บทที่ 3

ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ความเป็นมาและความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ

ก. แนวความคิดและความเป็นมาของค่าจ้างขั้นต่ำ

ประชากรที่เป็นผู้ใช้กำลังแรงกายหรือลูกจ้างที่ไร้ฝีมือ (Unskilled labours) ย่อมขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างของลูกจ้างไร้ฝีมือมักไม่เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของค่าครองชีพ ทำให้ภาวะความเป็นอยู่ของลูกจ้างไร้ฝีมือซึ่งได้รับรายได้น้อยอยู่แล้วยิ่งยากแค้นลงไปอีก ประเทศไทยก็ประสบปัญหาดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wages) ขึ้นเพื่อคุ้มครองและเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงานหรือลูกจ้างไร้ฝีมือที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนดไว้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ใช้บังคับในทุกท้องที่ ทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยถือหลักการว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างเพื่อการยังชีพ (Subsistence Wages) คือต้องเพียงพอต่อการที่ลูกจ้างจะดำรงชีวิตอยู่ได้ และได้มีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผู้ใช้แรงงานนั้นควรจะได้รับค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งในธรรมนูญของ ILO (International Labour Organization) ก็ถือเป็นหลักการพื้นฐานอันหนึ่ง แต่การจะนำหลักการนี้มาใช้ในทางปฏิบัติเป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบาก ในหลายประเทศ กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำได้ให้คำจำกัดความว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับสิ่งจำเป็นตามปกติของลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นด้านประเพณีและวัฒนธรรม และค่าใช้จ่ายที่จะช่วยให้เขาทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้าครอบครัวได้

ในประเทศไทยก็ถือหลักการดังกล่าว โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นเป็นฉบับแรกเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยกำหนดให้ "คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับโดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตนเองและสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน ให้ดำรงชีพอยู่ได้

ตามปกติวิสัยเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม" แต่ต่อมา เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2519 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยเปลี่ยนข้อความเดิมในข้อ 6 เป็น "คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียว[1] ควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้"

สำหรับ "ค่าจ้างขั้นต่ำ" ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง ค่าจ้างที่จะช่วยให้ลูกจ้างไร้ฝีมือพอยังชีพอยู่ได้ตามอัตภาพกับภรรยาและบุตรอีก 2 คน

ข. <u>ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u>

ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ได้มีการกำหนดเป็นครั้งแรกในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 1) ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ว่า "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา" ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลง ความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 มกราคม 2524 มาเป็น "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีพิจารณาประกาศในราชกิจจานุเบกษา" แต่ได้มีการชุมนุมคัดค้านของบรรดาผู้ใช้แรงงาน จึงได้มีการแก้ไข และกลับมาใช้ความหมายดั้งเดิมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 24 เมษายน 2524 และได้ใช้ความหมายดังกล่าวมาจนถึงปัจจุบันนี้

<u>กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย</u>

กฎหมายที่ใช้เป็นหลักเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ได้แก่

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

---

[1] กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 179.

1. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะระบุถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ หลักเกณฑ์ที่ใช้และการบังคับใช้ ซึ่งมีรายละเอียดพอสังเขปได้ดังนี้

(1) หน่วยงานที่รับผิดชอบ กำหนดการคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ คือกระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยจะมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นทำหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

(2) คณะกรรมการค่าจ้าง (Wage Board) ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าเก้าคนและไม่เกินสิบห้าคน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง การแต่งตั้งคณะกรรมการต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสามคน ในปัจจุบันมีคณะกรรมการในรูปไตรภาคี ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้รับการเลือกตั้งจากสมาคมนายจ้าง ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้รับการเลือกตั้งจากสหภาพแรงงานทั่วประเทศที่จดทะเบียนไว้กับกรมแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการค่าจ้างนอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
5. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

เมื่อกรรมการค่าจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

---

[1] กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 178-180.

การประชุมของคณะกรรมการค่าจ้าง ต้องมีกรรมการประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งจำนวนของกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม มติของที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าประชุมด้วย และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

(3) <u>อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง</u> ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และฉบับที่ 2 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างไว้ดังนี้

1. พิจารณาเสนอความเห็น เพื่อรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ

2. ให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะริเริ่มขึ้นเอง เมื่อพิจารณาเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้

4. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภททั่วราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง ทุกประเภท ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

5. ให้คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อศึกษาพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้

6. คณะกรรมการค่าจ้างหรืออนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาแสดงความเห็นก็ได้

7. ในการดำเนินงาน คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง แบบของการใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย รายได้ และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าจ้าง

8. คณะกรรมการค่าจ้าง จะต้องทำรายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะของค่าจ้าง ตลอดจนเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มของค่าจ้าง และมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

9. วางข้อกำหนดในการศึกษาพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และปัจจัยอื่นอันจำเป็นในการครองชีพ

10. คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจกำหนดระเบียบและแบบในการพิจารณาตลอดจนคำร้องที่นายจ้างและลูกจ้างร้องขอให้มีการพิจารณากำหนดค่าจ้าง

(4) <u>หลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u>[1] ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2518 ข้อ 6 วรรคสาม กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ดังนี้ "ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น"

(5) <u>การบังคับใช้</u> ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้กำหนดการบังคับใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างไว้ดังนี้

---

[1] กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, <u>รวมกฎหมายแรงงาน</u> (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 179.

1. ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่ซึ่งลูกจ้างคนงานในกิจการของตนเห็นชัดแจ้ง เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

2. เมื่อได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใช้บังคับในกิจการหรือท้องที่ใดแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการและท้องที่นั้นหลีกเลี่ยงหรือยกเลิกผลประโยชน์ ที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วก่อนวันใช้บังคับประกาศดังกล่าว อันเป็นทางทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์

3. ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ หรือเพศใด

4. ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของงานให้นายจ้างปรับอัตราค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานครบแปดชั่วโมงในวันทำงาน

ในเรื่องการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ในทางปฏิบัติ กระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมแรงงานเป็นหน่วยที่ดูแลรับผิดชอบ โดยฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงานจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานออกตรวจสอบตามอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเขตแรงงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร สำหรับในภูมิภาค ให้เจ้าหน้าที่แรงงานประจำสำนักแรงงานจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อดูแลให้สภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปตามบทบัญญัติของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว

ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนมุ่งเน้นศึกษาสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้เขียนได้ออกศึกษาวิเคราะห์วิจัยด้วยตนเองพร้อมกับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานหลายท่าน ฉะนั้นผู้เขียนจึงจะขอกล่าวถึงสภาพการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ นั่นคือ การตรวจสอบสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ สำหรับส่วนภูมิภาคนั้น งานตรวจแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแรงงานของงานส่วนภูมิภาคด้วยเช่นกัน คือ แรงงานจังหวัดจะเป็นผู้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ของกรมแรงงาน เช่น งานคุ้มครองแรงงาน งานแรงงานสัมพันธ์ งานจัดหางาน งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว งานกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

สำหรับเขตกรุงเทพมหานครนั้น การบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานประจำเขตต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้าเขตตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานประจำเขตตรวจอีกประมาณ 2-3 ท่าน จะออกดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการในเขตท้องที่ที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นรับผิดชอบ ซึ่งอาจจำแนกการตรวจสอบออกได้ดังนี้

1. <u>การตรวจปกติ</u> หมายถึง การตรวจสอบสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเป็นครั้งแรก และมิได้เป็นการตรวจสอบเนื่องจากได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง การตรวจสอบดังกล่าวเป็นการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะได้ให้คำแนะนำชี้แจงข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมทั้งข้อกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบ

ถ้าพบว่า นายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่ก็จะให้คำแนะนำ รวมทั้งชี้แจงข้อกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ให้นายจ้างได้ทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวให้ถูกต้องต่อไปและหากเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและข้อบกพร่องมีมาก เจ้าหน้าที่ก็อาจพิจารณาออกคำเตือนเพื่อให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

2. <u>การตรวจตามคำร้อง</u> คำร้องเรียนดังกล่าวอาจมาจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นคำร้องเรียนจากลูกจ้าง

ในการตรวจสอบ เจ้าหน้าที่จะขอตรวจสอบทะเบียนจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนเวลาทำงาน รวมทั้งตรวจสอบข้อบังคับการทำงานจากนายจ้างกรณีที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป รวมทั้งสภาพการจ้าง อื่น ๆ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่จะสอบข้อเท็จจริงจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างชัดแจ้งและถูกต้องตรงความเป็นจริง

เมื่อตรวจพบข้อเท็จจริงแน่ชัดว่า นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว เจ้าหน้าที่จะออกหนังสือเตือนเพื่อให้นายจ้างแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างไว้ ภายในกำหนดระยะเวลา อาจจะเป็น 7, 10, 15 หรือ 30 วัน ขึ้นอยู่กับข้อบกพร่องมากน้อยของนายจ้าง และระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง คำนวณนับจากวันที่เจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบ

3. การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจเพื่อติดตามผลการตรวจปกติ หรือการตรวจตามคำร้องเรียนของลูกจ้างหรือนายจ้างที่เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานได้เคยดำเนินการตรวจสอบไว้แล้ว ทั้งนี้การจะออกติดตามผลโดยเฉพาะการตรวจติดตามผลรายที่มีคำร้องเรียนนั้น จะพิจารณาระยะเวลาที่ได้ออกหนังสือเตือนหรือวันที่ตรวจไว้ในครั้งก่อนประกอบ

ขั้นตอนต่อไปหากพบว่ามีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ก็คือ การดำเนินคดีหากพบว่า นายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหนังสือเตือนของเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานบ่อยครั้งเข้า เช่น 2-3 ครั้ง หรือเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องเรียนบ่อยครั้งมาก และนายจ้างก็มิได้ให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อบกพร่องตามหนังสือเตือนนั้น ๆ หรือมีท่าทีแสดงความยัดแย้งต่อเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานก็จะพิจารณาเสนอเรื่องให้กองคุ้มครองแรงงาน แจ้งเรื่องไปยังกองนิติการ กรมแรงงาน เพื่อให้ดำเนินคดีนายจ้างรายนั้น

(6) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการ และทำหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างจะได้มอบหมาย ในระหว่างที่ยังมิได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ให้กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่เป็นสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ไปพลางก่อน

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ก่อน พ.ศ. 2516 การกำหนดค่าจ้างนั้น ส่วนใหญ่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว โดยฝ่ายลูกจ้างเกือบจะไม่มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้าง อัตราค่าจ้างแรกเริ่มในการเข้าทำงานในจังหวัดต่าง ๆ ของลูกจ้างไร้ฝีมือ มีอัตราประมาณวันละ 5-8 บาท แต่บางท้องที่อาจจ่ายวันละ 10-20 บาท ต่อมาใน พ.ศ. 2515-2516 ราคาสินค้ามีแนวโน้มสูงขึ้นผิดปกติ ซึ่งจะดูได้จากดัชนีราคาผู้บริโภคสูงขึ้นจากเดิมซึ่งเคยเพิ่มขึ้นประมาณปีละไม่เกินร้อยละ 4 เป็นถึงร้อยละ 11.7 ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจึงไม่เพียงพอกับการครองชีพ คณะปฏิวัติในขณะนั้นได้เล็งเห็นถึงความเดือดร้อนดังกล่าวของผู้ใช้แรงงาน จึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น เพื่อทำงานที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเสนอให้รัฐบาลประกาศใช้ ซึ่งรัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย

ก็ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นใช้บังคับเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2516 ในอัตราวันละ 12 บาท หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้ง จนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ 13 ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ละฉบับได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับ ประเภทกิจการและประเภทลูกจ้างที่ได้รับการยกเว้น และความหมายของคำว่า "วัน" ไว้ดังนี้[1]

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มิให้ใช้บังคับแก่

ก. งานเกษตรกรรมซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

ข. งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

2. ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ลูกจ้างทดลองงาน ซึ่งนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือแต่แรก โดยมีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหกสิบวัน

3. คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

ก. เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

ข. แปดชั่วโมง สำหรับงานอุตสาหกรรมหรืองานขนส่ง

ค. เก้าชั่วโมง สำหรับงานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม ก และ ข

ในกรณีที่เวลาทำงานปกติของลูกจ้างเกินกว่ากำหนดในข้อ ก ข และ ค อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพิ่มขึ้นตามส่วน เว้นแต่ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-13 มีรายละเอียดดังแสดงในตารางต่อไปนี้

---

[1]กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 183-184.

ตารางที่ 3.1 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516-2525

ฉบับที่	วัน, เดือน, ปี ที่ประกาศ	วัน, เดือน, ปี ที่บังคับใช้	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)		
			กรุงเทพมหานคร และ จังหวัดใกล้เคียง*	จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางและภาคใต้	จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
1	14 ก.พ. 2516	17 เม.ย. 2516	12	-	-
2	30 พ.ย. 2516	1 ม.ค. 2517	16	-	-
3	13 มิ.ย. 2517	14 มิ.ย. 2517	20	-	-
4	1 ส.ค. 2517	1 ต.ค. 2517	-	18	16
5	1 ต.ค. 2517	16 ม.ค. 2518	25	-	-
6	23 ส.ค. 2520	1 ต.ค. 2520	28	21	19
7	26 ส.ค. 2520	1 ต.ค. 2520	-	-	19[1]
8	30 ส.ค. 2521	1 ต.ค. 2521	35	28	25
9	5 ก.ย. 2522	1 ต.ค. 2522	45	38	35
10	1 ก.ย. 2523	1 ต.ค. 2523	54	47	44
11	15 ก.ย. 2524	1 ต.ค. 2524	61	52[2]	52[3]
12	23 ก.ย. 2525	27 ก.ย. 2525	-	-	52[4]
13	30 ก.ย. 2525	1 ต.ค. 2525	64	52[5]	52[6]

หมายเหตุ * รวมจังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม

1. เฉพาะจังหวัดพะเยา
2. ยกเว้นจังหวัดยะลา สระบุรี ระนอง พังงา และภูเก็ต ให้เท่ากับกรุงเทพมหานคร คือ วันละ 61 บาท
3. ยกเว้นจังหวัดเชียงใหม่และนครราชสีมา ซึ่งกำหนดไว้ในอัตราวันละ 61 บาท
4. เฉพาะจังหวัดมุกดาหาร
5. ยกเว้นจังหวัดระนอง พังงา และภูเก็ต ให้เท่ากับกรุงเทพมหานคร คือ วันละ 64 บาท และยกเว้นจังหวัดยะลา สระบุรี ซึ่งกำหนดไว้ในอัตราวันละ 61 บาท
6. ยกเว้นจังหวัดเชียงใหม่และนครราชสีมา ซึ่งกำหนดไว้ในอัตราวันละ 61 บาท

ในช่วงปี พ.ศ. 2516- พ.ศ. 2525 จะเห็นได้ว่า มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึง 13 ฉบับ ซึ่งนับว่ามีความถี่ในการเปลี่ยนแปลงสูง บางปีมีการเปลี่ยนแปลงถึง 2 ครั้ง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างให้สูงขึ้นแต่ละครั้ง มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งควรจะต้องมีการถ่วงน้ำหนักกันอย่างรอบคอบคือ

ข้อดี การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นกว่าเดิมในอัตราที่เพิ่มขึ้นพอสมควรเป็นระยะ ๆ มีข้อดีคือ

1. เป็นการให้หลักประกันแก่ลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างที่ไร้ฝีมือ (unskilled workers) ว่า การใช้แรงงานของตนจะได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาวะการครองชีพตามอัตภาพของตน

2. ช่วยเพิ่มกำลังซื้อ (purchasing power) ของผู้บริโภคระดับลูกจ้างไร้ฝีมือให้มีมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลดีต่อนโยบายการส่งเสริมการลงทุน การผลิตสินค้าและบริการหลายอย่างที่รัฐพึงส่งเสริม

---

[1] นิยม ปุราคำ, ดร. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา (กรุงเทพมหานคร : สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย, 2525), หน้า 52-53.

3. เป็นการค่อย ๆ ช่วยให้มีการกระจายรายได้จากนายจ้างไปสู่ผู้มีรายได้น้อย คือลูกจ้าง

4. อาจเป็นผลดีต่อนายจ้างที่ควรจะต้องหันกลับไปปรับปรุงการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในด้านกรรมวิธีการผลิต คุณภาพของลูกจ้าง ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าที่เคยทำอยู่ เพื่อให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นคุ้มกับค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้าง

<u>ข้อเสีย</u> การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นจากเดิมมาก ๆ ในทันทีจะมีข้อเสีย คือ

1. จะทำให้ราคาสินค้าและบริการเคลื่อนไหวสูงขึ้น ตามในลักษณะของปฏิกิริยาลูกโซ่ (chain reaction) ซึ่งจะทำความเดือดร้อนแก่คนจำนวนมากซึ่งไม่มีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือน เช่น ชาวไร่ ชาวนา ผู้ทำงานบ้าน เป็นต้น

2. อาจทำให้มีการชลอการจ้างลูกจ้างไร้ฝีมือลงไปบ้าง ซึ่งจะมีผลทำให้ปัญหาการว่างงานในประเทศมีมากยิ่งขึ้น เพราะฝ่ายนายจ้างคงจะต้องจำกัดการรับลูกจ้างใหม่มากขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบและเดือดร้อนแก่ฝ่ายลูกจ้างไร้ฝีมือโดยส่วนรวม อาจทำให้นายจ้างมีการคัดเลือกลูกจ้างที่ไร้ฝีมือเป็นลูกจ้างที่กึ่งฝีมือ เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ถ้ารับลูกจ้างไร้ฝีมือ จะได้รับผลงานไม่คุ้มกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จ่ายให้

3. อาจมีผลกระทบต่อการส่งเสริมการลงทุนเพื่อประกอบการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจบางอย่างที่ภาวะตลาดยังไม่แจ่มใส เศรษฐกิจยังไม่ลู่ตีนัก

4. อาจมีส่วนไปเร่ง (accelerate) ทำให้อัตราเงินเฟ้อในประเทศสูงเร็วยิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งจะเป็นผลร้ายต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นส่วนรวม

5. อาจมีผลทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมบางอย่าง ซึ่งประสบผลขาดทุนหรือได้กำไรไม่ค่อยคุ้มกับการลงทุนอยู่แล้ว ต้องลดขนาดของกิจการหรือถึงกับต้องเลิกกิจการไปเลย

<u>กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในบางประเทศ</u>

เพื่อให้การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงได้พยายามศึกษาค้นคว้าโดยได้นำแนวทางและวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางประเทศในภูมิภาคแถบเอเชีย ซึ่งอยู่ใกล้เคียงกับประเทศไทยที่น่าสนใจ

I 14520745

ตามอนุสัญญาว่าด้วยวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Minimum Wage-Fixing Machinery Convention 1982) กำหนดว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องดำเนินการโดยมีองค์กร ซึ่งมีผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่าเทียมกัน โดยมีคนกลางซึ่งเป็นอิสระหนึ่งคนหรือหลายคนมีอำนาจวินิจฉัยในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีเสียงเท่ากัน และบุคคลที่เป็นกลางนั้นควรจะได้รับการเลือกตามความตกลง หรือภายหลังการปรึกษาหารือจากผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงความจำเป็นในการให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องสามารถดำรงชีพได้ภายใต้มาตรฐานการดำรงชีพที่เหมาะสม ในการนี้จะต้องพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่มีการจ่ายในงานประเภทเดียวกันในกรณีมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งทำโดยองค์การฝ่ายลูกจ้างและองค์กรฝ่ายนายจ้าง ถ้าไม่มีข้อตกลงดังกล่าวให้พิจารณาจากระดับของค่าจ้างโดยทั่วไปที่ใช้ในประเทศหรือในท้องที่หนึ่ง ๆ ซึ่งในกฎหมายของแต่ละประเทศก็มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ดังนี้

1. ญี่ปุ่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องกำหนดโดยการพิจารณาถึงค่าครองชีพของลูกจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกันและความสามารถปกติของอุตสาหกรรมในการจ่ายค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กำหนดเป็นชั่วโมง วัน สัปดาห์ หรือเดือน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจของรัฐมนตรีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อได้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยองค์กรไตรภาคี (คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำกลางจัดตั้งในกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัดตั้งในสำนักงานคุ้มครองแรงงานจังหวัด[1]

2. ฟิลิปปินส์ คณะกรรมการค่าจ้างเสนอให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นอัตราที่เกือบเพียงพอสำหรับลูกจ้างจะดำรงชีพ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการต้องคำนึงถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

(1) อัตราค่าครองชีพ

(2) เปรียบเทียบค่าจ้างและรายได้อื่นในทางเศรษฐกิจ

(3) ประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับการลงทุน

(4) การเสี่ยงไม่ได้ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

---

[1] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, ดร. "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน". วารสารนิติศาสตร์ 12 (ฉบับที่ 4 2525) : 13.

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับเกษตรกรรมและลูกจ้างอื่นนอกจากภาคเกษตรกรรมที่กำหนดไว้ ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นมีความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานในเขตที่มีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างมากอาจอนุญาตให้มีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้แต่ไม่น้อยกว่า 50% ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ ทั้งนี้กิจการที่จะจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยโอกาสในการทำงานแก่คนในท้องถิ่นดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อการคุ้มครองและสวัสดิการของลูกจ้างที่รัฐมนตรีกำหนด[1]

3. สิงคโปร์ ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งทำหน้าที่ศึกษาระดับของค่าจ้าง ค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ แนวโน้มของธุรกิจและอุตสาหกรรม เสนอแนะต่อประธานาธิบดี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการปรับค่าจ้างของแต่ละปีในกรณีที่นายจ้างและสหภาพแรงงานไม่อาจตกลงเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างได้[1]

หลักการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งนิยมทำกันอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั้งที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่กำลังพัฒนา พอสรุปได้ดังนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีจุดมุ่งหมายให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้ตามปัจจัยที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงสิ่งจำเป็นอื่น ๆ อีก เช่น ค่าพาหนะ การศึกษา การบันเทิงเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ค่าจ้างดังกล่าวจึงต้องสูงพอที่จะซื้อสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีพและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายได้ โดยดูจากอัตรากำไรและประสิทธิภาพของกิจการต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยากและยากที่จะวัดได้ ส่วนใหญ่นายจ้างก็มักปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับด้านรายได้ และกำไรที่แท้จริง อาจเป็นเพราะหลีกเลี่ยงภาษี นอกจากนั้นถึงแม้ว่ากิจการจะได้กำไรเพิ่มขึ้นมาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าค่าจ้างจะต้องเพิ่มขึ้นในอัตราเดียวกับกำไรที่สูงขึ้น

3. ดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภค การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมากนัก และเพื่อรักษาระดับค่าครองชีพที่แท้จริงของลูกจ้าง ก็อาจใช้

---

[1] เรื่องเดียวกัน, หน้า 13-14.

หลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับภาวะเงินเฟ้อ

4. สภาวะทางเศรษฐกิจ พิจารณาถึงภาวะเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น และเป้าหมายในการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นส่วนรวม

วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[1]

วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยทั่ว ๆ ไป มักเลือกใช้กันอยู่หลายวิธี เช่น

วิธีที่ 1 ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง

วิธีที่ 2 เป็นการตกลงต่อรองระหว่างนายจ้างเป็นราย ๆ ไป

วิธีที่ 3 เป็นการตกลงต่อรองโดยผ่านตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพียง 2 ฝ่าย (ทวิภาคี)

วิธีที่ 4 มีคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้างซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทน 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง (ไตรภาคี)

วิธีที่ 5 กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ

สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ได้ใช้วิธีที่ 4 และวิธีที่ 5 ร่วมกัน กล่าวคือ มีคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นแบบไตรภาคี กำหนดขึ้นแล้วเสนอให้รัฐบาลประกาศเป็นกฎหมายบังคับใช้ เช่นเดียวกับกฎหมายอื่น ๆ เหตุผลในการใช้แบบไตรภาคี คือ การที่มีผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อาจสรุปได้ดังนี้[2]

---

[1]นิยม ปุราคำ, ดร. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา (กรุงเทพมหานคร : สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย, 2525), หน้า 54.

[2]สุวิทย์ จงเจริญ, ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2519) หน้า 37-38.

1. เพราะว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างโดยตรง

2. เพราะว่าตัวแทนของบุคคลทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างย่อมเข้าใจความต้องการของฝ่ายลูกจ้างและสถานการณ์ของกิจการอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี

3. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นที่ยอมรับกันด้วยความเต็มใจ ถ้าหากว่ามีการร่วมประชุมหารือกันอย่างประชาธิปไตย

สำหรับบุคคลภายนอกหรือบุคคลที่เป็นฝ่ายรัฐบาลนั้น เปรียบเสมือนการไกล่เกลี่ยที่จะให้ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างตกลงกันได้ และเป็นผู้ที่จะต้องพิจารณามาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย

<u>หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2524/2525 และสองปีก่อน</u>[1]

1. <u>หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u> มีดังนี้

(1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง

(2) ความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายได้

(3) ระดับค่าจ้างของลูกจ้างในกิจการอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเทียบเท่าได้กับลูกจ้างที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับประโยชน์จากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

(4) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศและเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(5) ผลกระทบต่อวงการเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการลงทุน การจ้างงาน การขยายกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรม ผลกระทบในราคาสินค้าและบริการ

(6) นโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนรวม

---

[1]นิยม ปุราคำ, ดร. <u>ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา</u> (กรุงเทพมหานคร : สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย, 2525), หน้า 53.

2. <u>วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u> อาจจะทำได้เป็น 3 วิธีคือ[1]

<u>วิธีที่ 1</u> ปรับจากฐานเดิมหรืออัตราเก่า ซึ่งประกาศใช้มาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 - 30 กันยายน พ.ศ. 2524 สำหรับตัวปรับ (inflator) อาจจะใช้ผลจากการวิเคราะห์แนวโน้มของดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index) ในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ตุลาคม 2523 - กันยายน 2524 ซึ่งในขณะที่กำลังทำเป็นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2524 คงจะต้องอาศัยการพยากรณ์ (forecast) หรือประมาณการล่วงหน้าสำหรับระยะเวลาที่เหลืออีก 3-4 เดือน ซึ่งคงจะพยากรณ์ได้โดยมีความคลาดเคลื่อน (error) ไม่มากนัก

<u>วิธีที่ 2</u> คำนวณการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่โดยตรงจากการอาศัยข้อมูลล่าสุด ซึ่งเป็นผลการสำรวจค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพของลูกจ้างไร้ฝีมือ ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจไปบ้างแล้วในระหว่างวันที่ 15-25 มิถุนายน พ.ศ. 2524 และเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคของลูกจ้างไร้ฝีมืออาจคำนวณโดยใช้สูตร

$$\text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันที่ควรกำหนด} = \frac{\text{ค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพของครัวเรือนลูกจ้างไร้ฝีมือโดยเฉลี่ย}}{(\text{จำนวนผู้ที่ทำงานมีรายได้}) \times (\text{จำนวนวันที่ทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน})}$$

<u>วิธีที่ 3</u> ใช้ผลการคำนวณทั้ง 2 วิธีแรกประกอบกัน โดยถ่วงน้ำหนักที่เหมาะสม (proper weighting)

ผลการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2524/2525 โดยวิธีต่าง ๆ

---

[1] เรื่องเดียวกัน, หน้า 59-62.

วิธีที่ 1 ผลการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2524/2525 โดยปรับด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปในทางสูงขึ้น ในช่วงเดือนตุลาคม 2523 ถึงเดือนกันยายน 2524 (อัตราต่ำ 14% อัตราปานกลาง 16% และอัตราสูง 18%) *

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2524/2525 (วิธีที่ 1)

ท้องที่	อัตราเดิม (บาท/วัน)	อัตราใหม่ (บาท/วัน)			หมายเหตุ
		ตัวเลขต่ำ	ตัวเลขกลาง	ตัวเลขสูง	
ก. กรุงเทพมหานครและ 5 จังหวัดใกล้เคียง	54	62 (14.0%)	63 (16.0%)	64 (18.0%)	ตัวเลขอัตราค่าจ้างของอีก 2 ภาคในตารางนี้ กำหนดโดยใช้อัตราค่าการเพิ่มเป็น 8 9 และ 10 บาท จากฐานเดิมซึ่งเป็น 47 และ 44 บาทตามลำดับ ซึ่งการเพิ่มด้วยจำนวนที่เท่ากับกรุงเทพมหานครและ 5 จังหวัดใกล้เคียงนี้จะทำให้อัตราการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของอีก 2 ภาค อยู่ในระดับที่สูงกว่าของกรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดใกล้เคียง (ได้แสดงอัตราการเพิ่มเป็น % ไว้ในวงเล็บ)
ข. จังหวัดภาคกลางอื่น ๆ และภาคใต้	47	55 (17.0%)	56 (19.1%)	57 (21.3%)	
ค. ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	44	52 (18.2%)	53 (20.4%)	54 (22.7%)	

*ดัชนีราคาผู้บริโภคของเขตกรุงเทพมหานครระหว่างเดือนตุลาคม 2523-มิถุนายน 2524 ได้เพิ่มขึ้นจาก 158.8 ในเดือนกันยายน 2524 เป็น 177.8 ในเดือนมิถุนายน 2524 ซึ่งเพิ่มขึ้นประมาณ 11.96% ใน 9 เดือน หรือเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยเดือนละ 1.24% หรือประมาณปีละ 14.93% จึงได้ใช้แนวโน้มดังกล่าว ประมาณการเพิ่มของดัชนีในช่วงตุลาคม 2523-กันยายน 2524 ไว้ระหว่าง (14-18) เปอร์เซนต์

วิธีที่ 2 คำนวณจากข้อมูลซึ่งเป็นผลการสำรวจค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพของครัวเรือนลูกจ้างโดยตรง โดยใช้สูตร

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน = $\frac{\text{ค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพของครัวเรือนลูกจ้างต่อเดือน}}{(\text{จำนวนผู้ที่ทำงานมีรายได้ของครัวเรือน}) \times (\text{จำนวนวันทำงานต่อเดือน})}$ ซึ่งปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2524/2525 (วิธีที่ 2)

ภาค	ผลการประมาณค่าใช้จ่ายของครัวเรือนลูกจ้างต่อเดือน เดือน (บาท)	จำนวนลูกจ้างมีรายได้ต่อครัวเรือน (คน)	จำนวนวันทำงานต่อเดือน	จำนวนคน x วันที่มีรายได้ =(3)x(4)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(บาท/วัน)		
					ต่ำ	กลาง	สูง
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ก. กรุงเทพมหานครและ 5 จังหวัดใกล้เคียง	3,657-3,798	2.20	26	57.2	64	65	66
ข. จังหวัดภาคอื่น ๆ และภาคใต้	2,684-2,735	1.90	26	49.4	54	55	56
ค. ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2,389-2,434	1.90	26	49.4	48	49	50

*ได้ปรับให้เป็นตัวเลขเดือนตุลาคม 2524 เพราะการสำรวจทำในเดือนมิถุนายน 2524 โดยใช้สมมติฐานว่าค่าครองชีพภายหลังเดือนมิถุนายน 2524 (คาบเวลาสำรวจ) จะขึ้นอย่างต่ำประมาณ 4% อย่างสูงประมาณ 8%)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีที่ 3 เป็นการคำนวณโดยเอาผลของการคำนวณจากวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 มาเฉลี่ยโดยให้น้ำหนักเท่า ๆ กัน (equal weighting)

ตารางที่ 3.4 แสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2524/2525 (วิธีที่ 3)

ภาค	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน			หมายเหตุ
	ตัวเลขต่ำ	ตัวเลขกลาง	ตัวเลขสูง	
ก. กรุงเทพมหานครและ 5 จังหวัดใกล้เคียง	63	64	65	
ข. จังหวัดภาคกลางอื่น ๆ และภาคใต้	54	55	56	
ค. ภาคเหนือและภาคตะวันออก	50	51	52	

หลังจากได้มีการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี 2524/2525 ตามตารางที่ 3.4 แล้ว ได้นำตัวเลขที่คำนวณได้มาเป็นพื้นฐานของการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศบังคับใช้นั้น ขึ้นอยู่กับมติของคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นกรรมการไตรภาคี จึงได้มีการลดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เคยกำหนดไว้ให้แตกต่างกันไปตามภาค (regional differentials) จาก 3 อัตราให้เหลือเพียง 2 อัตรา (ตัวเลขในตารางที่ 3.5 จึงต่างจากตารางที่ 3.4) โดยให้อัตราหนึ่งเป็นอัตราที่บังคับใช้กับสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและ 5 จังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดอื่น ๆ บางจังหวัดที่มีภาวะค่าครองชีพสูง และเป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างพื้นฐานพอที่จะมีการขยายอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมไปได้อีกโดยไม่กระทบกระเทือนจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้มากนัก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดใหม่จึงปรากฏดังตารางที่ 3.5 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2524- 30 กันยายน 2525

ตารางที่ 3.5 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดสำหรับปี 2524/2525 ที่ประกาศบังคับใช้

จังหวัด	อัตราเดิม (บาท/วัน)	อัตราใหม่ (บาท/วัน)	เปอร์เซ็นต์ที่เพิ่ม
ก. กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร	54	61	13.0
ข. ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต ระนอง	47	61	29.8
ค. นครราชสีมา เชียงใหม่	44	61	38.6
ง. จังหวัดอื่น ๆ นอกจากที่ระบุในข้อ	47	52	10.6
ก, ข และ ค	44	52	18.2
เฉลี่ยทั่วประเทศ	48.3	55.0	13.9

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอดีต ปัจจุบัน กับค่าครองชีพ

เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างก็จะนำไปจับจ่ายใช้สอยเพื่อการบริโภค ซึ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีนักวิชาการจำนวนไม่น้อยที่ให้ความสนใจ ศึกษาว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างได้รับจะเพียงพอกับการครองชีพของลูกจ้างหรือไม่ เครื่องมืออย่างหนึ่งที่นำมาใช้ในการทดสอบเรื่องนี้ คือ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับดัชนีราคาผู้บริโภค

คำว่า ดัชนีราคา (Price Index) หมายถึงเลขดัชนี ซึ่งคำนวณขึ้นเพื่อใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและบริการจากระยะเวลาหนึ่งไปอีกระยะเวลาหนึ่ง ว่ามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงไปในทางใด ตามปกติจะคำนวณขึ้นเป็นร้อยละ ของระยะเวลาคงที่ระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเรียกเป็นระยะเวลาฐาน (base period) ซึ่งโดยปกติเป็นระยะเวลาหนึ่งปีเรียกว่าปีฐาน (base year)

ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer price index) กำเนิดขึ้นมาจากความต้องการศึกษายีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยการสำรวจรายจ่ายของครอบครัว (consumer expenditure) และค้นหาเครื่องมือซึ่งจะเป็นแนวทางในการวัดระดับการครองชีพของประชาชน ซึ่งสูตรต่าง ๆ และวิธีการคำนวณได้รับ

การพัฒนามาเป็นลำดับจนเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในนามของดัชนีค่าครองชีพ (Cost of Living Index) โดยเหตุที่ความหมายของดัชนีค่าครองชีพมีความหมายกว้างเกินไป ซึ่งดัชนีที่คำนวณได้ไม่สามารถวัดได้จริง ประเทศต่าง ๆ จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer price index) ทั้งนี้ เนื่องจากดัชนีราคาผู้บริโภควัดเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของราคาที่แท้จริงของสินค้าและบริการที่ครอบครัวดัชนี (Index Families) บริโภคจากระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่ความหมายของดัชนีค่าครองชีพมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการที่ดัชนีราคาผู้บริโภคไม่สามารถวัดได้ อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าครองชีพนั้น ไม่เฉพาะแต่ราคาสินค้าและบริการอย่างเดียว ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้[1]

1. รายได้ (income) การที่รายได้เพิ่มขึ้นหรือลดลง ย่อมทำให้ฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือลดลง ทำให้ฐานะของครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป

3. การเปลี่ยนแปลงฐานะของสมาชิกในครอบครัว ย่อมมีผลทำให้ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สมาชิกในครอบครัวเข้าศึกษาเล่าเรียนทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

4. การเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริโภคของครอบครัว เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปย่อมมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การครองชีพดีขึ้นหรือเลวลง ซึ่งดัชนีค่าครองชีพไม่สามารถจะวัดได้ ฉะนั้นเมื่อไม่สามารถจะใช้วัดได้ตรงตามชื่อแล้ว ก็ไม่ควรเรียกว่า ดัชนีค่าครองชีพ (Cost of Living Index) ดังนั้น ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่คำนวณดัชนีใช้วัดความเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและบริการที่เกี่ยวกับการครองชีพแล้ว กว่าร้อยละ 75 เรียกดัชนีว่า ดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer price index) ฉะนั้นเมื่อยังไม่มีเครื่องมือวัดค่าครองชีพ จึงได้ใช้ดัชนีผู้บริโภค (Consumer price index) เป็นเครื่องมือวัดระดับค่าครองชีพแทน

---

[1] ดิเรก อะกินี "แนวโน้มสถานการณ์แรงงานปี 2520". กรุงเทพมหานคร : สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, หน้า 2 (อัดสำเนา)

ตารางที่ 3.6 แสดงการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับดัชนีราคาผู้บริโภคในระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2519-2524)

ท้องที่/ภาค		ปี พ.ศ.					
		2519/20	2520/21	2521/22	2522/23	2523/24	2524/25
กรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดใกล้เคียง	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	111.3	120.4	135.5	158.8	179.7
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+11.3)	(+8.2)	(+12.5)	(+17.2)	(+13.2)
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	112.0	140.0	180.0	216.0	244.0
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+12.0)	(+25.0)	(+28.6)	(+20.0)	(+12.96)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	25	28	35	45	54	61
จังหวัดภาคกลางอื่น ๆ	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	110.5	113.9	130.7	153.9	170.7
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+10.5)	(+3.1)	(+14.7)	(+17.8)	(+10.9)
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	116.7	155.5	211.1	261.1	288.9
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+16.7)	(+33.3)	(+35.7)	(23.7)	(10.6)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	18	21	28	38	47	52[5]

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ท้องที่/ภาค		ปี พ.ศ.					
		2519/20	2520/21	2521/22	2522/23	2523/24	2525/25
ภาคใต้	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	107.9	104.4	129.8	152.3	166.0
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+7.9)	(+6.0)	(+13.5)	(+17.3)	(+9.0)
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	116.7	155.5	211.1	261.1	288.9
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+16.7)	(+33.3)	(+35.7)	(+23.7)	(+10.6)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	18	21	28	38	47	52[6]
ภาคเหนือ	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	110.0	116.7	129.7	150.5	167.8
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+10.0)	(+6.1)	(+11.1)	(+16.0)	(+11.5
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	118.7	156.2	218.7	275.0	325.0
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+18.7)	(+31.6)	(+40.0)	(+25.7)	(+18.2)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	16	19	25	35	44	52

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ท้องที่/ภาค		ปี พ.ศ.					
		2519/20	2520/21	2521/22	2522/23	2523/24	2524/25
ภาคตะวันออก - เฉียงเหนือ	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	109.7	115.4	129.4	154.4	173.8
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+9.7)	(+5.2)	(+12.1)	(+19.3)	(+12.6)
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	118.7	156.2	218.7	275.0	325.0
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+18.7)	(+31.6)	(+40.0)	(+25.7)	(+18.2)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	16	19	25	35	44	52[8]
ทั่วประเทศ	ดัชนีราคาผู้บริโภค[1]	100.0	110.6	118.0	133.1	156.2	175.3
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค[2]		(+10.6)	(+6.7)	(+12.8)	(+17.4)	(+12.2)
	ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]	100.0	115.2	148.7	199.5	245.2	279.2
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[4]		(+15.2)	(+29.1)	(+34.1)	(+22.9)	(+13.9)
	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	19.7	22.7	29.3	39.3	48.3	55.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ

1. คือดัชนีราคาผู้บริโภคในเดือนกันยายนของกรมเศรษฐกิจพาณิชย์เมื่อใช้ปี 2519 เป็นปีฐาน
2. คืออัตราการเพิ่มของดัชนีราคาผู้บริโภคจากปีก่อนหน้า
3. คือดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อใช้ปี 2519 เป็นปีฐาน
4. คืออัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากปีก่อนหน้า
5. ยกเว้นจังหวัดสระบุรี ชลบุรี ใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท
6. ยกเว้นจังหวัด ระนอง พังงา และภูเก็ต ใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท
7. ยกเว้นจังหวัดเชียงใหม่ ใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท
8. ยกเว้นจังหวัดนครราชสีมา ใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท

ตัวเลขที่ปรากฏในตารางแสดงให้เห็นว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ปรับในอัตราเปอร์-เซ็นต์ที่สูงกว่าหรือใกล้เคียงกับดัชนีราคาผู้บริโภค ทำให้ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (money wages) มากกว่าหรือใกล้เคียงกับค่าจ้างที่แท้จริง (real wages) แสดงว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นน่าจะเพียงพอแก่การครองชีพของลูกจ้าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย