด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ตลอดจนการรายงานติดตามผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน สำหรับแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ หลักการสืบค้นข้อมูลส่วนใหญ่เป็นการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System) เป็นการสืบค้นที่สามารถกระทำได้โดยผ่านการสืบค้นบนอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ได้นำเทคนิคการสืบค้นข้อมูลเพื่อประหยัดเวลาในการสืบค้นเพื่อให้ได้ข้อมูลในปริมาณไม่มากเกินไป และได้ผลการสืบค้นที่ตรงตามประสงค์ของผู้สืบค้น ดังนี้ (๑) เลือก Search Engine ที่เหมาะสม (๒) เลือกเว็บไซต์ที่อยู่ใกล้และอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (๓) การเลือกใช้คำสำคัญ (Keyword) หรือหัวเรื่อง (Subject) ที่ตรงกับเรื่องที่ต้องการ (๔) กำหนดขอบเขตของคำค้นหรือการค้นวลี (Phrase Searching) พร้อมทั้งได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สืบค้นมาได้ตามองค์ประกอบของแนวคิดข้างต้น ทำให้ได้ข้อมูล/สถานการณ์ข่าวจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

๒. วิเคราะห์/จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงาน จากขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลข่าวสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานแล้ว ขั้นตอนต่อไปต้องมาจับประเด็นสำคัญว่าข้อมูลข่าวสถานการณ์เรื่องไหนเร่งด่วนมีความเสียหายต่อวัยแรงงานหรือประชาชนที่ต้องรีบแก้ไขดำเนินการ พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ทั้งแง่บวกและแง่ลบกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเบื้องต้น สำหรับแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดเชิงวิเคราะห์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ เป็นการแสดงให้เห็นจุดเริ่มต้น สิ่งที่สืบเนื่องหรือเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในระบบการคิดและจุดสิ้นสุดของการคิด โดยได้ดำเนินการตามขั้นที่ ๑ ระบุหรือทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหา ผู้ขอรับการประเมินจะทำการคิดวิเคราะห์ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจปัญหาอย่างกระจ่างแจ้งด้วยการตั้งคำถามหลาย ๆ คำถาม เพื่อให้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่นั้นอย่างดีที่สุด ตัวอย่างคำถาม เช่น ปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของบ้านเมืองใช่หรือไม่ ขั้นที่ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข่าว/สถานการณ์ด้านแรงงาน ในขั้นนี้ผู้ขอรับการประเมินจะทำการคิดวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากการอ่าน จากข้อมูลการประชุม จากข้อเขียน บันทึกการประชุม บทความ จากการสัมภาษณ์ การวิจัยและอื่น ๆ ข้อมูลนี้มีปัญหาอย่างไรและจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องใดอีกบ้าง ขั้นที่ ๓ พิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง ผู้ขอรับการประเมินจะคิดวิเคราะห์พิจารณาความถูกต้องเที่ยงตรงของสิ่งที่นำมาอ้าง รวมทั้งการประเมินความพอเพียงของข้อมูลที่จะนำมาใช้ ขั้นที่ ๔ การจัดข้อมูลเข้าเป็นระบบเป็นขั้นที่ผู้ขอรับการประเมินจะต้องสร้างความคิดรวบยอดหรือสร้างหลักการขึ้นให้ได้ด้วยการเริ่มต้นจากการระบุลักษณะของข้อมูล แยกแยะข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล พิจารณาขีดจำกัดหรือขอบเขตของข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูลเข้าเป็นระบบ ขั้นที่ ๕ ข้อมูลที่ได้มาจะต้องอาศัยความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ในเชิงของเหตุผลอย่างถูกต้อง ปราศจากอคติหรือความลำเอียง ขั้นที่ ๖ การสรุป เป็นขั้นตอนของการลงความเห็นหรือการเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลกับผล

อย่างแท้จริง ขั้นที่ ๗ การประเมินข้อสรุป เป็นขั้นสุดท้ายของการคิดวิเคราะห์ เป็นการประเมินความสมเหตุสมผลของการสรุปและพิจารณาผลสืบเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป เช่น การนำไปแก้ไขปัญหในสถานการณ์จริง

๓. วิเคราะห์ผลกระทบของข้อมูล/สถานการณ์เพื่อประสานเจรจากับหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง จากขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ เมื่อสรุปได้ข้อมูลข่าว/สถานการณ์ข้างต้นแล้วประเมินสถานการณ์ โดยต้องทำการประสานเจรจากับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลนั้น ๆ เพื่อความถูกต้องก่อนนำเสนอรายงาน แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ การสื่อสารและการประสานงานซึ่งเป็นการประสานการทำงานเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจัดความขัดแย้ง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพงานสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด และแนวคิดของกระบวนการวางแผนซึ่งภารกิจแต่ละงานได้มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการส่ง รวมทั้งมีการประเมินสถานการณ์วิเคราะห์ความสำเร็จตามภารกิจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของภารกิจ รวมถึงการประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจและการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในภารกิจที่ดำเนินการอยู่

๔. จัดทำรายงานข่าวสารด้านแรงงาน จากขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ขั้นตอนต่อไป คือ นำข้อมูลข่าวสาร/สถานการณ์ที่ได้มาสรุปย่อเรียงให้ได้ใจความสำคัญตรงประเด็นที่จะนำเสนอ เนื้อหาไม่ให้มากเกินไป พร้อมให้ข้อเสนอแนะภายใต้ภารกิจของกระทรวง แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดเชิงวิเคราะห์อีกครั้ง

๕. ดำเนินการจัดส่งรายงานข่าวสารด้านแรงงานตามรูปแบบที่กำหนดให้ฝ่ายธุรการ

๖. ฝ่ายธุรการรวบรวมรายงานประจำวันของทุกหน่วยงานเสนอต่อหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (หัวหน้า PMOC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรายงานประจำวันอีกครั้งก่อนนำเสนอนายกรัฐมนตรี

๗. หัวหน้า PMOC นำเสนอรายงานประจำวันต่อนายกรัฐมนตรี

ทั้งนี้ หากนายกรัฐมนตรีพิจารณารายงานประจำวันแล้ว มีเรื่องที่ต้องสั่งการเพิ่มเติมจะสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานประจำวัน เพื่อให้ฝ่ายธุรการดำเนินการจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหนังสือเวียนปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีต่อไป

๔.๒.๒ รายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามภาพที่ ๓ ดังนี้

ภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลแนวโน้มประจำสัปดาห์เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี
ของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี



จากภาพที่ ๓ ขึ้นแสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑ – ๕ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ศึกษาสืบค้นข้อมูลจากรายงานประจำวันของแต่ละวันในรอบสัปดาห์ จากรายงานประจำวัน ที่นำเสนอต่อนายกรัฐมนตรีแล้ว เมื่อครบรอบสัปดาห์ ฝ่ายธุรการจะรวบรวมรายงานประจำวันของทุกวันใน ๑ สัปดาห์ ให้เจ้าหน้าที่ของทุกกระทรวงตรวจสอบรายงานประจำวันในรอบสัปดาห์ เพื่อตรวจสอบ

ข้อมูลว่าเรื่องใดที่เสร็จสิ้นแล้วและมีเรื่องใดที่ยังคงเป็นประเด็นต่อเนื่อง ผู้ขอรับการประเมินจะดำเนินการตรวจสอบโดยใช้หลักแนวคิดการสืบค้นข้อมูล การค้นโดยการสืบค้นเองหรือประสานขอกับหน่วยงานต้นสังกัด กระทรวงแรงงานที่เป็นผู้รับผิดชอบข้อมูล เช่น นโยบายรัฐบาลในด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ตลอดจนการรายงานติดตามผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ยังคงดำเนินการไม่เสร็จสิ้นหรือเป็นประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

๒. วิเคราะห์แยกประเด็นจากรายงานตามโครงสร้างที่รับผิดชอบ (ด้านมั่นคงและด้านสังคม) จากขั้นตอนที่ ๑ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลว่ามีผลกระทบในด้านใด เช่น กระทบกับความมั่นคงหรือกระทบด้านสังคม หรือส่งผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน รายงานผลที่ดำเนินการต่อที่ยังไม่เสร็จสิ้น วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตข้างหน้าอีก ๑ สัปดาห์ว่ามีทิศทางไปทางไหน แล้วเสนอข้อเสนอแนะว่าควรมีการดำเนินการเช่นไร สำหรับแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดเชิงวิเคราะห์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ เมื่อวิเคราะห์สรุปได้ข้อมูลข่าว/สถานการณ์ข้างต้นแล้วประเมินสถานการณ์ โดยต้องทำการประสานเจรจากับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลนั้น ๆ เพื่อความถูกต้องก่อนนำเสนอรายงาน แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ การสื่อสารและการประสานงาน ซึ่งเป็นการประสานการทำงานเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจัดความขัดแย้ง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด และแนวคิดของกระบวนการวางแผนซึ่งภารกิจแต่ละงานได้มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการส่งและพิจารณาแนวโน้มต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป พร้อมให้ข้อเสนอหรือข้อคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

๓. วิเคราะห์ผลกระทบของข้อมูล/สถานการณ์เพื่อประสานเจรจากับหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง จากขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ เมื่อสรุปได้ข้อมูลข่าว/สถานการณ์ข้างต้นแล้วประเมินสถานการณ์ โดยต้องทำการประสานเจรจากับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลนั้น ๆ เพื่อความถูกต้องก่อนนำเสนอรายงาน แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ การสื่อสารและการประสานงาน ซึ่งเป็นการประสานการทำงานเพื่อให้หน่วยงานในสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจัดความขัดแย้งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด และแนวคิดของกระบวนการวางแผน ซึ่งภารกิจแต่ละงานได้มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการส่ง รวมทั้งมีการประเมินสถานการณ์วิเคราะห์ความสำเร็จตามภารกิจ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของภารกิจ รวมถึงการประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจและการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในภารกิจที่ดำเนินการอยู่

๔. จัดทำรายงานข่าวสารด้านแรงงานประจำสัปดาห์ จากขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ขั้นตอนต่อไป คือ นำข้อมูลข่าวสาร/สถานการณ์ที่ได้มาสรุปย่อเรียงให้ได้ใจความสำคัญตรงประเด็นที่จะนำเสนอ เนื้อหาไม่ให้มากเกินไปพร้อมให้ข้อเสนอแนะภายใต้ภารกิจของกระทรวง แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดเชิงวิเคราะห์อีกครั้ง ดำเนินการจัดส่งรายงานข่าวสารด้านแรงงานตามรูปแบบที่กำหนดให้ฝ่ายธุรการ

๕. ดำเนินการจัดส่งรายงานข่าวสารด้านแรงงานประจำสัปดาห์ตามรูปแบบที่กำหนดให้ฝ่ายธุรการ

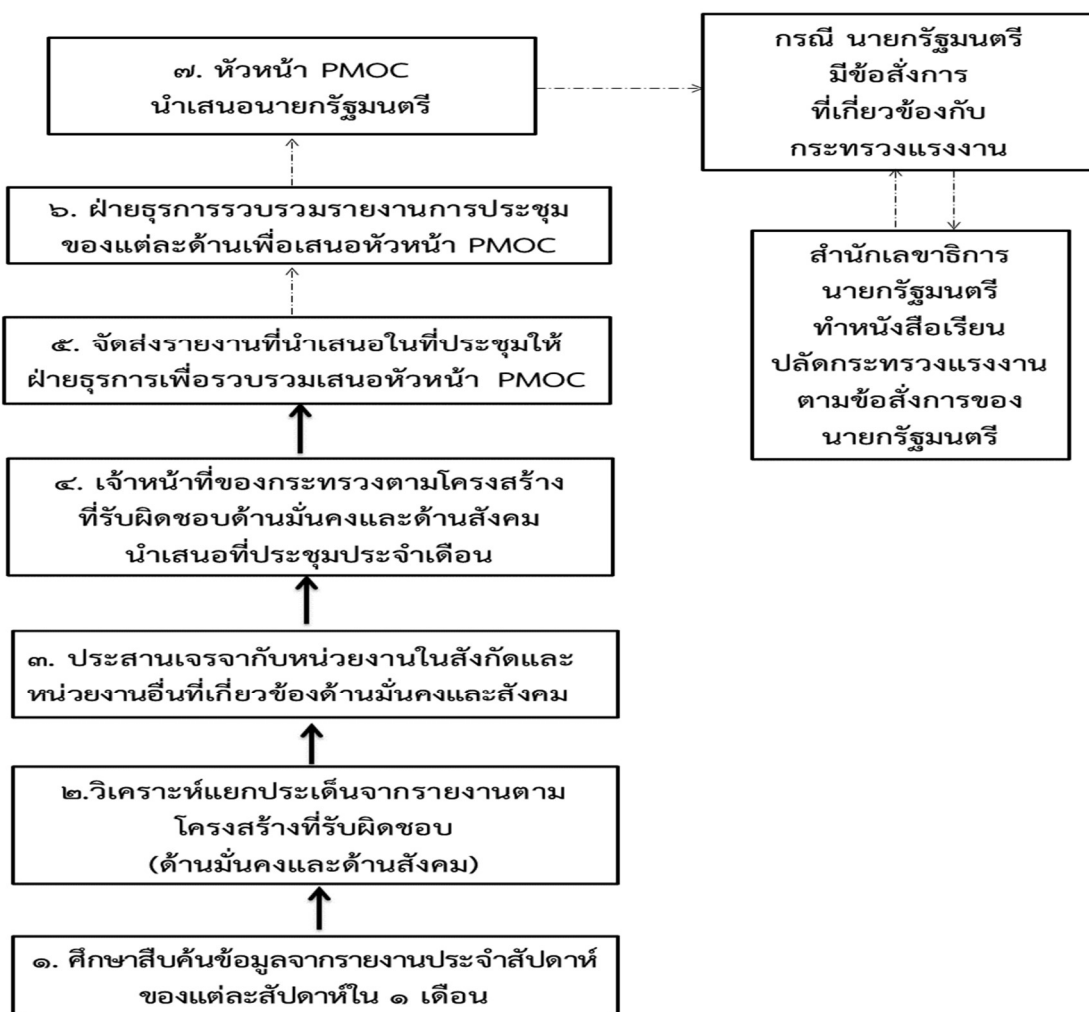
๖. ฝ่ายธุรการรวบรวมรายงานข่าวสารแนวโน้มประจำสัปดาห์ของทุกหน่วยงานเสนอต่อหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (หัวหน้า PMOC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรายงานข่าวสารแนวโน้มประจำสัปดาห์อีกครั้งก่อนนำเสนอนายกรัฐมนตรี

๗. หัวหน้า PMOC นำเสนอรายงานประจำวันต่อนายกรัฐมนตรี

ทั้งนี้ หากนายกรัฐมนตรีพิจารณารายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์แล้ว มีเรื่องที่ต้องสั่งการเพิ่มเติมจะสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ เพื่อให้ฝ่ายธุรการดำเนินการจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหนังสือเรียนปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีต่อไป

๔.๒.๓ รายงานแนวโน้มประจำเดือนเสนอต่อที่ประชุมประจำเดือนของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามภาพที่ ๔ ดังนี้

ภาพที่ ๔ แสดงขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำข้อมูลแนวโน้มประจำเดือนเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี



จากภาพที่ ๔ เป็นขั้นตอนการรายงานแนวโน้มประจำเดือนเสนอต่อที่ประชุมประจำเดือนของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ซึ่งในส่วนของผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบดำเนินการประจำทุกเดือน ในขั้นตอนที่ ๑ - ๓ สำหรับขั้นตอนที่ ๔ - ๕ เป็นการมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการเฉพาะเดือน โดยให้แต่ละกระทรวงรับผิดชอบการจัดทำข้อมูลภาพรวมตามโครงสร้างของ PMOC ในเดือนนั้น ๆ (เฉพาะเดือนที่ได้รับมอบหมาย) เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมประจำเดือน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาสืบค้นข้อมูลจากรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ในรอบ ๑ เดือน จากรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ ที่นำเสนอต่อนายกรัฐมนตรีแล้ว เมื่อครบรอบสัปดาห์ ฝ่ายธุรการจะรวบรวมรายงานประจำสัปดาห์ในรอบ ๑ เดือน ให้เจ้าหน้าที่ของทุกกระทรวงตรวจสอบรายงานประจำสัปดาห์ในรอบ ๑ เดือน เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่าเรื่องใดที่เสร็จสิ้นแล้วและมีเรื่องใดที่ยังคงเป็นประเด็นต่อเนื่อง และให้เพิ่มเติมประเด็นหรือข้อมูลที่กำลังเป็นปัญหาที่ไม่ได้จัดทำรายงานนำเสนอ ผู้ขอรับการประเมินจะดำเนินการตรวจสอบโดยใช้หลักแนวคิดการสืบค้นข้อมูล การค้นโดยการสืบค้นเองหรือประสานขอกับหน่วยงานต้นสังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นผู้รับผิดชอบข้อมูล เช่น นโยบายรัฐบาลในด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ตลอดจนการรายงานติดตามผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ยังคงดำเนินการไม่เสร็จสิ้นหรือเป็นประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

๒. วิเคราะห์แยกประเด็นจากรายงานตามโครงสร้างที่รับผิดชอบ (ด้านมั่นคงและด้านสังคม) จากขั้นตอนที่ ๑ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลว่ามีผลกระทบในด้านใด เช่น กระทบกับความมั่นคงหรือกระทบด้านสังคม หรือส่งผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน รายงานผลที่ดำเนินการต่อที่ยังไม่เสร็จสิ้นวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตข้างหน้าว่ามีทิศทางไปทางไหนแล้วเสนอข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินการเช่นไร สำหรับแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ แนวคิดเชิงวิเคราะห์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ เป็นการแสดงให้เห็นจุดเริ่มต้น สิ่งที่สืบเนื่องหรือเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในระบบการคิดและจุดสิ้นสุดของการคิดพร้อมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ทั้งแง่บวกและแง่ลบกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดจนถึงขั้นตอนการประเมินข้อสรุปข้อมูลเป็นขั้นสุดท้ายของการคิดวิเคราะห์และพิจารณาผลสืบเนื่องที่จะเกิดขึ้นต่อไป พร้อมให้ข้อเสนอหรือข้อคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

๓. ประสานเจรจากับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้านมั่นคงและด้านสังคม เมื่อวิเคราะห์แยกประเด็นจากขั้นตอนที่ ๒ เรียบร้อยแล้ว ประเมินสถานการณ์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มโดยต้องทำการประสานเจรจากับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลนั้น ๆ เพื่อความถูกต้องก่อนนำเสนอรายงานแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ การสื่อสารและการประสานงาน ซึ่งเป็นการประสานการทำงานเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานขจัดความขัดแย้งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นงานสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด และแนวคิดของกระบวนการวางแผน ซึ่งภารกิจแต่ละงานได้มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการส่ง และพิจารณาแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปพร้อมให้ข้อเสนอหรือข้อคิดเห็น

๔. เจ้าหน้าที่ของกระทรวงตามโครงสร้างที่รับผิดชอบด้านมั่นคงและด้านสังคมนำเสนอที่ประชุมประจำเดือน แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้ คือ การสื่อสาร กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการ

ที่บุคคลใช้ในการแลกเปลี่ยนข่าวสารสำคัญและการสื่อความคิดความรู้สึกซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดหรือทัศนคติเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการสื่อสารเป็นกิจกรรมสำคัญที่มนุษย์ต้องการบอกผู้อื่นให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไรทำอะไร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

๕. จัดทำข้อมูลรายงานข่าวสารแนวโน้มนำประจำเดือนที่นำเสนอในที่ประชุมฯ ตามรูปแบบที่กำหนดให้ส่งฝ่ายธุรการ

๖. ฝ่ายธุรการรวบรวมรายงานข่าวสารแนวโน้มนำประจำเดือนที่เสนอในที่ประชุมของทุกหน่วยงานเสนอต่อหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (หัวหน้า PMOC) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรายงานข่าวสารแนวโน้มนำประจำเดือนอีกครั้งก่อนนำเสนอนายกรัฐมนตรี

๗. หัวหน้า PMOC นำรายงานการประชุมเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อโปรดทราบ

ทั้งนี้ หากนายกรัฐมนตรี พิจารณารายงานการประชุมประจำเดือนของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีแล้ว มีเรื่องที่ต้องสั่งการเพิ่มเติมจะสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุมฯ ดังกล่าวเพื่อให้ฝ่ายธุรการดำเนินการจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหนังสือเรียนปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรีต่อไป

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ - ไม่มี -

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการผลงานร้อยละ ๑๐๐ ตั้งแต่เริ่มขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนส่งรายงานข้อมูลให้ฝ่ายธุรการรวบรวมเพื่อนำเสนอหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี โดยเริ่มจากสืบค้นข้อมูลข่าวสาร/สถานการณ์ข่าว รวมทั้งความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และสรุปรายงานประจำวัน การวิเคราะห์สถานการณ์และจัดทำรายงานด่วนเมื่อเกิดภัยพิบัติ/เหตุฉุกเฉิน การค้นคว้าหาข้อมูลและการประสานข้อมูลเพิ่มเติมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การจัดทำรายงานเฉพาะกรณีตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อกราบเรียนนายกรัฐมนตรีและดำเนินงานอื่น ๆ ที่ได้รับการมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอสรุปเฉพาะที่เป็นสาระสำคัญของขั้นตอนการดำเนินงานจากข้อ ๔ ให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นในรายละเอียดของงานใน ๔ ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมงาน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี มีภารกิจที่เป็นภารกิจประจำ ๓ ภารกิจ คือ การรายงานประจำวัน การรายงานแนวโน้มนำประจำสัปดาห์ และการรายงานแนวโน้มนำประจำเดือนในการประชุมประจำเดือนของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี รวมไปถึงภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละภารกิจจะมีกำหนดระยะเวลาในการรายงานข้อมูล ซึ่งได้แก่

๖.๑.๑ การวางแผนและเตรียมงานรายงานประจำวัน กำหนดเวลาในการส่งรายงานให้ฝ่ายธุรการก่อนเวลา ๑๒.๐๐ น. ดังนั้น ในแต่ละวันผู้ขอรับการประเมินจะต้องเริ่มสืบค้นข้อมูลข่าวสาร/สถานการณ์ข่าวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในแต่ละวัน เช่น ข้อมูลการว่างงาน ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ข้อมูลการฝึกอาชีพ ข้อมูลประกันสังคม

รวมทั้งข้อมูลที่มีผลกระทบกับกระทรวงและรัฐบาล โดยมีการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตและประสานขอข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดทั้งหมดในแต่ละวัน เพื่อรวบรวมข้อมูล/ข้อเท็จจริงให้ได้มากที่สุดก่อนจะไปดำเนินการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นรายงานประจำวัน หาข้อมูลข้างต้นต้องสืบค้นให้แล้วเสร็จในเวลาไม่เกินเวลา ๑๐.๐๐ น.

๖.๑.๒ การวางแผนและเตรียมงานรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาในการส่งรายงานให้ฝ่ายธุรการทุกวันศุกร์ในแต่ละสัปดาห์ เวลา ๑๔.๐๐ น. ซึ่งผู้ขอรับการประเมินจะรวบรวมข้อมูลจากรายงานประจำวันข้างต้น เพื่อเตรียมสรุปคัดเลือกข้อมูลที่เป็นประเด็นและยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จไว้สำหรับจัดทำเป็นรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ในแต่ละสัปดาห์

๖.๑.๓ การวางแผนและเตรียมงานรายงานแนวโน้มประจำเดือนในการประชุมประจำเดือนของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี กำหนดเวลาในการส่งรายงานแนวโน้มประจำเดือนให้หัวหน้าฝ่ายด้านมั่นคงและด้านสังคมก่อนกำหนดวันในการจัดประชุม ๑ วัน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินจะรวบรวมข้อมูลจากรายงานแนวโน้มประจำสัปดาห์ข้างต้นเพื่อเตรียมสรุปคัดเลือกข้อมูลที่เป็นประเด็นและยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จไว้สำหรับจัดทำเป็นรายงานแนวโน้มประจำเดือน เพื่อเตรียมข้อมูลรายงานให้กับหัวหน้าทั้ง ๒ ด้าน

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จากขั้นตอนการวางแผนและการเตรียมงานข้างต้น เมื่อทราบกำหนดระยะเวลาในการส่งรายงานต่าง ๆ แล้ว เมื่อได้ทำการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร/สถานการณ์ข่าวมาแล้วนำมารวบรวมไว้ทั้งที่เป็นรายงานประจำวัน รายงานแนวโน้มรายสัปดาห์ และรายงานแนวโน้มรายเดือน แล้วนำข้อมูลทั้งหมดแต่ละรายงานมาวิเคราะห์คัดเลือกข้อมูลข่าวสารที่กำลังเป็นปัญหาหรือข้อมูลที่เป็นผลงานของกระทรวงแรงงานที่มีความคืบหน้าในการดำเนินการจัดลำดับของข้อมูลว่า เรื่องใดกำลังเป็นปัญหาหรือเรื่องใดกำลังเป็นที่สนใจของประชาชนหรือเรื่องใดเป็นผลงานเด่นของกระทรวงในช่วงนี้ จากนั้นสอบถามเรื่องดังกล่าวไปยังหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง/ผลกระทบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงมากที่สุดภายในระยะเวลาที่วางแผนไว้

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การประมวลผลและการวิเคราะห์ จากขั้นตอนที่ ๒ จากข้อมูลที่รวบรวมไว้และข้อมูลที่ประสานสอบถามไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลผลและประเมินสถานการณ์อีกครั้ง โดยวิเคราะห์ถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับข้อมูลข่าวสารสถานการณ์/ผลงานของกระทรวง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นมากที่สุด ก่อนส่งรายงานแต่ละรายงานให้ฝ่ายธุรการและหัวหน้าด้านมั่นคงและด้านสังคมตามกำหนดเวลา

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การนำเสนอข้อมูลและการจัดทำรายงาน จากขั้นตอนที่ ๓ ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบแล้ว เตรียมมาจัดทำเป็นรายงานผลอย่างกระชับไม่มากหรือน้อยเกินไป โดยได้จัดทำเป็นรายงานประจำวัน แนวโน้มประจำสัปดาห์ แนวโน้มประจำเดือน จัดส่งตามระยะเวลาที่กำหนดในขั้นตอนที่ ๑ ของแต่ละรายงาน

ส่วนภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย กรณีเร่งด่วน/ฉุกเฉิน เช่น ในกรณีเกิดระเบิด กรณี ๑๓ หมูป่าติดในถ้ำ กรณีเรือล่มที่ภูเก็ต และกรณีมีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ต้องทำเป็นรายงานเฉพาะกรณีเพื่อนำเสนอต่อหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี เพื่อนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีต่อไป

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

การดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายทำให้ได้ผลสำเร็จของงาน ดังนี้

- (๑) ส่งรายงานสถานการณ์ข่าวด้านแรงงานประจำวัน ๔,๑๔๕ ครั้ง
- (๒) ส่งรายงานแนวโน้มข่าวประจำสัปดาห์ ๒๖๔ ครั้ง
- (๓) ส่งรายงานแนวโน้มด้านมั่นคงและด้านมั่นคงรายเดือน ๑๐๒ ครั้ง
- (๔) สรุปรายงานการประชุม (PMOC)/สรุปรวบรวมผลงานทุกกระทรวง ๑๐๒ ครั้ง

๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

- (๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานสามารถสื่อสารนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล
- (๒) ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างรัฐบาลและกระทรวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- (๓) ประชาชนกลุ่มเป้าหมายวัยแรงงานได้รับการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

การดำเนินการจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ถึงเจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (หน.คสช.) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) รวมทั้งแนวความคิดสืบค้นข้อมูล แนวคิดการสื่อสารและประสานงาน แนวคิดการคิดเชิงวิเคราะห์ แนวคิดกระบวนการในการวางแผนที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารและเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีในภาพรวม

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การประสานขอข้อมูลผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมีความยุ่งยาก ลำช้า เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดไม่รู้จักเจ้าหน้าที่ของกระทรวงที่มาปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี ซึ่งต้องใช้เวลาในการประสานนานกว่าจะได้รับข้อมูล ส่งผลให้การจัดทำรายงานข้อมูลให้ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรีไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์

๙.๒ หน่วยงานในสังกัดต้องการให้มีหนังสือประสานไปยังหน่วยงานก่อน จึงทำให้การประสานข้อมูลช่องทางโทรศัพท์หรือช่องทางสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ SMS, Intranet, line, Internet ได้รับข้อมูลไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับข้อมูลเลย เนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ต้องการข้อมูลเร่งด่วน ทำให้เกิดความล่าช้ามากในการจัดทำรายงานข้อมูลเสนอนายกรัฐมนตรี

๑๐. ข้อเสนอแนะ

กระทรวงแรงงานควรมอบหมายให้สำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานด้านการประสานงานหรือประสานข้อมูลโดยตรงอย่างเป็นทางการ เนื่องจากสำนักตรวจและประเมินผล มีหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบในการติดตามข้อมูลภารกิจของหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง เพื่อรายงานต่อผู้บริหารของกระทรวงเป็นภารกิจประจำอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้การประสานงานด้านข้อมูลมีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ โดยสำนักตรวจและประเมินผล ควรมีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนภารกิจของศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) ดังนี้

๑๐.๑ มีการจัดประชุมชี้แจงหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อการทำงานเชิงรุกพร้อมจัดทำแนวปฏิบัติหรือคู่มือในการประสานงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงระบบการประสานงานให้รวดเร็วขึ้นจากระบบการส่งข้อมูลปกติ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบรับทราบข้อมูลได้รวดเร็วขึ้นและจะได้เตรียมการรองรับเพื่อดำเนินการให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งกรณีปกติหรือเร่งด่วน โดยการจัดส่งเอกสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้รับผิดชอบโดยตรงในบางกรณีที่สามารถดำเนินการได้ทันที โดยใช้ IT ช่องทางสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ SMS, Intranet, line, Internet (ใช้ mail ของราชการ) หรือสำเนาเรื่องส่งตรงให้หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

๑๐.๒ ควรสื่อสารทำความเข้าใจเชิงรุกกับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญงานในภารกิจงานศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) และมีหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทราบว่า มีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมาปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) เพื่อสะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล
ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ ให้มีงานทำมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้ ความเป็นธรรมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบการประกันสังคม ปัจจุบันได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้แรงงาน นอกระบบเข้าถึงสิทธิพื้นฐานในการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีกลุ่มแรงงานนอกระบบของไทยที่ต้องดูแลประมาณ จำนวน ๒๐.๔ ล้านคน (ผลการสำรวจ ปี ๒๕๖๓ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบมีหลายรูปแบบ แต่ที่น่าสนใจในยุคนี้ คือ แรงงานนอกระบบรูปแบบที่เกิดจากการที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหลายประเทศมีการนำเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์ เข้ามาทำงานแทนแรงงานคนมากขึ้น ทำให้เกิดการทำลายกลไกตลาดแรงงานในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดเป็นระบบที่มีการจ้างงานเป็นตำแหน่งชั่วคราวหรือการทำงานระยะสั้น ๆ (รายวัน รายสัปดาห์หรือ รายเดือน) และมีลักษณะของ Sharing Economy เกิดขึ้น (ที่ผู้ประกอบการไม่ได้เป็นเจ้าของสินทรัพย์ที่ให้บริการเอง แต่ทำตัวเป็น Marketplace เป็นศูนย์รวมเครือข่ายของคนที่ให้บริการต่าง ๆ กับผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มการให้บริการนั้น ๆ) รวมทั้งพฤติกรรมของคนที่ต้องการ อิสระในการทำงานและความยืดหยุ่นของเวลาทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่น Millennium ที่มีค่านิยมไม่ยอมเป็นลูกจ้างประจำ ทำให้เกิดระบบ GIG ECONOMY ที่ปรากฏการณ์ในซีกโลกตะวันตกในช่วง ๘ - ๙ ปีที่ผ่านมา (thinkaboutwealth, ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔) สำหรับประเทศไทยแนวโน้มของ GIG ECONOMY ก็เห็นชัดขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนใหญ่มักทำ Marketplace App เป็นตัวกลางในการเชื่อมผู้ใช้บริการกับผู้ให้บริการเข้าด้วยกัน (กลัยรักษ์ นัยรักษ์เสรี.ออนไลน์) ทำให้แรงงานหรือลูกจ้างประสบปัญหาการว่างงานหรือตกงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ส่งผลกระทบทั่วโลกในทุก ๆ ภาคส่วน โดยเฉพาะภาคธุรกิจต้องปรับลดชั่วโมงการทำงานและเลิกจ้างจำนวนมาก ยิ่งทำให้รายได้ของแรงงานลดลงอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนจนกลายเป็นความเปราะบางที่อุตสาหกรรมพึ่งตัวเศรษฐกิจ รวมถึงระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ยังอ่อนแอทั่วโลกก็ส่งผลให้เกิดภาวะ “ไม่มีงานให้ทำ” และ “ไม่สามารถทำงานได้” ซึ่งต่างจากภาวะการว่างงานในช่วงเวลาปกติ โดยส่วนหนึ่งเป็นผลจากมาตรการภาครัฐในการป้องกันการแพร่กระจายของไวรัสในประเทศต่าง ๆ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ถือเป็นหนึ่งในตัวเร่งสำคัญที่ทำให้ระบบ GIG ECONOMY มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้พฤติกรรมการรับจ้างงานและทัศนคติต่อการรับจ้างงานก็เปลี่ยนแปลงไป

ด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้คนต่างเริ่มมองหางานพิเศษหรือรายได้เสริมกันมากขึ้นรวมทั้งประเทศไทยด้วย ทำให้มีบริษัทในระบบ GIG ECONOMY อาทิ Grab, Lineman ต่างก็ได้เสนองานชั่วคราวในช่วงนี้ โดยดำเนินการผ่าน Platform digital ส่งผลให้บรรดา Freelance หรือ Gig Worker มีอัตรา การเติบโตที่สูงขึ้นจากเดิมมาก ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานของตลาดแรงงานไทย ทำให้เกิดการสร้างงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับกลาง ๆ และระดับล่างที่เข้ามาเป็นผู้ให้บริการในแต่ละแพลตฟอร์ม ทั้งขับรถยนต์ มอเตอร์ไซด์ บริการโรงแรมทำความสะอาด ซึ่งส่วนใหญ่ทางแพลตฟอร์มจะเปิดโอกาสให้แรงงาน เข้าร่วมในการให้บริการโดยไม่จำกัด และด้วยรูปแบบการทำงานของ Gig Worker ที่ถูกจัดอยู่ในประเภทของแรงงานนอกระบบ ส่งผลให้เกิดความไม่ครอบคลุมในการให้ความคุ้มครองทางด้านสวัสดิการของแรงงานตามกฎหมายรวมถึงปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ที่ไม่มีการประกันรายได้ขั้นต่ำ เมื่อเกิดอุปทานส่วนเกินของแรงงานขึ้น จึงทำให้ช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา กลุ่มไรเดอร์ LINE MAN กว่า ๑๐๐ คน ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ทอยเดินทางมารวมตัวกันที่หน้าอาคารที - วัน สุขุมวิท ๔๐ เพื่อเรียกร้องให้บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ทบทวนและหาทางออกวิธีการคำนวณค่าตอบแทนใหม่แก่กลุ่มไรเดอร์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและต้นทุน เนื่องจากบริษัทได้ปรับลดราคาค่าตอบแทนต่อรอบในการจัดส่งอาหารและส่งสินค้าลง (ประชาชนดิจิทัล.ออนไลน์) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นภารกิจหลัก ดังนั้น เมื่อบริบทของโครงสร้างตลาดแรงงานเปลี่ยนไปการจ้างงานหรือการจ่ายค่าจ้างก็เปลี่ยนไปตามโครงสร้าง ซึ่งเป็นโจทย์หลักของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่ต้องพัฒนาประสิทธิภาพของงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รองรับภารกิจงานตามโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่แน่นอนของรายได้ของกลุ่มแรงงาน Gig Worker นี้

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้ขอรับการประเมินมีแนวคิดที่จะจัดทำแนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหารนี้ขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานและเป็นธรรมกับลูกจ้างและนายจ้างของงานประเภทนี้และงานลักษณะเช่นนี้ต่อไปในอนาคต เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองได้อย่างถูกกฎหมายผ่านหลักเกณฑ์ฤษฎีการรองรับการคำนวณค่าจ้างดังกล่าว

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

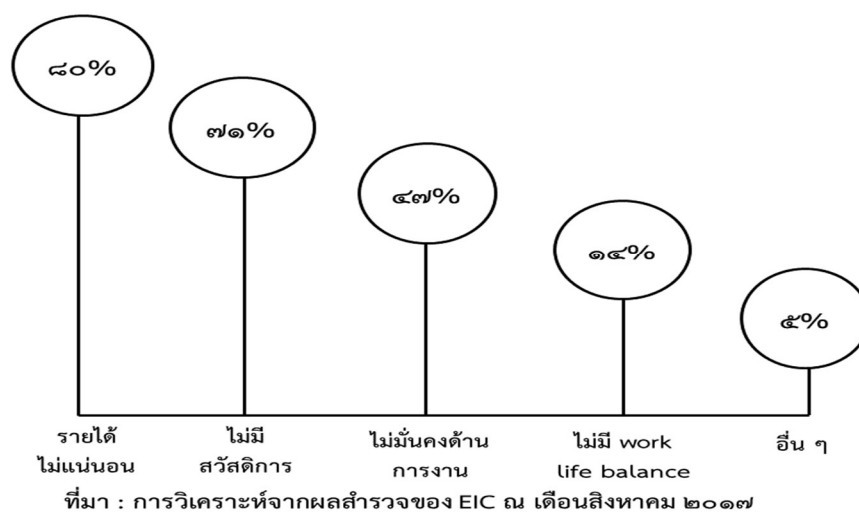
จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินเล็งเห็นความสำคัญของแรงงานในระบบ GIG ECONOMY ซึ่งระบบเศรษฐกิจ GIG ECONOMY นี้ ได้เกิดขึ้นใหม่ในประเทศไทยช่วง ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา กลุ่มแรงงานในระบบ GIG ECONOMY ในไทยก็มีหลากหลายงานตามทักษะของแรงงานและปัจจุบันมีการพึ่งพาเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนหรือ Platform Economy มากขึ้น โดยแพลตฟอร์มจะทำหน้าที่รวมของความต้องการทั้งสองฝ่ายให้บรรจบกัน ส่วนใหญ่แล้วเป็นงานที่ใช้ทักษะต่ำและใช้พื้นที่ทางกายภาพสำหรับการทำงานและผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงง่ายใน local level โดยเฉพาะแพลตฟอร์มแบ่งปันรถเพื่อบริการส่งคนและ

ส่งอาหาร จัดเป็นแพลตฟอร์มแรงงาน (Labour Platform) เนื่องจากต้องอาศัยคนทำงานแตกต่างจากแพลตฟอร์มทุนที่ใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ใช้แสวงหารายได้ และยังแตกต่างจากงานแบบ GIG ECONOMY ทักษะสูง (กฤษฎา อีระโกศลพงศ์, ๒๕๖๓) คาดว่าในอนาคตระบบ GIG ECONOMY นี้จะกลายเป็นเศรษฐกิจสายหลักของโลกหลังจากที่การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ยังคงอยู่ ทำให้อัตราว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น ความจำเป็นที่ต้องเว้นระยะห่างทางสังคมจะส่งผลกระทบอย่างยาวนานต่อวิธีการและสถานที่ทำงาน ระบบเศรษฐกิจจะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดรวมถึงแรงงานด้วย สำหรับประเทศไทยเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ มีผลสำรวจของหน่วยงาน Economic Intelligence Center หรือ EIC ธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า ประชากรไทยที่เป็น Gig Worker อยู่ประมาณร้อยละ ๓๐ ของคนวัยทำงาน โดยอาชีพที่เป็นที่นิยมมากที่สุด คือ รับจ้างทั่วไป ได้แก่ อาชีพแม่บ้าน ทำสวน ฯ รองลงมา คือ ธุรกิจส่วนตัว ตัวแทนจำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ รวมถึงอาชีพเฉพาะทาง เช่น แพทย์ พยาบาล นักออกแบบกราฟิก นักกฎหมาย และล่าสุดข้อมูลจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ที่เป็นปัจจัยเร่งให้ระบบ GIG ECONOMY ของไทยเติบโตอย่างรวดเร็วในสาขา Delivery ทำให้มีจำนวน Gig Worker เพิ่มขึ้นในงานประเภทนี้ จะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร LINE ประเทศไทย ดร.พิเชษฐ์ ฤกษ์ปรีชา ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร LINE ประเทศไทย กล่าวว่า “สิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมาทำให้คนพูดถึงถึง New Normal ในหลายด้าน และสิ่งที่เราทำได้ ทำให้ LINE กลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการดำเนินชีวิตสำหรับ New Normal Lifestyle ด้วย เมื่อโควิดเร่งให้เทคโนโลยีเข้ามามีผลกับการดำเนินชีวิตเกือบ ๑๐๐% ทั้งการติดต่อสื่อสาร การช้อปปิ้งและการทำงานที่บ้าน ต้องพึ่งพาแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้น “ไลน์แมน” เติบโตขึ้นตามความต้องการของประชาชน เพราะทุกคนอยู่บ้าน แต่ความต้องการจับจ่ายใช้สอยยังมีต่อเนื่อง จึงโตขึ้น ๓ เท่าในช่วงล็อกดาวน์ เนื่องจากคนก็ยังอยากใช้ชีวิตปกติ ซึ่ง LINE เน้นการตอบโจทย์ของผู้ใช้ทุกคนนอกจากนี้ การใช้ “ไลน์ช้อปปิ้ง” เพิ่ม ๑๐๐% ในแง่ปริมาณคนสั่งของเพิ่มขึ้นมาก ส่วนมูลค่าการซื้อเพิ่ม ๑๓๘% และเพจวิมีคนเข้ามาดูไลน์ช้อปปิ้ง ๒๓๓%” ซึ่งสามารถประมาณการได้ว่า จะมีแรงงานเข้าไปเพิ่มในระบบกว่า ๔๐ - ๕๐% ของวัยแรงงานแน่นอน งานที่ไม่มีอุปสงค์มีแต่อุปทาน (มีแรงงานแต่ไม่มีความต้องการแรงงาน) เมื่อมีแต่อุปทานก็ทำให้เกิดปัญหา เช่น กรณีที่กลุ่มไรเดอร์ LINE MAN กว่า ๑๐๐ คน ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด หายยเดินทางมารวมตัวกันที่หน้าอาคาร ที - วัน สุขุมวิท ๔๐ เพื่อเรียกร้องให้บริษัท LINE MAN (ประเทศไทย) จำกัด ทบทวนและหาทางออกวิธีการคำนวณค่าตอบแทนใหม่แก่กลุ่มไรเดอร์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและต้นทุน เนื่องจากบริษัทได้ปรับลดราคาค่าตอบแทนต่อรอบในการวิ่งส่งอาหารและส่งสินค้า โดยยังคงหัก ๑๕% ต่อรอบเท่าเดิม รวมทั้งระยะทาง GPS ของทาง LINE MAN ก็ไม่ตรงกับระยะทางวิ่งจริงของพนักงานที่ส่งอาหาร ซึ่งเดิมที่ค่าตอบแทนขั้นต่ำในการวิ่งส่งอาหารและสินค้าครั้งแรกจะอยู่ที่ ๖๒ บาท หัก ๑๕% จากระยะทางเริ่มต้น ๓ กิโลเมตร ก็จะได้ค่าตอบแทน ๕๒.๗๐ บาท (ประชาชาติธุรกิจ.ออนไลน์ (๒๕๖๔) ซึ่งยังไม่ได้รับคำตอบจากทางบริษัท และเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีกลุ่มไรเดอร์มาเรียกร้องให้บริษัท LINE MAN (ประเทศไทย) จำกัด ทบทวนค่าตอบแทนใหม่อีกครั้ง และได้มีตัวแทนของบริษัท LINE MAN (ประเทศไทย) จำกัด ลงมาเจรจา รับข้อเรียกร้องกับไรเดอร์ได้ความว่าไม่สามารถปรับราคาทุกจังหวัดขึ้นเป็น ๔๐ บาทได้ แต่จะปรับรายจังหวัดขึ้นเป็นราคาก่อนที่จะมีการปรับลดครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งแต่ละจังหวัดจะได้รับ

ค่าตอบแทนไม่เท่ากันเช่นเดิม จากนั้นบริษัทก็ได้มีการประกาศอัตราค่าตอบแทนใหม่ในแอปพลิเคชันของคนขับเป็นการส่วนตัวตามแต่ละจังหวัด

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า ระบบแพลตฟอร์มแรงงาน (Labour Platform) เช่น LINE MAN นี้ มีผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงานและโครงสร้างค่าจ้างและจากผลสำรวจของ EIC เรื่องจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการเป็น Gig Worker ดังภาพที่ ๕ ทำให้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนแนวคิดที่ผู้ขอรับการประเมินจะกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัลประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหารนี้ขึ้นมา

ภาพที่ ๕ แสดงลำดับความสำคัญของปัญหาของชาว Gig Worker



จากภาพที่ ๕ พบปัญหา ดังนี้

(๑) ปัญหาลำดับแรกของชาว Gig คือ รายได้ที่ไม่แน่นอน จากผลสำรวจของอีไอซี ข้อนี้เป็นข้อที่ตอบสูงสุด (ชาว Gig 80% เลือกตอบข้อนี้) ด้วยรูปแบบงานที่บางทีก็เดาไม่ถูกว่างานจะเข้ามาเมื่อไหร่ พองานเริ่มไม่แน่นอนรายได้ก็ไม่แน่นอนตามไปด้วยซึ่งเป็นข้อแตกต่างสำคัญจากคนทำงานประจำ ซึ่งไม่ต้องมาคอยพะวงว่าเดือนนี้จะมีเงินใช้หรือไม่ สำหรับงานที่ใช้ทักษะพื้นฐานทั่วไปก็จะมีคู่แข่งเยอะมีคนเข้ามาแทนที่ได้ตลอดเวลา เพราะสมัยนี้ใคร ๆ ก็เป็น Gig ได้ ดังนั้น คนเป็น Gig Worker จึงต้องคอยรับความเสี่ยงที่จะโดนแย่งงานจากคนที่มีความสามารถแบบเดียวกันด้วย

ซึ่งปัญหานี้ในปัจจุบันยังไม่ได้มีการแก้ไขเพียงแต่ปรับขึ้นให้ในบางจังหวัดเท่านั้น ทำให้ปัญหายังคงอยู่ และหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นก็ยังไม่มีความชัดเจนว่าคิดมาจากอะไรบ้าง

(๒) ปัญหาลำดับที่สอง คือ ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันลา เพราะรับงานอิสระ ชาว Gig เลยไม่มีสวัสดิการแบบที่คนทำงานประจำทั่วไปเขาได้กัน อย่างเช่น ประกันสุขภาพ เครื่องแบบพนักงาน วันลาพักผ่อน ค่าเดินทาง เงินโบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น (เห็นได้จากการที่ชาว Gig ผู้ตอบแบบสำรวจ 71%)

ปัญหานี้ได้นำเข้าสู่การประชุมของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๓๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องการแก้ไขปัญหาระบบผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ สำหรับกรณีที่เป็นปัญหาและมีการยื่นข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานผ่านแพลตฟอร์ม

ออนไลน์นี้ พบว่า การจ้างงานในรูปแบบใหม่ของการพัฒนาของเทคโนโลยีทำให้การจ้างงานมีความซับซ้อน และแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย อีกทั้งปัญหาของกลุ่มไรเดอร์ต้องประสบปัญหาความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและไม่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งผู้แทนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ชี้แจงว่า ลักษณะนิติสัมพันธ์ของการทำงานของบริษัท มีการดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วนมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยไรเดอร์สามารถเป็นนายจ้างของตนเองได้ โดยจะเปิด - ปิด ระบบเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานกับแอปพลิเคชันอื่นหรือทำงานประจำได้

ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า จากกรณีที่กลุ่มไรเดอร์หรือเครือข่ายแรงงานนอกระบบได้ไปร่วมประชุมที่กระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการประกันสังคมได้มีมติแต่งตั้งอนุกรรมการศึกษาแนวทางการพัฒนาลิทธิประโยชน์ขยายขอบเขตของการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในสถานการณ์จ้างตามกฎหมาย

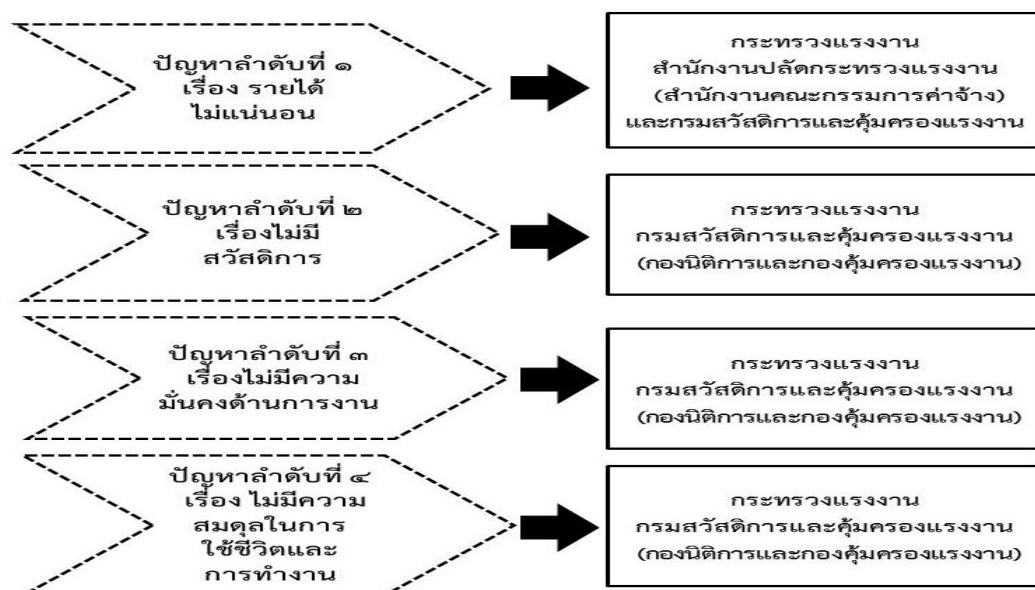
มติที่ประชุม ให้จัดทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อให้มีการเร่งรัดพิจารณาศึกษาการตีความว่า การทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์จัดอยู่ในลักษณะการจ้างงานประเภทใดให้ชัดเจน

(๓) ปัญหาลำดับที่สาม เรื่องความไม่มั่นคงด้านการจ้างงาน มีทิศทางจ้างงานแบบไหน ความมั่นคงในการมีงานทำจะยังอยู่หรือไม่ และผลกระทบจะน่ากลัวกับผู้ใช้แรงงานหรือว่าที่มีการกล่าวถึงทิศทาง การจ้างงานแบบใหม่หรืออาชีพใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นมีระบบอะไรมารองรับดูแลสภาพการจ้างงาน (เห็นได้จากการที่ชาว Gig ผู้ตอบแบบสำรวจ ๔๗%) ปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข เนื่องจากต้องรอผลทางการตีความการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์จัดอยู่ในลักษณะการจ้างงานประเภทใดด้วย

(๔) ปัญหาลำดับที่สี่ เรื่องความไม่สมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานอยู่ที่ ๑๔% และอื่น ๆ อีก ๕% ตามลำดับ ปัญหานี้ยังไม่ได้มีการเรียกร้องหรือร้องเรียนมาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากปัญหาของชาว Gig Worker ข้างต้น ผู้ขอรับการประเมิน สามารถอธิบายให้เห็นถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาในแต่ละข้อที่สำคัญ ดังภาพที่ ๖

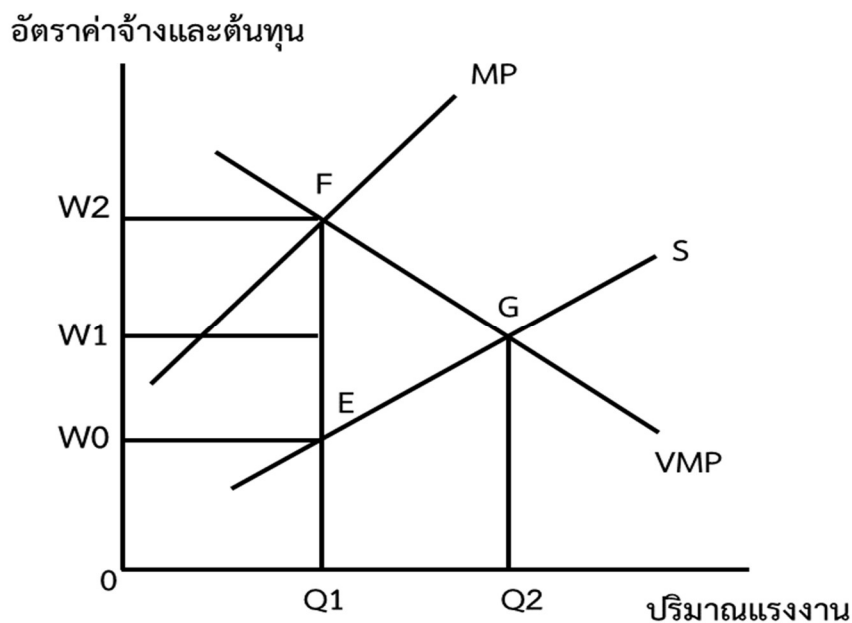
ภาพที่ ๖ แสดงลำดับปัญหาของ Gig Worker ที่สำคัญ ๆ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงาน Gig Worker งานประเภทนี้ข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจะขอทำการวิเคราะห์ปัญหาลำดับแรกของชาว Gig คือ รายได้ที่ไม่แน่นอน เท่านั้น เนื่องจากปัญหานี้เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างโดยตรงประกอบกับปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งสาเหตุการเกิดปัญหารายได้ที่ไม่แน่นอนมี ๒ ส่วน คือ ส่วนแรก ค่าบริการเริ่มต้นที่ถูกปรับลดลง และส่วนที่สอง คือ จำนวนรอบที่แรงงานจะทำได้ในแต่ละวัน ทั้งนี้ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานี้ สามารถวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาอธิบาย ได้ดังนี้

(๑) โครงสร้างของตลาดแรงงานของงานประเภทนี้ เป็นลักษณะกึ่งผูกขาด มีนายจ้างน้อยรายหรือมีคนเดียว (monopsony) ซึ่งนายจ้างของตลาดแรงงานประเภทนี้ คือ แพลตฟอร์ม ถือเป็นหน่วยธุรกิจที่มีอำนาจผูกขาดในตลาดแรงงานนี้ นายจ้างในตลาดที่มีผู้ซื้อแรงงานน้อยรายหรือเพียงรายเดียวจะกำหนดปริมาณแรงงานที่จ้างและจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำที่สุด จึงทำให้เกิดปัญหารายได้ที่ไม่แน่นอนจากราคาเริ่มต้นของรายได้ Gig Worker ของงานประเภทนี้ที่ไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ จึงมีลักษณะของเส้นอุปสงค์ของแรงงาน คือ เส้น VMP ส่วนเส้นอุปทานแรงงานจะเป็นเส้น SS มีลักษณะเป็น positive slope เมื่อนายจ้างต้องการคนงานมากขึ้น เขาจะต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ มาทำงานในกิจการ ดังนั้นต้นทุนเพิ่มของการใช้แรงงาน (MC) สูงกว่าอัตราค่าจ้าง เส้นต้นทุนเพิ่มในการจ้างแรงงาน คือ เส้น MC ตามหลักแล้วผู้ประกอบการต้องการกำไรสูงสุดผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานถึงระดับที่ $MC = VMP$ ดังแสดงในภาพที่ ๗

ภาพที่ ๗ แสดงเส้นอุปสงค์อุปทานตลาดแรงงาน (monopolistic exploitation)

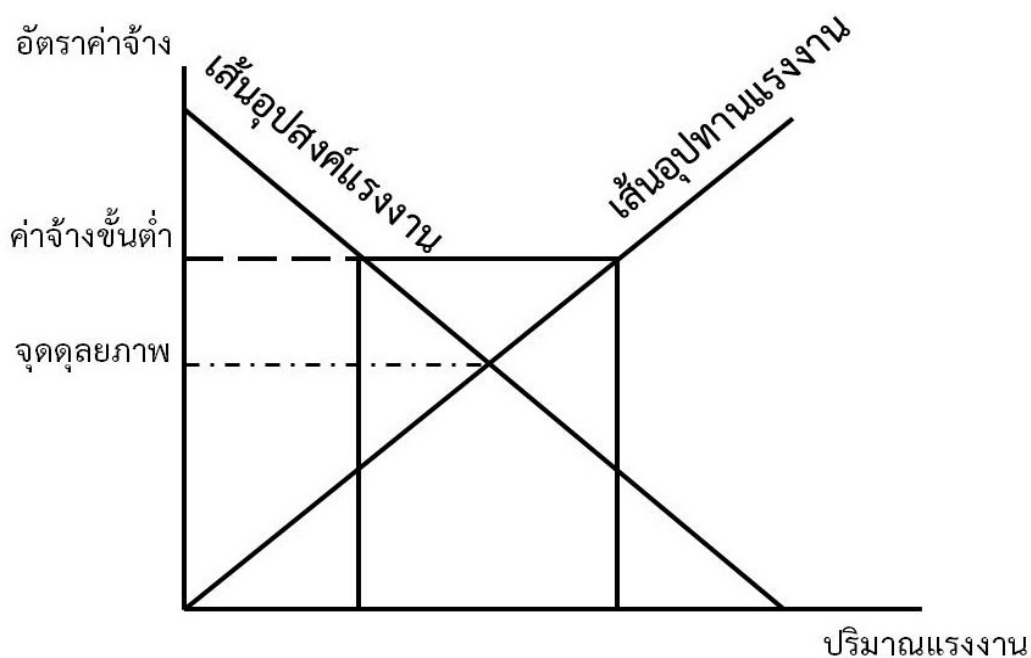


จากรูปข้างต้น แสดงว่าค่าจ้างในตลาดกึ่งผูกขาด โดยมีนายจ้างคนเดียวซึ่งดุลยภาพจะเกิด ณ จุดการจ้างงานเท่ากับ $0Q_1$ การจ้างงานระดับนี้นายจ้างจะยินดีจ่ายค่าจ้างให้ถึง W_2 แต่เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน ทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเท่ากับ W_0 และจ้างแรงงานเท่ากับ $0Q_1$ โดยคนงานคนที่ $0Q_1$ ทำให้เกิดรายได้ถึง W_2 ดังนั้น คนงานคนสุดท้ายจะให้นายจ้างมีกำไรส่วนเกินเท่ากับ W_0W_1 ในกรณีนี้นายจ้างจะเก็บเอาผลประโยชน์จากคนงาน (Exploitation) เท่ากับ W_0W_2EF อันเนื่องมาจาก

การผูกขาดในตลาดแรงงาน (monopolistic exploitation) จะเห็นว่าตลาดแรงงานเป็นตลาด monopsony ระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างงานก็จะต่ำกว่าในตลาดแข่งขัน ดังนั้น นายจ้างหรือแพลตฟอร์มจะจ้างแรงงาน ณ ระดับ $0Q_1$ และอัตราค่าเท่ากับ $0W_0$

ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างตลาดแรงงานแข่งขันสมบูรณ์ที่มีการแทรกแซงกลไกราคาในตลาดแรงงาน คือ การกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นมาตรการที่รัฐใช้ในการยกระดับอัตราค่าแรงให้สูงกว่าอัตราค่าแรงดุลยภาพ เมื่อรัฐกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานบางประเภท ผู้ผลิตจะว่าจ้างแรงงานโดยให้โดยให้อัตราค่าแรงต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นไม่ได้เพราะรัฐจะกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำเพื่อป้องกันมิให้แรงงานถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในการกำหนดค่าจ้าง ดังภาพที่ ๘

ภาพที่ ๘ แสดงการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ



จากภาพที่ ๗ และ ๘ จะเห็นได้ว่า ในภาพที่ ๗ ซึ่งเป็นตลาดแบบผูกขาดของงานประเภทบริการส่งของส่งอาหาร ค่าจ้างของแรงงานจะอยู่ที่จุด $0W_0$ ซึ่งเป็นจุดดุลยภาพ (E) ส่วนในภาพที่ ๘ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลเป็นผู้ร่วมกำหนด ซึ่งอัตราค่าจ้างจะสูงกว่าจุดดุลยภาพของตลาด (E) แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่แรงงาน Gig Worker ของงานประเภทนี้เรียกร้อง เนื่องจากรายได้เริ่มต้นของการบริการไม่แน่นอนและมีแนวโน้มลดต่ำลง

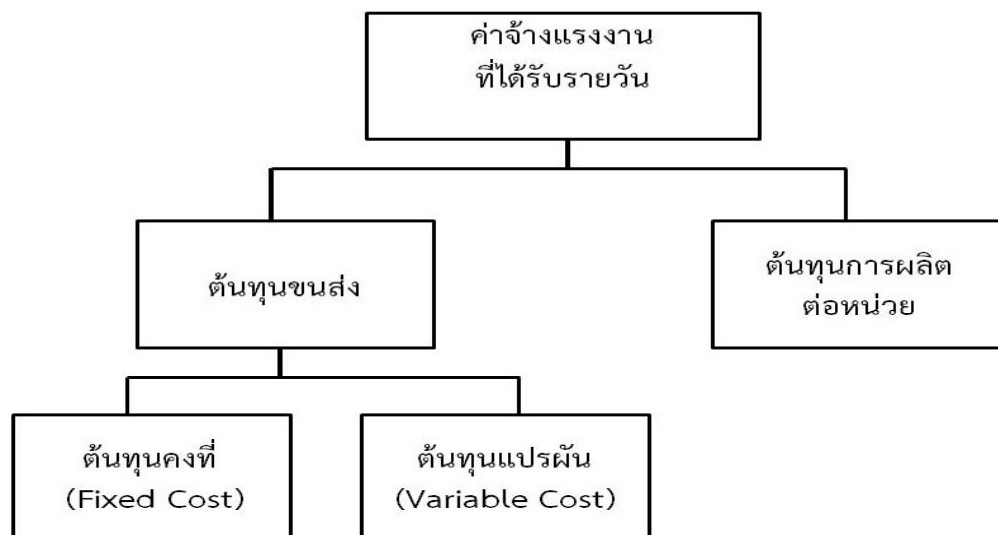
(๒) โครงสร้างที่มาของรายได้หรือค่าจ้าง Gig Worker ของงานประเภทนี้ มาจากค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งอาหารบวกค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทางบวกค่าส่งที่เก็บเงินสดจากลูกค้า สามารถเขียนแผนผังโครงสร้างได้ดังภาพที่ ๙

ภาพที่ ๙ แสดงโครงสร้างรายได้รายวันของ Gig Worker



จากโครงสร้างที่มาของรายได้รายวันของ Gig Worker งานประเภทนี้ ผู้ขอรับการประเมินวิเคราะห์ว่า โครงสร้างของรายได้มีความซับซ้อนพอสมควร มีส่วนที่เหมือนกับการคิดต้นทุนขนส่งในทฤษฎีของเศรษฐศาสตร์ขนส่งหรือโลจิสติกส์และการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้างรายชิ้น ซึ่งจากโครงสร้างข้างต้นสามารถกำหนดเป็นโครงสร้างตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ได้ดังภาพที่ ๑๐

ภาพที่ ๑๐ แสดงโครงสร้างค่าจ้างแรงงานที่ได้รับรายวันตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์



ซึ่งค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งของ/ส่งอาหารและค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทางเป็นการคิดรายได้จากต้นทุนการขนส่ง จึงทำให้โครงสร้างของรายได้งานประเภทนี้มีลักษณะการจ่ายค่าจ้างผสมต้นทุนของแรงงานรวมถึงไปถึงการจ่ายค่าจ้างแบบสร้างแรงจูงใจจากค่าจ้างรายชิ้นหรือคำสั่งซื้อในแต่ละวัน คือ ทำมากได้มากทำน้อยได้น้อย รายได้จากค่าบริการเริ่มต้น Gig Worker ไม่สามารถกำหนดได้หรือต่อรองได้ เพราะเป็นอำนาจการกำหนดของแพลตฟอร์มที่เป็นตัวกลางในการซื้อขายหรือคำสั่งซื้อของแต่ละร้านในแพลตฟอร์มนั้น ๆ ถ้ามองในมุมของการกำหนดค่าจ้างก็จะคล้ายกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างแรกเข้าของแรงงาน

แต่งงานในประเภทนี้ไม่เข้าข่ายการคุ้มครองแรงงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพราะไม่มีสภาพการเป็นลูกจ้างและนายจ้าง ตามคำนิยามของ พ.ร.บ.๑ แต่แนวคิดนี้สามารถใช้การกำหนดต้นทุนเริ่มต้นในหนึ่งกิโลเมตรแรกคล้าย ๆ กับการกำหนดอัตราค่าจ้างบรรทุกคนโดยสาร อัตราค่าจ้างขนส่งพัสดุสิ่งของ อัตราค่าขนส่งสำหรับรถยนต์รับจ้างบรรทุกคนโดยสารไม่เกินเจ็ดคนของกระทรวงคมนาคมได้ ซึ่งกรมขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

สำหรับภารกิจของกระทรวงแรงงานก็ได้วางยุทธศาสตร์ตามกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงผลกระทบของการจ้างงานยืดหยุ่นแบบ GIG ECONOMY ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๙) และจากลำดับของปัญหาของ Gig Worker ข้างต้น ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องรายได้ที่ไม่แน่นอนในส่วนของการบริการเริ่มต้น ซึ่งเจ้าของแพลตฟอร์มได้มีการหักค่าธรรมเนียมอีก ๑๕% ของค่าบริการเริ่มต้นเมื่อคำนวณออกมาเป็นรายชั่วโมงซึ่งทำให้ Gig Worker งานประเภทนี้ได้รายได้เริ่มต้นต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่คิดเป็นรายชั่วโมง ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า เป็นปัญหาที่อยู่ในภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง อาทิ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจะวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างระหว่างการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัจจัยในการกำหนดรายได้ของ Gig Worker ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงองค์ประกอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัจจัยในการกำหนดรายได้ของ Gig Worker

องค์ประกอบในการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน	องค์ประกอบในการกำหนดรายได้ ของ Gig Worker รายวัน
๑.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการ ค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ปีที่ผ่านมา	๑.ค่าบริการจากการส่งอาหาร
๒.อัตราการสมทบของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวม ในประเทศ (GDP)	๒.ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง (บาท/กิโลเมตร)
๓.อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ๕ ปี ย้อนหลัง	๓.ค่าส่งที่เก็บเงินสดจากลูกค้า (บาท/ครั้ง)
๔.อัตราเงินเฟ้อ และตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา ๘๗	
การกำหนดอัตราค่าจ้างที่ผ่านกระบวนการคิดเจรจาทั้ง นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐ ประกอบกันทฤษฎีที่เหมาะสม	การกำหนดค่าจ้างขึ้นอยู่กับตัวกลาง เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Grab lineman ฯลฯ

จากการวิเคราะห์ทั้งลักษณะการกำหนดค่าจ้างของตลาดแรงงานของงานบริการส่งของ/ส่งอาหารกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลาดแรงงานที่รัฐกำหนดและองค์ประกอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับองค์ประกอบในการกำหนดรายได้ของ Gig Worker รวมทั้งผลสำรวจปัญหาของ Gig Worker และภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างข้างต้น ทำให้เห็นความแตกต่างในการคิดอัตราค่าจ้าง

ทั้ง ๒ ลักษณะ ซึ่ง Gig Worker งานประเภทนี้ถือว่าเป็น Gig Worker ประเภทแรงงานทักษะต่ำเช่นกัน แต่โครงสร้างในการกำหนดรายได้ไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหากับรายได้ที่ไม่แน่นอนในแต่ละวัน เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของรายได้ จะพบว่าส่วนใหญ่เกิดจากการบริการขนส่งเป็นหลักซึ่งอาจจะเป็นโครงสร้างค่าจ้างอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับงานประเภทนี้ ที่จะต้องเป็นงานบูรณาการกันระหว่างกระทรวงคมนาคมกับกระทรวงแรงงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนางานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ขอรับการประเมินมีแนวคิดนำเสนอ เรื่อง แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหารนี้ เพื่อเป็นต้นแบบในการคิดอัตราค่าจ้างให้กับงานประเภทนี้ เพื่อให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ แนวความคิด

จากบทวิเคราะห์ข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดว่า ควรมีการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างของงานประเภทนี้ และเพื่อให้เป็นมาตรฐานและเป็นธรรมกับลูกจ้างจึงได้มีการทบทวนแนวคิด/ทฤษฎีทางวิชาการรวมทั้งข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานเรื่องนี้ มาประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาเรื่องที่น่าสนใจ ดังนี้

เดอ สเตฟาโน (De Stefano) (๒๕๕๙) อธิบายคำจำกัดความของคำว่า GIG ECONOMY คือ เศรษฐกิจที่ประกอบด้วยงานครั้งคราวหรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ ประกอบด้วยงานที่เรียกว่างานดิจิทัลชนิดทำจากที่ใดก็ได้ (crowdwork) ที่มีแพลตฟอร์ม (platform) เป็นสื่อกลางระหว่างผู้เสนองานและผู้รับทำงานสามารถทำงานให้เสร็จจากที่ใดก็ได้กับงานตามความต้องการเสนอซื้อสินค้าหรือบริการที่ทำผ่านระบบปฏิบัติการ (on - demand work via applications) และ Gig Worker ก็คือ ผู้รับทำงานในระบบเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยงานที่จบเป็นครั้งคราว

นิคม จันทรวิทุร (๒๕๓๖) อธิบายคำจำกัดความของคำว่า แรงงาน (Labour) แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น ในแนวคิดนี้การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองใด ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของแรงงาน นอกจากนี้ ในกระบวนการผลิตจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นคำว่า “การออกแรง” จึงไม่ได้หมายความว่าเพียงการออกแรงกายเท่านั้น การใช้สมองหรือสติปัญญาก็อยู่ในความหมายของแรงงานเช่นเดียวกันสอดคล้องกับ Chiang Mai Provincial Education Office (๒๕๖๒) ที่ให้คำจำกัดความของแรงงาน แบ่งออกเป็น ๒ นัย ดังนี้

(๑) แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้างลูกจ้างหรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้างและอื่น ๆ บางพวกอาจได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้น ตามความหมายนี้ จึงหมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด

(๒) แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และ/หรือกำลังทางสมองเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพยากรมาบำบัดความต้องการ

ของต้นการพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น
แรงงานจึงประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

(๒.๑) เป็นบุคคลที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labour Force)

(๒.๒) เป็นบุคคลที่ทำงานหรือพร้อมที่จะทำงาน โดยกำลังทางร่างกายหรือกำลังทางสมอง

(๒.๓) เป็นผู้ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือสิ่งอื่นอันเกิดจากการลงแรงของตน

(๒.๔) การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจทรัพย์สินอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน
ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ลูกจ้าง/คนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะ
ที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่นและให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้ หมายถึง บุคคลต่าง ๆ
ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน
ค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนค่าบริการพิเศษและ/หรืออื่น ๆ อย่างไรก็ตาม บุคคลประเภทนี้เมื่อหมายความว่า
กรรมกรโดยเฉพาะ ย่อมหมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนักเป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทาง
สมอง และการปฏิบัติงานก็มักจะถูกควบคุมให้ปฏิบัติและเป็นไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น
เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้จึงมีลักษณะ ๓ ประการได้แก่ กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour)
กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled Labour) และกรรมกรฝีมือ (Skilled Labour) และเมื่อหมายถึง บุคคลที่ใช้ปัญญา
ความคิดตรึกตรอง อาจจะเรียกชื่อแตกต่างกัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการกระทำงานแม้จะเป็นลูกจ้าง
เช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่ากรรมกรก็ตามแต่ก็ไม่เรียกว่ากรรมกรแต่ใช้ชื่อเรียกอื่นแทน ได้แก่ ทนายความ
แพทย์ ข้าราชการและอื่น ๆ

(ข) นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือ
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันทั้งเอกชนและรัฐโดยมีการ
จ้างลูกจ้างมาช่วยปฏิบัติงาน

(ค) ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่า
จะเป็นบุคคลคนเดียวหรือร่วมกันหลายคนหรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระหรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือ
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กันหรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเองหรือเช่านาคนอื่น แต่การทำนั้น
มิได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มี
การจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ ให้

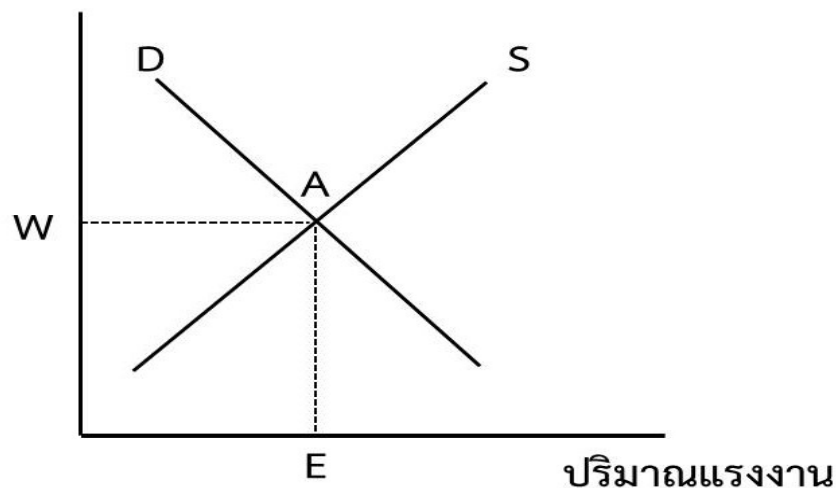
(ง) แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน
ในระยะเวลาการทำงานไม่ว่าจะทำงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือนหรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้นดำเนินไป
โดยหัวหน้าครอบครัวหรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำแทนหัวหน้าครอบครัว

สุมาลี ปิตยานนท์ (๒๕๓๙) ได้ให้คำจำกัดความของตลาดแรงงาน (Labour Economics) คือ แหล่งที่
นายจ้างและคนงานจะพบกันเพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน
และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงานถ้ามองในเชิงวิชาการ ตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่
ก่อให้เกิดอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงานนั่นเอง โดยที่ทางด้านอุปสงค์ของแรงงาน

คือ ฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงาน และด้านอุปทานของแรงงาน คือ ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ซึ่งกลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จะทำงานร่วมกันในการกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับจนกระทั่งอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานเข้าสู่ภาวะที่เรียกว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Market Equilibrium) อุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงาน และค่าจ้างที่จะได้รับในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน กลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด A ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ณ ระดับ E และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็น อัตราค่าจ้างของตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์เรียกอัตราค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (competitive wage) หรืออัตราค่าจ้างซึ่งจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกัน (marketing clearing wage) กลไกตลาดสามารถกำหนดระดับค่าจ้างและการจ้างงานในอาชีพนั้น ๆ ได้นั่นคือ กลไกตลาดแรงงานได้ทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งทำหน้าที่กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ นั่นเอง ดังภาพที่ ๑๑ แสดงถึงดุลยภาพของตลาดแรงงาน

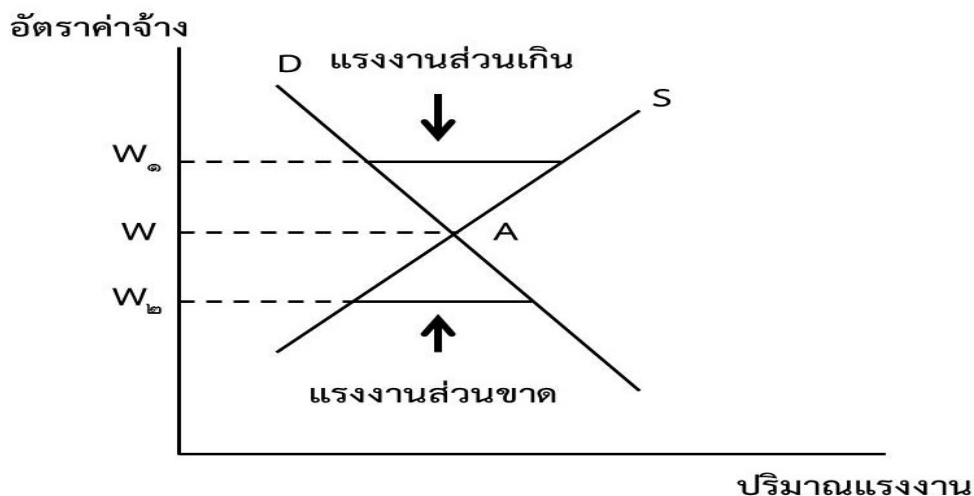
ภาพที่ ๑๑ แสดงถึงดุลยภาพของตลาดแรงงาน

อัตราค่าจ้าง



สำหรับแรงงานส่วนเกินและแรงงานส่วนขาด (Labour Surplus and Labour Shortage) คือ แรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งมีการขาดแคลนหรือมีส่วนเกินนั้น จำเป็นต้องระบุว่า ณ ระดับราคาใด ทั้งนี้ เพราะการทำงานของ กลไกตลาดแรงงานจะปรากฏราคาดุลยภาพ (equilibrium wage) นั่นคือ ราคาซึ่งทำให้อุปสงค์และอุปทานเท่ากัน ดังนั้น ส่วนการขาดแคลนหรือการมีส่วนเกินของแรงงานจึงเกิดขึ้นจากการที่มีข้อจำกัดในตลาดระดับราคาไม่สามารถปรับตัวเข้าสู่จุดดุลยภาพได้ โดยการขาดแคลนแรงงาน คือ ณ ระดับค่าจ้างที่เท่ากันอุปสงค์ของแรงงาน มีมากกว่าอุปทานแรงงาน ส่วนการมีส่วนเกินของแรงงานหรือภาวะการว่างงาน คือ ณ ระดับค่าจ้างที่เท่ากันอุปสงค์ของแรงงานมีน้อยกว่าอุปทานของแรงงาน ดังภาพที่ ๑๒

ภาพที่ ๑๒ แสดงถึงแรงงานส่วนเกินและแรงงานส่วนขาด



Maslow (๑๙๔๓) อธิบายถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น สมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดย Maslow (Need Hierarchy) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ระดับ จากต่ำสุดไปถึงสูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

(๒) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะมีเสถียรภาพมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และด้านรายได้

(๓) ความต้องการความผูกพันในสังคม (Social Needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยจะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น

(๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Self esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้ อธิบายว่าเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการได้รับการยกย่องในสังคมและต้องการที่จะมีสถานภาพในสังคม

(๕) ความต้องการประจักษ์แก่ตนหรือการบรรลุศักยภาพของตน (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้าและความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๔๕) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนว่า หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เพื่อเป็นสิ่งตอบแทน ให้กับพนักงานที่ได้ทำงานให้กับองค์กร โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน ๒ ประเภท คือ “เงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับภายในช่วงระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันในอัตราคงที่และได้รับประจำ ซึ่งไม่คิดตามชั่วโมงหรือจำนวนผลผลิตที่ได้จากการทำงาน “ค่าจ้าง”

หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยยึดหลักเวลาในการทำงานเป็นหลัก เช่น รายวัน รายชั่วโมง หลักการกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ทั้งเรื่องของต้นทุนการบริหารแรงงานขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการกำหนดค่าตอบแทน สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนที่พนักงานทำงานให้องค์กร การจ่ายแบบเงินเดือนอาจไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากยิ่งขึ้น

เสนาะ ตีเียว (๒๕๔๓) อธิบายว่า ถ้าต้องการจะกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานมากยิ่งขึ้นนั้น จะต้องใช้วิธีการจ่ายแบบจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

(๑) การจ่ายตามจำนวนที่ผลิตได้ เป็นวิธีการจ่ายตามชิ้นงาน (Piece-rate) แต่คนงานจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหากเขาทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ถ้าทำงานได้เกินกว่ามาตรฐานส่วนที่ทำได้เกินก็จะได้เพิ่มขึ้นตามส่วน สมมุติ ว่าคนงานจะต้องทำอย่างน้อยวันละ ๕ ชั่วโมง อัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๐ บาท ตามมาตรฐานคนงาน คนหนึ่งจะทำงานได้ ๑๕ ชิ้น หรืออัตราค่าจ้างมาตรฐานตามชิ้นก็คือชิ้นละ ๒ บาท สมมุติว่านาย ก ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งานจำนวน ๗๐ ชิ้น นาย ข ได้งาน ๙๐ ชิ้น โดยใช้เวลาเท่ากัน การคำนวณค่าจ้างเป็นดังนี้ นาย ก ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๗๐ ชิ้น แต่มาตรฐาน นาย ก ควรทำงานได้ $5 \times 15 = 75$ ชิ้น นาย ก ทำงานไม่ถึงมาตรฐาน ฉะนั้นเขาจะได้ค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับการทำงาน ๕ ชั่วโมงคือ $30 \times 5 = 150$ บาท (หากคิดตามผลงานเขาจะได้ $70 \times 2 = 140$ บาท) นาย ข ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๙๐ ชิ้น ฉะนั้นจึงเกินมาตรฐานไป $90 - 75 = 15$ ชิ้น การคิดค่าจ้างจึงคิดตามจำนวนที่ผลิตได้ คือ $90 \times 2 = 180$ บาท อัตราขั้นต่ำสำหรับทำงาน ๕ ชั่วโมงคือ ๑๕๐ บาท ฉะนั้น นาย ข ได้ค่าจ้างรวม ๑๘๐ บาท ซึ่งมีส่วนที่เป็นค่าจ้างจูงใจ $180 - 150 = 30$ บาท

(๒) การจ่ายตามเวลา การผลิตที่ไม่อาจนับจำนวนหน่วยที่ผลิตได้ก็ใช้วิธีการคิดค่าจ้างตามเวลาซึ่งอาจเป็นเวลาจริงหรือเวลามาตรฐาน การคิดตามเวลาส่วนใหญ่พิจารณาเวลาที่ประหยัดได้ วิธีที่สำคัญคือการจ่ายตามชั่วโมงมาตรฐาน การคิดค่าจ้างแบบนี้คล้ายกับคิดตามชิ้น แต่ใช้เวลาเป็นเกณฑ์ คือ มีมาตรฐานของงานกำหนดขึ้นสำหรับเป็นหลักคำนวณ คนงานจะต้องทำงานให้ได้ตามมาตรฐานหรือสูงกว่าจึงจะได้ค่าจ้างเพิ่ม แต่ถ้าทำได้ต่ำกว่ามาตรฐานก็จะได้เพียงค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น สมมุติว่า ค่าจ้างมาตรฐานชั่วโมงละ ๒๐ บาท เวลาหนึ่งชั่วโมงผลิตสินค้าได้ ๔ ชิ้น เวลาทำงานต่อวัน ๕ ชั่วโมง หรือหนึ่งวันผลิตได้ ๒๐ ชิ้น ค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน $5 \times 20 = 100$ บาท นาย ก ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๒๔ ชิ้น นาย ข ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๑๘ ชิ้น การคำนวณค่าจ้างมี ดังนี้ นาย ก ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๒๔ ชิ้น สมรรถภาพของนาย ก สูงกว่ามาตรฐาน ๒๐% ($(100/5) \times 6 = 120\%$) นาย ก ประหยัดเวลาได้ ๑ ชั่วโมง ค่าจ้าง นาย ก คือ ค่าจ้างขั้นต่ำ $5 \times 20 = 100$ บาท ประหยัด เวลา ๑ ชั่วโมง $1 \times 20 = 20$ บาท ค่าจ้างรวม ๑๒๐ บาท นาย ข ทำงาน ๕ ชั่วโมง ได้งาน ๑๘ ชิ้น ต่ำกว่ามาตรฐานนาย ข จะได้ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ $5 \times 20 = 100$ บาท หมายเหตุ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างค่าจ้างสมมุติ ไม่ใช่อัตราค่าจ้างตามกฎหมายปัจจุบัน

(๓) การให้มีส่วนในกำไร เมื่อคนงานรู้ว่าผลงานของตนเองจะมีผลต่อรายได้ของเขาด้วย หากเขาทำงานดีก็จะทำให้กำไรสูงขึ้นซึ่งเขาจะมีส่วนแบ่งในกำไรอีกต่อหนึ่ง วิธีการให้คนงานมีส่วนร่วมในผลกำไรของบริษัท อาจแยกได้ ๓ วิธี ตามลักษณะของการจ่าย คือ

(ก) จ่ายให้ในปัจจุบัน คือจ่ายเงินสดเป็นเช็ค หรือหุ้นให้กับคนงานเมื่อมีผลกำไร ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส ครึ่งปีหรือปีละครั้งก็ได้ วิธีนี้เป็นวิธีที่เก่าที่สุดและยังคงเป็นที่นิยมกันอยู่ในปัจจุบัน

(ข) จ่ายให้ในอนาคต กำไรที่จะแบ่งให้เป็นส่วนของคนงานจะถูกบันทึกไว้หรือเครดิตบัญชีคนงาน และจะจ่ายก็ต่อเมื่อคนงานออกจากงาน ตาย ไร้ความสามารถหรือเลิกจ้าง ในบางกรณีอาจเก็บเงินกำไรนั้นเป็นบัญชีเงินฝากโดยคนงานอาจถอนเงินนั้นได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เป็นปี ๆ ไป

(ค) ส่วนหนึ่งจ่ายให้ปัจจุบันอีกส่วนหนึ่งจ่ายให้ในอนาคต คือรวมทั้งวิธีที่หนึ่งและสองเข้าด้วยกัน นอกจากนี้วิธีทั้งสามแล้วยังมีวิธีปลีกย่อยอื่นอีกซึ่งตั้งชื่อตามชื่อผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ Kaiser Steel Sharing Plan วิธีนี้ คือ หากการดำเนินงานของบริษัทสามารถทำให้ลดต้นทุนลงได้ อันเนื่องมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น ส่วนลดได้นั้นซึ่งจะทำให้กำไรมากขึ้นจะแบ่งให้คนงาน ๓๒.๕% และแบ่งให้บริษัท ๖๗.๕% และวิธี Scanlon Plan คือ ต้นทุนที่ประหยัดได้ เนื่องจากคนงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกเป็นของคนงาน ๗๕% และส่วนที่สอง ๒๕% เป็นของบริษัท ส่วนที่เป็นของคนงานจะจ่ายให้ทันที ๗๕% ที่เหลือเก็บไว้เพื่อป้องกันการเพิ่มขึ้นในต้นทุนแรงงาน หากไม่มีการเพิ่มขึ้นส่วนที่กันไว้ ๒๕% ก็จะจ่ายให้คนงานในตอนสิ้นปี

ธงชัย สันติวิทย์ (๒๕๔๐) กล่าวถึงทฤษฎีค่าจ้างไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage) ทฤษฎีนี้มีความคิดว่า ค่าจ้างซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นพื้นฐานที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้นค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย ทฤษฎีค่าจ้างนี้ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้ว ในสังคมเศรษฐกิจสมัยเดิมตั้งแต่ยุคโบราณ จนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้นการต้องมีวิธีการกำหนดราคาแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำโดยถือหลักเพียงเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามควรและยังไม่สัมพันธ์กับต้นทุนผลผลิตแต่อย่างใด

(๒) ทฤษฎีค่าจ้างในสมัยเดิม (Classical Wage Theory) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมได้อยู่ในความนิยมเรื่อยมาจนกระทั่งปี ค.ศ. ๑๘๗๐ ซึ่งอยู่ในระยะนั้น นักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น จึงได้พยายามหาวิธีการจ่ายค่าตอบแทนค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิมซึ่งเคยใช้มา ทฤษฎีนี้มี ๒ ทฤษฎี คือ

(ก) ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด (The Subsistence Wage Theory) ทฤษฎีนี้พยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากรจำนวนแรงงานและการอยู่รอด หลักการของทฤษฎี ก็คือ ในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ ซึ่งเมื่อมีแรงงานน้อยค่าจ้างสูง

จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไปเป็นวัฏจักร ทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยเท่านั้น

(ข) ทฤษฎีค่าจ้างตามกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory) ถือหลักว่า นายจ้างต่างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับการจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของพนักงานแต่ละคนจะมีเท่าใดนั้น จะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนพนักงาน ดังนั้น ค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวเติบโตของประชากรหรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้ง ๒ กรณี

(ค) ทฤษฎีค่าจ้างผลผลิต (Productivity Theory) ทฤษฎีนี้จุดสนใจอยู่ที่การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างผลผลิตและการจ้างงานเป็นสำคัญ ในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับผลผลิตนี้ นักทฤษฎีต่างก็พยายามดูถึงประสิทธิภาพผลผลิตของแรงงานเป็นตัวหลักและจะอาศัยตัวผลผลิตนี้เป็นฐานสำหรับการจ่ายค่าจ้าง โดยคิดตามค่าของงานที่ทำออกมาได้นั่นเอง แบ่งเป็น ๒ ทฤษฎีย่อย คือ

(ก) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย ค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ (ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่น ๆ ล้วนคงที่) มูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานจะมีลักษณะ คือ จากการจ้างคนงานเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลง ดังนั้น นายจ้างยังคงสามารถจ้างงานได้ตราบเท่าที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น

(ข) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต ทฤษฎีนี้ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่า เมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว ดังนั้น รายได้ของคน ๆ นั้น ก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามกันในทางตรงข้ามหากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานแล้ว ดังนั้น รายได้ของคน ๆ นั้น ก็จะคงระดับอย่างเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับเฉลี่ย โดยสรุปค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะสัมพันธ์ค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

(ค) ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่า แท้จริงแล้วค่าจ้างของงานระดับต่าง ๆ จะมีหลายอัตราโดยจะมีการกระจายเป็นช่วงของอัตราค่าจ้างหลาย ๆ อัตราด้วยกัน โดยระดับสูงสุดก็จะเป็นค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างเต็มใจจะจ่ายและระดับต่ำสุดคือ ค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะเต็มใจรับ ในการนี้นายจ้างและลูกจ้างก็จะทำการต่อรองกันเพื่อกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นภายในช่วงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อนำเอาอัตราที่ต่อรองกันนั้นมาจ่ายให้กับคนงาน ดังนั้น ค่าจ้างจึงเท่ากับเกิดจากอำนาจการเจรจาต่อรองกันในทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ทฤษฎีนี้เท่ากับเป็นการปรับปรุงทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย โดยได้มีการนำเอาสภาพแรงงานเข้ามาและในเวลาเดียวกันก็ยังคงอยู่ในกรอบของทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิตด้วย

(ง) ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ ซึ่งได้มีการพัฒนามาเป็นระยะและมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักจะนำมาต่อรองกัน มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

(ก) ทฤษฎีค่าจ้างตามการอุปโภคบริโภค

(ข) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎหมายของอุปสงค์และอุปทาน

(ค) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีนี้จะพิจารณาระดับค่าจ้างของกิจการมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย

จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า การขนส่งตามนิยามทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การเคลื่อนย้าย บุคคลหรือสินค้าจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่งอันก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ด้านสถานที่ (Place Utility) และอรรถประโยชน์ด้านเวลา (Time Utility) ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้าซึ่งจะเป็นการก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ด้านสถานที่และเวลาในการขนส่ง (Time – in -Transit) กับความต่อเนื่องในการให้บริการ (Consistency of Service) เป็นตัวที่บ่งบอกถึงอรรถประโยชน์ด้านเวลา ต้นทุนของการขนส่ง (Cost of Transportation) เป็นกิจกรรมที่เพิ่มมูลค่าทำให้เกิดต้นทุน

พรชัย ท้วนปาน (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมาย ต้นทุนค่าขนส่งว่า หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือบริการความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าทำให้มีค่าขนส่งที่ต่างกัน รวมไปถึงระยะทาง ปริมาณสินค้าหรือบริการยานพาหนะที่ใช้ในกระบวนการขนส่ง ต้นทุนการขนส่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทหลัก ประกอบด้วย ต้นทุนคงที่ และต้นทุนแปรผัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ต้นทุนคงที่ (Fix Cost) หมายถึง ต้นทุนที่จำนวนรวมคงที่ไม่ผันแปรไปตามการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมการขนส่งประกอบไปด้วย ต้นทุนการซื้อรถบรรทุกในการขนส่ง ต้นทุนภาษีป้ายทะเบียนรถ ต้นทุนประกันภัย ต้นทุนค่าใช้จ่ายสำนักงาน

(๒) ต้นทุนผันแปร (Variable Cost) หมายถึง ต้นทุนที่จำนวนรวมผันแปรไปตามการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมการขนส่ง ประกอบไปด้วย ต้นทุนค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ต้นทุนค่าน้ำมันหล่อลื่น ต้นทุนค่าบำรุงรักษา ยางรถบรรทุก ต้นทุนค่าจ้างพนักงานขับรถและพนักงานผู้ช่วย

ซึ่งเมื่อนำต้นทุนทั้งสองประเภทมารวมกันจะได้ต้นทุนรวมทั้งหมดในการขนส่งทางสินค้า (Total Cost) อีกทั้ง จะสามารถคำนวณต้นทุนการขนส่งทางสินค้าต่อหน่วย เช่น ต้นทุนในการขนส่งสินค้าต่อระยะทาง (กิโลเมตร) ต้นทุนในการขนส่งสินค้าต่อชั่วโมงและต้นทุนในการขนส่งสินค้าต่อน้ำหนัก (ตัน) เป็นต้น ทั้งนี้ในการคำนวณหาต้นทุนการขนส่งทางสินค้าด้วยรถบรรทุกจำเป็นที่จะต้องนำข้อมูลต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) และต้นทุนผันแปร (Variable Cost) นำมาคำนวณหาต้นทุนการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกซึ่งอาจมีค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมตามแต่ละธุรกิจของผู้ประกอบการขนส่งสินค้า

อิสริยาพร หลวงหาญ (๒๕๖๒) ได้ทำงานวิจัยกำหนดตัวแบบอัตราขนส่งสินค้าที่เหมาะสมของสำนักงาน อ.ส.ค. สุโขทัย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวแบบอัตราขนส่งสินค้าที่เหมาะสมของสำนักงาน อ.ส.ค. สุโขทัย เพื่อเสนอแนวทางในการพิจารณารับข้อเสนออัตราค่าขนส่งสินค้าของบริษัทรับจ้างขนส่ง ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบอัตราค่าขนส่งสินค้าโดยการสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ สำหรับกำหนดตัวแบบอัตราค่าขนส่ง ๓ ตัวแบบ คือ ตัวแบบที่ ๑ วิธีปัจจุบัน เป็นเงิน ๒๑,๐๐๐ บาทต่อเที่ยว ตัวแบบที่ ๒ วิธีให้ส่วนลด เป็นเงิน ๓๓,๖๐๐ บาท และตัวแบบที่ ๓ วิธี Reduced Cost เป็นเงิน ๑๖,๓๖๘ บาทต่อเที่ยว

สรุปได้ว่า ตัวแบบอัตราขนส่งสินค้าที่เหมาะสมที่สุด คือ ตัวแบบที่ ๓ วิธี Reduced Cost เนื่องจากเป็นตัวแบบที่ส่งผลให้ค่าขนส่งสินค้าต่ำสุด ซึ่ง ตัวแบบที่ ๓ เกิดจากการประยุกต์จากตัวแบบที่ ๑ มาคำนวณหาค่าซ่อมบำรุงรักษารถบรรทุกที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม ดังนี้

สมการวิธีที่ ๑

$$\text{Total Cost (TC1)} = (C_{ij} + FC) * PF + (C_{ij} + FC)$$

เมื่อ C_i = ค่าขนส่งสินค้าจาก อ.ส.ค. สุโขทัย ไปยัง อ.ส.ค.ขอนแก่น (บาทต่อเที่ยว)

FC = ต้นทุนค่าขนส่งคงที่ (บาทต่อเที่ยว)

PF = อัตราผลตอบแทน (ร้อยละ)

$$C1_{ij} = ((k_{ij}/y) * f) * 2$$

เมื่อ $C1$ = ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงจากโรงงานต้นทาง i ไปยังลูกค้าปลายทาง j (บาทต่อเที่ยว)

k_{ij} = ระยะทางขนส่งสินค้าจากโรงงานต้นทาง i ไปยังลูกค้าปลายทาง j (กิโลเมตร)

y = อัตราสิ้นเปลืองน้ำมัน (กิโลเมตรต่อลิตร)

f = ราคา น้ำมันเชื้อเพลิง (บาทต่อลิตร)

$$FC = d + w$$

เมื่อ FC = ต้นทุนค่าขนส่งสินค้าคงที่ (บาทต่อเที่ยว)

d = ค่าแรงพนักงานขับรถ (บาทต่อเที่ยว)

w = ค่าซ่อมบำรุงรักษา (บาทต่อเที่ยว)

จากสมการตัวแบบที่ ๑ ข้างต้น นักวิจัยได้นำมาประยุกต์การกำหนดค่าขนส่งสินค้า เป็นตัวแบบที่ ๓ ด้วยวิธี Reduced Cost สามารถกำหนดสมการคิดอัตราขนส่งสินค้า ได้ดังนี้

$$\text{Total Cost (TC3)} = (C1_{ij} + d + W_{ij}) * PF + (C1_{ij} + d + W_{ij})$$

เมื่อ $C1_i$ = ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงจากโรงงานต้นทาง i ไปยังลูกค้าปลายทาง j ด้วยตัวแบบที่ ๑ (บาทต่อเที่ยว)

d = ค่าแรงพนักงานขับรถ (บาทต่อเที่ยว)

W_{ij} = ค่าซ่อมบำรุงรักษา (บาทต่อเที่ยว)

PF = อัตราผลตอบแทน (ร้อยละ)

$$W_{ij} = (C1_{ij} + d) * 10\% (C1_{ij} + d)$$

เมื่อ $10\% (C1_{ij} + d) = 10\%$ ของต้นทุนค่าน้ำมันเชื้อเพลิงบวกกับค่าแรงงานพนักงานขับรถ (บาทต่อเที่ยว)

กรมการขนส่งทางบก (๒๕๖๐) โดยสำนักงานขนส่งสินค้าสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ต้นทุนการขนส่งของประเทศและสามารถพัฒนาโปรแกรมการคำนวณต้นทุนให้เหมาะสมกับรูปแบบการขนส่งของผู้ประกอบการของประเทศเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุน ลดอุบัติเหตุ และเพิ่มศักยภาพในการขนส่งและโลจิสติกส์ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษารูปแบบการลงทุนและเป้าหมายของสถานีขนส่งสินค้าทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน และพิจารณาต้นทุนการดำเนินงานขนส่ง โดยจำแนกเป็น

๒ ส่วน ได้แก่ ต้นทุนคงที่ และต้นทุนแปรผัน ดังนั้น การคำนวณต้นทุนการขนส่งนำไปสู่การกำหนดราคาค่าจ้างขนส่งที่เหมาะสม ซึ่งราคาที่เรียกเก็บค่าบริการนั้นถือเป็นความพอใจของทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างขนส่งสินค้า ปกติจะพิจารณาผลของรวมต้นทุนต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น แล้วนำไปรวมกับต้นทุนความรับผิดชอบ (Liability) กรณีที่ทำการขนส่งสินค้าที่มีมูลค่า ทั้งนี้ แนวทางทั่วไปในการกำหนดราคาค่าขนส่ง อาจจัดได้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

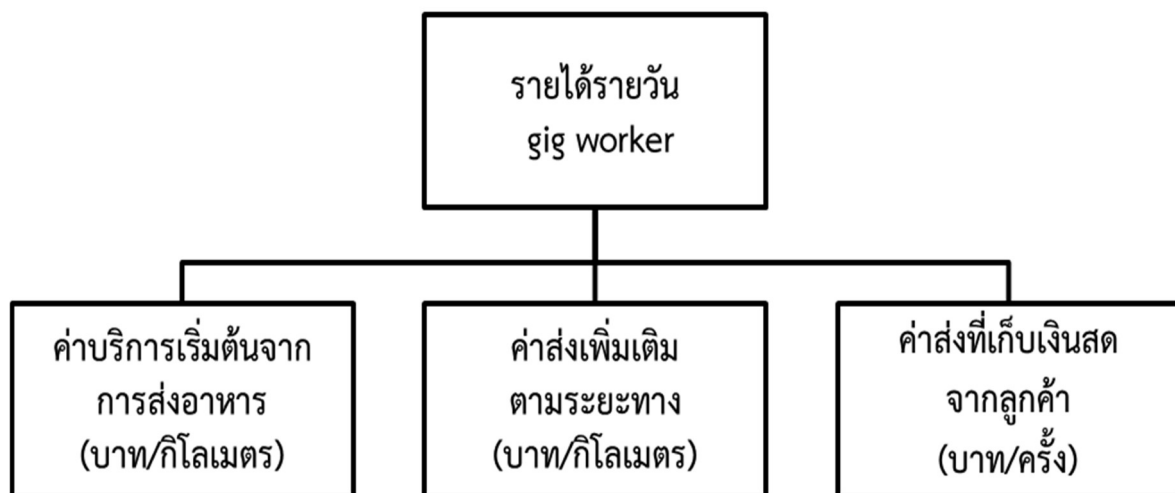
(๑) การกำหนดอัตราค่าขนส่งตามคุณค่าการให้บริการ (Value of Service Pricing) เป็นการคิดอัตราค่าขนส่งตามศักยภาพของตลาดหรือตามอุปสงค์ของตลาดและตามสภาพการแข่งขัน

(๒) การกำหนดอัตราค่าขนส่งตามต้นทุนการให้บริการ (Cost of Service Pricing) เป็นการคิดอัตราค่าขนส่งโดยเป็นผลรวมของต้นทุนคงที่ ต้นทุนแปรผัน และกำไรที่ผู้ประกอบการขนส่งต้องการ โดยอาจมีหน่วยเป็น บาท/กิโลเมตร/วัน/คัน อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการจะต้องพิจารณาถึงจำนวนเที่ยววิ่งหรือจำนวนชั่วโมงทำงานของการขนส่งว่ามีความคุ้มค่า เพียงใด การกำหนดราคาค่าขนส่งตามวิธีนี้ จะแปรผันตามปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ คือ ระยะทางและปริมาณการขนส่ง

๒.๓ ข้อเสนอ

จากบทวิเคราะห์และแนวความคิดข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำแนวคิด/ทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาจากที่ได้วิเคราะห์ไว้ข้างต้น ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างตามประเภทการจ้างงานที่เป็นครั้งคราวหรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ (GIG ECONOMY) กรณีงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร ดังภาพที่ ๑๓

ภาพที่ ๑๓ แสดงโครงสร้างรายได้ของงานประเภทนี้



จากภาพที่ ๑๓ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างหรือองค์ประกอบของรายได้ของ ของ Gig Worker ประเภทงานบริการส่งอาหาร โดยรายได้รายวันของ Gig Worker จะเริ่มจากค่าบริการเริ่มต้นจากค่าส่งที่มีการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งหลักการโดยทั่วไป คือ คนส่งอาหารจะได้รับค่าตอบแทนพื้นฐานร่วมกับการตอบแทนชิ้นงานที่แปรผันตามระยะทางของการส่งบวกกับค่าแรงจูงใจเมื่อทำงานได้ครบตามจำนวนรอบ

ที่บริษัทกำหนดในแต่ละวันและ/หรือสัปดาห์ ทำให้ผู้ขอรับการประเมินว่าวิเคราะห์ได้ว่ารายได้ของพนักงาน ขัรบส่งอาหารส่วนใหญ่นั้น จำแนกได้ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนรายชิ้น (piece - rate) ได้แก่ ค่าบริการเริ่มต้นส่งอาหาร ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง ที่ส่งและค่าส่งที่เก็บเงินสดจากลูกค้า ซึ่งค่าส่งที่เก็บเงินสดจากลูกค้าจะเป็นรายได้ต่อชิ้นเมื่อลูกค้ามีคำสั่งซื้อเข้ามาในแพลตฟอร์ม เมื่อแรงงานประเภทนี้นำสินค้าไปส่งให้กับลูกค้าและลูกค้าจ่ายเป็นเงินสดแรงงาน ก็จะสามารถหักส่วนที่ต้องได้รับได้เลย ไม่ต้องระบบของแพลตฟอร์มคำนวณให้ เพื่อจะจ่ายให้อีกในวันถัดไป

(๒) ค่าตอบแทนแรงจูงใจ แรงจูงใจถือเป็นค่าตอบแทนที่สำคัญมากเมื่อจำนวนรอบหรือรายได้หลักชิ้นนั้น อยู่กับระยะเวลาในการทำงานจำนวนรอบการส่งอาหารทำได้มากก็จะมีรายได้หรือค่าตอบแทนมากในแต่ละวัน

จากบทวิเคราะห์ปัญหาของ ของ Gig Worker ที่ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ไว้ในบทวิเคราะห์ ข้างต้นแล้วนั้น ขออธิบายเสริมรายละเอียดของค่าตอบแทน ของ Gig Worker ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากค่าตอบแทน รายชิ้น (ค่าบริการเริ่มต้นส่งอาหาร) ที่แพลตฟอร์มได้กำหนดค่าตอบแทนหรือรายได้เริ่มต้นส่งอาหารให้กับ ของ Gig Worker นั้น มีการปรับลดค่าบริการเริ่มต้นลง จึงทำให้ ของ Gig Worker มาเรียกร้องให้แพลตฟอร์ม นั้น ๆ ดำเนินการให้คงค่าบริการเริ่มต้นเท่าเดิม ปัจจุบันยังไม่ได้รับการแก้ไข เพื่อให้เห็นภาพผู้ขอรับการ ประเมินขอยกตัวอย่างองค์ประกอบรายได้หรือโครงสร้างค่าตอบแทนของ Gig Worker ดังตารางข้างล่าง

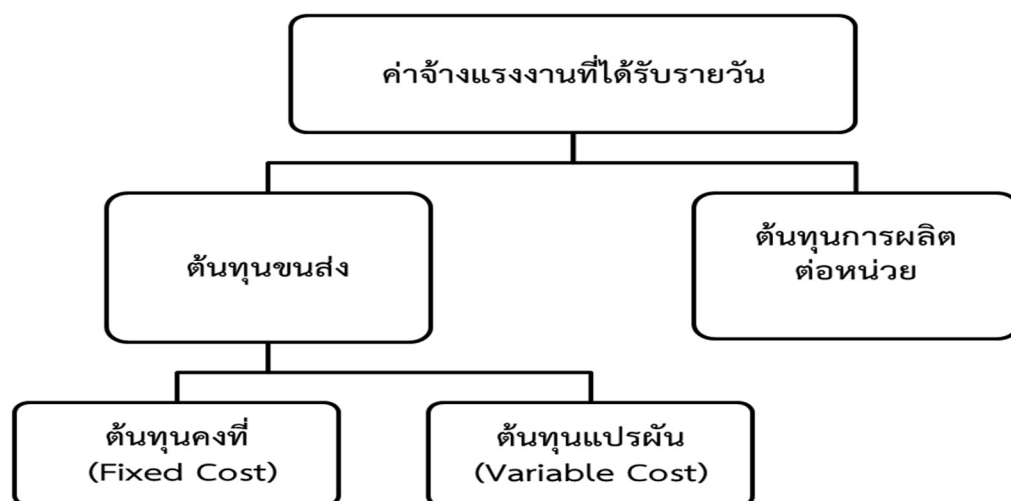
ตารางที่ ๒ แสดงเปรียบเทียบค่าตอบแทนหรือรายได้ของ Gig Worker ของงานบริการส่งอาหาร

รายการค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนแบบเดิม	ค่าตอบแทนในปัจจุบัน	ค่าตอบแทน ที่หายไป
ค่าบริการส่งอาหารเริ่มต้น	๕๐ บาทต่อครั้ง (เริ่มต้น ๓ กม. แรก หักค่าคอมมิชชั่น ๑๕%) ได้รับจริง ๓๔.๐๐ บาท	๔๐ บาทต่อครั้ง (เริ่มต้น ๔ กม. แรก หักค่าคอมมิชชั่น ๑๕%) ได้รับจริง ๔๒.๕๐ บาท	ประมาณ ๙ - ๑๐ %
ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง	๙ บาท/กม. [๑-๓ กม.แรก (หัก ๑๕%)]	๘ บาท/กม. [๑-๔ กม.แรก (หัก ๑๕%)]	
หมายเหตุ หักภาษี อีก ๓ % ทั้ง ๒ รายการค่าตอบแทน			

จากตารางที่ ๓ ผู้ขอรับการประเมินขออธิบายเพิ่มเติมในแง่ของค่าตอบแทนสุทธิที่ขึ้นอยู่กั ระยะเวลาในการทำงาน คนงานส่งอาหารจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนรอบที่ทำได้ในแต่ละวัน หากเลือกรับงานที่ระยะทางไกลขึ้นไปค่าตอบแทนต่อรอบจะแปรผันสูงขึ้นไปตามระยะทาง แต่อาจทำให้รับงานได้ จำนวนรอบน้อยลง เพราะต้องเสียเวลาในการเดินทางมากขึ้น เมื่อจำนวนรอบหรือรายได้หลักนั้นขึ้นอยู่กั ระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้น การทำงานในระบบแพลตฟอร์มจึงเป็นการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาภายใต้ เงื่อนไขที่ปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปในแต่ละวันภายใต้ระบบค่าจ้างบวกกับการให้แรงจูงใจของแพลตฟอร์ม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนจำนวนรอบหรือแบบรายชิ้นเพื่อกระตุ้นให้คนงานทำจำนวนรอบให้มากที่สุดหรือ

ทำงานให้รวดเร็วที่สุด ไม่ใช่ วิธีการใหม่แต่ในโรงงานอุตสาหกรรมก็นำระบบค่าตอบแทนรายชิ้นมาใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเร่งให้คนงานทำงานเร็วขึ้นหรือผลิตชิ้นงานได้มากขึ้น เพราะข้อจำกัดในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่กลายเป็นกฎหมายที่กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อสังเกตที่สำคัญคือในระบบแพลตฟอร์ม การจ่ายค่าแรงแบบผสมระหว่างค่าตอบแทนรายชิ้นกับแรงจูงใจนั้น เพื่อให้มีหลักในการคิดคำนวณที่เป็นมาตรฐานตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และการขนส่งที่ได้มีการใช้ในการคิดคำนวณอัตราขนส่งเริ่มต้นจากทฤษฎีที่อ้างถึงในข้างต้นนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำมาปรับให้ค่าตอบแทนเป็นไปตามโครงสร้างต้นทุนในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตามภาพที่ ๑๔

ภาพที่ ๑๔ แสดงโครงสร้างต้นทุนตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์



จากภาพที่ ๑๔ แสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบที่มาของค่าตอบแทนหรือรายได้ของ Gig Worker และลักษณะของงานของ Gig Worker ผู้ขอรับการประเมินวิเคราะห์ว่าคล้ายกับกิจกรรมการขนส่งไม่ว่าจะเป็นส่งของหรือบุคคล ซึ่งการขนส่งมีการกำหนดอัตราเริ่มต้นของการบริการและการคิดราคาตามระยะทางขนส่งเช่นกัน ซึ่งในปี ๒๕๕๑ กรมการขนส่งทางบกได้ศึกษาต้นทุนการดำเนินงานขนส่ง โดยจำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผัน ดังนี้

(๑) ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) หมายถึง ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ตามการผลิตหรือบริการไม่ว่าจะดำเนินงานหรือไม่ก็ตาม โดยมีจำนวนที่คงที่ ดังแสดงในตารางที่ ๓

(๒) ต้นทุนแปรผัน (Variable Cost) เป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เปลี่ยนแปลงไปตามการผลิตหรือบริการในลักษณะแปรผันตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้นทุนการเดินรถ (Running Cost) ซึ่งเป็นต้นทุนที่เกิดจากการเดินรถ โดยแบ่งได้เป็น ต้นทุนต่อระยะทาง และต้นทุนต่อเที่ยวที่ทำารขนส่ง ดังแสดงในตารางที่ ๓ ต้นทุนแปรผันนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะของเส้นทางที่ใช้ ระยะทางและระยะเวลาที่ใช้

ในการขนส่ง อุปกรณ์และมาตรฐานต่าง ๆ ในการขนส่งลักษณะของสินค้าและบริการที่จะทำการขนส่ง และลักษณะเส้นทางที่วิ่งผ่าน เป็นต้น

การคำนวณต้นทุนการขนส่งนำไปสู่การกำหนดราคาค่าจ้างขนส่งที่เหมาะสม ซึ่งราคาที่เรียกเก็บค่าบริการนั้นถือเป็นความพอใจของทั้งผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างขนส่งสินค้า ปกติจะพิจารณาผลของรวมต้นทุนต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น แล้วนำไปรวมกับต้นทุนความรับผิดชอบ (Liability) กรณีที่ทำการขนส่งสินค้าซึ่งมีมูลค่าต่อน้ำหนักสูง เช่น เครื่องประดับ อุปกรณ์ไฟฟ้าที่เสี่ยงต่อความเสียหาย เป็นต้น ทั้งนี้แนวทางทั่วไปในการกำหนดราคาค่าขนส่ง อาจจัดได้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

(๑) การกำหนดอัตราค่าขนส่งตามคุณค่าการให้บริการ (Value of Service Pricing) เป็นการคิดอัตราค่าขนส่งตามศักยภาพของตลาดหรือตามอุปสงค์ของตลาดและตามสภาพการแข่งขัน

(๒) การกำหนดอัตราค่าขนส่งตามต้นทุนการให้บริการ (Cost of Service Pricing) เป็นการคิดอัตราค่าขนส่งโดยเป็นผลรวมของต้นทุนคงที่ ต้นทุนแปรผัน และกำไรที่ผู้ประกอบการขนส่งต้องการ โดยอาจมีหน่วย เป็น บาท/กิโลเมตร/วัน/คัน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการจะต้องพิจารณาถึงจำนวนเที่ยววิ่งหรือจำนวนชั่วโมงทำงานของการขนส่งว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด การกำหนดราคาค่าขนส่งตามวิธีนี้จะแปรผันตามปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ คือ ระยะทางและปริมาณการขนส่ง

แนวทางในการกำหนดราคาค่าขนส่งของกรมขนส่งทางบกนั้น ผู้ขอรับการประเมินวิเคราะห์ว่า ลักษณะการกำหนดอัตราค่าขนส่งตามต้นทุนการให้บริการ (Cost of Service Pricing) เหมือนกับการคิดองค์ประกอบค่าตอบแทนของ Gig Worker งานประเภทนี้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการคิดค่าตอบแทนหรือรายได้รายวันของ Gig Worker ได้ ดังนั้น จึงแยกรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของโครงสร้างค่าตอบแทนของ Gig Worker ตามทฤษฎีต้นทุนการขนส่ง ได้ดังนี้

(๑) ค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งของ/ส่งอาหารของพนักงาน และค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง คือ ต้นทุนขนส่งประกอบด้วย ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดต้นทุนขนส่ง

ต้นทุนขนส่ง	
ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) ประกอบด้วย	ต้นทุนผันแปร (Variable Cost) ประกอบด้วย
ค่าทะเบียนและใบอนุญาต	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง
ค่าประกันภัยตัวรถและประกันภัยสินค้าที่ทำการขนส่ง	ค่าน้ำมันหล่อลื่น
ค่าประกันภัยคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ	ค่าซ่อมค่าบำรุงรักษา
ค่าเสื่อมราคาของรถและอุปกรณ์	ค่ายาง
ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต	
ค่าแรงคิดเป็นรายชั่วโมง	

จากต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปรข้างต้น โดยอ้างอิงสมการจากตัวแบบที่ ๓ วิธี Reduced Cost มาประยุกต์ให้เข้ากับต้นทุนเริ่มต้นของประเภทงานนี้ สามารถกำหนดสมการต้นทุนจากตัวแปร ค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งอาหาร (บาท/กิโลเมตร) + ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง (บาท/กิโลเมตร) ได้ดังนี้

$$\text{ต้นทุนการขนส่ง} = [VC1 + 10\% (VC1)] + (VC2) s$$

โดยที่

VC1 = ต้นทุนคงที่ตามชั่วโมงการทำงาน (บาท/ชั่วโมง) ได้แก่ ค่าเสื่อมราคาต่อชั่วโมง ค่าจ้างแรงงานคิดเป็นรายชั่วโมง ค่าประกันภัย/อุบัติเหตุคิดเป็นรายชั่วโมง ค่าภาษีคิดเป็นรายชั่วโมง ค่าทะเบียนค่าใบอนุญาตคิดเป็นรายชั่วโมง ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ตคิดเป็นรายชั่วโมง

VC2 = ต้นทุนผันแปรที่แปรผันตามระยะทางที่รถวิ่ง (บาท/กิโลเมตร) ได้แก่ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่น ค่าเปลี่ยนยางรถ ค่าซ่อมบำรุง

s = ระยะทางเฉลี่ยที่รถวิ่งในการขนส่งของแต่ละพื้นที่ (กิโลเมตร)

10% (VC1) = ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (บาท/ชั่วโมง)

จากการคิดคำนวณตามโครงสร้างต้นทุนข้างต้น จะทำให้ได้ค่าเฉลี่ยต้นทุนการขนส่งเริ่มต้น คือ ค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งอาหาร (บาท/กิโลเมตร) ของแรงงาน Gig Worker ประเภทงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร ที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานและมีทฤษฎีรองรับการคำนวณ

(๒) ค่าส่งที่เก็บเงินสดจากลูกค้า (บาท/ครั้ง) ในทางเศรษฐศาสตร์ จะหมายถึง ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย ที่เป็นต้นทุนของแรงงานทางอ้อม เพื่อกำหนดเป็นค่าจ้างรายชิ้นหรือค่าจ้างตามผลผลิต

สำหรับการพิจารณาราคาต่อหน่วยของผลิตภัณฑ์หรือสินค้าต่าง ๆ จะใช้หลักการใหญ่ ๆ คือ การใช้ต้นทุนการผลิตทั้งหมด (Total Manufacturing Cost) ในหนึ่งรอบการผลิตเสียก่อนแล้วทำการหารด้วยจำนวนรายการที่ผลิต จึงจะได้ต้นทุนการผลิตต่อหนึ่งหน่วยแบบง่าย มีสูตรดังนี้

ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย (ต่อชิ้นหรือกล่อง)	=	ต้นทุนการผลิตทั้งหมด จำนวนที่ผลิตได้ในงวดนั้น หรือวันนั้น
---	---	---

จากที่ได้นำเสนอมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เป็นธรรมกับผู้ใช้งานแรงงาน ดังนี้

๒.๓.๑ ควรมีการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการรับจ้างส่งของ/ส่งอาหาร โดยวิเคราะห์แนวทางโครงสร้างการคำนวณรายได้หรือค่าจ้างที่มีทฤษฎีรองรับและใช้จริงในปัจจุบันจากกรมการขนส่งทางบกมาปรับใช้เป็นโครงสร้างอัตราค่าจ้างสำหรับงานประเภทนี้ โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ ๑๕

ภาพที่ ๑๕ แสดงโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล
ประเภทงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{ค่าจ้างรายวัน} \\ \hline \text{งานบริการส่งของ} \\ \hline \text{/ส่งอาหาร} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{ต้นทุนขนส่ง} \\ \hline \text{[ต้นทุนคงที่+ต้นทุนผันแปร]} \\ \hline \text{(ค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งของ} \\ \hline \text{/ส่งอาหารของพนักงาน} \\ \hline \text{และค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง)} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย} \\ \hline \text{(ค่าส่งที่เก็บเงินสด} \\ \hline \text{จากลูกค้า (บาท/ครั้ง))} \\ \hline \end{array}$$

จากภาพที่ ๑๕ ข้างต้น เป็นการเทียบเคียงที่มาของค่าตอบแทนรายวันของงานประเภทบริการส่งของ/ส่งอาหาร ซึ่งค่าตอบแทนของงานบริการส่งของ/ส่งอาหารเรียกว่ารายได้ต่อวัน แต่ผู้รับการประเมินต้องการเทียบเคียงโครงสร้างรายได้ให้ตรงกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงและเพื่อให้ตรงกับลักษณะของงานโครงสร้างอัตราค่าจ้างจึงเทียบเคียงว่า รายได้ต่อวันของงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร คือ ค่าจ้างรายวันของงานบริการส่งของหรือส่งอาหาร และค่าบริการเริ่มต้นจากการส่งของ/ส่งอาหาร จะหมายถึง ต้นทุนหลัก ๆ ในการขนส่งซึ่งจะมี ๒ ประเภท รายละเอียดดังที่กล่าวมาแล้วในตารางที่ ๓ ดำเนินการคำนวณตามตัวแบบสมการ Reduced Cost ข้างต้นมาประยุกต์ให้เข้ากับต้นทุนเริ่มต้นของงานประเภทนี้ และเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายการต้นทุนขนส่ง

ต้นทุนขนส่ง			
ต้นทุนคงที่ (บาท/ชั่วโมง)		ต้นทุนแปรผัน (บาท/กิโลเมตร)	
ค่าภาษีรถและพร.บ. ๔๓๐ บาท/ปี	๐.๐๕	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	๐.๘๕
ค่าใบอนุญาตขับขี่ ๖๐ บาท/ปี	๐.๐๑	ค่าน้ำมันหล่อลื่น	๐.๒๐
ค่าประกันภัยตัวรถ ปีละ ๑,๖๐๐ บาท/ปี	๐.๑๘	ค่าซ่อมค่าบำรุงรักษา	๐.๑๗
ค่าเสื่อมราคาของรถและอุปกรณ์	๐.๖๒	ค่ายาง	๐.๐๕
ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต	๑.๓๗		
ค่าแรงคิดเป็นรายชั่วโมง	๔๑.๒๕		
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (๑๐% ของทุนต้นคงที่)	๔.๓๕		
รวมต้นทุนคงที่ (บาท/ชั่วโมง)	๔๗.๘๓	รวมต้นทุนแปรผัน (บาท/กิโลเมตร)	๑.๒๗

หมายเหตุ : สูตรการคำนวณค่าเสื่อมราคาตามวิธีเส้นตรง ค่าเสื่อมราคา = (ราคาค่าทุน - มูลค่าซาก) ÷ อายุการใช้งาน

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นถึงต้นทุนจริงที่เริ่มต้นจากการขนส่ง หรือต้นทุนของ Gig Worker ของงานประเภทนี้ โดยต้นทุนเริ่มต้นของแรงงานประเภทนี้ อยู่ที่ ๔๓.๔๘ บาทต่อชั่วโมง และมีต้นทุนแปรผันตามระยะทางที่จัดส่งอยู่ที่ ๑.๒๗ บาทต่อกิโลเมตร เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นผู้ขอรับการประเมินจึงเปรียบเทียบกับรายได้หรือค่าบริการที่แรงงานประเภทนี้ได้รับจากตารางที่ ๒ กับต้นทุนเริ่มต้นที่เกิดขึ้นจริงของแรงงานตามสูตรการคำนวณข้างต้น ตามตารางที่ ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของ Gig Worker กับ ต้นทุนขนส่งที่เกิดขึ้นจริง

ค่าตอบแทนของ Gig Worker ในปัจจุบัน	ต้นทุนขนส่งที่เกิดขึ้นจริง	ส่วนต่าง (ค่าตอบแทน - ต้นทุนขนส่ง)
ค่าบริการส่งอาหารเริ่มต้น ๔๐ บาทต่อครั้ง (หักค่าคอมมิชชั่น ๑๕%) หักภาษี ๓% ได้รับจริง ๔๑.๒๒ บาท	ต้นทุนคงที่ ๔๗.๘๓ (บาท/ชั่วโมง)	- ๖.๖๑ บาท
ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง ๘ บาท/กม. [๑ - ๔ กม.แรก (หัก ๑๕%)] หักภาษี ๓% ได้รับจริง ๖.๖๐ บาท	ต้นทุนแปรผัน ๑.๒๗ (บาท/กิโลเมตร)	๕.๓๓ บาท

จากตารางที่ ๕ จะเห็นได้ว่าค่าบริการเริ่มต้นที่แรงงานประเภทนี้ได้รับยังต่ำกว่าต้นทุนเริ่มต้นจริง เนื่องจากแรงงานมีต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงก่อนการขนส่งอยู่ที่ ๔๗.๘๓ (บาท/ชั่วโมง) ส่วนรายได้จากค่าบริการเริ่มต้นที่แรงงานประเภทนี้ได้รับอยู่ที่ ๔๑.๒๒ บาท

ยกตัวอย่างกรณีที่ ๑ รายได้รายวันของ Gig Worker ที่ให้บริการลูกค้า ๑ ราย ที่อยู่ห่างจากร้านอาหาร ๑๐ กิโลเมตร และลูกค้าจ่ายเงินสด จะเท่ากับ ๔๑.๒๒ บาท (รายได้บริการเริ่มต้น) + [๖.๖๐ บาท (๑-๔ กม.แรก) + ๔๘ บาท (๖ กม.ที่เหลือ)] ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง + ๕ บาท (ลูกค้าจ่ายเงินสด) ฉะนั้น แรงงานของงานประเภทนี้จะมีรายได้เท่ากับ ๑๐๐.๘๒ บาท

ยกตัวอย่างกรณีที่ ๒ รายได้รายวันของ Gig Worker ที่ให้บริการลูกค้า ๑ ราย ที่อยู่ห่างจากร้านอาหาร ๑๐ กิโลเมตร และลูกค้าจ่ายผ่านแพลตฟอร์ม จะเท่ากับ ๔๑.๒๒ บาท (รายได้บริการเริ่มต้น) + [๖.๖๐ บาท (๑-๔ กม.แรก) + ๔๘ บาท (๖ กม.ที่เหลือ)] ค่าส่งเพิ่มเติมตามระยะทาง ฉะนั้น แรงงานของงานประเภทนี้จะมีรายได้เท่ากับ ๙๕.๘๒ บาท

ฉะนั้น ปัญหาที่ Gig Worker เรียกร้องกับบริษัทที่เป็นแพลตฟอร์ม คือ การคิดค่าบริการเริ่มต้นให้สอดคล้องกับต้นทุนที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น ควรมีการกำหนดบริการเริ่มต้นให้ตรงกับสมการต้นทุนขนส่งข้างต้นก็จะสามารถช่วยให้ระบบการคิดโครงสร้างรายได้ของ Gig Worker ได้ชัดเจนเป็นมาตรฐานและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

อย่างไรก็ตาม แนวทางการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จะต้องมีการดำเนินการทบทวนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การตีความการเป็นนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานลักษณะนี้ ที่ยังไม่ชัดเจน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในมาตรา ๕ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ

ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ทั้งนี้ ในคราวประชุมคณะกรรมการแรงงาน ครั้งที่ ๓๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ในวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่อง การแก้ไขปัญหาผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งเป็นการจ้างงานใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยี จากโครงสร้างการจ้างงานที่ซับซ้อนทำให้คนทำงานบนแพลตฟอร์มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย สำหรับกรณีที่เป็นปัญหาและมีการยื่นข้อเรียกร้อง คือ ปัญหาที่เกิดจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์มีความล้าสมัยไม่ทันกับรูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ชี้แจงว่าลักษณะการทำงานของบริษัทแบบนี้ คือ ลักษณะนิติสัมพันธ์การทำงานของบริษัทที่มีการดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วนมีความเป็นอิสระต่อกัน โดย Gig Worker สามารถเป็นนายจ้างของตนเองได้ โดยจะเปิด - ปิด ระบบเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสามารถทำงานกับแอปพลิเคชันอื่นหรือทำงานประจำได้ ซึ่งมีมติที่ประชุมคณะกรรมการแรงงาน ก็ยังมีความเห็นว่า อาจจะต้องมาพิจารณาลักษณะการจ้างงานที่อาจมีลักษณะของความเป็นลูกจ้างก็จะสามารถเข้าไปอยู่ในเงื่อนไขที่มีอยู่แล้วได้ง่ายขึ้น จึงมีมติให้เร่งรัดพิจารณาศึกษาตีความว่า การทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์จัดอยู่ในลักษณะการจ้างประเภทใดให้ชัดเจน ดังนั้น หากเกิดการตีความชัดเจนเมื่อใดและหากมีลักษณะที่เป็นการจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งก็จะทำให้มีแนวทางและหลักการในการคิดคำนวณอัตราค่าจ้างของลักษณะงานประเภทนี้ที่เป็นมาตรฐานเป็นธรรมกับลูกจ้างและนายจ้าง

(๒) การตีความคำว่า “การเป็นนิติสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจ้างแรงงานเป็นสัญญา คือ มีบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จะเป็นฝ่ายละหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้มาตกลงกัน คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” เรียกว่า มีนิติสัมพันธ์กันในทางกฎหมาย

๒.๓.๒ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ควรมีการติดตามความคืบหน้าของการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน Gig Worker รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง เช่น การทบทวนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดนิยามของการเป็น “นายจ้าง” หรือ “ลูกจ้าง” อาจจะให้ความหมายเพิ่มเติมเฉพาะในบางประเภทของงาน เช่น ลักษณะการทำงานผ่านแพลตฟอร์มหรือออนไลน์เพื่อกำหนดออกให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งจะส่งผลถึงการพิจารณาตีความคำว่า “นิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้าง” หรือ การเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ในกรณีที่แรงงาน Gig Worker ได้รับการตีความว่า

มีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ ก็จะต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวทางของกฎหมาย ซึ่งอาจให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงกำหนดสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบและเงื่อนไขการทำสัญญา

๒.๓.๓ กระทรวงแรงงานควรมีกฎหมายรองรับนายหน้าหรือตัวกลางแพลตฟอร์มคนหางานในประเทศไทยที่มีลักษณะคล้ายกับนายหน้าหรือตัวกลางที่พาคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากแพลตฟอร์มหรือตัวกลางการรับงานนี้ มีการเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้ามารับงานผ่านแพลตฟอร์มนั้น ๆ ซึ่งไม่มีมาตรฐานในการคิดอัตราค่าธรรมเนียม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แรงงานประเภثنี้อยู่ถูกเอาเปรียบ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง มีแนวทางในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างสำหรับการจ้างงานประเภทครั้งคราวหรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ (GIG ECONOMY) ทำให้ระบบค่าจ้าง มีมาตรฐานและมีความยืดหยุ่นของระบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพโครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน รวมทั้งทำให้ผู้รับจ้างหรือแรงงานได้รับความเป็นธรรมของค่าจ้าง

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

มีการเสนอโครงสร้างอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ในยุค GIG ECONOMY กรณีแรงงานดิจิทัล ประเภทงานบริการส่งของ/ส่งอาหาร เข้าสู่การพิจารณาของผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑



บรรณานุกรม

กรมขนส่งทางบก. โครงการศึกษาต้นทุนการขนส่งและกระจายสินค้าเพื่อรองรับการพัฒนาสถานีขนส่งสินค้าทั่วประเทศ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.thaitruckcenter.com>. สืบค้นเมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. ใครใครในโลกล้วนอยากเป็น gig. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.sceic.com>. สืบค้นเมื่อ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔.

โชติรส เน้นอุดร. หน่วยที่ ๓ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.avangerthefor.com>. สืบค้นเมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔.

ธงชัย สันติวงษ์. การกำหนดค่าตอบแทน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.ms.udru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

ประภาวดี สืบสนธิ์. สารสนเทศในบริบทสังคม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.acad.vru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔.

พรชัย ท้วนปาน. การวิเคราะห์ต้นทุนและความสูญเสียจากการขนส่งสินค้าเกษตร กรณีศึกษา ผักกะหล่ำปลี จังหวัดเชียงใหม่. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.atransociety.com>. สืบค้นเมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

วีระ สุดสังข์. การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.audit.mua.go.th>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

สันติสุข. การติดต่อสื่อสารในองค์กร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.elfhs.ssru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. คำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑๗๓/๒๕๕๗ เรื่องการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๗. อัดสำเนา.

สิน พันธุ์พินิจ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.nfile.snru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

สุมาลี ปิตยานนท์. แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.mslib.kku.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔.

เสนาะ ตีเยาว์. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.research-system.siam.edu>. สืบค้นเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

อิสริยพร หลวงหาญ. การกำหนดตัวแบบอัตราค่าขนส่งสินค้าผลิตภัณฑ์นมยูเอชทีที่เหมาะสม กรณีศึกษา สำนักงาน อ.ส.ค. สุโขทัย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://industrialuru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

De Stefano, V. (๒๐๑๖). The Rise of the 'Just - in -Time Workforce': OnDemand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig - Economy'. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.ilo.org>. สืบค้นเมื่อ ๔ เมษายน ๒๕๖๔.

