

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย
2. ตารางแสดงค่าสอดคล้อง IOC

## เรื่อง

รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

**คำชี้แจง**

โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อมีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ วัตถุประสงค์ของการสอบถามหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่าน มากที่สุดเพียง 1 ช่อง โดยที่กำหนดให้แต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอบถาม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอบถาม
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอบถาม

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
เครื่องมือการวิจัยรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร  
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ	ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความเห็นผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
		1	2	3	4	5	6	
1.	<u>ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ</u> การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของ มาตรฐานครองชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนี ค่าครองชีพ	0	+1	0	+1	+1	+1	0.6
4.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคา	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8
5.	การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่า จ้างขั้นต่ำ	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.9
6.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์ มวลรวมของประเทศ	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.8
7.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภาพ แรงงาน	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.8
8.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของ ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
9.	ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้าง ของ ลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพ ของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้)	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8
10.	การเรียกร้อง การรักษาสวัสดิภาพประโยชน์ของลูกจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความเห็นผู้เชี่ยวชาญ 105						ค่า IOC
		1	2	3	4	5	6	
1.	<u>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u> <u>จังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ</u> คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	+1	+1	+ 1	+1	+1	1
2.	ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	0	+1	+ 1	+1	+1	0.8
3.	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	0	+1	0	+1	+1	0.7
4.	การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	0	+1	0	+1	+1	0.7
5.	ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง	+1	+1	+1	+ 1	+1	+1	1
6.	กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	0	+1	0	+1	+1	0.7
7.	ความน่าเชื่อถือ ถูกต้องของข้อมูลที่นำมา ประกอบการพิจารณา	0	+1	+1	0	+1	+1	0.7
8.	ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบ การพิจารณา	0	+1	+1	0	+1	+1	0.7
9.	ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบ การพิจารณา	0	+1	+1	0	+1	+1	0.7

ข้อ	ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความเห็นผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
		1	2	3	4	5	6	
1.	<u>ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</u> การดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการ ค่าจ้างกลาง	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8
2.	การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8
3.	มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.8
4.	การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจ อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8
5.	การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างแท้จริง	+1	0	+1	0	+1	+1	0.7
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8
8.	การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
9.	ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ความคิดเห็น ของผู้แทนแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.8
10	ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8

ข้อ	ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับความเห็นผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
		1	2	3	4	5	6	
1.	<u>ด้านระบบงานวิชาการ</u> คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม	+1	0	0	+1	+1	+1	0.7
3.	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	+1	+1	0	+1	+1	0.8
4.	ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสนอ ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	+1	0	+1	0	+1	+1	0.7
7.	การจัดทำรายงานการวิเคราะห์วิจัย ด้านเศรษฐกิจ ภายในจังหวัด	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8

<p style="text-align: center;"><b>ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</b>  <b>ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</b>  <b>ของจังหวัดพิจิตร</b></p>	108		
	<b>ระดับความเห็น</b>		
	+1	0	-1
<b><u>ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ</u></b>			
1. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน.....			
2. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของมาตรฐานครองชีพ.....			
3. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนีค่าครองชีพ.....			
4. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคาสินค้า.....			
5. การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ.....			
6. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ.....			
7. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภาพแรงงาน.....			
8. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ.....			
9. ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้าง ของลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้).....			
10. การเรียกร้อง การรักษาสวัสดิภาพประโยชน์ของลูกจ้าง.....			
<b><u>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</u></b>			
<b><u>และข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ</u></b>			
1. คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
2. ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
4. การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
5. ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กรไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง.....			

<b>ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</b> <b>ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</b> <b>ของจังหวัดพิจิตร</b>	<b>ระดับความเห็น</b> <span style="float: right;">109</span>		
	+1	0	-1
6. กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
7. ความน่าเชื่อถือ ถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา.....			
8. ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา.....			
9. ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา.....			
<b>ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</b>			
1. การดำเนินการตามนโยบายคณะกรรมการค่าจ้างกลาง.....			
2. การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน.....			
3. มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้.....			
4. การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสม.....			
5. การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง.....			
6. การให้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง.....			
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี.....			
8. การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง.....			
9. ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ความคิดเห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย.....			
10. ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ.....			
<b>ด้านระบบงานวิชาการ</b>			
1. คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....			
2. การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม.....			
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			

<b>ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</b> <b>ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</b> <b>ของจังหวัดพิจิตร</b>	ระดับความเห็น		
	+1	0	-1
4. ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสนอข้อมูล ประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....			
5. ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
6. การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด.....			
7. การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัย ด้านเศรษฐกิจภายในจังหวัด...			

## ภาคผนวก ข

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องการวิจัย



ที่ ศธ 0537.05.01/ว0100

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย<sup>112</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
อ. เมือง .จ. นครสวรรค์ 60000

5 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรพงษ์ เกาอ่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขา บุทธศาสตร์การพัฒนา รุ่นที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีศึกษาจังหวัดพิจิตร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บุทธศาสตร์การพัฒนา โดยมีกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 1. รศ.ดร.ธานี เกสทอง    | ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| 2. ผศ.ธনীศ มีศรีสวัสดิ์ | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์(ร่วม) |

มีความประสงค์จะขอทดลองเครื่องมือการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายสุรพงษ์ เกาอ่อน ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดอุทัยธานี สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ และ งานทะเบียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-5621 9100-129 ต่อ 1173 หรือ 1178

โทรสาร. 0-5622 1554



ที่ ศธ 0537.05.01/ว0228

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย 113  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
อ. เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

15 ตุลาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรพงษ์ เกาอ่อน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขา ยุทธศาสตร์การพัฒนา รุ่นที่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : กรณีศึกษาจังหวัดพิจิตร” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. รศ.ดร.ธานี เกสทอง

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ผศ.ชนันท์ มีศรีสวัสดิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม)

การวิจัยครั้งนี้อาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานทั่วไป ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ให้กับ นายสุรพงษ์ เกาอ่อน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 5621 9100-129 ต่อ 1178 หรือ 1173

โทรสาร. 0 5622 1554

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

\*\*\*\*\*

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร และเพื่อนำเสนอรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตรตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะไม่นำไปเปิดเผยเป็นการเฉพาะรายโดยเด็ดขาด และไม่เกี่ยวกับการดำเนินการทางกฎหมายแต่อย่างใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นเพียงแบบสอบถามซึ่งเป็นเพียงแบบสอบถามซึ่งนำไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโทเท่านั้น จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ดัชนีค่าครองชีพ หมายถึง ตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยที่ผู้บริโภคจ่ายไป สำหรับกลุ่มสินค้าและบริการที่กำหนด

มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม และมักจะวัดโดยใช้รายได้ต่อหัว ค่าจ้าง เฉลี่ยหรือตัวอื่นๆ สะท้อนให้เห็นอำนาจซื้อ การวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัด เป็นค่าเฉลี่ย

ดัชนีราคาผู้บริโภค หมายถึง การวัดค่าทางสถิติฯ ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงในราคาของกลุ่มสินค้าในระยะหนึ่ง

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์หรือ รายเดือน ผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภัณฑ์(ผลผลิต)กับกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ผลิต

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ หมายถึง มูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตในประเทศ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การวัดจะวัดเป็นจำนวนเงิน จะมีอัตราเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าสูงขึ้นหรือเพิ่มทั้งการผลิตและราคา

ความสามารถในการจ่ายของรัฐกิจ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นหน้าที่ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง มิใช่หน้าที่ของอุตสาหกรรมและรัฐกิจ ดังนั้น ถ้าสถานประกอบการ สามารถจ่ายอัตราที่ปรับเพิ่มค่าจ้าง โดยไม่กระทบกับความอยู่รอด ก็หมายความว่า สถานประกอบการนั้นมีความสามารถในการจ่าย



ส่วนที่ 2 ปัญหาทั่วไปของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร

รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับปัญหา					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
<u>ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ</u>						
1. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน						
2. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของมาตรฐานครองชีพ						
3. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนีค่าครองชีพ						
4. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคา						
5. การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ						
6. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ						
7. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภาพแรงงาน						
8. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ						
9. ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้าง ของลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้)						
10. การเรียกร้อง การรักษาสหสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง						

<p><b>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ</b></p> <p>1. คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด</p>						18
<p>2. ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</p>						
<p>3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</p>						
<p>4. การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</p>						
<p>5. ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้าง</p>						
<p>6. กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็น คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</p>						
<p>7. ความน่าเชื่อถือ ถูกต้องของข้อมูลที่นำมา ประกอบการพิจารณา</p>						
<p>8. ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบ การพิจารณา</p>						
<p>9. ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบ การพิจารณา</p>						

รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับปัญหา					119
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด</b>						
1. การดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการ ค่าจ้างกลาง						
2. การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน						
3. มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้						
4. การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจ อย่างเหมาะสม						
5. การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง						
6. การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ตัวอย่างแท้จริง						
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี						
8. การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างทั่วถึง						
9. ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ความคิด เห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย						
10. ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ						
<b>ด้านระบบงานวิชาการ</b>						
1. คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ						
2. การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม						
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด						
4. ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสนอ ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ						

รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	ระดับปัญหา					120
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
5. ความรู้ความเข้าใจในพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด						
6. การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด						
7. การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัย ด้านเศรษฐกิจ ภายในจังหวัด						

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
Nakhon Sawan Rajabhat University

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสุรพงษ์ เกาอ่อน
วัน เดือน ปี เกิด	4 กันยายน 2493
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/123 หมู่บ้านบัวทอง ถนนสระหลวง อำเภอเมือง จังหวัด พิจิตร 66000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการแรงงาน 7 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ศาลากลางจังหวัดพิจิตร ถนนพิจิตร – ตะพานหิน อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 66000
ประวัติการศึกษา	- มัธยมศึกษา โรงเรียนประสิทธิ์ศึกษา จังหวัดพิจิตร - ประโยควิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเกษตรกรรม (ปวส.) วิทยาลัยเกษตรกรรมพิษณุโลก - ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) วิทยาลัยครูพิษณุโลก พิษณุโลก พ.ศ. 2526 - ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2549