

เนื้อหา

1. ความหมายของค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ
2. ค่าใช้จ่ายกับค่าใช้จ่ายขั้นต่ำมีอนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำที่เหมาะสม
4. หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าใช้จ่ายขั้นต่ำของไทย
5. วิธีกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ
6. สักษณะการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำควรกำหนดอย่างไร
7. ปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ
8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ
9. วิวัฒนาการของการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำในประเทศไทย
10. ผลกระทบของการปรับอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย

สาระสำคัญ

1. ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่ำสุด ที่คณะกรรมการค่าใช้จ่ายกำหนดขึ้น ประกาศใช้ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ตามความหมายสำคัญที่องค์กรแรงงานระบุว่างประเทศยอมรับนั้น หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่พอจะช่วยให้คนงานมีฝีมือ พอัยจีพดานอัศวภาพ กับภาระและบุตรอีก 2 คน สำหรับประเทศไทยพิจารณาเฉพาะค่าครองชีพของแรงงานคนเดียว
2. ค่าใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายขั้นต่ำมีลักษณะเหมือนกันคือเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นผลตอบแทนจากการทำงานให้กับนายจ้าง แต่มีความแตกต่างกัน คือ ค่าใช้จ่าย ถูกกำหนดจากอุปสงค์และอุปทาน หรือถูกกำหนดจากนายจ้าง แต่ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำนั้นรัฐบาลเป็นผู้กำหนด
3. หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำที่เหมาะสม จะต้องพิจารณาดึงความจำเป็นในการครองชีพ และความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายได้ หลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายของไทย ส่วนใหญ่เป็นไปตามที่องค์กรแรงงานระบุว่างประเทศกำหนด แต่ในเรื่องความจำเป็นในการครองชีพของไทยพิจารณาเฉพาะความจำเป็นในการครองชีพของถูกจ้างคนเดียว
4. การประกาศใช้อัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ สามารถกำหนดได้ 4 วิธีคือ ประกาศแยกกำหนด อัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศในสุคٹสาหกรรมทุกชนิด ประกาศที่สอง กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศ ใช้เฉพาะอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ประกาศที่สาม กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำใช้กับอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง

สาหกรรมทุกชนิด เนพะท้องอื่นใดท้องถิ่นนั่ง แกะประการสุดท้าย กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ เนพะอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง และเนพะท้องถิ่น

5. สักษณะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ว่าความมีความแตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรม เพศ อายุ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างกรุงเทพ กับต่างจังหวัดหรือไม่ โดยพิจารณาดึงผลที่ได้รับเป็นหลัก

6. ปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นอยู่ที่คณะกรรมการค่าจ้างว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ และข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ตลอดจนปัญหาการควบคุมให้เข้าของกิจการปฏิบัติตาม

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดี คือ ก่อให้เกิดความยุติธรรมในเรื่องค่าจ้างมากขึ้น และเป็นกำลังใจให้แก่คนงาน ผลเสีย คือทำให้เกิดการว่างงาน, ไม่ยุ่งໃใจให้ชาวต่างประเทศมาลงทุนในประเทศไทย ตลอดจนเป็นอุปสรรคในการดึงแรงงานอุตสาหกรรมใหม่

8. วิัฒนาการของ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในประเทศไทย ค่าจ้างขั้นต่ำ ในประเทศไทยประการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 ใช้บังคับเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดไก่ยี 3 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี และนนทบุรี เป็นวันละ 12 บาท หลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างหลายครั้ง (จำนวน 28 ครั้ง เป็นประการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในรูปประการกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ และประการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ) จนกระทั่งถึงปีงบประมาณปีที่ 6 ที่ประกาศโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ชี้แจงบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป เป็นอัตราค่าจ้างวันละ 162 บาท ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดไก่ยีอีก 5 จังหวัด (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) และภูเก็ต กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เสียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท สำหรับจังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ 63 จังหวัด

ข้อที่นำสังเกต คือ ประการกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 1 กำหนดอัตราค่าจ้างเฉพาะบางจังหวัดเท่านั้น สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับทั่วประเทศไทย เป็นครั้งแรก คือ ประการกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 4

9. ผลของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ก่อให้เกิดปัญหา 2 ประการ ประการแรก ทำให้เกิดการคาดหวังว่า จะต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี จึงมีการสร้างแรงกดดันบังคับให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี ทำให้การพิจารณาปรับค่าจ้างตามความสามารถและผลงานของแรงงานเป็นเรื่องของคงไป และในบางครั้งนายจ้างก็ถือเอาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีในคราวเดียวทัน ทำให้ค่าจ้างแรงงานเก่ากับแรงงานใหม่ไม่แตกต่างกัน ประการที่ 2 มีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กรธุรกิจทุกระดับ

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. อธิบายความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเปรียบเทียบความหมายของค่าจ้างกับค่าจ้างขั้นต่ำได้
2. อธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม
3. บอกข้อบ่งบอกของการประยุกต์ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. ชี้แจงได้ว่า เหตุใดจึงกำหนดอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน
5. อธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้
6. เปรียบเทียบผลดี ผลเสีย ของ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
7. อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย
8. ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่องของประเทศไทยได้

1. คำนำ

ในการประกอบธุรกิจ นายห้างย่อมมุ่งหวังกำไร จนในบางครั้งอาจลืมnickถึงคนงาน ดังนั้น จึงข่ายค่าจ้างให้แก่คนงานต่ำมาก จนบางครั้งเห็นไม่พอยกการของรัฐ โดยเฉพาะคนงานประเภทไร้ฝัน มืออย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าระดับอัตราค่าจ้างในประเทศไทย ยังอยู่ในอัตราค่าหางานที่นี้เนื่องจาก¹

1. ถูกห้างมีจำนวนการต่อรองต่ำ เพราะระบบเศรษฐกิจมีการว่างงานจำนวนมาก และสภาพแรงงานยังขาดประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำ เนื่องจากขาดความรู้ความชำนาญ แต่ข้อนี้อาจได้แก้ไขได้ว่าไม่เป็นความจริงเสมอไป นายห้างต่างชาติจำนวนมาก เช่น ในกิจการอิเล็กทรอนิกส์ ยอมรับว่า ประสิทธิภาพของแรงงานไทยสูงกว่าในประเทศใกล้เคียง ในกรณีที่ประสิทธิภาพต่ำ อาจเนื่องมาจากการทำงานจำนวนมากซึ่งเครื่องจักร เครื่องมือ มากกิจกรรมที่เลิกทำของโรงงานใน ย่องกง ได้หัน และญี่ปุ่น เข้ามาทำการผลิตในประเทศไทย เครื่องมือเก่า ๆ เหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพต่ำกว่าประสิทธิภาพของคนงานที่ใช้เครื่องมือทันสมัยในประเทศอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้น ประสิทธิภาพของคนงานยังขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารของฝ่ายจัดการอีกด้วย

เนื่องจากนายห้างจำนวนมากในประเทศไทย ไม่กำหนดนโยบายการจ้างในด้านค่าจ้าง ไว้แน่นอน นักจะขึ้นอยู่กับความพอใจของคนหรือผลกำไร รู้บalaได้คะแนนก็เป็นผู้หาในด้านนี้ จึงเข้าแทรกแซง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น เพื่อป้องกันมิให้นายห้างถอนโภชนาญาด เหงื่องของคนงานมากเกินไป และประกันความเป็นอยู่ขั้นต่ำของคนงาน ค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นค่าจ้างพื้นฐานช่วยเหลือแรงงานประเภทไร้ฝัน มือ

2. ค่าจ้างขั้นต่ำคืออะไร

ความหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างต่ำสุด (minimum wage) ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้น ประกาศให้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (แต่เดิมประกาศให้โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชไทย) ในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้นายห้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ถือเป็นมาตรฐานการของขั้นต่ำของคนงาน นายห้างจะจ่ายต่ำกว่านี้ไม่ได้แต่จะสูงกว่านี้ได้ เช่น รัฐบาลไทยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 157 บาท นายห้างจะต้องจ่ายให้แก่คนงานอย่างน้อยสุดวันละ 157 บาท คนงานคนใดได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 157 บาท ก็จะได้รับวันละ 157 บาท ส่วนคนงานที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่า ก็จะได้รับเท่าเดิม

¹ ศุภชัย มโนสุเทพุลย์ “การปรับค่าจ้าง ผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างในธุรกิจ” เอกสารประกอบการสอนมหาณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2522

“ໃຫ້ຄະນະການມີທຳມະນຸດຕະຫຼາດກໍາຫັນຄືເປັນນິໂນນາທຳຈໍາກຳຫັນຂອງພວກເຮົາ ແລະມີອໍານາຈ່ານ້າທີ່ພິຈາລະນາແຕ່ນອກວຸມເກີນ ເມື່ອຮູບາສົກກໍາຫັນຄືເປັນນິໂນນາທຳຈໍາກຳຫັນຂອງປະເທດ ແລະມີອໍານາຈ່ານ້າທີ່ກໍາຫັນຄືກໍາຫັນຂັ້ນຕໍ່າ ສີສູກຂ້າງກັນເຕີຍວະໄໄວ້ວັນແລະສານາຮອດຕໍ່າຮັງເຈີ່ວັດໄດ້”
ທັງໆ ທີ່ຕາມຄວາມເຄີນໃນຫຼອດ 6 ວະນຸງວ່າ

“ให้คณะกรรมการนิหน้าที่พิจารณาทำหนังค่ารื้อขึ้นต่อ ซึ่งถูกห้างควรจะได้รับโควตานำเงินลงซื้อเที่ยวธงค่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ถูกห้างสามารถเลือกสูตรเองและสามารถใช้ในครอบครัวอีก 2 คน ให้ค่าร้องซึ่งอยู่ได้ตามปกติวิธี เช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม” จะเห็นได้ว่า ความความคิดเห็นนี้ หลักการก้าหนังค่ารื้อขึ้นต่อ ใจถึงกับหลักสามาก

จากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของตัวจ้างขึ้นต่อจากอัตราที่ควรเพียงพอสำหรับคน 3 คน นาเป็นเพียงถูกจ้างคนเดียว เป็นการแสดงให้เห็นว่า นายจ้างในประเทศไทยมิอิทธิพลต่อกฎหมาย เพียงไร ก็ตามของรัฐบาลต้องหามนายจ้างหรือถูกจ้าง นอกราชนั้นการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าวที่ รัฐบาลมิได้เข้ามารับผิดชอบด้วยการประกันสังคมขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้การแรงงานที่แก่ครอบครัวของคน งานแต่ประการใด และก็ไม่ใช่ของรัฐบาลที่รับผิดชอบ ที่ไม่สามารถควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติตามได้อย่าง ทั่วถึงด้วย

3. ก้าวต่อไปก้าวขั้นต่อหนึ่งมีอนาคตที่ดีกว่าเดิม

ค่าใช้จ่ายกับค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ น้ำทิاراتยาโภคพิมเป็นเดือน จะเห็นว่าค่างกี่เป็นเงินค่าใช้จ่ายให้กับถูกซื้อเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน แต่มีอัตราพิรยาโภค พะอีด้าเดือนจะเห็นว่าอย่างนี้ขอแทรกต่างกันอยู่มาก ไม่ว่าจะพิรยาจากที่มา วัดอุปราชสังค์หรืออุดมสุ่งหมาย ของค่าใช้จ่ายกับค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ดังจะเห็นได้จากประกายกระหรงหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาย พะเปรีวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2513 ได้ให้คำนิษาม ค่าใช้จ่ายและค่าใช้จ่ายขั้นต่ำไว้ร่วม ก้า ใช้จ่ายดังเงินที่นายช้างซ้ายให้กับถูกซื้อเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน

² ณรงค์ เพชรประเสริฐ “ค่าจ้างขันตี” เอกสารประกอบนักการเมือง คณะเครือข่ายศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 10-11 กันยายน 2522 หน้า 1

ทำงานหรือจ่าที่ให้โดยคำนวณตามผลงานที่ถูกจ้างทำได้ และให้หมายรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงิน ให้โดยถูกจ้างกับนายจ้างได้คงลงกันไว้ดังหน้า ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ในขณะที่กำลังขึ้นต่อ เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และเสนอให้วัฒนศรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในด้านที่มาของค่าจ้าง โดยทั่วไปจะค่าจ้างขั้นต่ำนี้ ค่าจ้างโดยทั่วไปมิที่มาอยู่หัวคลาช ประการ ซึ่งบางที่ก็กำหนดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และกำหนดความราศภาคลักษณะ อุตสาหกรรม หรือในกิจการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกัน หรืออาจจะถูกกำหนดจากอุปสงค์และอุปทาน หรือถูกกำหนดจากนายจ้าง

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้รัฐบาลเป็นผู้กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม เพื่อให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานที่เรียกว่าหัวงาน โดยเฉพาะ อายุยังอ่อนแรงงานไว้ฟื้นฟู โดยรัฐบาลกำหนดขึ้นเป็นกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ผู้ใช้ แรงงานอย่างน้อยที่สุดตามอัตราที่รัฐบาลกำหนด ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้น และเป็นการ ทุนกรอง ให้แก่ผู้ใช้แรงงานไว้ฟื้นฟูคุณภาพแรงงาน ไม่ให้ถูกเอาไว้เป็นเครื่องหักห้ามค่าแรงงานให้ต้องเกินควร ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานไว้ฟื้นฟูขั้นตอนการรวมตัวเพื่อต่อรองกับผู้ประกอบการ

4. ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม

อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นเท่าไหร่ เป็นปัญหาที่ได้แห่งกันอยู่เสมอ เพราะเป็นเรื่องการ ขัดแย้งใจชนกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายถูกจ้าง โดยฝ่ายที่เป็นกลาง คือรัฐบาล มักจะอนุมัติไป ตามสถานการณ์ทางการเมือง ไม่ได้ใช้หลักวิชาการเป็นแนวทางในการพิจารณา หลักเกณฑ์ในการ พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ มีหลักดังนี้ ก็คือ

4.1 ความต้องเป็นในการครองชีพของถูกจ้าง โดยพิจารณาจากปัจจัย 4 คือ อาหาร เศรษฐุ์งุ่นห่ม ที่อยู่อาศัย และภารกิจฯ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงสิ่งจำเป็นอื่น ๆ เช่น ค่าพาหนะ การศึกษา การบันเทิงเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น

ในด้านถกภาวะการครองชีพนั้น เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า อัตราค่าจ้าง 157 บาท ต่อวัน เป็นเพียงอัตราที่พอชั่งชีพอยู่ได้ในมาตรฐานค่าครองชีพสังคม ส่วนใหญ่ที่แรงงานพออยู่ได้เพริ่มนิยมการทำงานถ้วนเวลา หรือบางครั้งทำงานมากกว่า 1 แห่ง แต่อัตราค่าจ้างวันละ 157 บาท เป็นอัตราที่พอชั่งชีพ อยู่ได้ไม่นานนัก เพราะคาดว่าสภาพเงินเดือนกรุนแรงขึ้นอีก เมื่อมีการขึ้นค่ากระแสไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่ารถเมล์ เป็นต้น ฯลฯ

4.2 ความสามารถที่จะอ่อนหนายังคง วัดได้จากปริมาณการขายสินค้าและกำไรที่ได้รับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน³ จากรายงานการศึกษาเรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ และผลทางเศรษฐกิจ ของ ดร.ไตรรงค์ ศุวรรณศรี และคณะ พบว่า อุตสาหกรรมในประเทศไทย มีอัตรากำไรโดยเฉลี่ย 177% และจากการศึกษาของทุมณรงค์ เพชรประเสริฐ พบว่า กำไรของบริษัทการผลิตประเภทเครื่องไฟฟ้าและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทเหล่านี้มีกำไรประมาณ 110-120% แสดงว่าในกิจการบางประเภทนายจ้างมีความสามารถจ่ายให้สูง

4.3 พิจารณาทางด้านผลกระทบต่อราคาก็ยังสักساกระดึงว่า ดันทุนแรงงานประมาณร้อยละ 10-15 ของดันทุนรวม เป็นดันทุนต่ำ ไม่มีผลกระทบต่อราคางานแต่อย่างใด⁴ ดังนั้น หากปรับค่าแรงงานขึ้นมาแล้ว ดันทุนก่อนแรงงานไม่ได้สูงเกินกว่าร้อยละ 15 ของดันทุนรวมสินค้าก็ไม่ควรขึ้นราคา เป็นแต่เพียงทำให้กำไรลดลง จากการศึกษาของ ดร.วารินทร์ วงศ์หาญชาว (ใน Input-Output Joint Project) พบว่า ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่แล้วมีอัตราส่วนไม่ถึงร้อยละ 10 ของดันทุนรวม จึงสรุปได้ว่า การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย ไม่น่าจะมีผลกระทบต่อราคางานแต่อย่างใด หากจะมีในดัชนีแรงงานแล้วก็จะมีผลเพียงเส้นอย่างเท่านั้น แต่เนื่องจากโครงสร้างทางการผลิตและการค้าในประเทศไทย มีการழูกขาดกันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงมีผลทำให้เกิดการรายไอกาสเพิ่มราคาก่อนกว่า ราคางานก็จะสูงขึ้นผิดปกติลดลงมา

เพราจะดันนี้ หากจะให้นายจ้างเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความจำเป็นในการรองรับของแรงงาน ก็ไม่ทำให้นายจ้างขาดทุน นอยกรากกิจการโดยลดลงเท่านั้น

5. หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย คณะกรรมการค่าจ้างจะยึดถือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ ดังนั้นในบางปีจะไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในบางปีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 1 ครั้ง และในระยะหนึ่งมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี จนกระทั่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถาวรเป็นความจำเป็นต้องยกเว้น ซึ่งหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้⁵

5.1 ความจำเป็นในการรองรับของลูกจ้างกันเดียวที่ทำงานเท่านั้น

³ Ibid ., ณรงค์ เพชรประเสริฐ หน้า 3

⁴ International Labour Office Geneva "Wage" Aworkers Education Annual 1964 p.6

⁵ กะทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษาคุณท้องถิ่นบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, กะทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539)หน้า 5

5.2 ค่าจ้างและรายได้โดยเปรียบเทียบกับถูกจ้างอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งถือเป็นหลักปฏิบัติโดยทั่วไป ทั้งนี้เนื่องมาจากการเหตุผลในเรื่องค่าจ้างยุติธรรมและประสิทธิภาพทางด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสม

5.3 ความสามารถในการซ่อมของนาข้าว ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีความสัมพันธ์โดยตรง

5.4 เรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจโดยส่วนรวม ซึ่งถือว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเป็นจะต้องคำนึงถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจการจ้างงาน และปัญหาการว่างงานด้วย

จะเห็นได้ว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ส่วนใหญ่จะเป็นไปตามที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศกำหนด

6. วิธีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างมีวิธีกำหนดได้ 4 วิธีคือ

6.1 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศ ในอุดสาหกรรมทุกชนิด (Flat Rate) คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศและทุกอุดสาหกรรม วิธีนี้ใช้อยู่ในสหรัฐอเมริกา

6.2 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้ทั่วประเทศ ใช้เฉพาะอุดสาหกรรมใดอุดสาหกรรมหนึ่ง (Industry wide rate) เช่น กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 162 บาท สำหรับอุดสาหกรรมทอผ้า เป็นต้น

6.3 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้กับอุดสาหกรรมทุกชนิด เนื่องจากต้องดูแลทั้งคนงานและคนต่อไป วิธีการนี้ใช้อยู่ในประเทศไทย เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 162 บาท กับอุดสาหกรรมทุกชนิด ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงซึ่งหัวอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นอัตราอื่น ทั้งนี้เพราะถือว่าในจังหวัดเดียวกันหรือเดียวกัน ค่าครองชีพน่าจะใกล้เคียงกัน

6.4 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้เฉพาะอุดสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง และเฉพาะท้องถิ่น โดยถือว่าเขตจังหวัดเดียวกัน และอุดสาหกรรมเดียวกันนี้ จะมีลักษณะงานและค่าครองชีพใกล้เคียงกัน ดังนั้นค่าจ้างขั้นต่ำควรเท่ากัน ส่วนในเขตจังหวัดอื่นในอุดสาหกรรมเดียวกันหรือเขตจังหวัดเดียวกัน แต่ในอุดสาหกรรมที่แตกต่างกัน ควรใช้อัตราอื่น ๆ เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 162 บาท ในอุดสาหกรรมทอผ้าในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นต้น อันเดินตามใช้วิธีนี้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

7. ลักษณะการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรกำหนดอย่างไร

ซึ่งจะพิจารณาดังต่อไปนี้ ที่

7.1 ค่าจ้างขั้นต่ำควรแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรมหรือไม่

ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเป็นระดับค่าครองชีพต่ำสุดที่พออยู่ได้ ดังนั้น ควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันในทุกอุตสาหกรรม การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันในแต่ละ อุตสาหกรรม จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะทำให้เกิดความไม่เปรียบเท่ากันในอุตสาหกรรม ดังๆ ที่ มีทั้งการประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่

7.2 ค่าจ้างขั้นต่ำควรแตกต่างกันระหว่างชาย หญิง และเด็กหรือไม่

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรแตกต่างกันระหว่างชาย หญิง และเด็ก เพราะการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เด็กน้อยกว่าผู้ใหญ่ จะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานเด็กแย่งงานจากผู้ใหญ่ เป็นการปิดโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ แต่การที่นายจ้างบางประเภทพยายามผลักดัน ให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราต่างๆ กันระหว่างชาย หญิง และเด็กนั้น ก็เพื่อทำลายอำนาจการต่อรองของแรงงานชาย โดยการจ้างแรงงานหญิงและเด็กแทน

7.3 ค่าจ้างขั้นต่ำควรแตกต่างกันระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัดหรือไม่

ค่าจ้างขั้นต่ำควรแตกต่างกันระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัด เพราะค่าครองชีพ ของแต่ละท้องถิ่นไม่เท่ากัน การที่นายจ้างเสนอความเห็นว่า ไม่ควรแตกต่างกัน เพื่อป้องกันไม่ให้คนงานหลังให้เลี้ยงอาหารทำงาน ในกรุงเทพฯ ก็ให้เกิดปัญหาทางสังคมอีก ซึ่งความเป็นจริงแล้วคนงานเข้า กรุงเทพฯ เพราะแรงงานด้านอื่นๆ ได้แก่ น้ำท่วม ฝนตก ขาดที่ทำกิน ไม่มีงานทำ โจรผู้ร้าย ฯลฯ มา กกว่า เรื่องค่าจ้างและการให้ค่าแรงงานต่างจังหวัดเท่ากับกรุงเทพฯ ซึ่งจะทำให้การทำงานต่างจังหวัดยากมาก ขึ้น เพราะนายจ้างจะสนใจลงทุนที่กรุงเทพฯ ทำให้แรงงานหลังให้เลี้ยงกรุงเทพฯ มากกว่าเดิม

8. ปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

8.1 ปัญหาด้วยบุคคลที่รู้สูนศรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (เดิม กระทรวงมหาดไทย) แต่ตั้งให้เป็นคณะกรรมการค่าจ้าง กรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายอุปถัมภ์และ ฝ่ายนายจ้าง ย่อมรักษาผลประโยชน์ของตน สำหรับบุคคลอื่นในคณะกรรมการค่าจ้างนั้น ย่อมขึ้นอยู่ว่า รู้สูนศรีเข้ากระทรวง พิจารณาหาบุคคลที่สมควรและมีความสามารถเหมาะสมที่สุด มาปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือไม่ ซึ่งควรจะต้องไม่เป็นบุคคลที่มีผลประโยชน์พึงได้เสีย ซึ่งข้อนี้ควรระวัง เพราะทั้งข้าราชการ ประจำและการเมืองของไทยจำนวนมาก เป็นผู้ประกอบการหรือเป็นหุ้นส่วนในธุรกิจต่างๆ อยู่ จะทำ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีเสียงข้างมากเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

8.2 ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าแรงขั้นต่ำ จะเห็นว่า ด้านพิจารณาจากความจำเป็นในการรองรับของลูกจ้างแล้ว แม้จะใช้ดัชนีราคากาชปีก็ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์มากที่สุดก็ตาม แต่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ คือ ดัชนีราคานี้ใช้วัดค่าครองชีพของคน ณ ระดับรายได้ระดับใดระดับหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น

ด้านกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยขึ้นด้วยความสามารถในการซื้อยของระบบเศรษฐกิจส่วนรวม คณะกรรมการค่าจ้างก็จะพิจารณาด้วยว่า ไม่มีเครื่องวัดขึ้นความสามารถที่แน่นอนในการซื้อยของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่จริงตามความสามารถที่จะซื้อ ทั้งนี้ เมื่อจากผู้ประกอบการมักไม่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและปริมาณขาย

8.3 ปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติ โดยจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ หลักด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีราคาค่าครองชีพ (Cost of Living index) ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลข้อนหลัง เพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายใน ทำให้เกิด Time lag ซึ่งอาจแก้ปัญหาได้โดยการเพิ่มเงินเป็นอัตราตายตัวอัตราหนึ่ง เพื่อ补偿เชิงกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เมื่อจะปรับระดับค่าแรงโดยพิจารณาด้านความสามารถในการซื้อขาย (Capacity to pay) ของฝ่ายนายจ้างก็จะมีปัญหาอย่างอีก คือหมายฐานที่แน่นอนมาพิสูจน์ไม่ได้ว่า อุตสาหกรรมใดไม่อยู่ในฐานะที่จะซื้อย่างต่อไปในระดับสูงกว่าเดิม

8.4 ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมให้สู้ประกอบการซื้อยค่าแรงขั้นต่ำ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ปัญหาคือ ทำอย่างไรจึงจะให้เข้าของกิจการปฏิบัติตาม เพราะเข้าของกิจการอาจจะซื้อยค่าแรงต่ำกว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำนั้น อาจเกิดจาก

1. หน่วยงานมีการศึกษาน้อย มักไม่ทราบสิทธิของตน
2. หน่วยงานยอมรับค่าจ้างต่ำ เพื่อมีโอกาสจะได้งาน
3. หน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถรวมกันเป็นสมาคมแรงงานที่เข้มแข็ง
4. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขาดกำลังเข้าหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานวัดแรงงานที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบค่าจ้างปฎิบัติตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องทดสอบต่อไปให้สำนักงานปฎิบัติหน้าที่ด้วยความสูงชิดด้วย

ดังนั้น ด้านหากไม่สามารถควบคุมให้เข้าของกิจการซื้อยค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ตามอัตราที่กำหนดขึ้น การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ย่อมไม่มีความหมาย

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ออกตามความในประกาศของคณะปฏิบัตินับที่ 103 เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 นับว่าเป็น

เรื่องใหม่ที่ไม่เกย์ก้าหนดในกฎหมายแรงงานนักขัน ซึ่งมีผู้ให้ความสนใจ และวิพากษ์วิจารณ์เป็นกรณีพิเศษทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เรื่องค่าแรงขั้นต่ำนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศแรกที่ออกกฎหมายขึ้นใช้ และประเทศไทยได้ริบูญแล้วหลายประเทศที่ไม่กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว สำหรับประเทศไทย เพื่อเริ่มนิยามนี้ ดังนั้นลองมาฟังคำวิจารณ์ถึงผลคิดเห็นของภารกิจของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบ้าง

9.1 ผลดี

1. ก่อให้เกิดความยุติธรรมในเรื่องค่าจ้างมากขึ้น ผู้ที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ นักจะเป็นแรงงานไร้ฝันมือ ซึ่งเป็นผู้ทำงานหนักโดยใช้กำลังกาย ควรจะมีความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อจะได้มีแรงทำงาน และเป็นผลดีของครอบครัวของเขามีความเป็นอยู่ดีขึ้น เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้น จะทำให้นายจ้างได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2. เป็นกำลังใจแก่กันงานที่ได้ค่าจ้างต่ำ เมื่อคนได้ค่าจ้างสูงขึ้นซึ่งไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน ฯ เพื่อขอการทำงานของกรรมการที่ได้ค่าจ้างต่ำนี้ อยู่ในอัตราสูงทำให้นายจ้างไม่เสียเวลาคานงานใหม่แทน เป็นผลให้การผลิตเพิ่มขึ้น

3. ในด้านโรงงานหรือธุรกิจ ถ้าเป็นโรงงานหรือธุรกิจใหญ่ ๆ นักจะให้เงินเดือนสูงกว่ากฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้อยู่แล้ว ถ้าเป็นกิจการขนาดกลางจะให้นายจ้างคิดปรับบุรุษการจัดการให้มีสมรรถภาพมากขึ้น เพื่อจะได้มีรายได้พอจ่ายค่าจ้างที่เพิ่ม ถ้าเป็นกิจการขนาดเล็ก ๆ ที่มีการจัดการไม่ดี ซึ่งไม่น่าห่วง ถ้าเลิกกิจการไป เพราะถ้าซึ่งมีอยู่จะเป็นการทำลายสุขภาพคนงาน หรือบางครั้งผลิตสินค้าด้วยคุณภาพ ซึ่งเป็นผลร้ายแก่สุขภาพของประชาชน

4. เป็นมาตรการเพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ลดกำไรของนายจ้างที่ได้กำไรไม่ปกติไป (Abnormal profit) คือ การที่นายจ้างให้ค่าแรงต่ำมาก เพราะมีความโลภเห็นแก่ตัว ดังนั้น ถ้ามีกฎหมายนี้แล้ว นายจ้างก็ทำไม่ได้

5. เป็นการลดปัญหาความบัดดี้ดี้ระหว่างผู้ประกอบการกับผู้ใช้แรงงาน

6. หากปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปโดยถอดอกล้อกับภาวะเศรษฐกิจตามธรรมชาติ คือไม่มากนักหรือบ่อยครั้งเกินกว่าระบบเศรษฐกิจจะรับได้ ก็จะเป็นด้วยการศูนย์ให้ระบบเศรษฐกิจเริบ ตอบโต้ตามแนวทางที่ควรจะเป็น กล่าวก็คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ผู้ใช้แรงงานจะต้องพึ่งพาฐานมีรายได้มากขึ้น ผู้ใช้แรงงานระดับที่เหนือกว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นไปก็จะปรับให้มีอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเช่นกัน ทำให้มีกำลังซื้อมากขึ้น ศักดิ์ศรีทางการค้าไม่หายไป

9.2 ผลเสีย

1. ทำให้ต้นทุนเพิ่ม โดยเฉพาะกิจการขนาดเล็กที่มีแรงงานไร้ฝันจำนวนมาก ซึ่งอาจทำให้เกิดการขาดทุน ดังตัวอย่างเช่น โรงงานแห่งหนึ่งมีคนงาน 3 ระดับ คือ ช่างฝีมือได้ค่าจ้างวันละ 157 บาท ช่างก่อสร้างได้วันละ 100 บาท คนงานไม่มีฝีมือได้วันละ 70 บาท เมื่อกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่ากำหนดให้ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าวันละ 157 บาท นายจ้างก็จะต้องจ้างคนงานที่ไม่มีฝีมือทุกคนวันละ 157 บาท ดังนั้น ช่างก่อฝิมือจะอยู่ที่เดินไม่ได้ จะต้องเพิ่งสูงกว่า 157 บาทต่อวัน และช่างมีฝีมือก็เช่นเดียวกัน ดังนั้น นายจ้างต้องเพิ่มน้ำหนักที่เป็นค่าจ้างอีกมากไม่เฉพาะคนที่ได้รับค่าจ้างต่ำมากเท่านั้น

ในการฝึกด้านนายจ้างต้องการรักษาระดับค่าไร้เท่าเดิม หรือเพื่อไม่ให้ขาดทุน นายจ้าง อาจผลักภาระค่าจ้างไปยังผู้บริโภคโดยกรุงศรีราษฎร์ ก้าว ทำให้ผู้บริโภคต้องเสียค่าราคางานนอกสถานที่ จะทำให้สินค้าที่ผลิตขึ้นเพื่อส่งไปขายต่างประเทศได้ยาก เพราะราคาแพง ย่อมไม่สามารถดึงดูดลูกค้าต่างประเทศได้

2. ทำให้เกิดการว่างงาน เมื่ออัตราค่าจ้างสูง นายจ้างอาจหัวรีใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน ทำให้เกิดคนว่างงาน

3. ไม่มีสิ่งของให้ชาวต่างประเทศนำเงินมาลงทุน เพราะค่าแรงถูกจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ชาวต่างประเทศนำไปประกอบการตัดสินใจลงทุน

4. ไม่ส่งเสริมให้มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมใหม่ เพราะไม่สามารถแข่งขันกับแห่งอื่นที่ตั้งอยู่แล้วได้

5. นายจ้างพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการลดค่าแรงและคุณภาพของสวัสดิการที่เคยจัดให้ลูกจ้างมาก่อน เพื่อชดเชยกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะต้องจ้างสูงขึ้นตามกฎหมาย

จากผลดี-ผลเสียของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาข้างต้น เป็นในทางทฤษฎี ส่วนในทางปฏิบัติมันอาจจะแตกต่างกันไป ซึ่งจะต้องศูนย์ลงของการกำหนดกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำสิ่งก่อน แต่อย่างไรก็ตาม เท่าที่ใช้กฎหมายที่ผ่านมาจะเห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำมักเปลี่ยนแปลงไม่ทันกับเหตุการณ์ เพราะต้องใช้เวลาในการศึกษาพิจารณา

10. วิัพนารของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นครั้งแรกเมื่อปี 2504 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวหน้า ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2504-2514) ได้เน้นการลงทุนด้านปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนขึ้นในปี 2505 ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แรงงานในภาคการเกษตรเริ่มเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเพื่อหารงานทำ แต่การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมยังมีไม่มากพอที่จะรองรับประชากรในวัยทำงานได้ทั้งหมด นอกจากนี้กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้สภาวะการจ้างงานอยู่ในสภาพที่ไม่ดีและกฎหมายก็ไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อรอง

รัฐบาลในสมัยนั้นได้กระหนนกว่าผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงานควรได้รับความคุ้มครองด้านค่าตอบแทนในการทำงานด้วย รัฐบาลจึงได้ประกาศให้มีการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2516 โดยขอประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2(4) แห่งประกาศตามกฎหมายวิธีพิจารณาฟ้องคดีที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ในกรณีพิจารณาฟ้องคดีให้มีคณะกรรมการค่าใช้จ่ายชั่วคราวด้วยผู้แทนนายช่าง ลูกช่าง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้กำหนดอัตราค่าช่างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าช่างขั้นต่ำดังเดิม พ.ศ. 2516 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน มีการประกาศอัตราค่าช่างขั้นต่ำในรูปประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ (ภายหลังที่มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) รวมเป็น 28 ครั้ง ดังนี้

10.1 ประกาศอัตราค่าช่างขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยมีดังนี้

1. ครั้งที่ 1 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดอัตราค่าช่าง

1.1 กำหนดให้อัตราค่าช่างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 12 บาท สำหรับลูกช่างรายเดือน

1.2 บังคับใช้แก่กิจการทุกประเภท และทุกขนาดที่มีลูกช่างด้วยตัว 1 คนขึ้นไป ยกเว้นเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้และเด็กด้วง และลูกช่างเกี่ยวกับงานบ้าน (คนใช้)

1.3 ใช้บังคับในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดไก่ยี่ห้อ 3 จังหวัด กีอุ สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี เพราะเป็นเขตที่มีคนทำงานเป็นลูกช่างมาก และมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่จำนวนมากกว่าที่แห่งอื่น

ประกาศใช้วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยให้ใช้บังคับวันที่ 14 เมษายน 2516 เหตุผลที่ประกาศใช้ เมื่องจากคนงานไม่มีฝีมือได้รับค่าช่างต่ำมาก การมีกฎหมายนี้ขึ้นมา จะทำให้เขาได้รับค่าช่างสูงขึ้น ทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น

2. ครั้งที่ 2 ประกาศอัตราค่าช่างขั้นต่ำฉบับที่ 2 ในปี พ.ศ. 2517 โดยให้ใช้บังคับวันที่ 1 มกราคม 2517

2.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าช่างขั้นต่ำเป็นวันละ 16 บาท ส่วนในเรื่อง อื่นๆ มีข้อความเหมือนฉบับที่ 1

เหตุผลที่มีการประกาศใช้ เพราะเกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้นในประเทศไทย ด้วยน้ำราคายังคงสูง บริโภคเมื่อต้นมกราคม 2516 เท่ากับ 126.3 เพิ่มเป็น 149.7 ในเดือนมกราคม 2517 หรือเพิ่มขึ้น 23.4 เปอร์เซ็นต์ ว่าเพิ่มเร็วมาก ราคาน้ำมันดิบแพงขึ้น ทำให้ต้องใช้น้ำมัน จึงทำให้สินค้าอื่น ๆ แพงขึ้นด้วย มีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้ค่าช่างสูงขึ้น

3. ครั้งที่ 3 ประกาศอัตราค่าช่างขั้นต่ำฉบับที่ 3 ยกเลิกอัตราค่าช่างขั้นต่ำเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ 14 มิถุนายน 2517 (ประมาณ 6 เดือน) ให้มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

3.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าช่างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 20 บาท ส่วนในเรื่อง อื่น ๆ มีข้อความเหมือนฉบับที่ 1

3.2 ใช้บังคับแก่กรุงจังเพิ่มขึ้นอีก 2 จังหวัดที่ໄກสีเคียงกับกรุงเทพมหานคร คือ จังหวัดสมุทรสาคร และนครปฐม รวมเป็น 6 จังหวัด

เหตุผลที่มีการประกาศใช้ เพราะเดือนมีนาคม 2517 โรงงานผลิตเหล็ก โรงงาน เกมเน็มัน และโรงงานสิ่งทอ ได้ปลดคนงานออกมากกว่า 2,000 คน เนื่องจากว่า โรงงานสิ่งทอ กระบวนการกระเทือนมาก เพราะปริมาณการส่งออกลดลง สมาคมสิ่งทอจึงขอให้โรงงานผลิตคลัง ทางคุณงานได้ทราบเรื่องนี้จึงได้พากันนัดหยุดงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อกรมแรงงานหลายชั้น แต่มีข้อหนึ่งเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ปรับปรุงเป็นวันละ 25 บาท ในเขต 6 จังหวัดค้างกล่าว แต่รัฐบาลยอนให้ 20 บาท ก่อน

4. ครั้งที่ 4 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 4 ใช้บังคับทั่วประเทศ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2517 โดยมีสาระสำคัญ คือ

4.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 18 บาท ใช้บังคับในจังหวัดภาคกลาง (ยกเว้น 6 จังหวัดที่ก่อ大局มาแล้วในประกาศครั้งที่ 3) และจังหวัดภาคใต้ กับ 4 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ นครราชสีมา ขอนแก่น อุตรธานี และอุบลราชธานี

4.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 16 บาท ใช้บังคับในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ

เหตุผลที่ประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ เพราะค่าครองชีพในต่างจังหวัดสูงขึ้นตั้งแต่เดือนปี 2516 และได้สูงอย่างรวดเร็วตอนปลายปี 2516 จนถึงปัจจุบัน โดยไม่มีทิ่หายาจะลด โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัย 4 ซึ่งจำเป็นแก่การครองชีพ ดังนั้น จึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และลดความแตกต่างของรายได้ให้น้อยลง

5. ครั้งที่ 5 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 5 แก้ไขประกาศอัตราค่าจ้างฉบับที่ 3 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2518 เป็นต้นไป

สาระสำคัญ คือ การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ 20 บาท เป็นวันละ 25 บาท ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดໄກสีเคียงอีกรวมเป็น 6 จังหวัด (เหมือนฉบับที่ 3)

เหตุผลที่มีการประกาศใช้ เพื่อเป็นการสนับสนุนต่อการเรียกร้องของคนงานที่ขอให้จ่ายค่าจ้างวันละ 25 บาท ไว้ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2517 และรัฐบาลได้ยอนให้วันละ 20 บาทไว้ก่อน ซึ่งในขณะนี้เห็นสมควรสนับสนุนความต้องการได้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่หลายฝ่ายเห็นว่าควรเป็นวันละ 25 บาท

6. ครั้งที่ 6 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 6 ยกเลิกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 4 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2517 และฉบับที่ 5 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2517 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2520 โดยมีสาระสำคัญ คือ

6.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 28 บาท เขตกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียงรวมเป็น 6 จังหวัด

6.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 21 บาท ใช้บังคับในจังหวัดภาคกลาง ยกเว้น 6 จังหวัดที่กล่าวมาแล้ว) และภาคใต้

6.3 อัตราค่าจ้างวันละ 19 บาท ใช้บังคับในจังหวัดภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เหตุผลที่มีการประกาศใช้ครั้งนี้ เมื่อจากหลังจากปี 2518 จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มี การปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการเพิ่มน้ำของค่าครองชีพ แต่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 3 ซึ่ง ได้ศึกษาภาวะค่าจ้างและภาวะเศรษฐกิจมาโดยตลอด เห็นว่าค่าครองชีพในปี 2518 และปี 2519 เพิ่มน้ำ โดยสำคัญ แต่ไม่มีความรุนแรงเท่ากันในปี 2516 และ 2517 ซึ่งภาวะค่าครองชีพในปี 2516 และปี 2517 สูงขึ้น โดยมีผลก่อระบบนماจากภาวะเศรษฐกิจเริ่มชะงักจัน เมื่อปลายปี 2515 ประกอบกับภาวะการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย การประการที่น้ำมันของกัมูนโอเปค ซึ่งทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องประกาศขั้นราคาน้ำมันเชื้อเพลิงภาษณ์ประเทศไทยเพื่อป้องกันถึง 6 ครั้ง ดังจะเห็นได้จากแนวโน้มค่าครองชีพต่อไปนี้

ปี 2516 ค่าครองชีพเพิ่มน้ำจากปี 2515 ร้อยละ 11.7

ปี 2517 ค่าครองชีพเพิ่มน้ำจากปี 2516 ร้อยละ 23.4

ปี 2518 ค่าครองชีพเพิ่มน้ำจากปี 2517 ร้อยละ 4.1

ปี 2519 ค่าครองชีพเพิ่มน้ำจากปี 2518 ร้อยละ 5.0

ต่อมาในเดือนมีนาคม 2520 รัฐบาลได้ประกาศขั้นราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งมีผลให้ราคสินค้าโดยทั่วไปมีแนวโน้มสูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากค่าซื้อขายสิ่งของกระทรวงพาณิชย์ว่า ดัชนีราคาก๊ซบริโภคปรับขึ้นแรกของปี 2520 สูงขึ้นจากครั้งปีแรกของปี 2519 ดังนี้

ภาคกลาง เพิ่มน้ำร้อยละ 5.4

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มน้ำร้อยละ 3.8

ภาคใต้ เพิ่มน้ำร้อยละ 4.6

โดยที่ภาวะค่าครองชีพเพิ่มน้ำทุกปี แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เพิ่มน้ำให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพเป็นเวลานานถึง 2 ปีเต็ม คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้เสนอให้กระทรวงมหาดไทยขอปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

7. ครั้งที่ 7 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 7 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับในจังหวัดพะเยา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 16 บาท ใช้บังคับระหว่างวันที่ 28 สิงหาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน 2520 และเป็นอัตราค่าจ้างวันละ 19 บาท ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2520 เป็นต้นไปกับครั้งที่ 6

8. ครั้งที่ 8 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 8 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครั้งที่ 6 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2520 และครั้งที่ 7 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2520 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2521 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

8.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 35 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัด สมุทรปราการ รวม 6 จังหวัด

8.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 28 บาท ใช้มังคบในจังหวัดภาคกลาง ยกเว้น 6 จังหวัดที่ก่อตัวมาแล้ว แต่ภาคใต้

8.3 อัตราค่าจ้างอย่างต่ำวันละ 25 บาท ใช้มังคบในจังหวัดภาคเหนือและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

9. ครั้งที่ 9 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครั้งที่ 9 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครั้งที่ 8 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2521 โดยเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จาก อัตราเดิมที่ประกาศในครั้งที่ 8 ทั่วประเทศเพิ่มขึ้นอีก 10 บาท

10. ครั้งที่ 10 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ครั้งที่ 10 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) ลงวันที่ 5 กันยายน 2522 ประกาศใช้มังคบตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

10.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 54 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม รวม 6 จังหวัด

10.2 ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 47 บาท ใช้มังคบจังหวัดภาคกลาง ยกเว้น 6 จังหวัด ที่ก่อตัวมาแล้ว และจังหวัดภาคใต้

10.3 ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 44 บาท ใช้มังคบในภาคเหนือและภาคตะวันออก เฉียงเหนือ

11. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 11 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ลงวันที่ 1 กันยายน 2523 ใช้มังคบตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2524 มีสาระ สำคัญดังต่อไปนี้

11.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 61 บาท ในท้องที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม พังงา ภูเก็ต ชลบุรี สงขลา นครราชสีมา และเชียงใหม่

11.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 52 ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

12. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 12 ใช้มังคบเฉพาะจังหวัดมุกดาหาร เป็น วันละ 52 บาท ใช้มังคบวันที่ 27 กันยายน 2525

13. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 13 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ลงวันที่ 15 กันยายน 2524 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ลงวันที่ 23 กันยายน 2525 โดยประกาศใช้บังคับ วันที่ 1 ตุลาคม 2525 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

13.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 64 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา และภูเก็ต

13.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี ศรีสะเกษ ราชบุรี และเชียงใหม่

13.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 52 บาท ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

14. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 14 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 30 กันยายน 2525 โดยประกาศใช้บังคับวันที่ 1 ตุลาคม 2526 มีสาระสำคัญดังนี้

14.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 66 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ระนอง พังงา และภูเก็ต

14.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 63 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี ศรีสะเกษ ราชบุรี และเชียงใหม่

14.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 56 บาท ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

15. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 15 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2526 และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2528 มีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้ ดัง

15.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 70 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในข้อ 14.1

15.2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 65 บาท ในท้องที่จังหวัด ต่าง ๆ ในหัวข้อ 14.2

15.3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 59 บาท ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

16. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 16 ให้ยกเลิกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 15) ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2527 และประกาศใช้บังคับวันที่ 1 เมษายน 2530 มีสาระสำคัญ ดังนี้

16.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 73 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 14.1

16.2 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 67 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 14.2

16.3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 61 บาท ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

17. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 17 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 16) ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2529 และประกาศใช้บังคับเป็น 2 ช่วง คือ วันที่ 1 มกราคม 2532 และวันที่ 1 เมษายน 2532 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญดังนี้

17.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 76 บาท ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นต้นไป และวันละ 78 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2532 เป็นต้นไป ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม รวม 6 จังหวัด

17.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 73 บาท ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นต้นไป และวันละ 75 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2532 เป็นต้นไป ในท้องที่จังหวัดระนอง พังงา และภูเก็ต

17.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 69 บาท ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2532 เป็นต้นไป และวันละ 70 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2532 เป็นต้นไป ในท้องที่จังหวัด ชลบุรี ระบุรี นราธิวาส ยะลา และเชียงใหม่

17.4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 63 บาท ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นต้นไป และวันละ 65 บาท ตั้งแต่ 1 เมษายน 2532 เป็นต้นไป ในท้องที่จังหวัดอื่นที่เหลือ

18. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 18 ให้ยกเลิกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 17) ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2531 และประกาศใช้บังคับวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2533 มีสาระสำคัญดังนี้

18.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 90 บาท ในท้องที่จังหวัดกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ภูเก็ต

18.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 84 บาท ในท้องที่จังหวัดระนอง และพังงา

18.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 79 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี ระบุรี นราธิวาส ยะลา และเชียงใหม่

18.4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 74 บาท จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

19. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 19 ให้ยกเลิกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 18) ลงวันที่ 16 มีนาคม 2533 และประกาศใช้บังคับวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2534 มีสาระสำคัญดังนี้

19.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 100 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 18.1

19.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 93 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 18.2

19.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 88 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 18.3

19.4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 82 บาท ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ ในหัวข้อ 18.4

20. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 20 ให้ยกเลิกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 19) ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 และประกาศให้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2535 มีสาระสำคัญดังนี้

20.1 อัตราค่าจ้างวันละ 115 บาท ในท้องที่จังหวัดกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่นๆ ตามข้อ 18.1

20.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 107 บาท ในท้องที่จังหวัดตามข้อ 18.2

20.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 101 บาท ในท้องที่จังหวัดตามข้อ 18.3

20.4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 94 บาท ในจังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือตามข้อ 18.4

21. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 21 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 8 ของประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 20) ให้ไว้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 8 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ”

22. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่ 22 ให้ยกเลิกประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 20) ลงวันที่ 22 มีนาคม 2535 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 21) ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2535 ประกาศให้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2536 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญดังนี้

22.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 125 บาท ในท้องที่จังหวัดกรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

22.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 110 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี

22.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 102 บาท ในท้องที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

10.2 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ครั้งที่ 1 เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2537 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันละ 102 บาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี ชานชาลาเริญ และหนองบัวลำภู

ครั้งที่ 2 ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 2 ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 22) ลงวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2536 และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 1) ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 โดยประกาศให้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2537 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 132 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

2.2 ให้กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำวันละ 116 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี

2.3 ให้กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำวันละ 108 บาท ในจังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ

ครั้งที่ 3 ประกาศอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ฉบับที่ 3 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 21 มีนาคม 2537 และให้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ให้กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำวันละ 135 บาท ในท้องที่จังหวัดต่างๆ ตามข้อ 2.1

3.2 ให้กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำวันละ 118 บาท ในท้องที่จังหวัดต่างๆ ตามข้อ 2.2

3.3 ให้กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำวันละ 110 บาท ในท้องที่จังหวัดต่างๆ ตามข้อ 2.3

ครั้งที่ 4 ประกาศอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำฉบับที่ 4 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2537 และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 145 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ ตามข้อ 2.1

4.2 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 128 บาท ในท้องที่จังหวัดตามข้อ 2.2

4.3 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นวันละ 118 บาท ในท้องที่ 63 จังหวัดที่เหลือ ตามข้อ 2.3

ครั้งที่ 5 ประกาศอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ฉบับที่ 5 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2538 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2539 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

5.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 157 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ ตามข้อ 2.1

5.2 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 137 บาท ในท้องที่จังหวัดตามข้อ 2.2

5.3 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายขั้นต่ำเป็นวันละ 128 บาท ในท้องที่ 63 จังหวัดที่เหลือ ตามข้อ 2.3

ครั้งที่ 6 ประการที่ตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 6 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2539 และให้มีผลใช้บังคับวันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญดังนี้

6.1 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 162 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ ตามข้อ 2.1

6.2 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัดตามข้อ 2.2

6.3 ให้เปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 130 บาท ในท้องที่ 63 จังหวัดที่เหลือ ตามข้อ 2.3

สรุป การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งหมวด 28 ครั้ง สังเคราะห์ในตาราง 6.1 และ 6.2

ตารางที่ 6.1 มาตรฐานสำเร็จชั้นต่ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ.2516-2536)

ฉบับที่	อัตราก้าว ก้าวหนึ่ง (บกท.)	วันที่ ประการใช้	วันที่ มีผลบังคับ	บทท่องเที่ยวนักเรียน	หมายเหตุ
1	12	14 ก.พ. 16	17 เม.ย. 16	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี และปทุมธานี	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 2
2	16	30 พ.ค. 16	1 ม.ค. 17	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี และปทุมธานี	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 3
3	20	13 มิ.ย. 17	14 มิ.ย. 17	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี ตามที่ประกาศ แต่นครปฐม	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 5
4	18	1 ก.ค. 17	1 ก.ค. 17	ซึ่งหัวข้อในภาคกลาง (ยกเว้นซึ่งหัวข้อดังถัดไป) ซึ่งหัวข้อได้ มากถึง 4 ซึ่งหัวข้อในภาคตะวันออก เมืองหนึ่ง คือ อุตรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น และ อุบลราชธานี	{
	16	1 ก.ค. 17	1 ก.ค. 17	ซึ่งหัวข้อในภาคเหนือ แยกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 6 และ 7
5	25	1 ก.ค. 17	16 ม.ค. 18	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี ตามที่ประกาศ และนครปฐม	
6	28	23 ส.ค. 20	1 ก.ค. 20	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี ตามที่ประกาศ และนครปฐม	
	21	23 ส.ค. 20	1 ก.ค. 20	ซึ่งหัวข้อในภาคกลาง (ยกเว้น 6 ซึ่งหัวข้อดังถัดไป) และภาคใต้	{
	19	23 ส.ค. 20	1 ก.ค. 20	ซึ่งหัวข้อในภาคเหนือ แยกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 8
7	16	26 ส.ค. 20	ระหว่างวันที่ 28 ส.ค.-30 ก.ย. 20	ซึ่งหัวข้อพิเศษ	
	19	26 ส.ค. 20	1 ก.ค. 20	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี	{
8	35	30 ส.ค. 21	1 ก.ค. 21	ตามที่ประกาศ และนครปฐม	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 9
	28	30 ส.ค. 21	1 ก.ค. 21	ซึ่งหัวข้อในภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี ตามที่ประกาศ และ นครปฐม) มากถึงหัวข้อในภาคใต้	
	25	30 ส.ค. 21	1 ก.ค. 21	ซึ่งหัวข้อในภาคเหนือ แยกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	{
9	45	5 ก.ย. 22	1 ก.ค. 22	กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี และ นครปฐม	ยกเดิมให้ประกาศ ฉบับที่ 10
	38	5 ก.ย. 22	1 ก.ค. 22	ซึ่งหัวข้อในภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพฯ ตามที่ประกาศ นนทบุรี ปทุมธานี ตามที่ประกาศ และ นครปฐม) และซึ่งหัวข้อในภาคใต้	

ฉบับที่	ตัวอักษร กำหนด (ภาษา)	วันที่ ประการที่ใช้	วันที่ บังคับใช้	หมายเหตุที่ต้องบังคับใช้	หมายเหตุ
10	35	5 ก.ย. 22	1 พ.ค. 22	จังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
10	54	1 ก.ย. 23	1 พ.ค. 23	ภาคกลาง 5 จังหวัดภาคใต้ทั้งหมด	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 11
	47	1 ก.ย. 23	1 พ.ค. 23	จังหวัดในภาคกลาง(ยกเว้น 6 จังหวัด) ภาคใต้	
	44	1 ก.ย. 23	1 พ.ค. 23	จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
11	61	15 ก.ย. 24	พ.ค. 24	ภาค. และ 5 จังหวัดภาคใต้ทั้งหมด รวมอย่างพัชรา ภูเก็ต ชลบุรี ตราดบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 13
	52	15 ก.ย. 24	พ.ค. 24	จังหวัดในภาคกลาง และภาคใต้ (ยกเว้นจังหวัดที่ ถูกต้องในพื้นที่กรุง)	
				จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
12	52	23 ก.ย. 25	27 ก.ย. 25	จังหวัดภูมิภาคหารา	เมืองจากไส้มีพระ ราชบัลลังก์ดั้งหัวด บุคลากร พ.ศ.2525
13	64	30 ก.ย. 25	1 พ.ค. 25	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	ยกเดิมโดย ประกาศฉบับที่ 14
	61	30 ก.ย. 25	1 พ.ค. 25	สระบุรี นครปฐม ราชบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	52	30 ก.ย. 25	1 พ.ค. 25	จังหวัดที่เหลือ	
14	66	29 ก.ย. 26	1 พ.ค. 26	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 15
	63	29 ก.ย. 26	1 พ.ค. 26	สระบุรี นครปฐม ราชบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	56	29 ก.ย. 26	1 พ.ค. 26	จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ	
15	70	21 ม.ค. 27	1 ม.ค. 28	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 16
	65	21 ม.ค. 27	1 ม.ค. 28	สระบุรี นครปฐม ราชบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	59	21 ม.ค. 27	1 ม.ค. 28	จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ	
16	73	14 พ.ค. 29	1 เม.ย. 30	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 17
	67	14 พ.ค. 29	1 เม.ย. 30	สระบุรี นครปฐม ราชบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	61	14 พ.ค. 29	1 เม.ย. 30	จังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือ	
17	76	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	ยกเดิมโดยประกาศ ฉบับที่ 18
	73	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	สระบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	69	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	จังหวัดที่เหลือ	
	63	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี	
	78	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	สระบุรี ตระหง่าน ฉะเชิงเทรา	
	75	12 ต.ค. 31	1 พ.ค. 32	รวมทั้งพัชรา ภูเก็ต	

ฉบับ ที่	อัตราค่าใช้จ่าย สำหรับ (บาท)	วันที่ ประกาศ ให้ใช้	วันที่ บังคับใช้	เขตท้องที่ที่บังคับใช้	หมายเหตุ
18	70	12 มค. 31	1 เมย. 32	เขตบูรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	ยกเลิกโดยประกาศ ฉบับที่ 19
	65	12 มค. 31	1 เมย. 32	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
	90	16 มีค. 33	1 เมย. 33	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
	84	16 มีค. 33	1 เมย. 33	ชลบุรี พังงา	
	79	16 มีค. 33	1 เมย. 33	เขตบูรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	
	74	16 มีค. 33	1 เมย. 33	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
	100	18 กพ. 34	1 เมย. 34	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
19	93	18 กพ. 34	1 เมย. 34	ชลบุรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	ยกเลิกโดยประกาศ ฉบับที่ 20
	88	18 กพ. 34	1 เมย. 34	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
	82	18 กพ. 34	1 เมย. 34	ชลบุรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	
20	115	22 มีค. 35	1 เมย. 35	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	ยกเลิกความในข้อ 8 ของประกาศฉบับที่ 20 ให้ใช้ความต่อ ไปอีกหนึ่งเดือน คือ มิถุนายน ข้อ 8 ห้าม มิให้นำอย่างซ่องซ่อน เข้าออกเป็นเงินแก้ถูก เข้าออกกว่าค่าเช่า ขั้นต่ำ
	107	22 มีค. 35	1 เมย. 35	ชลบุรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	
	101	22 มีค. 35	1 เมย. 35	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	
	94	22 มีค. 35	1 เมย. 35	ชลบุรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	
21	-	23 พค. 35	1 มค. 36	-	ยกเลิกความในข้อ 8 ของประกาศฉบับที่ 20 ให้ใช้ความต่อ ไปอีกหนึ่งเดือน คือ มิถุนายน ข้อ 8 ห้าม มิให้นำอย่างซ่องซ่อน เข้าออกเป็นเงินแก้ถูก เข้าออกกว่าค่าเช่า ขั้นต่ำ
22	125	17 มีค. 36	1 เมย. 36	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ญี่ปุ่น	ยกเลิกโดยประกาศ กรุงเทพมหานคร และกระทรวงพาณิชย์ ลงวันที่ 2
	110	17 มีค. 36	1 เมย. 36	เขตบูรี กระนูก นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา	
	102	17 มีค. 36	1 เมย. 36	เชียงใหม่ ฯ ที่เหตือ	

ตารางที่ 6.2 ฐานข้อมูลการลงทะเบียนรายงานผลชี้วัดด้านคุณภาพ

พ.ศ. 2537 - 2541

ฉบับที่	ตัวรหัส ขั้นต่ำสำหรับ ภาระหน้าที่	วันที่ ประมวลผล	วันที่ นับต้นปี	บทท้องที่นับต้นปี	หมายเหตุ
1	102	7 มค. 37	7 กพ. 37	สหพันธ์กระเบื้อง ชานาเชริญ หนองบัวลำภู	ยกเดิมโดยประมาณ ฉบับที่ 2
2	132	21 มค. 37	1 เมย. 37	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร	ยกเดิมโดยประมาณ ฉบับที่ 3
	116	21 มค. 37	1 เมย. 37	ชลบุรี พระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา ราชบุรี	
	108	21 มค. 37	1 เมย. 37	เชียงราย ที่ทำการอธิบดี 63 จังหวัด	
3	135	27 กพ. 37	1 กพ. 37	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี นครปฐม ฉะเชิงเทรา	ยกเดิมโดยประมาณ ฉบับที่ 4
	118	27 กพ. 37	1 กพ. 37	ชลบุรี พระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา ราชบุรี	
	110	27 กพ. 37	1 กพ. 37	เชียงราย ที่ทำการอธิบดี 63 จังหวัด	
4	145	26 พค. 38	1 กพ. 38	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี นครปฐม ฉะเชิงเทรา	ยกเดิมโดยประมาณ ฉบับที่ 5
	126	26 พค. 38	1 กพ. 38	ชลบุรี พระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา ราชบุรี	
	118	26 พค. 38	1 กพ. 38	เชียงราย ที่ทำการอธิบดี 63 จังหวัด	
5	157	12 กพ. 39	1 กพ. 39	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี นครปฐม ฉะเชิงเทรา	ยกเดิมโดยประมาณ ฉบับที่ 6
	137	12 กพ. 39	1 กพ. 39	ชลบุรี พระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา ราชบุรี	
	128	12 กพ. 39	1 กพ. 39	เชียงราย ที่ทำการอธิบดี 63 จังหวัด	
6	162	19 กพ. 40	1 มค. 41	กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี นครปฐม ฉะเชิงเทรา	
	140	19 กพ. 40	1 มค. 41	ชลบุรี พระบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ พังงา ราชบุรี	
	130	19 กพ. 40	1 มค. 41	เชียงราย ที่ทำการอธิบดี 63 จังหวัด	

11. ผลกระทบการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย

จากการที่ประเทศไทยได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 จนถึงปัจจุบัน รวม 28 ครั้ง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวเป็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อทดแทนเวลาค่าให้เกิดปัญหา 2 ประการคือ

ประการแรก เมื่อเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่จะต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุก ๆ ปี ติดต่อกันมา ทำให้เกิดความคาดหวังที่ไม่ถูกไม่ควรในหมู่คนงานจำนวนมากทั้งในกลุ่มผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ ความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน คือ คาดว่าในเดือนตุลาคมของทุก ๆ ปี จะต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีการรวมกลุ่ม รวมพลัง สร้างแรงกดดันให้รัฐบาล เพื่อให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในด้านผู้ประกอบการมีความคาดหวังว่าเมื่อจะต้องมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจำนวนหนึ่งอยู่แล้ว การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ซึ่งเป็นการพิจารณาตามความสามารถและความสามารถของผู้ใช้แรงงานก็จะถูกดำเนินเรื่องรอง ๆ ลงไป ในหมายกรณีปรากฏว่าได้ถือเอกสารปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละปีเป็นการปรับอัตราค่าจ้างในคราวเดียว กัน ทำให้ผู้ใช้แรงงานที่มีฝีมือทำงานอยู่หลายปีชั้นคงได้อัตราค่าจ้างเท่ากัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งทำให้ไม่เกิดความแตกต่างระหว่างผู้ใช้แรงงานใหม่กับผู้ใช้แรงงานเก่าซึ่งทำงานนานกว่า ทำให้การบริหารค่าจ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการสับสนหรือไขว้เขว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับการปรับค่าจ้างประจำปีตามผลงานเป็นเรื่องเดียวกัน

ประการที่ 2 มิติผลกระทบต่อโครงสร้างในองค์กรธุรกิจทุกระดับ ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น จะมีผลทำให้อัตราค่าจ้างในระดับอื่น ๆ สูงตามไปด้วยในท้ายที่สุดเพื่อรักษาเป็นจะต้องปรับโครงสร้างค่าจ้างใหม่บ่อย ๆ ซึ่งนอกจากทำให้ต้นทุนทางด้านแรงงานมีสัดส่วนสูงกว่าปกติ แล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาการประเมินผลการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ปัญหาทางด้านการวางแผนและปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ประกอบการมีทางออกดังต่อไปนี้ คือ

ประการแรก สำหรับองค์กรธุรกิจขนาดย่อมหรือขนาดเล็ก จะพยายามหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่าที่สามารถจะทำได้ หรือลดภาระของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ธุรกิจเคยให้แก่คุณงานอยู่แล้วกัน ซึ่งทางออกในลักษณะนี้จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับผู้ประกอบการอยู่ในสภาพไม่ดีนัก เพราะคนงานจะรู้สึกไม่พอใจที่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ลดลง แต่อย่างไรก็ตามทางออกโดยวิธีนี้เป็นทางออกที่ทำได้ยากและต้องเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะสั้นขององค์การ

ประการที่ 2 สำหรับสถานประกอบการที่มีระบบการบริหารที่ทันสมัย ซึ่งส่วนใหญ่ นักจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างรอบคอบเพื่อที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ และในขณะเดียวกันก็พิจารณาพัฒนาบุคคลการที่มีอยู่แล้วให้มีขีดความสามารถใน

การผลิตเพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มดุจค่าหางของบุคลากรให้เหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่สูรักิจต้องจ่ายสูงขึ้น ตาม
โครงสร้างค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลง

สรุปเกณฑ์ที่ 6

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึงค่าจ้างค่าอุปกรณ์และกระบวนการค่าจ้างกำหนดขึ้นมา ประจำการใช้โดย
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้นายจ้างจ่ายให้แก่คน
งาน ดังนี้เป็นมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ นายจ้างจะจ่ายค่ากว่านี้ไม่ได้ แต่ขั้งสูงกว่านี้ได้ หลักเกณฑ์ในการ
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทำนั้นคือความจำเป็นในการครอง
ชีพของแรงงานและความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายได้ เปญหาและอุปสรรคในการกำหนดอัตราค่า
จ้างขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับความต้องการของคณะกรรมการค่าจ้าง ข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณากำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนปัญหาในการควบคุมให้เข้าของกิจการปฏิบัติตาม ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำนี้ก็จะมีผลคือและผลเดียวกัน ก่อให้เกิดความต้องการใน การจ้างงาน เป็นชั้นและกำลังใจให้กับ
ลูกจ้าง ข้อเดียวกัน อาจทำให้เกิดปัญหาการว่างงานไม่มีชุ่งใจให้ขาดต่อไปในประเทศไทย
ตลอดจนเป็นอุปสรรคในการตั้งโรงจ้างใหม่

ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเริ่มประกาศใช้เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 ใช้บังคับ
เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดไกส์เคียง 3 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี และ
นนทบุรี เป็นวันละ 12 บาท มีการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศไทยในครั้งแรก คือประกาศฉบับ
ที่ 4 การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ พ.ศ. 2516 ชนิดปีชุดบัน มีการเปลี่ยนแปลง 28 ครั้ง โฉ
ประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่ประกาศโดยกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ และประกาศโดยกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ในปีชุดบันที่ใช้ครั้ง คือประกาศค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศโดยกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 โดยเริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้น กำหนดให้
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 162 บาท ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดไกส์เคียงอีก 5 จังหวัด และ
จังหวัดภูเก็ต รวมเป็น 6 จังหวัด ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ที่เหลือเป็นวันละ 140 บาท และวันละ 130 บาทตาม
ต่อไป

แบบฝึกหัดบทที่ 6

1. ค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมง ไม่เหมือนกันหรือแตกต่างจากค่าใช้จ่ายตามปกติหรือไม่ จงอธิบาย
2. จงอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงที่เหมาะสม
3. ในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงกี่แบบ ประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงได้ จงอธิบาย
4. จงอธิบายถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมง
5. ประเทศไทยมีการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงเมื่อใด และมีเหตุผลในการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงต่ออย่างไร จงอธิบาย
6. จงอธิบายถึงวิวัฒนาการของการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงในประเทศไทยมาพอยังนี้ และการที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงทุกปีอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดปัญหาอะไรบ้าง และธุรกิจมีทางออกเดียวกับปัญหาดังกล่าวอย่างไร