

## เนื้อหา

1. ความสำคัญของค่าใช้จ่าย
2. ความหมายของค่าใช้จ่าย อัตราค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายที่แท้จริง และอัตราชี้อัตราชี้ของค่าใช้จ่าย
3. รูปแบบของการจ่ายค่าใช้จ่ายและสถานที่จ่ายค่าใช้จ่าย
4. ความหมายของการทำงานต่อเวลาและประเภทของวันหยุด
5. การจ่ายค่าต่อเวลาและการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด
6. กรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าสั่งเวลา
7. การตามโดยได้รับค่าใช้จ่าย
8. การจ่ายค่าใช้จ่าย (ขาดชดเชย) ในกรณีให้กันงานของจากงาน
9. การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในมาตรฐานค่าใช้จ่ายต่างๆ

## สาระสำคัญ

1. ค่าใช้จ่าย เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ และเป็นแหล่งสำคัญของอัตราชี้ของบุคคลในระบบเศรษฐกิจด้วย ค่าใช้จ่ายซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจได้
2. ค่าใช้จ่าย คือผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน ผลตอบแทนนี้จะเป็นในรูปเงินตราหรือสิ่งของก็ได้
3. อัตราค่าใช้จ่าย คือผลตอบแทนที่กันงานให้รับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. อัตราค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน หมายถึงจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่กันงานได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง
5. อัตราค่าใช้จ่ายที่แท้จริง หมายถึงจำนวนต้นทุนและบริการที่อัตราค่าใช้จ่ายเป็นตัวเงินสามารถซื้อได้
6. การจ่ายค่าใช้จ่ายแบ่งออกเป็นการจ่ายตามระยะเวลาและจ่ายตามผลงาน
7. สถานที่จ่ายค่าใช้จ่ายมักจะเป็นสถานที่ทำงานของคนงาน
8. การทำงานต่อเวลา หมายถึง การที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือ ทำงานในวันหยุด
9. วันหยุดแบ่งออกเป็น วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณีนิยม และ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

10. การจ่ายค่าส่วนเวลาและการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ถ้าลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติในวันทำงาน, ทำงานในวันหยุด และทำงานเกินกว่าเวลาปกติในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราที่มากกว่า  $1\frac{1}{2}$ , 2 และ 3 เท่าของค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ ตามลำดับ

11. การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอด ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดได้ไม่เกินเก้าสิบวัน แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่เกินสี่สิบห้าวัน

การลาเพื่อรับราชการทหาร มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกินหกสิบวัน

12. การจ่ายค่าจ้าง (ขาดชด) ในกรณีที่คนงานซึ่งเป็นลูกจ้างประจำออกงานโดยไม่ใช่ความพิเศษของคนงานมีดังนี้ กรณีที่ 1 ลูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี กรณีที่ 2 ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี กรณีที่ 3 ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี กรณีที่ 4 ลูกจ้างทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี และกรณีที่ 5 ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างเป็นจำนวนเดียวกันในกรณีที่ 1, 2, 3, 4, และ 5 ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง อัตราสูดท้าย 30 วัน, 90 วัน 180 วัน, 240 วัน และ 300 วัน ตามลำดับ

13. การกำหนดอัตราค่าจ้างในต่อภาคแห่งขัน โดยสมบูรณ์ จะถูกกำหนด ณ จุดอุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดผู้ขาย การกำหนดอัตราค่าจ้างจะพิจารณาทั้งที่ผู้ขายโดยผู้ซื้อแรงงาน และผู้ขายโดยทางด้านซื้อและผู้ขายแรงงาน

## บุคประஸงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. อธิบายความสำคัญ ความหมายของค่าจ้าง อัตราค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและอัตราค่าจ้างที่แท้จริงได้
2. บอกถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างและสถานที่จ่ายค่าจ้างได้
3. บอกหลักเกณฑ์การจ่ายค่าค่าว่างเวลาและการจ่ายค่าจ้างทำงานในวันหยุดได้
4. บอกหลักเกณฑ์ของการลาป่วยและลาคลอด ลาเพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างได้
5. บอกหลักเกณฑ์ของการจ่ายค่าจ้าง (ขาดชด) ในกรณีที่คนงานออกงานโดยไม่ใช่ความพิเศษของคนงานได้
6. อธิบายวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างในต่อภาคแห่งขันอย่างสมบูรณ์ และในตลาดผู้ขายโดยทางด้านซื้อและผู้ขายแรงงาน

หาได้

## 1. ความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้าง เป็นแหล่งรายได้สำคัญแห่งหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ โดยทั่วไป และเป็นแหล่งสำคัญของอานาชซื้อของบุคคลในระบบเศรษฐกิจด้วย ด้านในในแง่แรงงาน ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น โดยที่จะต้นราคากลับสูงขึ้นมากกว่าห้องที่ อานาชซื้อของแรงงานจะสูงขึ้น และอาจทำให้อุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจสูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจขยายตัว ในทางตรงข้าม ถ้าค่าจ้างลดลง โดยที่จะต้นราคามีลดลง หรือลดลงน้อยกว่าค่าจ้างที่ลดลง จะทำให้อานาชซื้อของลดลงมีผลทำให้อุปสงค์รวมลดลงจนอาจทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือตกต่ำได้

ด้านในในแง่นายจ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของด้านทุนการผลิต โดยเฉพาะการผลิตที่ใช้แรงงานมาก (Labor Intensive) การเพิ่มค่าจ้าง จะทำให้ดันทุนสูงขึ้น ผู้ประกอบการอาจต้องไปเพิ่มราคากลับสูงขึ้น เป็นการเปลี่ยนวิธีการผลิตกลับมาให้เป็นแบบใช้ทุนมาก (Capital Intensive) และปัจจุบันงานออก ซึ่งทำให้เกิดการร่วงงาน ไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจ ในทางตรงข้าม ค่าจ้างลดลงทำให้ดันทุนการผลิตลดลง นายจ้างมีเงินไว้จ้างงานเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเพิ่มค่าจ้าง เป็นผลดีต่อตัวแรงงานเอง และเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยทั่วรวม แต่เป็นผลเสียในแง่นายจ้าง เพราะทำให้ดันทุนการผลิตสูงขึ้น ในขณะที่ การลดค่าจ้างเป็นผลเสียต่อตัวแรงงาน แต่เป็นผลดีต่อนายจ้าง จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดที่ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานในประเทศที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี

จากความสำคัญของค่าจ้าง ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างมาตั้งแต่ในอดีต และมีการพัฒนามาเรื่อยๆ ในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั่วไป

## 2. ความหมายของค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง ค่าจ้างที่แท้จริง และอานาชซื้อของค่าจ้าง

### 2.1 ความหมายของค่าจ้าง

ค่าจ้างตามประกาศฉบับปฎิรูปฯ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2505 หมายถึง “เงินหรือเงิน และสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และหมายความรวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันต่อวัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่อยังไง”

จะเห็นได้ว่า ค่าจ้าง คือผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน ซึ่งผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินได้ สำหรับค่าจ้างที่เป็นสินค้าและบริการอาจได้แก่ ข้าว ทองคำ ฯลฯ ตามกฎหมายไทยนั้น กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่ตอบแทนจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแล้วจะเปลี่ยนเป็นข้าวบัตรหรือสิ่งของแทนไม่ได้

## 2.2 ความหมายของอัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้าง คือผลตอบแทนที่คุณงานได้รับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน เป็นต้น ความจริงแล้วผลตอบแทนจากการทำงาน ไม่จำเป็นจะต้องคำนึงเฉพาะรายได้ที่ได้จากอัตราค่าจ้างเท่านั้น แต่ควรจะคำนึงถึงผลตอบแทนจากการทำงาน พลังงาน พลิกิตติ์ แรงงานนั้นทำได้ หรือผลตอบแทนจากการเหมาด้วย ซึ่งค่าจ้างจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับจำนวนผู้คนที่ทำงาน จำนวนผลผลิตที่มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถ ความชำนาญ และความบันทึกของแรงงาน ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างจึงมักมีการจ่าย 2 แบบ คือการจ่ายตามระยะเวลา และการจ่ายตามผลงาน นอกจากแรงงานจะได้รับเงินหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ในรูปค่าจ้างแล้ว ในบางครั้งแรงงานอาจได้รับประโยชน์พิเศษ (fringe benefit หรือ wage supplement) เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเลี้เรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ในน้ำส รถประจำตำแหน่ง หรือส่วนแบ่งผลกำไร เป็นต้น

ในการนี้ เช่นนี้ค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่คุณงานได้รับก็หมายถึงรายได้ทั้งหมดที่เข้าได้รับจากอัตราค่าจ้างรวมกับประโยชน์พิเศษอื่น ๆ นั่นเอง

ค่าจ้างเป็นแหล่งที่มาอันสำคัญของรายได้ แรงงานส่วนใหญ่อาศัยรายได้จากค่าจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพแก่ตนเองและครอบครัว อาจจะกล่าวได้ว่าอีกหนึ่งชื่อส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือผลตอบแทนจากการใช้แรงงาน นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นส่วนประกอบสำคัญของต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการอีกด้วย เนื่องจากนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงาน เพื่อเป็นการตอบแทนจากการใช้แรงงานในการผลิต ส่วนต้นทุนที่จ่ายเป็นค่าจ้างจะเป็นอัตราเท่าไรของต้นทุนทั้งหมด สูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับต่างๆ ไปตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับวัสดุคุณภาพเทคโนโลยีที่ใช้ ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างย่อมมีผลกระแทกต่อรายได้และสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนด้านความเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

## 2.3 ค่าจ้างแท้จริง (real wage) และอิทธิพลของการซื้อของค่าจ้าง (purchasing power of wage)

ตามปกติค่าจ้างที่ได้รับมักจ่ายในรูปด้วجين แต่เนื่องจากรายได้ที่เป็นตัวเงินนั้นจะไม่ได้เป็นตัววัดมาตรฐานการครองชีพของแรงงานเสมอไป ทั้งนี้ เพราะอีกหนึ่งชื่อของคนมักจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากราคาน้ำมันที่เปลี่ยนแปลง เช่น ในสมัยสังคมหรือสินค้ามีราคาแพง ทำให้รู้สึกว่าเงินมีค่าลดลงเพราะซื้อสินค้าได้น้อยลง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าอีกหนึ่งชื่อของเงินน้อยลง ดังนั้น จึงมักมีผู้กล่าวถึงค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและค่าจ้างที่แท้จริงอยู่เสมอ

อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หมายถึงจำนวนเงินค่าจ้างที่คุณงานได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นค่าจ้างที่นับว่าจ้างตกลงจ่ายให้ในรูปเงิน

อัตราค่าจ้างที่แท้จริง หมายถึงจำนวนเงินที่ต้องจ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการที่อัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินจะซื้อได้ นั่นคือเราวัดอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในรูปหน่วยของสินค้าและบริการ ในทางปฏิบัติสามารถประมาณ

อัตราค่าซื้อที่แท้จริง โดยนำอัตราค่าซื้อที่เป็นตัวเงินหารด้วยตัวนิรากา (price index) หรือตัวชนิดการซื้อ (Cost of Living index) หรือตัวนิรากผู้บริโภค (Consumer's price index) แล้วแต่จะเรียกชื่อลง เนื่องจากการพิจารณาเป็นผู้เก็บข้อมูลเรื่องนี้ ตัวอย่าง เช่น สมมติว่าตัวนิรากาปี 2530 เป็น 100 ตัวนิรากาของปี 2540 เป็น 110 ค่าซื้อปี 2530 และ 2540 เป็น 1,000 บาท ดังนั้นต้องการหาอัตราค่าซื้อที่แท้จริง ของปี 2530 จะมีค่าเท่ากัน  $\frac{1000}{100} = 10.00$  ในขณะที่อัตราค่าซื้อที่แท้จริงปี 2540 จะมีค่าเท่ากัน

$$\frac{1000}{110} = 9.09 \text{ จะเห็นว่าการที่ระดับราคาสูงขึ้นจะมีผลทำให้ค่าซื้อที่แท้จริงลดลงซึ่งทำให้อ่านางซื้อต่อ}$$

ลงด้วย จากการเปรียบเทียบอ่านางซื้อในปี 2530 และ 2540 จะเห็นว่าถึงแม้ว่า ค่าซื้อที่เป็นตัวเงินจะเท่ากัน แต่ค่าซื้อที่แท้จริงในปี 2540 ต่ำกว่าในปี 2530 ทำให้อ่านางซื้อในปี 2540 ต่ำกว่าในปี 2530 ทั้ง ๆ ที่ ค่าซื้อที่คิดเป็นตัวเงินเท่ากัน ดังนั้นถ้าเราพิจารณาเฉพาะค่าซื้อที่เป็นตัวเงินนั้นไม่สามารถทราบอ่านางซื้อที่แท้จริงได้ เพราะอาจเกิดภาพลวงตาทางการเงิน (Money Illusion)

### 3. รูปแบบการซ่ายค่าซื้อ และสถานที่ซ่ายค่าซื้อ

#### 3.1 รูปแบบการซ่ายค่าซื้อ

การซ่ายค่าซื้อนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างถูกซื้อกับนายซื้อ แต่ที่นิยมทำกันตามกฎหมายไทย คือ

1. ซ่ายตามระยะเวลา สมมติว่า นายซื้อและถูกซื้อตกลงกันไว้ว่าจะซ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี เป็นต้น นายซื้อที่จะต้องซ่ายให้แก่ถูกซื้อมีอัลลงานนั้น เช่น สมมติว่า สัญญาว่าจะซ่ายเป็นรายเดือน นายซื้อจะซ่าย 2-3 เดือนครึ่งไม่ได้ ตามปกติโดยทั่วไปแล้วมักนิยมซ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ถูกซื้อประจำประจำเดือน ถ้วนถูกซื้อชั่วคราว เช่น กันงานในการก่อสร้าง การซ้ายมักคิดเป็นรายชั่วโมง หรือรายวัน

การซ่ายค่าซื้อตามระยะเวลา มักหมายความกับงานที่ต้องการคุณภาพมากกว่าปริมาณ หรืองานที่ไม่อ่าววัดผลได้ เช่น งานston หรือ งานที่ค่าแรงต่อเวลาทำงานยาว เป็นต้น

2. ซ่ายตามผลงาน ด้วยเป็นงานเหมา ก็ซ่ายเมื่องานนั้นเสร็จ ถ้ามีการแบ่งงานออกเป็นจ่วง ๆ ก็จะต้องซ่ายเมื่องานจ่วงนั้น ๆ แล้วเสร็จ ถ้าเป็นงานหนักชิ้น ก็จะซ่ายตามจำนวนชิ้นที่ทำออกมามาได้ การซ่ายตามผลงานนี้ ถ้าไม่ได้ตกลงหรือทำสัญญาอื่น ๆ ไว้ นายซื้อจะซ่ายให้มีงานแล้วเสร็จ และในการซ่ายค่าซื้อนายซื้อจะนำหนี้เช่นมาหากไม่ได้ และถ้านายซื้อไม่ซ่ายตามเวลาที่กำหนดไว้ นายซื้อจะต้องซ่ายดอกเบี้ยให้แก่ถูกซื้อในระหว่างผิดนัดชำระสินห้าด่อน

การซ่ายค่าซื้อตามผลงาน มักหมายความกับงานที่ต้องการปริมาณผลิตเป็นสำคัญ

### 3.2 สถานที่จ่ายค่าจ้าง

ตามปกติ นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ ณ สถานที่ทำงานของคนงาน ถ้าจ่ายที่อื่นควรต้องได้รับความยินยอมจากคนงาน

## 4..ความหมายของการทำงานล่วงเวลา และประเภทของวันหยุด

### 4.1 ความหมายของการทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การที่ถูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุด อันเนื่องมาจากสาเหตุของนายจ้าง

### 4.2 ประเภทของวันหยุด

วันหยุดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

ประเภทที่ 1 วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจัดให้ถูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหนึ่งวัน นายจ้างจะถูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ซึ่งโดยทั่วไปได้แก่วันอาทิตย์

สำหรับงานโรงเรน งานขนส่ง งานในบ้าน งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง และงานอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและถูกจ้างทั้งหมด หรือบางคนจะตกลงกันล่วงหน้าจะสามารถและเดือนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ในการพิธีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ແມ່ນອນ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดให้ถูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจสอบงานทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศกำหนด

ประเภทที่ 2 วันหยุดตามประเพณีไทย ที่คนไทยมีอยู่ เช่น วันสำคัญทางศาสนา ได้แก่ วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันอาทิตยบูชา เป็นต้น และวันอื่น ๆ อีก เช่น วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ วันชาติ วันแรงงานแห่งชาติ ฯลฯ นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน

ประเภทที่ 3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้แก่วันหยุดที่นายจ้างยอมให้ถูกจ้างพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อตอบแทนการที่ถูกจ้างทำงานกับนายจ้างมาระยะหนึ่ง (อย่างน้อยหนึ่งปี) ให้ถูกจ้างหยุดได้ปีละไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า ให้นายจ้างและถูกจ้างจะตกลงล่วงหน้าจะสามารถและเดือนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

## 5. การจ่ายค่าล่วงเวลาและภาระค่าทำงานในวันหยุด

### 5.1 การจ่ายค่าล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลา เป็นเงินที่นักเรียนเข้าไปเก็บอุกรั้ง เพื่อตอบแทนการที่ถูกจ้างทำงาน เกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุด เนื่องจากมีค่าล่วงเวลาเพราะดื้อว่าคนงานควรมีเวลาพักผ่อนเป็นเวลากลางคืนเอง ถ้าหากเป็นสัญญาจะเวลาที่เข้าห้องให้ฟังฟ่อนมาทำงาน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ในกรณีจ่ายค่าล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่า ถ้านายช่างให้อุกรั้งทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ให้นายช่างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน เช่น นาย ก. ทำงานในเวลาทำงานปกติได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 20 บาท ถ้านาย ก. ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นาย ก. จะต้องได้รับค่าจ้างชั่วโมงละไม่น้อยกว่า 30 บาท เป็นดังนี้

ถ้าเป็นอุกรั้งซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายช่างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติ สำหรับผลงานที่ทำได้เกิน เช่น นาย ก. ทำเก้าอี้ตัวหนึ่ง ได้รับค่าจ้าง 20 บาท ใช้เวลาทำงาน 2 ชั่วโมงทำได้ 1 ตัว ถ้านาย ก. ทำงานล่วงเวลา นาย ก. จะได้รับค่าจ้างเป็น  $1 \frac{1}{2}$  ของเวลาทำงานปกติ ดังนั้น ค่าล่วงเวลา 1 ชั่วโมงเท่ากับ

$$\frac{20}{2} \times \frac{3}{2} = 15 \text{ บาท}$$

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายช่างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันด้ามเป็นวันทำงาน

### 5.2 การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่นายช่างสั่งให้อุกรั้งมาทำงานในวันหยุด ให้นายช่างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก้อุกรั้งในอัตราเดียวกันนี้

1. อุกรั้งซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ถ้าอุกรั้งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นายช่างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับรวมกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เป็นสองเท่า แต่อุกรั้งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น อุกรั้งประจำทรัพย์วัน นายช่างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าในวันทำงานปกติ เช่น ทำงานได้ค่าจ้างวันละ 45 บาท โดยทำงานตั้งแต่ 8.30 ถึง 16.30 น. ดังนั้น ถ้านายช่างสั่งให้อุกรั้งมาทำงานในวันหยุดตั้งแต่เวลา 8.30 ถึง 16.30 น. เขาจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ 90 บาท

2. อุกรั้งที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ถ้านายช่างสั่งให้มานำทำงานในวันหยุด ถ้าอุกรั้งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด อุกรั้งจะได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณหน่วยเพิ่มขึ้นในน้อยกว่า

หนึ่งเท่าของค่าใช้จ่ายตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด แต่ถูกหักไม่มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในวันหยุด ถูกหักได้รับค่าใช้จ่ายตามผลงานโดยค่านิยมเป็นหน่วยไม่น้อยกว่า 2 เท่าของวันทำงานตามปกติ เช่น ทำงาน 1 ชั่วโมงคิดเป็นค่าผลงานเท่ากับ 10 บาท ถ้าทำงานในวันหยุดจะได้ค่าใช้จ่ายเท่ากับ  $10 \times 2 = 20$  บาท

### 5.3 การทำงานในวันหยุดเกินกว่าเวลาทำงานปกติ

ในการพิที่นายห้างมีความจำเป็นต้องการที่จะเร่งผลผลิตให้ได้ตามความต้องการของตลาด นายห้างอาจให้ถูกหักงานห่างงานถ่วงเวลาในวันหยุดได้ และนายห้างจะต้องจ่ายถ่วงเวลาในอัตรา 3 เท่าของค่าใช้จ่ายในวันทำงานปกติ เช่น นาย ก. มาทำงานในวันหยุดตั้งแต่เวลา 8.30 – 16.30 น. (เวลาทำงานปกติ) ถ้านายห้างสั่งให้มานำเสนอตั้งแต่เวลา 16.30 – 20.30 น. ซึ่ง เป็นเวลา 4 ชั่วโมง ตามปกติเขาได้รับชั่วโมงละ 8 บาท ดังนั้น นายห้างจะต้องจ่ายให้เท่ากับ  $8 \times 4 \times 3 = 96$  บาท

หมายเหตุ ในกรณีนายห้างไม่ได้อัดให้ถูกหักงานหุคงาน หรือจัดให้ถูกหักงานหุคงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในเรื่องวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว ให้นายห้างจ่ายค่าทำงานให้ถูกหักที่มาทำงานในวันดังกล่าวเท่ากับค่าใช้จ่ายในวันหยุด หรือค่าถ่วงเวลาในวันหยุด โดยให้เบริชเนื่องจากนายห้างสั่งให้ถูกหักห้างมาทำงานในวันหยุด

## 6. กรณีที่ถูกห้างไม่มีสิทธิได้รับค่าถ่วงเวลา

ซึ่งมักจะเป็นหัวหน้าที่มักจะมีเงินเดือนสูง ๆ หรืออาจเป็นบุคคลที่ทำงานติดต่อภายนอกไม่ได้ซึ่งได้แก่

1. งานที่ถูกห้างมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายห้างสำหรับการพิธีการรับ การลดค่าใช้จ่าย การเลิกห้าง การให้ป้ำหนี การลงโทษ หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์ (บุคคลดังกล่าวไม่ได้ค่าทำงานในวันหยุด)

2. งานบริหารการจัดงานรถไฟ
  3. งานศิลปะหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
  4. งานปีกประดุจน้ำหรือประชุมนานาชาติ
  5. งานอันระดับน้ำตกวัสดุปริมาณน้ำ
  6. งานดูแลรักษาสถานที่หรือทรัพย์สิน
  7. งานออกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้
  8. งานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด
- ทั้งนี้เว้นแต่นายห้างคงลงทุนจ่ายค่าถ่วงเวลาให้ถูกห้าง

หมายเหตุ งานในข้อ 2 ถึง ข้อ 8 ไม่มีสิทธิได้รับค่าถ่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

## 7. การต่ออายุได้รับค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สูกซึ่งต่ออายุได้รับค่าจ้าง

ดังนี้

7.1 การต่ออายุ สูกซึ่งมีสิทธิ์ต่ออายุได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน ทำงาน ถ้าสูกซึ่งต่ออายุตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือ ของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่สูกซึ่งไม่สามารถใบรับรองแพทย์ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ

7.2 การต่ออายุ ให้สูกซึ่งซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิ์ต่ออายุได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบวัน แต่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ต่อ แต่ไม่เกินสิบห้าวัน

7.3 การต่ออายุสามัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่สูกซึ่งในวันถัดจากวันทำงาน

7.4 การต่ออายุรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อศึกษาทหาร หรือ เพื่อทดสอบความพร้อมหรือความสามารถกว่าที่จะรับราชการทหาร นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้สูกซึ่งในวันถัดจากวันทำงานในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ต่อ แต่ปีหนึ่งต้องเกินหกสิบวัน

## 8. การจ่ายค่าจ้าง (ชดเชย) ในการปฏิให้กันงานออกจากงาน

ในการปฏิให้กันงานออกจากงานหรือสูกเดิกจ้าง โดยไม่ใช่ความผิดของตน นายจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่สูกซึ่งประจำตัวเดิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีดังนี้

1. สูกซึ่งประจำตัวทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และ วันที่นายจ้างส่งให้หยุดงานเพื่อประจำอยู่ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับสูกซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. สูกซึ่งประจำตัวทำงานจนครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และ วันที่นายจ้างส่งให้หยุดงานเพื่อประจำอยู่ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

3. สูกซึ่งประจำตัวทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

4. สูกซึ่งประจำตัวทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

5. สูกซึ่งประจำตัวทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

หมายเหตุ ในกรณีที่นายจ้างจะเดิกจ้าง เนื่องจากภาระหนักงาน กระบวนการผลิต การบริการ หรือการดำเนินการ ทำให้ต้องลดจำนวนสูกซึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งให้สูกซึ่ง

ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนที่จะเลิกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือ แจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นายจ้างนอกจากจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยัง ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกส่วนหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน แต่ถ้าหากจ้างนั้น ทำงานเกิน 6 ปีขึ้นไปการพิจารณาค่าชดเชยพิเศษจะพิจารณาปีละไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน แต่ทั้งนี้เมื่อร่วมกันแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

## 9. การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานประเภทต่าง ๆ

เนื่องจาก การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานประเภทต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ดังนี้ ในการวิเคราะห์จึงแยกพิจารณาออกจากกัน โดยแยกประเภทของตลาดออกเป็น 2 ประเภท คือ

9.1 ตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์

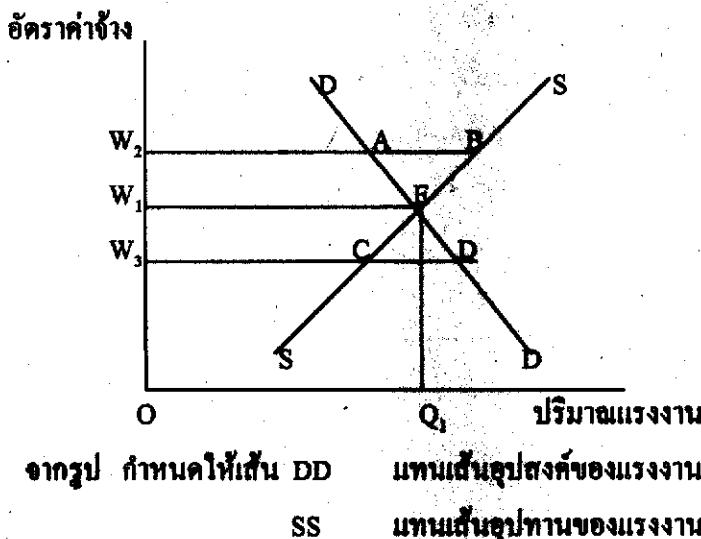
9.2 ตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

9.1 ตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (perfect market) มีลักษณะ คือ ประกอบด้วยนายจ้าง จำนวนมากกำลังหาลูกจ้างและแรงงานจำนวนมากกำลังหางานทำ แรงงานมีเสรีภาพในการที่จะแสวงหา งานทำเพื่อให้ได้ค่าจ้างสูง แรงงานสามารถเลือน择 อย่างแรงงานได้อย่างเสรี ส่วนด้านนายจ้างแต่ละคนก็ เช่นเดียวกันจะซื้อขายคนงานที่ยอมรับค่าจ้างต่ำสุด เพื่อเข้าแทนคนงานที่ได้ค่าจ้างสูงกว่า ลักษณะของแรงงานในอาชีพเดียวกันหรืออุตสาหกรรมเดียวกันมีคุณภาพและความสามารถเหมือนกัน นอกจากนี้ทั้ง นายจ้างและลูกจ้างรู้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานเป็นอย่างดี คือ นายจ้างรู้ลักษณะของลูกจ้างว่ามีคุณภาพอย่างไร และสามารถจะหาแรงงานได้จากที่ใด ในด้านแรงงานก็สามารถรู้ได้ว่ามีงานที่ใดบ้าง ได้รับค่าจ้างเท่าใด เป็นต้น ไม่มีสภาพแรงงานไม่มีสมักน้ำขึ้นเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างถูก กำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ลักษณะของตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์เป็นตลาดที่พบในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เท่านั้น จึงเป็นตลาดที่สมบูรณ์ในความเป็นจริง

การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน ถ้าเราถือว่าเส้นการเสนอขายแรงงานของ ตลาด โดยทั่วไปมีลักษณะเป็น Positive Slope คือตลาดขึ้นจากซ้ายไปขวา แต่เส้นการเสนอซื้อแรงงานมี ลักษณะเป็น Negative Slope คือตลาดลงจากซ้ายไปขวา อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดดุลยภาพ คือจุดที่ อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ดังแสดงในรูปที่ 5.1

รูปที่ 5.1  
แม็คซ์มิมัลฟาร์มในตลาดแรงงาน



ณ ระดับอัตราค่าจ้าง  $OW_1$  อุปสงค์ของแรงงาน =  $OQ_1$  และอุปทานของแรงงานเท่ากับ  $OQ_1$  ด้วย ดังนั้น ณ ระดับอัตราค่าจ้าง  $OW_1$  จึงเป็นอัตราค่าจ้างที่สุดยอด ปริมาณแรงงาน  $OQ_1$  จึงเป็นปริมาณแรงงานสุดยอด ถ้าอัตราค่าจ้างสูงกว่า  $OW_1$  สมมุติว่าเป็น  $OW_2$  อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับ  $W_2A$  ในขณะที่อุปทานของแรงงานเท่ากับ  $W_2B$  B แต่ที่เกิดขึ้นเกิดต่อผลการว่างงานเท่ากับ  $AB$  อัตราค่าจ้าง  $OW_2$  จะอุตสาห์ให้ไม่นาน เพราะตัวแรงงานมีมากกินความต้องการของนายจ้าง จะทำให้เกิดการแบ่งขันกันเพื่อที่จะให้ได้งานทำ ดังนั้น จึงขึ้นเป็นต้องลดอัตราค่าจ้างลง ในที่สุดอัตราค่าจ้างจะคงลงมาเป็น  $OW_3$  ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างสุดยอด ในการหางงานขั้นต่ำอัตราค่าจ้างที่กว่าอัตราค่าจ้าง สุดยอด สมมุติว่าเป็น  $OW_3$  ท้าให้นายจ้างออกหางคนงานมากขึ้น ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับ  $W_3D$  แต่มีคนออกหางงานลดลง อุปทานของแรงงานเท่ากับ  $W_3C$  ในกรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน เกิดอุปสงค์ส่วนเกินหรือการขาดแคลนแรงงาน =  $CD$  ดังนั้นพ่อข่ายหางงานจะพยายามแบ่งขันกันเพิ่มค่าจ้างเพื่อคงอุตสาหกรรมไว้ ณ ระดับอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น  $OW_4$  ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างสุดยอด จะเห็นได้ว่า อัตราค่าจ้างใด ๆ ที่แตกต่างไปจากอัตราค่าจ้างสุดยอด ในที่สุดจะมีการปรับตัวจนสามารรถเข้าสู่ภาวะสุดยอดได้

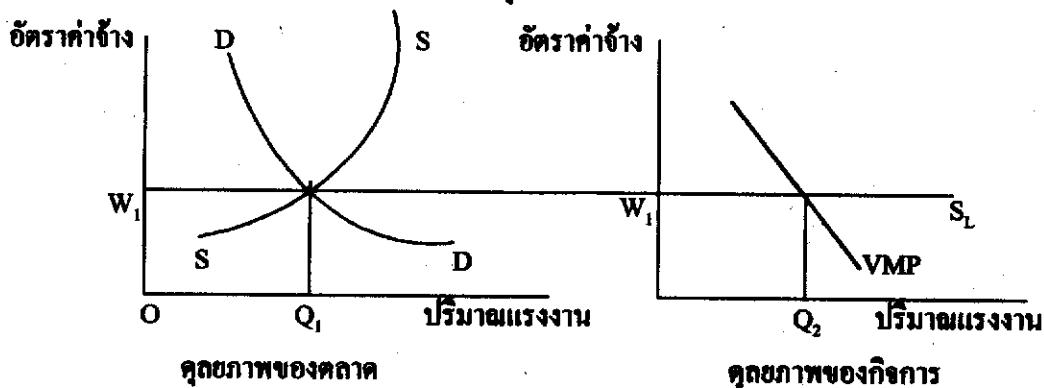
#### อัตราค่าจ้างในแต่ละกิจการ

เนื่องจากแต่ละกิจการที่กำลังศึกษาอยู่นี้เป็นภาคที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ กิจการต่าง ๆ ทุกกิจการมีขนาดเล็กมาก จึงไม่มีมิตรภาพในการกำหนดอัตราค่าจ้างในท้องตลาด อัตราค่าจ้างถูกกำหนดจากตลาด ดังนั้นผู้สนับสนุนการเสนอขายแรงงานของแต่ละกิจการซึ่งเป็นส่วนที่ขันนกันแยกกัน ณ ระดับอัตราค่าจ้างที่กำหนดโดยตลาด ซึ่งหมายความว่า กิจการในแต่ละกิจการจะจ้างแรงงานจำนวน

เท่าใดก็ได้ในอัตราค่าจ้างระดับนี้ ซึ่งการจ้างแรงงานในแต่ละกิจกรรมจะมีเป็นจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของแรงงานทั้งหมด ดังนั้น เส้นการเสนอขายแรงงานของแต่ละกิจกรรม (คือเส้น  $VMP$ ) จะเป็นตัวกำหนดปริมาณการจ้างงาน ดังแสดงในรูป 5.2

รูปที่ 5.2

แผนกรังคุณภาพของกิจการ



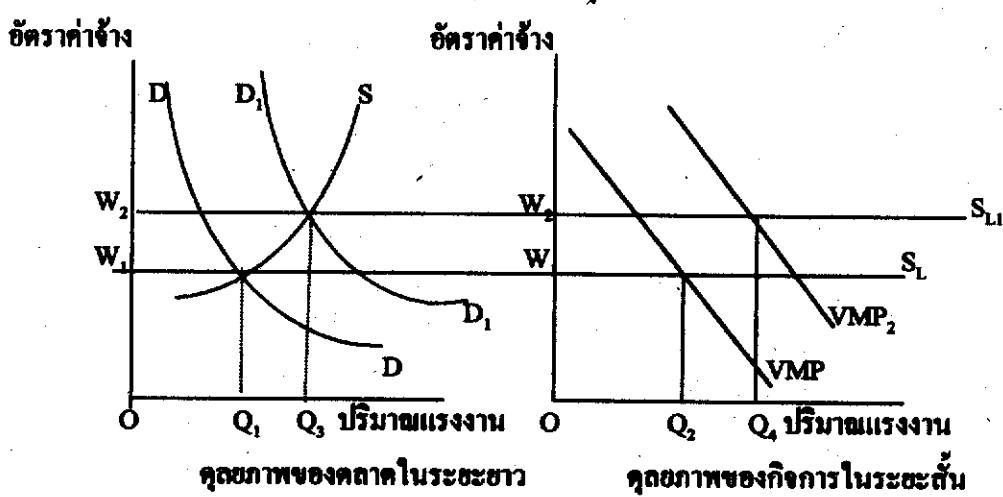
จากรูปที่ 5.2  $OW_1$  เป็นอัตราค่าจ้างคุณภาพในตลาดดังที่พิจารณาแล้วในรูปที่ 5.1 เส้นการเสนอขายแรงงานของกิจกรรมนานกันแนวนอนคือเส้น  $S_L$  ปริมาณการจ้างงานของกิจกรรมเพิ่มขึ้นไปถึง  $OQ_2$

ในระหว่างนี้ ลักษณะการต่าง ๆ สามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้ไม่กี่จะชัดเจน เช่น การเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนในตลาดเพิ่มขึ้น ดังนั้นค่าจ้างคุณภาพในท้องตลาดก็จะเพิ่มขึ้น

ในทางตรงข้าม ลักษณะการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กิจกรรมเหล่านี้ก็จะลดการผลิตลง ซึ่งเป็นผลทำให้การจ้างงานลดลง และอัตราค่าจ้างลดลง ดังแสดงในรูปที่ 5.3

รูปที่ 5.3

แผนกรังค์การเบื้องตนแบบคุณภาพ



จากรูปที่ 5.3 อัตราค่าใช้จ่ายดุลยภาพในตลาด กือ  $OW_1$ , เมื่อกิจการส่วนใหญ่ในตลาดซึ่งกิจการเพื่อเป็นตัวต้นนำมายังตลาดนี้ทำให้อุปสงค์ของแรงงานในตลาดจะเปลี่ยนจากเดิม  $DD$  เป็น  $D_1$ ,  $D_2$ , ผลกือทำให้อัตราค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็น  $OW_2$ , ปริมาณการใช้งานเพิ่มขึ้นเป็น  $OQ_2$ . อุปทานของแรงงานของกิจการจะเปลี่ยนเป็นเดิม  $S_1$ , ปริมาณการใช้งานในกิจการต่างๆ จะเป็น  $Q_1$ .

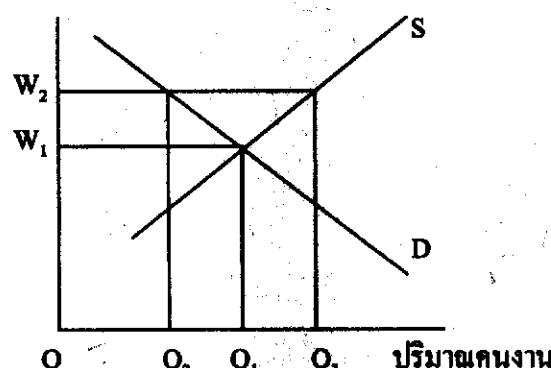
### 9.2 ตลาดแห่งขันไม่สมบูรณ์ จะแยกพิจารณาเป็น

1. ตลาดกึ่งแห่งขันกึ่งมุกขาก
2. ตลาดมุกขาก

1. ตลาดกึ่งแห่งขันกึ่งมุกขาก ถ้ากิจจะของตลาดกือ มีนาขั้งและแรงงานอยู่จำนวนมาก มีข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และแรงงานสามารถเดินเข้ามาได้โดยเสรี ซึ่งมีถักษะเหมือนตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ แต่ถักษะที่แตกต่างจากตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ กือ แรงงานมีถักษะและต่างกัน มีสหภาพแรงงานและสามกมนาชีวะ อัตราค่าใช้จ่ายอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุการต่อรอง

ในตลาดแบบนี้อัตราค่าใช้จ่ายสูงกว่าในตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ และจะมีคนว่างงานตั้งแต่ในรูปที่ 5.4

รูปที่ 5.4  
การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในตลาดกึ่งแห่งขันกึ่งมุกขาก



จากรูปที่ 5.4 ด้านเป็นตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ อัตราค่าใช้จ่ายเท่ากับ  $OW_1$ , มีคนหางานเท่ากับ  $OQ_1$  แต่เมื่อต่อรองทำให้อัตราค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็น  $OW_2$ , ปริมาณการใช้งานจะลดลงเป็น  $OQ_2$ , ผลกือทำให้เกิดการว่างงาน =  $Q_1, Q_2$

### 2. การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในตลาดมุกขาก

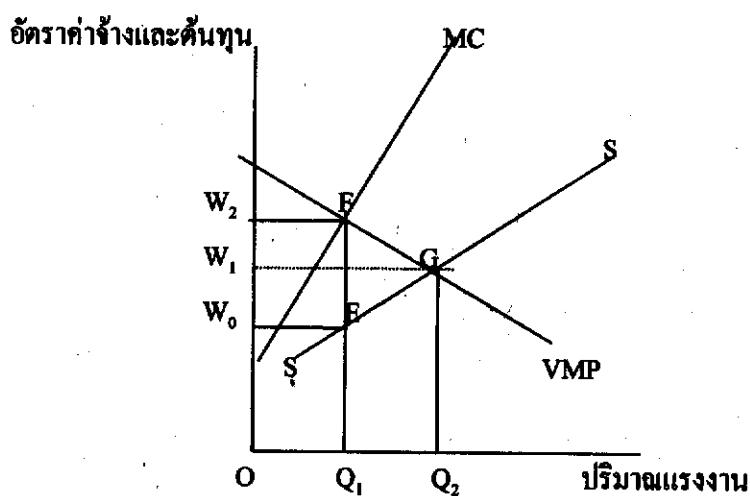
เท่าที่กล่าวมาในตอนต้นได้พิจารณาถึงการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในตลาดแห่งขัน และตลาดกึ่งแห่งขันกึ่งมุกขาก โดยกำหนดภาคสินค้าเป็นตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ ในตอนต่อไปนี้ จะพิจารณาถึงภาคสินค้าเป็นตลาดแห่งขันอย่างสมบูรณ์ เช่นเดียวกัน แต่ตลาดแรงงานเป็นตลาดมุกขาก ในกรณีที่ผู้ผลิตนำสินค้าไปขายในภาคสินค้าที่มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ เส้นการเสนอขายแรงงานจะ

ได้แก่เส้น VMP ส่วนในตลาดแรงงานก็จะพิจารณาถึงการผูกขาดในด้านผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานดังต่อไปนี้

### ก. อัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างคนเดียว (Monopsony)

สัดส่วนของเส้นอุปสงค์ของแรงงาน คือเส้น VMP ส่วนเส้นอุปทานของแรงงานจะเป็นเส้น SS มีลักษณะเป็น Positive Slope เมื่อนายจ้างต้องการคนงานมากขึ้น เขาจะต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดแรงงานจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ มาทำงานในกิจการ ดังนั้นต้นทุนเพิ่มจากการใช้แรงงาน (MC) สูงกว่าอัตราค่าจ้าง เส้นด้านทุนเพิ่มในการจ้างแรงงาน คือ เส้น MC ตามหลักแล้วผู้ประกอบการต้องการกำไรสูงสุด ผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานถึงระดับที่  $MC = VMP$  ดังแสดงในรูปที่ 5.5

รูปที่ 5.5  
การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างคนเดียว



จากรูปที่ 5.5 คุณภาพจะเกิดขึ้น ดูที่  $MC = VMP$  คือ จุด F จะมีการจ้างงาน =  $OQ_1$  การจ้างงานระดับนี้นายจ้างยินดีจะจ่ายค่าจ้างให้ถึง  $OW_1$  แต่เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงานเท่ากับ  $OW_0$  และจ้างแรงงานเท่ากับ  $OQ_1$  โดยคนงานคนที่  $OQ_1$  ทำให้เกิดรายได้ถึง  $OW_2$  ดังนั้นคนงานสูญเสียจะทำให้นายจ้างมีกำไรส่วนเกินเท่ากับ  $W_0 W_2$  ในกรณีนี้นายจ้างจะกอบโภคประโยชน์จากคนงาน (exploitation) เท่ากับ  $W_2 W_0$  EF อันเนื่องมาจากการผูกขาดในตลาดแรงงาน (Monopolistic Exploitation)

ในระยะยาวกำไรส่วนเกินของนายจ้าง ไม่จำเป็นต้องหมดไปเหมือนกับในตลาดแบ่งชั้น กำไรส่วนเกินจะเหลือหรือไม่ แต่ถ้าเหลือนั้นจะเหลือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอำนาจการผูกขาดของนายจ้าง ถ้านายจ้างสามารถรักษาอำนาจการผูกขาดไว้ได้ กำไรส่วนเกินคงคงมีอยู่ แต่ถ้าไม่สามารถปิดกั้นผู้ประกอบการคนอื่นเข้ามาในอุตสาหกรรมได้ ตลาดก็จะมีลักษณะแบ่งชั้น อัตราค่าจ้างก็จะเพิ่มเป็น

$W_1$  ระดับการจ้างงานจะเพิ่มเป็น  $OQ_2$  ซึ่ง  $O W_1 = VMP$  ของแรงงานพอดี ดังนั้นกำไรส่วนเกินของนายจ้างจะหมดไปเหลือแต่กำไรปกติ จะเห็นได้ว่า ถ้าตลาดแรงงานเป็น寡头 monopoly ระดับการจ้างทำงานและอัตราค่าจ้างจะต่ำกว่าในตลาดทั่วไป

#### ช. การมีผู้กำหนดการศักยภาพแรงงาน

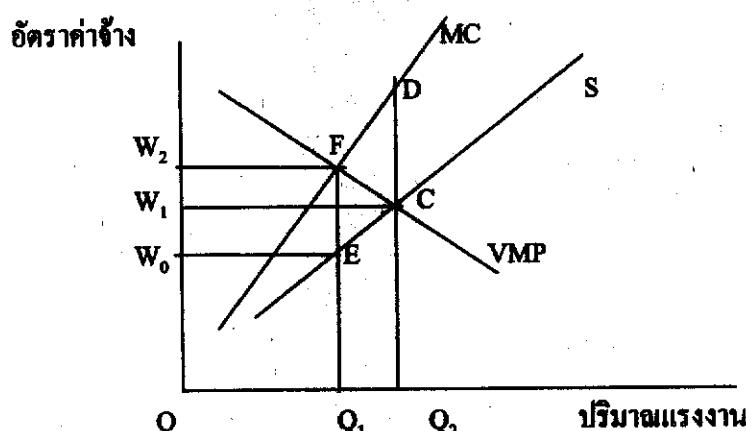
หากที่ก่อความไม่สงบแรงงานมีสักษณะอย่างเดียวกันทั้งหมด ดังนี้ ในระยะสั้นนายจ้างจะจ้างแรงงาน ณ ระดับ  $OQ_1$  และอัตราค่าจ้างเท่ากับ  $OW_0$  ซึ่งทำให้นายจ้างมีกำไรส่วนเกินเพียงรายจ้างซึ่งมากกว่า  $VMP$  ดังนั้นจึงทำกับว่านาฬิกาของนายจ้างกับนายจ้างจะต่างกันโดยผลประโยชน์จากคนงาน ในกรณีที่หัวหน้าแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างจึงพยายามที่จะต่อรองให้อัตราค่าจ้างสูงกว่า  $OW_0$  ซึ่งแสดงว่าได้มีการผูกขาดการหางานศักยภาพแรงงานก็เช่น ผลของการผูกขาดแรงงานจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหัวหน้าแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหัวหน้าแรงงานอาจจะมีวัตถุประสงค์ในการให้การหนึ่งดังนี้คือ

- ต้องการให้มีการจ้างทำงานสูงสุด
- ต้องการให้มีอัตราค่าจ้างสูงสุด ณ ระดับการจ้างทำงานเท่าเดิม การพิจารณาจะแยกพิจารณาดังต่อไปนี้

##### (1) สถานภาพแรงงานที่องกรุงมีการจ้างทำงานสูงสุด

รูปที่ 5.6

แสดงการกำหนดอัตราค่าจ้างในกรณีที่ต้องการให้มีการจ้างงานสูงสุด



เมื่อหัวหน้าแรงงานกำหนดให้ระดับการจ้างงานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คือระดับ  $OQ_2$  ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงานพอดี อัตราค่าจ้างก็จะเป็น  $OW_1$  เมื่อหัวหน้าแรงงานกำหนดอัตราค่าจ้างตามด้วยที่นี่ เส้นการเสนอขายแรงงานในตลาดซึ่งคือเส้น  $S$  ก็จะเปลี่ยนเป็นเส้น  $W_1$   $C$   $S$  ในช่วงที่  $W_1$   $C$  ที่บนกับแกนนอนนั้นแสดงอัตราผูกขาดของฝ่ายแรงงานว่า อัตราค่าจ้างต่ำกว่า  $OW_1$  แล้ว จะไม่มีแรงงานเสนอขายให้เลย แต่อัตราค่าจ้างเป็น  $OW_1$

แล้วจะมีแรงงานเสนอขายเท่ากับ  $W_1 C$  ซึ่งที่เส้นการเสนอขายแรงงานบนกับแกนนอนนี้ เส้นต้นทุนเพิ่ม ( $MC$ ) ของแรงงานจะเป็นเส้นเดียว กับเส้นการเสนอขายแรงงาน เพราะแรงงานทุกคนในช่วง  $W_1 C$  จะได้ค่าจ้างเท่ากันหมดทุกคน ดังนั้นถ้าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นทีละคนจาก  $O$  ถึง  $Q_2$  กิจการจะเสียต้นทุนเท่ากับ  $OW_1$  โดยตลอด

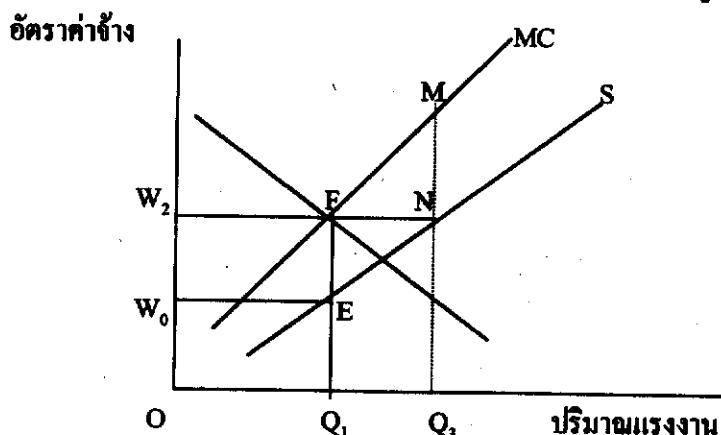
ในกรณีที่ต้องการจ้างแรงงานมากกว่า  $OQ_2$  ออกไปเรื่อยๆ กิจการจะต้องจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงจะมีแรงงานมาเสนอขายเพิ่มได้ ดังนั้นเส้นการเสนอขายแรงงานที่เกินช่วง  $OQ_2$  ไปทางขวาจะกลับไปอยู่บนเส้นการเสนอขายเดิมเดิมด้วย ดังนั้นเส้น  $MC$  จะขาดตอนในช่วง  $CD$

สรุป ผลจากการต่อรองทำให้ได้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น และมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น และแรงงานทุกคนได้ค่าจ้างเท่ากับ  $VMP$  ของแรงงาน ดังนั้นในอัตราค่าจ้างระดับนี้กำไรส่วนเกินหรือการกอบโภยอาจลดประทับน้ำออกจากแรงงานจะหมดไป

## 2. สมภาคแรงงานต้องการให้อัตราค่าจ้างสูงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยที่การจ้างงานไม่คง

รูปที่ 5.7

### แสดงการกำหนดอัตราค่าจ้างในการเมียที่ต้องการให้ค่าจ้างสูงสุด



อัตราค่าจ้างสูงสุดที่สมภาคแรงงานกำหนดคือ  $OW_2$  (ถ้าสูงกว่านี้ปัจจัยการจ้างงานจะลดลง) เมื่อสมภาคแรงงานกำหนดอัตราค่าจ้างลงไปต่ำลง ดังนั้นเส้นการเสนอขายแรงงานในตลาดซึ่งเดิมเป็นเส้น  $S$  จะเปลี่ยนเป็น  $W_2 FN S$  ช่วง  $W_2 FN$  บนกับแกนนอนแต่คงถึงจำนวนผู้คนของฝ่ายแรงงานว่า ถ้าอัตราค่าจ้างต่ำกว่า  $OW_2$  จะไม่มีแรงงานเสนอขายเลย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างเท่ากับ  $OW_2$  จะมีคนเสนอขายแรงงานถึง  $OQ_3$  ดังนั้นเส้นการเสนอขายแรงงานในช่วงนี้และเส้นต้นทุนเพิ่มในช่วงนี้คือเส้น  $W_2 FN$  และในกรณีที่ถ้านายจ้างต้องการแรงงานมากกว่านี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างสูงกว่านี้

ทำให้เส้นการเสนอขายแรงงานเป็นเส้นเดียว N S และเส้นต้นทุนเพิ่ม (MC) จะกลับไปอยู่บนเส้น MC เดิมในช่วง MMC ช่วง MN เป็นช่วงที่變成 MC ขาดตอน

สรุป ผลของการที่ทางภาคแรงงานกำหนดอัตราค่าจ้างระดับ OW<sub>2</sub> นี้จะทำให้อัตราค่าจ้างก้าวขึ้น โดยที่การซื้อแรงงานไม่ถูกต้อง แทนแรงงานทุกคนได้ค่าจ้างเท่ากับ VMP ของแรงงานด้วย ดังนั้น ภาวะการกอบโภชนาประโยชน์จากแรงงาน (exploitation) หมดไป

การกำหนดอัตราค่าจ้างในกรณีคาดคะเนค่าผลิตและค่าตอบแทนเป็นตัวแปรแข่งขันไม่สมบูรณ์ หลักในการวิเคราะห์ใช้หลักเดิมกับการกำหนดอัตราค่าจ้างในกรณีที่คาดคะเนค่าผลิตเป็นตัวแปรแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ค่าตอบแทนเป็นตัวแปรแข่งขันไม่สมบูรณ์ แต่ในกรณีเส้นการเสนอขายแรงงานจะเป็นเส้น MRP ล้วนเส้นการเสนอขายแรงงานก็จะเป็นเส้นอุปทานที่พิจารณาในตอนด้าน ซึ่งพิจารณา 2 กรณีดัง

1. ในกรณีที่มีการผูกขาดการซื้อขาย ค่าจ้างจะเท่ากับ  $MRP = MC$  ของแรงงานพอดีเข้าจึงจะได้กำไรสูงสุด ซึ่งในกรณีนี้จะทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน เมื่อจาก การผูกขาดในตลาดผลิตตัวอย่างค่าใช้จ่ายในตลาดแรงงาน (Monopolistic Exploitation and Monopsonistic Exploitation)

## 2. ในกรณีที่มีการผูกขาดการซื้อขายและผู้ซื้อแรงงาน

ในกรณีที่ทางภาคแรงงานจะเรียกร้องค่าจ้างให้เท่ากับ MRP แต่เมื่อจากเส้น MRP อยู่ต่ำกว่า VMP ดังนั้นถึงแม้ว่าทางภาคแรงงานจะต้องได้ค่าจ้างสูงนั้น แต่ก็ไม่อาจแก้ไขภาวะการเอารัดเอาเปรียบของแรงงานได้เลย

## สรุปบทที่ 5

ในการทำงานสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ค่าจ้าง เพราะค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงาน ค่าจ้างนี้จะอยู่ในช่วงตัวเงินหรือตั้งของก็ได้ และค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เรียกว่า อัตราค่าจ้าง และส่วนลดจากการซื้อขายค่าจ้างนั้น จะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การซื้อขายค่าจ้างตามระยะเวลาและตามผลงาน

ค่าจ้างมีความสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นแหล่งรายได้ และเป็นสำเนาของบุคคล ในระบบเศรษฐกิจแล้ว ค่าจ้างยังมีผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางศ้านธุรกิจโดยส่วนรวมอีกด้วย

ในบทนี้จะได้พิจารณาถึงพิทธิ์ต่าง ๆ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างตามทฤษฎี ในกรณีแรกจะพิจารณาในหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. การที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติ เช่น ถ้าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่า  $1 \frac{1}{2}$  เท่าของวันและเวลาทำงานปกติเป็นต้น

2. สิทธิเกี่ยวกับการลาของถูกจ้าง ถูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง ถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ สำหรับการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน และการลาเพื่อราชการทหารปีละไม่เกิน 60 วัน

3. ค่าชดเชย ในกรณีที่นายจ้างให้ถูกจ้างออกงานโดยไม่ใช่ความผิดของถูกจ้าง ค่าชดเชยนี้ถูกจ้างจะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอาชญากรรมที่ทำงานของถูกจ้าง โดยแยกออกเป็น 5 กรณี คือ ถูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี, ถูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ถูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี, ถูกจ้างทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี และถูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับถูกจ้างทั้ง 5 กรณี คือ ไม่น้อยกว่า 30 วัน, 90 วัน, 180 วัน, 240 วัน และ 300 วัน ของค่าจ้างขั้นต่ำตามลำดับ

ในกรณีที่ 2 เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในทางทฤษฎี จะพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งอัตราค่าจ้างนี้จะถูกกำหนดตามที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ โดยจะเน้นในด้านตลาดผูกขาด ซึ่งพิจารณาทั้งในกรณีที่ผูกขาดโดยผู้ซื้อผู้ขาย จากการศึกษาจะพบว่า อัตราค่าจ้างในกรณีที่ผูกขาดโดยผู้ขายด้านเดียวจะมีค่าต่ำกว่าในกรณีที่ผูกขาดทั้งผู้ซื้อและผู้ขาย

## แบบฝึกหัดนักท่องเที่ยว

1. จงอธิบายความหมายของคำว่า ตัวร้ายตัวดี และคำว่า ที่แท้จริง พร้อมทั้งเปรียบเทียบในกรณีที่นายช่างมีความรู้เป็นเชิงดีอย่างไรกับช่างมาทำงานถ่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และถ่วงเวลาในวันหยุด นายช่างจะต้องซ่าษ์ตัวร้ายตัวดีเป็นพิเศษให้กับลูกช้างอย่างไร ซึ่งจะเป็นไปตามกฎหมายศูนย์ครองแรงงาน
2. งานประเพทใด ที่ลูกช้างไม่มีสิทธิได้รับค่าถ่วงเวลา
3. ในกรณีที่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจบางแห่งมีความจำเป็นต้องเลิกช้าง นายช้างจะต้องซ่าษ์ตัวดีอย่างไรกับลูกช้างอย่างไร และการเลิกงานนายช้างต้องบอกลูกช้างถ่วงหน้าหรือไม่ ถ้าไม่บอกถ่วงหน้านายช้างต้องซ่าษ์ตัวดีเพิ่มขึ้นหรือไม่ จงอธิบาย
4. การถูกประเพทใด ที่ลูกช้างยังคงได้รับค่าช้าง
5. จงอธิบายถึงวิธีการกำกับดูแลตัวร้ายตัวดีในอดีตอย่างไร
6. จงอธิบายถึงวิธีการกำกับดูแลตัวร้ายตัวดีในอดีตอย่างไร
  - ก. ผู้ภาคเจ้าหน้าที่แรงงาน (นายช้าง)
  - ข. ผู้ภาคเจ้าหน้าที่แรงงานและผู้ช่วยแรงงาน (นายช้างและสหภาพแรงงาน) โดยสหภาพแรงงานต้องการให้มีค่าช้างสูงสุด