


แบบฟอร์มที่ ๔ คู่มือการปฏิบัติงาน



คู่มือการปฏิบัติงาน
ของ
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

คู่มือการปฏิบัติงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
จัดทำโดย
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

	คู่มือการปฏิบัติงาน การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	รหัสเอกสาร
		แก้ไขครั้งที่
		วันที่ใช้บังคับ

การอนุมัติเอกสาร

ลงนาม	จัดทำโดย	ตรวจสอบโดย	อนุมัติโดย
ลายมือชื่อ			
ชื่อ - สกุล	นางสาวตนิษฐพร กาวีวน	นางสาวสุหัชชา กิติวินิต	นางศิริลักษณ์ ฤกษ์นันท์
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	ผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	ผู้อำนวยการ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙๑ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย โดยได้จัดทำรายละเอียดของงานแยกเป็นกิจกรรมอย่างละเอียด แสดงถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (Flow Chart) และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจง่ายและใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการปฏิบัติงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวและบรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สิงหาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	๑
คำจำกัดความ	๒
หน้าที่ความรับผิดชอบ	๓
การทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	๖
แนวทางแก้ไข	๖
การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน	๗
รายงานการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการ	๑๐
ผังการไหลเวียนของกระบวนการ	๑๓
ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	๒๑
การติดตามและประเมินผล	๒๔
เอกสารอ้างอิง	๒๔

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ	๓
ตารางที่ ๒ การคัดเลือกกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	๗
ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อกำหนดที่สำคัญ (ความต้องการ/ความคาดหวัง) ของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๘
ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการ	๑๑

สารบัญญรูปภาพ

	หน้า
รูปที่ ๑ ผังการไหลเวียนของกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	๑๓
รูปที่ ๒ ผังการไหลเวียนของกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๕
รูปที่ ๓ ผังการไหลเวียนของกระบวนการดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	๑๗
รูปที่ ๔ ผังการไหลเวียนของกระบวนการดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	๑๙

คู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง จะนำเสนอบทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ในมีฐานะเป็นหน่วยงานทางวิชาการ และเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง และเลขานุการคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ที่คณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำแผนงาน โครงการ ประสานแผน รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัดและประเทศ เพื่อให้การดำเนินปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความถูกต้องตามกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๒. ขอบเขตในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

กรอบแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายให้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๑ ให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

๓. คำจำกัดความ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ (ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑)

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ (ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑)

คณะกรรมการค่าจ้าง หมายถึง คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๗๘ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หมายถึง คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งขึ้น ตามระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยการได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๕ ในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในแต่ละจังหวัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายให้คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย อนุกรรมการฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน จำนวนรวมกันไม่เกินสิบห้าคน

คณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการและแรงงานจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร หมายถึง คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายให้คณะอนุกรรมการประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายให้คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย (๑) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ (๒) ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๖) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในสาขาที่เกี่ยวข้องจากสภาองค์การนายจ้าง-ลูกจ้าง (๗) ผู้แทนสมาคมในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง (๘) ผู้แทนสถาบันการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง (๙) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (๑๐) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (๑๑) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ (๑๒) เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และ (๑๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง หมายถึง คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายให้คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๑. คณะกรรมการค่าจ้าง	ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ ๑. เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ ๒. กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม ๓. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๔. กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๕. ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป ๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ๗๖ คณะ	<p>๑. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด</p> <p>๒. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย</p>
๓. คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร	<p>๑. พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ มาตรฐานการครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของลูกจ้าง และข้อเท็จจริงทางสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัด เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครต่อคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย</p>
๔. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	<p>๑. พิจารณาจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ/กลุ่มอุตสาหกรรม</p> <p>๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย</p>
๕. คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง	<p>๑. พิจารณากลั่นกรองผลการพิจารณาและวิธีการเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</p> <p>๒. พิจารณากลั่นกรองข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้าง</p> <p>๓. จัดทำข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง และการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>๔. พิจารณากลั่นกรอง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยด้านค่าจ้าง</p> <p>๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมาย</p>
๖. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	<p>๑. กำกับดูแล และประสานงานการแต่งตั้ง การประชุม และจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานอื่น ๆ อาทิ คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นต้น</p> <p>๒. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการค่าจ้าง</p>
๗. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	<p>๑. จัดทำแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการและคณะทำงานในคณะกรรมการค่าจ้าง อาทิ คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร</p>

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบ
	<p>คณะกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นต้นเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๒. ประธานแผน จัดประชุม และดำเนินการตามมติของคณะกรรมการค่าจ้างและจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>๓. ศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดไว้ตามความเห็นของคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>๔. เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างมีมติกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดแล้ว จึงจัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นำเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานลงนามในประกาศฯ ในฐานะประธานคณะกรรมการค่าจ้าง หลังจากนั้นกระทรวงแรงงานได้เสนอประกาศฯ ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป</p> <p>๕. จัดทำสรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบบสอบถามและสำรวจข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ ลักษณะการทำงาน การจ่ายค่าจ้างจริงในตลาดแรงงาน ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง สถานการณ์และสภาพข้อเท็จจริงในแต่ละสาขาอาชีพ รวมทั้งจัดสัมมนา รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และจัดทำร่างอัตราค่าจ้างฯ เสนอคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>๖. เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบต่ออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้ว จึงจัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ นำเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานลงนามในประกาศฯ ในฐานะประธานคณะกรรมการค่าจ้าง หลังจากนั้นกระทรวงแรงงานได้เสนอประกาศฯ ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป</p>

๕. การทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๕.๑ การทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา

คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

๕.๒ การวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน

การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

๖. แนวทางแก้ไข

ควรศึกษา วิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบ และแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง หรือค่าจ้างรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับประเทศไทย

๗. การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน

ตารางที่ ๒ การคัดเลือกกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

(๑) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙	(๒) อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งการปรับปรุง การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	(๓) ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๔) ผลผลิต/บริการ/โครงการภายใต้ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	(๕) กระบวนการหลักและกระบวนการ สนับสนุนของหน่วยงาน
<p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคม ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจน ประเด็นปัญหา และปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อพัฒนาด้าน แรงงาน</p> <p>๒. ศึกษา สืบสวน วิเคราะห์และคาดประมาณการ แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงาน และ แบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบ เตือนภัยด้านแรงงาน</p> <p>๓. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ แรงงานทั้งในและนอกระบบ</p> <p>๔. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนี ภาวะแรงงาน</p> <p>๕. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๒. จัดทำแผนงาน โครงการเสนอต่อ คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>๓. ประสานแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ของ คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>๔. รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของ ตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การ ย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของ ประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ</p> <p>๕. เสนอแนะผลการศึกษา และผลการ พิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริม อื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ ค่าจ้างและรายได้</p> <p>๖. ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบ ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และปฏิบัติงาน ตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง</p> <p>๗. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการมอบหมาย</p> <p>๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๙. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ผู้รับบริการ</p> <p>๑. ลูกจ้าง</p> <p>๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ</p> <p>ผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>๑. ลูกจ้าง</p> <p>๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ</p> <p>๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน</p> <p>๔. ประชาชนทั่วไป</p>	<p>๑. ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของประเทศ</p> <p>๒. ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ</p> <p>๓. แผนการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร และ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ</p> <p>๔. รายงานผลการติดตามการนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือนในภาคเอกชน</p> <p>๕. รายงานการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของ แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม</p>	<p>กระบวนการหลัก</p> <p>๑. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>๒. กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>กระบวนการสนับสนุน</p> <p>๑. การส่งเสริมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือนในภาคเอกชน</p> <p>๒. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงาน ทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม</p>

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อกำหนดที่สำคัญ (ความต้องการ/ความคาดหวัง) ของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๑) ชื่อกระบวนการหลัก/สนับสนุน	(๒) ผลผลิต/บริการ/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	(๓) ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๔) ข้อกำหนดที่สำคัญ		(๕) ตัวชี้วัดข้อกำหนดที่สำคัญ
			ความต้องการ	ความคาดหวัง	
กระบวนการหลัก ๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๔. ประชาชนทั่วไป	มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้	ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่	เชิงปริมาณ ได้ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ จำนวน ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้
๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือ ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เหมาะสมกับทักษะฝีมือของลูกจ้าง	ลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	เชิงปริมาณ ได้ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ ได้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือของลูกจ้าง
กระบวนการสนับสนุน ๑. การส่งเสริมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	รายงานผลการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน	๑. สถานประกอบการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้หรือจัดทำโครงสร้างค่าจ้างของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สถานประกอบการเห็นประโยชน์ของการมีโครงสร้างค่าจ้างเพื่อเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ	เชิงปริมาณ จัดสัมมนาฯ ปีละ ๑ ครั้ง เชิงคุณภาพ ร้อยละของสถานประกอบการนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของตนเอง

(๑) ชื่อกระบวนการหลัก/สนับสนุน	(๒) ผลผลิต/บริการ/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	(๓) ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๔) ข้อกำหนดที่สำคัญ		(๕) ตัวชี้วัดข้อกำหนดที่สำคัญ
			ความต้องการ	ความคาดหวัง	
๒. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	ผู้รับบริการ ๑. คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ๒. ประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ๓. สำนักงานแรงงานจังหวัด	เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้าง รายได้ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่สะท้อนค่าจ้าง รายได้ และค่าใช้จ่ายของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	เชิงปริมาณ จำนวนข้อมูลการสำรวจค่าจ้าง รายได้ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมครบตามเป้าหมาย เชิงคุณภาพ รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมรายจังหวัดและทั่วประเทศ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

รายงานการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการ

๑. ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

๒. ความสำคัญของหน่วยงานต่อความสำเร็จขององค์กร :

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวมทั้งการพัฒนาระบบค่าจ้างรายได้ของประเทศ โดยการศึกษา วิจัย วิเคราะห์และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ด้านค่าจ้างและรายได้

๓. สมรรถนะหลักของหน่วยงาน :

๑) ความสามารถด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน เช่น การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) ความสามารถด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง เช่น การอนุวัติอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง การออกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง

๓) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๔) ความสามารถด้านการใช้โปรแกรมการประมวลผลข้อมูล เช่น SPSS

๔. ชื่อกระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุน :

กระบวนการหลัก :

- การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

กระบวนการย่อย :

- การส่งเสริมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน
- การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๕. ตัวชี้วัดกระบวนการ :

- ๑) การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง
- ๒) การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้าง
- ๓) การส่งเสริมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ปีละ ๑ ครั้ง
- ๔) การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ปีละ ๑ ครั้ง

๖. สารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน :

- ๑) เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน
- ๒) ระบบบริหารเน็ตสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ๓) ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม
- ๔) เว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

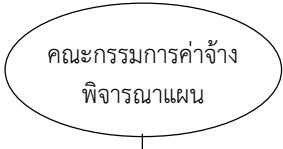
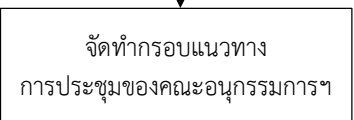
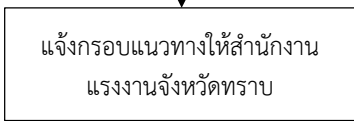
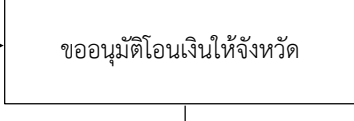

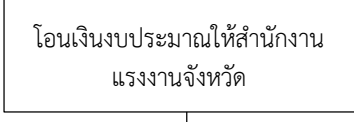
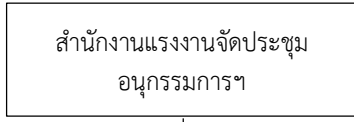

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการ



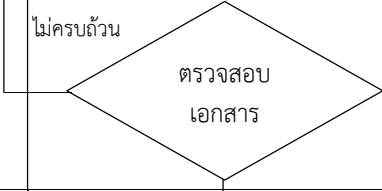
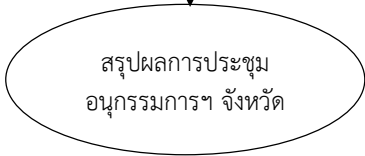
ผู้ส่งมอบมอบ/ กระบวนการก่อนหน้า (Key Stakeholder)	ปัจจัยนำเข้า (Key Resources)	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน (Work Process)	(๔) ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Specification Key)	(๓) ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Key Customer)	มาตรฐาน คุณภาพงาน (เวลา, คุณภาพ) (Time / Indicators)
S : Suppliers	I : Inputs	P : Processes	O : Outputs	C : Customers	KPI
คณะกรรมการค่าจ้าง	๑. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และ แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. ข้อเรียกร้อง ข้อเสนอจาก หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ๓. นโยบายรัฐบาล ๔. ผลการบังคับใช้ประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับปัจจุบัน	๑. การทบทวนสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และ แรงงานของปีที่ผ่านมา ๒. การกำหนดแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓. การมอบหมายคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดรายงานสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน หรือการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ๔. คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาข้อเสนอของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	๑. ประกาศคณะกรรมการ ค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒. สรุปรายงานผลการ ดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ๔. ประชาชนทั่วไป	เชิงปริมาณ ได้ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ จำนวน ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และลูกจ้างสามารถ ดำรงชีพอยู่ได้
คณะกรรมการค่าจ้าง	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑. คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดกลุ่มสาขา อาชีพ/สาขาอาชีพที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ๒. กำหนดแผนการดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๓. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ ๔. ดำเนินการสำรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จากลูกจ้างและสถานประกอบการ และนำเสนอต่อ คณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณา ๕. คณะอนุกรรมการฯ พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ และนำเสนอ ต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณา ๖. คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๗. ประธานคณะกรรมการค่าจ้างลงนามในร่าง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ นำเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ ๘. คณะรัฐมนตรีรับทราบประกาศคณะกรรมการ ค่าจ้างฯ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือ ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	เชิงปริมาณ ได้ข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ ได้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะ ฝีมือของลูกจ้าง

ผู้ส่งมอบมอบ/ กระบวนการก่อนหน้า (Key Stakeholder)	ปัจจัยนำเข้า (Key Resources)	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน (Work Process)	(๔) ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Specification Key)	(๓) ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Key Customer)	มาตรฐาน คุณภาพงาน (เวลา, คุณภาพ) (Time / Indicators)
S : Suppliers	I : Inputs	P : Processes	O : Outputs	C : Customers	KPI
คณะกรรมการค่าจ้าง	การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนเป็นของตนเอง	๑. ขออนุมัติหลักการและดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ๒. ประสานงานกับหน่วยงานที่ดำเนินการจัดสัมมนาเกี่ยวกับสถานที่จัดอบรม กำหนดวัน-เวลา จำนวน ผู้เข้าร่วมประชุม วิทยากร เนื้อหาการบรรยาย และการจัดทำเอกสารประกอบการอบรม ๓. ดำเนินการจัดอบรม โดยมีการบรรยายและฝึกปฏิบัติ การทำ Pre-Post Test และการประเมินผลจากการอบรม ๔. หลังเสร็จสิ้นการสัมมนา ๓ เดือน จะมีการติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมสัมมนา	รายงานผลการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชนให้ปลัดกระทรวงแรงงานทราบ	ผู้รับบริการ ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	เชิงปริมาณ จัดสัมมนา ปีละ ๑ ครั้ง เชิงคุณภาพ ร้อยละของสถานประกอบกิจการนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของตนเอง
คณะกรรมการค่าจ้าง	ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐	๑. ขออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไป ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณพร้อมทั้งแจ้งแนวทางการดำเนินการโครงการและจัดทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อแจ้งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจข้อมูลตามโครงการ ๓. ขออนุเคราะห์กองบริหารการคลังดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลฯ ส่วนกลาง(กรุงเทพฯ) พร้อมทั้งโอนเงินให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ ๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการสำรวจฯ บันทึกข้อมูลลงระบบ LaborQ1.net และออกรายงาน ๕. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างทำการตรวจสอบความครบถ้วน/ถูกต้องของแบบสำรวจฯ ทั้ง ๗๗ จังหวัด พร้อมทั้งสรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และจัดทำรายงานการสำรวจฯ เผยแพร่ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม รายปี	ผู้รับบริการ ๑. คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และ คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ๒. ประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนได้เสีย ๑. ลูกจ้าง ๒. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ๓. สำนักงานแรงงานจังหวัด	เชิงปริมาณ จำนวนข้อมูลการสำรวจค่าจ้างรายได้ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมครบตามเป้าหมาย เชิงคุณภาพ รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมรายจังหวัดและทั่วประเทศ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๘. ผังการไหลของกระบวนการ (WORKFLOW CHART)

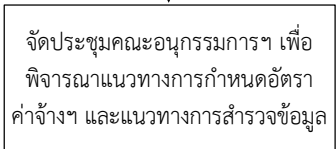
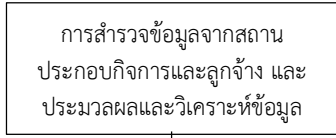
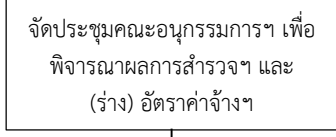
๘.๑ กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	 <p>คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแผน</p>	ม.ค. ๖๔	คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	ผอ.สคจ.
๒	 <p>จัดทำกรอบแนวทางการประชุมของคณะกรรมการฯ</p>	ม.ค.-ก.พ. ๖๔	จัดทำกรอบแนวทางการประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีการกำหนดแนวทางการประชุมของอนุกรรมการฯ และกรอบระยะเวลาการจัดประชุม	ผอ.สคจ. และ นวก.ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
๓	 <p>แจกกรอบแนวทางให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทราบ</p>	ก.พ. ๖๔	- จัดทำหนังสือประทับตราแจ้งกรอบแนวทางการประชุมถึงสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด - แจกเวียนหนังสือในระบบอินทราเน็ต	นวก.ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๔	 <p>ขออนุมัติโอนเงินให้จังหวัด</p>	มี.ย. ๖๔	ขออนุมัติโอนงบประมาณให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจัดประชุมคณะกรรมการฯ จังหวัด	ผอ.สคจ., นวก.ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๕	 <p>เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	มี.ย. ๖๔	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติโอนงบประมาณให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัด	ผอ.กศร.
๖	 <p>โอนเงินงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด</p>	ก.ค. ๖๔	จัดทำหนังสือแจ้งกองบริหารการคลังเพื่อนำเงินงบประมาณโอนให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัด	ผอ.สคจ., นวก.ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๗	 <p>สำนักงานแรงงานจัดประชุมอนุกรรมการฯ</p>	ส.ค. ๖๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดประชุมอนุกรรมการฯ จังหวัด	นวก.ปฏิบัติการ/ชำนาญการของจังหวัด
	 <p>ก</p>			

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
				
๘		ส.ค.-ก.ย. ๖๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำสรุปผลการประชุมฯ รายงานการประชุมฯ และเอกสารประกอบ การประชุมฯ และส่งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างรวบรวม	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ของจังหวัด
๙		ส.ค.-ก.ย. ๖๔	- รวบรวมเอกสารการประชุมอนุกรรมการฯ จังหวัด ๗๖ จังหวัด - ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร	นวก.ปฏิบัติการ, พรก. และ เจ้าหน้าที่ สคจ.
๑๐		ก.ย. ๖๔	สรุปผลการประชุมคณะอนุกรรมการฯ จังหวัด ๗๖ จังหวัดเสนอต่อ คณะกรรมการค่าจ้าง	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.

รูปที่ ๑ ผังการไหลเวียนของกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๘.๒ กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		ก.พ. ๖๔	<p>๑. ฝ่ายเลขานุการโดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเสนอสาขาอาชีพที่มีความพร้อมในการกำหนดอัตราค่าจ้างฯ ต่อคณะกรรมการค่าจ้าง รวมทั้งแผนการดำเนินการและองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการฯ</p> <p>๒. คณะกรรมการมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แผนการดำเนินการและองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการฯ</p>	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการ พิเศษ และ พรก.
๒		มี.ค.-เม.ย. ๖๔	<p>๑. ประสานขอรายชื่ออนุกรรมการฯ จากกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเสนอผู้แทนฝ่ายละ ๒ คน และมีหนังสือแจ้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอให้มอบหมายรองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นประธานอนุกรรมการฯ และเสนอรายชื่อผู้แทนจากสมาคม/สถาบันการศึกษาในกลุ่มสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายชื่อผู้ช่วยเลขานุการฯ เพื่อจะได้จัดทำ (ร่าง) คำสั่งฯ</p> <p>๒. เสนอ (ร่าง) คำสั่งแต่งตั้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแต่งตั้งฯ และจัดส่งคำสั่งให้ผู้มีรายชื่อได้รับทราบ</p>	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการ พิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๓		พ.ค.-มิ.ย. ๖๔	จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ เพื่อกำหนดแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ และแนวทางการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง และพิจารณาแบบสำรวจข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงาน	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการ พิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๔		มิ.ย.-ส.ค. ๖๔	<p>๑. ดำเนินการสำรวจข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงานตามสาขาอาชีพเป้าหมายจากสถานประกอบกิจการในกรุงเทพฯ และในภูมิภาค</p> <p>๒. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล นำเข้าสู่การพิจารณาจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างของคณะอนุกรรมการฯ</p>	นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการ พิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๕		ส.ค. ๖๔	จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาผลการสำรวจฯ และจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการ พิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
				

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๖		ส.ค.-ก.ย. ๖๔	๑. ดำเนินการจัดสัมมนา (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ๒. นำผลที่ได้จากการสัมมนาฯ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาต่อไป	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๗		ก.ย. ๖๔	จัดประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาทบทวน (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ตามความคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนาฯ มาปรับปรุง	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ, พรก. และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๘		ต.ค. ๖๔	คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ	ผอ.สคจ.
๙		ต.ค. ๖๔	จัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และ พรก.
๑๐		ต.ค.-ธ.ค. ๖๔	๑. ส่งประกาศและคำชี้แจงให้กองกฎหมายตรวจสอบความถูกต้อง ๒. ปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานกรรมการค่าจ้างลงนามในประกาศฯ ๓. เสนอผู้บริหารลงนามเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี ๔. คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๕. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีผลใช้บังคับ ๙๐ วันนับจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และ พรก.

รูปที่ ๒ ผังการไหลเวียนของกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๘.๓ กระบวนการดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน
ในภาคเอกชน

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		ต.ค. ๖๓	ขออนุมัติหลักการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	ผอ.สคจ. และ นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ
๒		ต.ค. ๖๓	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติโครงการฯ	ผอ.กศร.
๓		ต.ค. ๖๓	ประสานงานกับหน่วยงานที่ดำเนินการจัดสัมมนา (วิทยากร สถานที่จัดสัมมนา จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ฯลฯ)	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๔		พ.ย. ๖๓	- ขออนุมัติดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ - จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร และผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ	ผอ.สคจ., นวก. ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๕		พ.ย. ๖๓	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติดำเนินการโครงการฯ	ผอ.กศร.
๖		พ.ย. ๖๓	ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ พร้อมยืมเงินราชการ	ผอ.สคจ., นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๗		พ.ย. ๖๓	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ	ผอ.กศร.

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๘		ธ.ค. ๖๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ - ประเมินระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ โดยการ Pre-Post Test - ประเมินผลดำเนินการจัดสัมมนาฯ 	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๙		มี.ค. ๖๔	หลังเสร็จการสัมมนา ๓ เดือน จะมีการติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ โดยการส่งแบบสอบถาม	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ, และเจ้าหน้าที่ สคจ.
๑๐		เม.ย. ๖๔	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ - ประมวลผลการติดตาม 	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ และ เจ้าหน้าที่สคจ.
๑๑		พ.ค. ๖๔	จัดทำสรุปการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ และรายงานให้ปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ

รูปที่ ๓ ผังการไหลเวียนของกระบวนการดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

๘.๕ กระบวนการดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานใน
ภาคอุตสาหกรรม

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		ก.พ. ๖๔	ขออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	ผอ.สคจ., นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๒		ก.พ. ๖๔	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการฯ	ผอ.กศร.
๓		ก.พ. ๖๔	- ขออนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณพร้อมทั้งแจ้งแนวทางการดำเนินการโครงการฯ - จัดทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อแจ้งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจตามโครงการ	ผอ.สคจ., นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๔		ก.พ. ๖๔	เสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณโครงการฯ	ผอ.กศร.
๕		มี.ค. ๖๔	แจ้งสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจโครงการฯ พร้อมทั้งให้ดาวน์โหลดเอกสาร คู่มือการใช้งานระบบ และแบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นฯ ทาง https://intranet.mol.go.th	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๖		มี.ค. ๖๔	ขออนุเคราะห์กองบริหารการคลังดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลฯ ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) พร้อมทั้งแจ้งรายชื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุจ้างสำรวจฯ	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๗		มี.ค. ๖๔	เสนอผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงานอนุมัติดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลตามโครงการฯ ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ)	ผอ.สคจ.

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๘		มี.ค. ๖๔	กองบริหารการคลังโอนเงินให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ และพรก.
๙		เม.ย.-พ.ค. ๖๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	สนง.แรงงาน จังหวัด
๑๐		มิ.ย. ๖๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำกรบันทึกข้อมูลการสำรวจฯ ลงระบบ LaborQ1.net และออกรายงาน	สนง.แรงงาน จังหวัด
๙		มิ.ย.-ก.ค. ๖๔	ตรวจสอบความครบถ้วน/ถูกต้องของแบบสำรวจค่าใช้จ่ายฯ ทั้ง ๗๗ จังหวัด	นวก.ปฏิบัติการ, พรก. และ เจ้าหน้าที่ สคจ.
๑๐		ก.ย. ๖๔	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสรุปผลการการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง - จัดทำรายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศ - เผยแพร่รายงานทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หัวข้อ นักวิชาการ > ผลงานการวิจัยด้านวิชาการ 	นวก.ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ

รูปที่ ๔ ผังการไหลเวียนของกระบวนการดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๙. ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน : แนวทางในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๙.๑ ขั้นตอนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑) คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาแผนการดำเนินงานและกรอบแนวทางการประชุมของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและกรุงเทพมหานคร

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดประชุมอนุกรรมการฯ

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำสรุปผลการประชุม รายงานการประชุม และเอกสารประกอบการประชุม และส่งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างรวบรวม

๔) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างสรุปผลการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ๗๗ จังหวัด เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

๙.๒ ขั้นตอนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๑) คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเลือกสาขาอาชีพที่มีความพร้อมในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๒) จัดกลุ่มสาขาอาชีพ/กลุ่มอุตสาหกรรมของสาขาที่เลือกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามกลุ่มสาขาอาชีพ/กลุ่มอุตสาหกรรม พร้อมทั้งกำหนดแผนการดำเนินงาน

๓) คณะอนุกรรมการฯ ประชุมพิจารณาดังนี้

๓.๑) กำหนดแผนการดำเนินงานและสรุปมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถ) และพิจารณาแนวทางการสำรวจข้อมูลและกำหนดแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในฐานะฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการฯ เป็นผู้ดำเนินการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบกิจการและลูกจ้างทั่วประเทศ พร้อมทั้งประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลที่ได้จากการสำรวจในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อนำเสนอ คณะอนุกรรมการฯ

๓.๒) พิจารณาผลการสำรวจ และการจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการจัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือจากผู้เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ซึ่งจะได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และนำผลที่ได้จากสัมมนาฯ ไปปรับปรุง (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๓.๔) พิจารณาทบทวน (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามความคิดเห็นที่ได้จากการสัมมนารับฟังความคิดเห็นฯ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง

๔) คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเสนอ

๕) ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและรายงานให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบและเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

๙.๓ ขั้นตอนการดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

๑) ขออนุมัติหลักการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

๑.๑) จัดทำบันทึกภายในเพื่อขออนุมัติหลักการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

- ๑.๒) ประเมินค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม
- ๑.๓) นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติหลักการโครงการฯ
- ๒) ติดต่อประสานงานหน่วยงานที่ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ เกี่ยวกับสถานที่จัดอบรม กำหนดวัน-เวลา จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม วิทยากร เนื้อหาการบรรยาย และการจัดทำเอกสารประกอบการอบรม
 - ๓) ขออนุมัติดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน ในภาคเอกชน
 - ๓.๑) จัดทำหนังสือบันทึกภายในเพื่อขออนุมัติดำเนินการโครงการฯ
 - ๓.๒) จัดทำหนังสือภายนอกเพื่อเชิญวิทยากร และผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
 - ๓.๓) นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ดำเนินการโครงการฯ และลงนามหนังสือภายนอก
 - ๔) จัดทำหนังสือภายในเพื่อขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการฯ พร้อมยืมเงินราชการ
 - ๕) ดำเนินการจัดอบรม
 - ๕.๑) จัดเตรียมรูปแบบการกล่าววัตถุประสงค์และการเปิดงานของประธานหรือผู้แทน
 - ๕.๒) ดำเนินการทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม (Pre-Test)
 - ๕.๓) วิทยากรดำเนินการบรรยายตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ ตามเวลาที่กำหนด
 - ๕.๔) เมื่อดำเนินการอบรมแล้วเสร็จ ดำเนินการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test)
 - ๕.๕) ประเมินผลจากการอบรม
- ๖) หลังเสร็จสิ้นการสัมมนาฯ ๓ เดือน ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
 - ๖.๑) จัดทำหนังสือบันทึกภายในเพื่อติดตามผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน
 - ๖.๒) จัดทำหนังสือภายนอกเพื่อส่งแบบสอบถามให้กับผู้เข้าร่วมอบรม
 - ๖.๓) จัดทำแบบสอบถามเพื่อติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ (ใช้ Google Form)
 - ๖.๔) นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อลงนามหนังสือภายนอก
- ๗) การรวบรวมและติดตาม
 - ๗.๑) รวบรวมแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์
 - ๗.๒) ติดตามผู้เข้าร่วมอบรมที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามให้ตอบกลับมา โดยการแจ้งไปในกลุ่มไลน์ของผู้เข้าร่วมอบรมในรุ่นนั้น และทางโทรศัพท์
- ๘) การประมวลผลและสรุปการติดตามผล
 - ๘.๑) ประมวลผลข้อมูลด้วย Pivot Excel
 - ๘.๒) จัดทำสรุปการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
 - ๘.๓) จัดทำหนังสือบันทึกภายในเพื่อรายงานสรุปการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน ให้ปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

๙.๔ ขั้นตอนการดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๑) ขออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๑.๑) จัดทำบันทึกภายในเพื่อขออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๑.๒) นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการ

๒) ขออนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปฯ

๒.๑) จัดทำหนังสือภายในเพื่อขออนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณพร้อมทั้งแจ้งแนวทางการดำเนินโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๒.๒) จัดทำหนังสือภายนอกถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเพื่อมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจข้อมูลตามโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๒.๓) นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติค่าใช้จ่ายและโอนเงินงบประมาณพร้อมทั้งลงนามหนังสือภายนอก

๓) แจ้งสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจโครงการฯ พร้อมทั้งให้ดาวน์โหลดเอกสารคู่มือการใช้งานระบบ และแบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ทาง <https://intranet.mol.go.th>

๔) จัดทำหนังสือภายในเพื่อขออนุเคราะห์ดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลส่วนกลาง (กรุงเทพฯ)

๔.๑) จัดทำหนังสือภายในเพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลตามโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ)

๔.๒) แจ้งรายชื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุจ้างสำรวจข้อมูลส่วนกลาง (กรุงเทพฯ)

๔.๓) นำเสนอผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงานเพื่ออนุมัติดำเนินการจ้างสำรวจข้อมูลตามโครงการฯ ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ)

๕) ดำเนินการแจ้งผู้อำนวยการกองบริหารการคลังโอนเงินให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ

๖) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ในช่วงเวลา เมษายน – พฤษภาคม

๗) สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการบันทึกข้อมูลแบบสำรวจลงระบบ LaborQ๑.net ในเดือนมิถุนายนและออกรายงานในเดือนกรกฎาคม

๘) หลังสำนักงานแรงงานจังหวัดบันทึกข้อมูลแบบสำรวจลงระบบ LaborQ๑.net ระเบียบร้อยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง/ครบถ้วนของแบบสำรวจค่าใช้จ่ายฯ ทั้ง ๗๗ จังหวัด

๙) สรุปผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๙.๑) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างจัดทำสรุปผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

๙.๒) จัดทำรายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศและเผยแพร่รายงานทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th หัวข้อ นักวิชาการ >> ข้อมูลที่น่าสนใจสำหรับนักวิชาการ >> ผลงานการวิจัยด้านวิชาการ

๑๐. การติดตามและประเมินผลตามคู่มือการปฏิบัติงานพร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๑๐.๑ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน หลังจากมีผลบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๒) ผลการตรวจแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการตรวจ และรายงานผลต่อคณะกรรมการค่าจ้างในการประชุมทุกครั้ง

๑๐.๒ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

มีการบังคับใช้ในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๑๐.๓ การดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน

มีการติดตามผลภายหลังเสร็จสิ้นการสัมมนาไปแล้ว ๓ เดือน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ นำมาประมวลผลในภาพรวมของโครงการเพื่อนำเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบต่อไป

๑๐.๔ การดำเนินการโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างติดตามผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมทางระบบบันทึกข้อมูลการสำรวจฯ LaborQ๑.net โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจะส่งสรุปผลจำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้ (ตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานโครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม) มายังสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องและจัดทำสรุปผลการสำรวจเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเผยแพร่รายงานทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงานต่อไป

๑๑. เอกสารอ้างอิง

๑๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑๑.๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐)

๑๑.๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๑๐)