

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราเงินสมทบ และวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากเหตุอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเห็นควรกำหนดอัตราเงินสมทบ และวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบซึ่งผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยคำแนะนำของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ และวิธีการเรียกเก็บ เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ผู้ประกอบการซึ่งมีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละศูนย์จุดหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่าย ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ข้อ ๔ เงินสมทบสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง ตามข้อ ๖ ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำ และขั้นสูง ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ คูณด้วยจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดให้มีการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานแต่ไม่ครบ ตามสัดส่วนที่กำหนดในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ คูณด้วยจำนวนเดือนที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔หารด้วยหนึ่งพัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง
ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยคำแนะนำของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการในประเภท ขนาดและท้องที่ที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนด ส่งสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างของตนหรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว ใดๆอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

“ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน

ข้อ ๕ ให้ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ ตามสัดส่วนลูกจ้าง ที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว ใดๆอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด โดยคิดจากค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนดไว้ ตามข้อ ๖

ข้อ ๖ ให้ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นอัตราเดียวกัน เป็นจำนวนเดือนละเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคุณสามสิบ

ข้อ ๗ เงินสมทบให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของ คณะกรรมการประกาศกำหนด คุณจำนวนลูกจ้างที่ไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือไม่มีลูกจ้าง เข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรอง

ความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด คุณจำนวนเดือนที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบในแต่ละปี คุณอัตราเงินสมทบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ ๘ ผู้ประกอบกิจการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป

ข้อ ๙ การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามข้อ ๘ กรณีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร กรณีตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

กรณีผู้ประกอบกิจการที่มีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นับรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่

กรณีผู้ประกอบกิจการประสงค์จะขอยื่นแบบในท้องที่อื่นที่มีสาขาตั้งอยู่ ให้ยื่นคำขอความเห็นชอบต่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ก่อน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ตารางสรุปฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จนถึงปัจจุบัน

ลำดับ	ระยะเวลา ยื่นแบบ สท.๒ ประจำปี พ.ศ.....	อัตราเงินสมทบ : คน : เดือน	ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่อ้างอิง	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ ที่อ้างอิง
๑	๒๕๔๘ ถึง ๒๕๕๑	(โดยกำหนดเป็นเดือน) เดือนละ ๓,๙๙๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๗ - ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๗	-
๒	๒๕๕๒	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของจังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๑๕๐ บาท X ๓๐ วัน = ๔,๕๐๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒	- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑
๓	๒๕๕๓	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของจังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๑๕๑ บาท X ๓๐ วัน = ๔,๕๓๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒	- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓
๔	๒๕๕๔	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของจังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๑๕๙ บาท X ๓๐วัน = ๔,๗๗๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบและวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๔ (ปี ๒๕๕๔เกิดมหาอุทกภัย มีการปรับลดอัตราการส่งเงินสมทบ)	- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป)
๕	๒๕๕๕	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของจังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๒๒๒ บาท X ๓๐ วัน = ๖,๖๖๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒	- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป)

ลำดับ	ระยะเวลา ยื่นแบบ สท.๒ ประจำปี พ.ศ.....	อัตราเงินสมทบ : คน : เดือน	ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่อ้างอิง	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ที่อ้างอิง
๖	๒๕๕๖ ถึง ๒๕๕๗	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของ จังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๓๐๐ บาท X ๓๐ วัน = ๙,๐๐๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงิน สมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำ และขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๖	-ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป)
๗	๒๕๕๘ ถึง ๒๕๕๙		- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงิน สมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำ และขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘	
๘	๒๕๖๐		- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)	
๙	๒๕๖๑	(กำหนดโดยใช้ฐานค่าจ้างของ จังหวัดที่มีค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุด X วัน) ๓๐๘ บาท X ๓๐ วัน = ๙,๒๔๐ บาท	- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงิน สมทบวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำ และขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ (มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป)

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยคำแนะนำของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกระทรวงแรงงานนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงเป็นอัตราเดียวกันเป็นฐานในการคำนวณ เงินสมทบตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยกำหนดเป็นเดือนละสามพันเก้าร้อยเก้าสิบบาท

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๕ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้าง จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระยอง

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัด นครราชสีมา

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด ระนอง

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด เชียงใหม่ และพังงา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด กระบี่ และกาญจนบุรี

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัด เพชรบุรี และราชบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด จันทบุรี ปราจีนบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดเลย

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด สิงห์บุรีและอ่างทอง

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด ชุมพร และอุทัยธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด เชียงราย ตรัง สงขลา หนองคาย และอุดรธานี

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด กำแพงเพชร ตราด นครนายก และลำพูน

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด กาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ ปัตตานี พัทลุง เพชรบูรณ์ ยโสธร ยะลา สกลนคร สตูล และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัด ขอนแก่น ชัยนาท ร้อยเอ็ด ลำปาง สุพรรณบุรี หนองบัวลำภู และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด นครพนม นราธิวาส มุกดาหาร และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด พิษณุโลก

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด ตาก น่าน มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน สุโขทัย และสุรินทร์

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด พะเยา พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด อุตรดิตถ์

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด ชัยภูมิ

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๒๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของ ลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติ เพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

จุฑารวัช อินทรสุขศรี

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(ฉบับที่ ๒)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ของจังหวัดชัยภูมิ สุโขทัย และอุดรดิตถ์ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๕ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้าง จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด นครพนม นครราชสีมา มุกดาหาร อ่างทอง และสุโขทัย

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด พิษณุโลก อุดรดิตถ์ และชัยภูมิ

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดตาก น่าน มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน และสุรินทร์”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

จุฑาทวีชัย อินทรสุขศรี

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่บาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี และสระบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา พังงา และระนอง

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาทในท้องที่จังหวัด
กระบี่ ปราณบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด
กาญจนบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด
เพชรบุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
จันทบุรี และราชบุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด
สิงห์บุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดเลย
สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
สงขลา

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร
ตราด นครนายก นราธิวาส ยะลา ลำพูน และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด
นครศรีธรรมราช ปัตตานี พัทลุง สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุดรธานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด
กำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ สุพรรณบุรี และอุทัยธานี

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
กาฬสินธุ์ ขอนแก่น เชียงราย บุรีรัมย์ ชัยภูมิ ร้อยเอ็ด และสกลนคร

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด
ชัยภูมิ ลำปาง และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด
นครพนม เพชรบูรณ์ มุกดาหาร และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัด
มหาสารคาม

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดตาก
พิษณุโลก สุโขทัย สุรินทร์ และอุตรดิตถ์

ข้อ ๒๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน และศรีสะเกษ

ข้อ ๒๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด พะเยา พิจิตร แพร่ และแม่ฮ่องสอน

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๒๙ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของ ลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

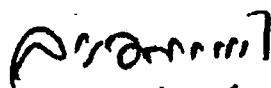
(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒


(นายสมชาย ชูรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ) ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น”

๒. คณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)” เนื่องจากเห็นว่า คำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และใฝ่เรียนรู้

๓. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๔. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ คำนี้อำนาจของรัฐ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของรัฐกิจ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๕. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๑๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๖. สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๓ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง พิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา

๗. การพิจารณาตามข้อ ๖ เป็นการใช้อัตราภาวะการครองชีพในช่วงครึ่งหลังปี ๒๕๕๑ และปี ๒๕๕๒ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ถดถอย เนื่องจากภาวะวิกฤตของสถาบันการเงินในสหรัฐอเมริกาส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในสหภาพยุโรปและเอเชีย ส่วนราคาน้ำมันมีการปรับลดราคาลงเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อลดลง ประกอบกับรัฐบาลมีมาตรการลดภาระค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ ลดค่าใช้จ่ายน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่ารถไฟชั้น ๓ ค่ารถโดยสารประจำทาง และครึ่งราคาก๊าซหุงต้ม (แอลพีจี) (ขยายเวลาต่อไปอีก ๓ เดือนจนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒) ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนนี้ลดลงในระดับหนึ่ง แต่เมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานยังคงมีราคาสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องคั้นค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศ (ฉบับที่ ๒) ที่ใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติมอีก ๓ จังหวัด คือ จังหวัดชัยภูมิ อุตรดิตถ์ และสุโขทัย) โดยมอบหมายให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการกลั่นกรองของคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๘. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์ จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีภาวะการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด


๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี และมิได้ทำงานในลักษณะ

ที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

๑๐. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัช หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๑๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ในปี ๒๕๕๓ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๓ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

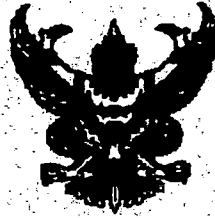
จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ดังกล่าวโดยทั่วกัน


(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง
๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๒

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2553
ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553
คณะกรรมการมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2552

ค่าจ้างขั้นต่ำ	เขตท้องที่บังคับใช้	จำนวน (จังหวัด)
206	กรุงเทพมหานคร, และจังหวัดสมุทรปราการ	2
205	จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, และสมุทรสาคร	4
204	จังหวัดภูเก็ต	1
184	จังหวัดชลบุรี และสระบุรี	2
181	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	1
180	จังหวัดฉะเชิงเทรา	1
178	จังหวัดระยอง	1
173	จังหวัดนครราชสีมา พังงา และระนอง	3
171	จังหวัดเชียงใหม่	1
170	จังหวัดกระบี่ ปราจีนบุรี และลพบุรี	3
169	จังหวัดกาญจนบุรี	1
168	จังหวัดเพชรบุรี	1
167	จังหวัดจันทบุรี และราชบุรี	2
165	จังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง	2
164	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	1
163	จังหวัดเลย สมุทรสงคราม และสระแก้ว	3
162	จังหวัดตรัง	1
161	จังหวัดสงขลา	1
160	จังหวัดชุมพร ตราน นครนายก นราธิวาส ยะลา ลำพูน และอุบลราชธานี	7
159	จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัตตานี พัทลุง สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุดรธานี	7
158	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ สุพรรณบุรี และอุทัยธานี	5
157	จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น เชียงราย บุรีรัมย์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร	7
156	จังหวัดชัยภูมิ ลำปาง และหนองบัวลำภู	3
155	จังหวัดนครพนม เพชรบูรณ์ มุกดาหาร และอำนาจเจริญ	4
154	จังหวัดมหาสารคาม	1
153	จังหวัดตาก พิษณุโลก สุโขทัย สุรินทร์ และอุตรดิตถ์	5
152	จังหวัดน่าน และศรีสะเกษ	2
✓151	จังหวัดพะเยา พิจิตร แพร่ และแม่ฮ่องสอน	4

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(ฉบับที่ ๕)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๗ และข้อ ๒๘ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครนายก นราธิวาส ชะลา ตาก อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ และสุพรรณบุรี

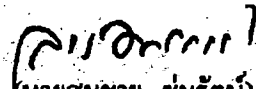
ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดตาก พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุโขทัย สุรินทร์ และอุดรธานี

ข้อ ๒๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา พิจิตร และแพร่”

ข้อ ๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓


(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ) ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น"

๒. คณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงแก้ไขคำว่า "แรงงานไร้ฝีมือ" เป็น "แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)" เนื่องจากเห็นว่า คำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มี การพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงาน กึ่งฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และไม่เรียนรู้

๓. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๔. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐาน การครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตขั้นต้นมวลรวม ของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๕. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๖. สำหรับการพิจารณาบททวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๓ ครั้งที่ ๒ ให้กับจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ และอุทัยธานีในครั้งนี้ สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ (ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓) แต่ได้มีข้อสังเกตในส่วนจังหวัดที่ยังไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวม ๕ จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน สุโขทัย เชียงราย เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี โดยให้กระทรวงแรงงานไปพิจารณาบททวน

ตามขั้นตอนต่อไปอีกครั้งหนึ่งด้วย ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
แม่ฮ่องสอน สุโขทัย เชียงราย เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี ทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอีกครั้งหนึ่ง ตามกรอบ
แนวทางการพิจารณาที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ
คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม
เมื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว
ให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง พิจารณาหลักมารองข้อเสนองของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา


๗. คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาโดยนำข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาพิจารณาประกอบ
ความเห็นของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง ทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนภาครัฐแล้ว จึงมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์
และอุทัยธานี ตามข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั้ง ๓ จังหวัด โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจาก
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ส่วนจังหวัดสุโขทัย และเชียงราย คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบให้คงอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำของจังหวัดไว้ตามเดิม ตามที่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเสนอ

๘. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการ
ส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน
ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี และมีได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานที่เกี่ยวกับการ
การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

๙. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่า
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่า
ค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๑๐. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๓
เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๓ สำหรับแรงงานที่
เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณา
ปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ
ค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ดังกล่าวโดยทั่วกัน


(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง
๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓

ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553
และปรับเพิ่มอีก 3 จังหวัด (จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี)
มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด	เขตท้องที่ใช้บังคับ
206	กรุงเทพมหานคร, และจังหวัดสมุทรปราการ
205	จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, และสมุทรสาคร
204	จังหวัดภูเก็ต
184	จังหวัดชลบุรี และสระบุรี
181	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
180	จังหวัดฉะเชิงเทรา
178	จังหวัดระยอง
173	จังหวัดนครราชสีมา พังงา และระนอง
171	จังหวัดเชียงใหม่
170	จังหวัดกระบี่ ปราจีนบุรี และลพบุรี
169	จังหวัดกาญจนบุรี
168	จังหวัดเพชรบุรี
167	จังหวัดจันทบุรี และราชบุรี
165	จังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง
164	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
163	จังหวัดเลย สมุทรสงคราม และสระแก้ว
162	จังหวัดตรัง
161	จังหวัดสงขลา
160	จังหวัดชุมพร ตรัง นครนายก นราธิวาส ยะลา ลำพูน อุทัยธานี และ อุบลราชธานี
159	จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัตตานี พัทลุง สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย และ อุดรธานี
158	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ และสุพรรณบุรี
157	จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น เชียงราย บุรีรัมย์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร
156	จังหวัดชัยภูมิ ลำปาง และหนองบัวลำภู

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด	เขตท้องที่ใช้บังคับ
155	จังหวัดนครพนม มุกดาหาร และอำนาจเจริญ
154	จังหวัดมหาสารคาม
153	จังหวัดตาก พิจิตร โลก แม่ฮ่องสอน สุโขทัย สุรินทร์ และอุดรดิตถ์
152	จังหวัดน่าน และศรีสะเกษ
151	จังหวัดพะเยา พิจิตร และแพร่

- หมายเหตุ
1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2552 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เป็นต้นไป
 2. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ปรับเพิ่ม 3 จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ และอุทัยธานี เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2553 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2553 เป็นต้นไป



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสิบห้าบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดลพบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และราชบุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี และเพชรบุรี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดสงขลา และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และอ่างทอง

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด
ชุมพร พัทลุง เลย สตูล และสระแก้ว

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
นราธิวาส อุดรธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
นครนายก และปัตตานี

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด
ตราด ลำพูน และหนองคาย

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด
กำแพงเพชร และอุทัยธานี

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด
กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท และสุพรรณบุรี

ข้อ ๒๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัด
เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัด
ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดนครพนม

ข้อ ๒๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด
พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ และอุดรดิตถ์

ข้อ ๓๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด
ตาก และสุรินทร์

ข้อ ๓๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน

ข้อ ๓๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อ ๓๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา

ข้อ ๓๔ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๓๓ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง
ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

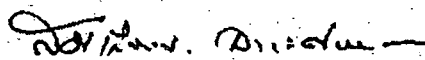
(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๖ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.
๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ" ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น"

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๕. สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๔ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลการพิจารณาตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๖. การพิจารณาในครั้งนี้เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการครองชีพในช่วงปี ๒๕๕๓ และการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือปี ๒๕๕๓ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) โดยที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยตั้งแต่ต้นปีถึงปัจจุบันมีการขยายตัวต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์ และการส่งออก สำหรับอุปสงค์ในประเทศทั้งการบริโภคและการลงทุน ภาคเอกชนมีการขยายตัวในเกณฑ์ดี ถึงแม้้อาจชะลอลงบ้างในช่วงครึ่งปีแรก^๑ และอัตราเงินเฟ้อมีการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานมีราคาสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

^๑ คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า "แรงงานไร้ฝีมือ" เป็น "แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)" เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และไม่เรียนรู้

^๒ ธนาคารแห่งประเทศไทย แถลงข่าวการเงินเดือนกันยายนและไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๓

ราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม น้ำมันเชื้อเพลิง ค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ถึงแม้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ ค่าไฟฟ้า รถเมล์ฟรี การตรึงราคาข้าวของตม การช่วยเหลือค่าชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียน และการดูแลราคาสินค้าของกระทรวงพาณิชย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนี้ลดลงในระดับหนึ่ง ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน อย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้ มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

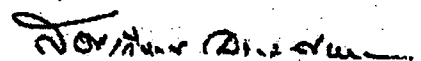
๗. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีภาวะการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๘. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ว่างงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเกษตรกรรมตลอดปี และมิได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มีใช้การประมงทะเล

๙. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วิชา หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินการดำเนินการอยู่

๑๐. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๔ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๔ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ดังกล่าวโดยทั่วกัน



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๓

ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2553
โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554

อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	จังหวัด
221	ภูเก็ต
215	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร
196	ชลบุรี
193	ฉะเชิงเทรา สระบุรี
190	พระนครศรีอยุธยา
189	ระยอง
186	พังงา
185	ระนอง
184	กระบี่
183	นครราชสีมา ปราจีนบุรี
182	ลพบุรี
181	กาญจนบุรี
180	เชียงใหม่ ราชบุรี
179	จันทบุรี เพชรบุรี
176	สงขลา สิงห์บุรี
175	ตรัง
174	นครศรีธรรมราช อ่างทอง
173	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว
172	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี
171	นราธิวาส อุตรธานี อุบลราชธานี
170	นครนายก ปัตตานี
169	ตราด ลำพูน หนองคาย
168	กำแพงเพชร อุทัยธานี
167	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี
166	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด สกลนคร
165	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู
164	นครพนม
163	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์
162	ตาก สุรินทร์
161	น่าน
160	ศรีสะเกษ
159	พะเยา

หมายเหตุ

1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศฯ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553
2. สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ และคำชี้แจง ได้ที่นี่



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดลพบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และราชบุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี และเพชรบุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดสงขลา และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดตรัง

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และอ่างทอง

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร พัทลุง เลย สตูล และสระแก้ว

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัด นราธิวาส อุดรธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด นครนายก และปัตตานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัดตราด บึงกาฬ ลำพูน และหนองคาย

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัด กำแพงเพชร และอุทัยธานี

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท และสุพรรณบุรี

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร

ข้อ ๒๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดนครพนม

ข้อ ๒๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ และอุดรดิตถ์

ข้อ ๒๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดตาก และสุรินทร์

ข้อ ๓๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน

ข้อ ๓๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อ ๓๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยยี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๓๒ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

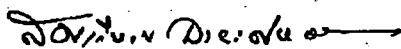
(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ" ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในห้องถื่นนั้น"

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตกัมขัวมลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๕. สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

* คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า "แรงงานไร้ฝีมือ" เป็น "แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)" เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหรือมีฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และไม่เรียนรู้

นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม^๖ ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทิ้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน กาน โคน ลิด เลื่อย ฝ่า ฉาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้ามา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ตก ล่อ ทำอวนตราชาย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๕ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๕ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

ธันวาคม ๒๕๕๔

^๖ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)
โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕

ลำดับ ที่	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ(ใหม่) ๑ เม.ย. ๕๕	
				เพิ่ม	เป็นวันละ
๑	๗	ภูเก็ต	๒๒๑	๗๙	๓๐๐
		กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ	๒๑๕	๘๕	๓๐๐
		สมุทรสาคร			
๒	๑	ชลบุรี	๑๙๖	๗๗	๒๗๓
๓	๒	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	๑๙๓	๗๖	๒๖๙
๔	๑	พระนครศรีอยุธยา	๑๙๐	๗๕	๒๖๕
๕	๑	ระยอง	๑๘๙	๗๕	๒๖๔
๖	๑	พังงา	๑๘๖	๗๓	๒๕๙
๗	๑	ระนอง	๑๘๕	๗๓	๒๕๘
๘	๑	กระบี่	๑๘๔	๗๓	๒๕๗
๙	๒	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	๑๘๓	๗๒	๒๕๕
๑๐	๑	ลพบุรี	๑๘๒	๗๒	๒๕๔
๑๑	๑	กาญจนบุรี	๑๘๑	๗๑	๒๕๒
๑๒	๒	เชียงใหม่ ราชบุรี	๑๘๐	๗๑	๒๕๑
๑๓	๒	จันทบุรี เพชรบุรี	๑๗๙	๗๑	๒๕๐
๑๔	๒	สงขลา สิงห์บุรี	๑๗๖	๗๐	๒๔๖
๑๕	๑	ตรัง	๑๗๕	๖๙	๒๔๔
๑๖	๒	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	๑๗๔	๖๙	๒๔๓
๑๗	๕	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	๑๗๓	๖๘	๒๔๑
๑๘	๔	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	๑๗๒	๖๘	๒๔๐
๑๙	๓	นราธิวาส อุตรธานี อุบลราชธานี	๑๗๑	๖๘	๒๓๙
๒๐	๒	นครนายก ปัตตานี	๑๗๐	๖๗	๒๓๗
๒๑	๔	ตราด บึงกาฬ ลำพูน หนองคาย	๑๖๙	๖๗	๒๓๖
๒๒	๒	กำแพงเพชร อุทัยธานี	๑๖๘	๖๖	๒๓๔
๒๓	๔	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	๑๖๗	๖๖	๒๓๓
๒๔	๗	เขียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด สกลนคร	๑๖๖	๖๖	๒๓๒
๒๕	๕	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	๑๖๕	๖๕	๒๓๐
๒๖	๑	นครพนม	๑๖๔	๖๕	๒๒๙
๒๗	๗	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อ่างนาจเจริญ อุดรดิตถ์	๑๖๓	๖๔	๒๒๗
๒๘	๒	ตาก สุรินทร์	๑๖๒	๖๔	๒๒๖
๒๙	๑	น่าน	๑๖๑	๖๔	๒๒๕
๓๐	๑	ศรีสะเกษ	๑๖๐	๖๓	๒๒๓
๓๑	๑	พะเยา	๑๕๙	๖๓	๒๒๒

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุตรดิตถ์ อุทัยธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือ^๑ ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น”

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. สำหรับการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการตามมติคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ๗๐ จังหวัด เป็นวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ส่วน ๗ จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาทอยู่แล้วให้คงไว้ในอัตราเดิม ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมหารือเมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเท็จจริงตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และสถานการณ์ภายหลังการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ซึ่งพบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ไม่ส่งผลกระทบต่อการประกอบการหรือการลงทุนของภาคเอกชน ไม่ทำให้เกิดการว่างงาน การเลิกจ้าง และปิดกิจการเพิ่มมากขึ้น แต่กลับทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีกำลังซื้อมากขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

๔. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๕. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่ได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า

^๑ คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)” เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรคต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ผักผ่อน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และใฝ่เรียนรู้

เรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม^๒ ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัด เก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทิ้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟืน กาน โคน ลิด เลื่อย ฆ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอวนตราชู ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๖. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๖ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๖ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

ตุลาคม ๒๕๕๕

^๒ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2554

โดย ปรับครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ทุกจังหวัดร้อยละ 39.5

ปรับครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 มกราคม 2556 อีก 70 จังหวัดที่เหลือให้เป็นวันละ 300 บาท

ลำดับ ที่	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
				1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
				ร้อย ละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วันละ	ร้อย ละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วันละ
1	1	ภูเก็ต	221	35.7	79	300	0.0	0	300
2	6	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	215	39.5	85	300	0.0	0	300
3	1	ชลบุรี	196	39.5	77	273	9.7	27	300
4	2	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	193	39.5	76	269	11.4	31	300
5	1	พระนครศรีอยุธยา	190	39.5	75	265	13.2	35	300
6	1	ระยอง	189	39.5	75	264	13.8	36	300
7	1	พังงา	186	39.5	73	259	15.6	41	300
8	1	ระนอง	185	39.5	73	258	16.2	42	300
9	1	กระบี่	184	39.5	73	257	16.9	43	300
10	2	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	183	39.5	72	255	17.5	45	300
11	1	ลพบุรี	182	39.5	72	254	18.2	46	300
12	1	กาญจนบุรี	181	39.5	71	252	18.8	48	300
13	2	เชียงใหม่ ราชบุรี	180	39.5	71	251	19.5	49	300
14	2	จันทบุรี เพชรบุรี	179	39.5	71	250	20.1	50	300
15	2	สงขลา สิงห์บุรี	176	39.5	70	246	22.2	54	300
16	1	ตรัง	175	39.5	69	244	22.9	56	300
17	2	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	174	39.5	69	243	23.6	57	300
18	5	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	173	39.5	68	241	24.3	59	300
19	4	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	172	39.5	68	240	25.0	60	300
20	3	นราธิวาส อุตรธานี อุบลราชธานี	171	39.5	68	239	25.8	61	300
21	2	นครนายก ปัตตานี	170	39.5	67	237	26.5	63	300
22	4	ตราด ลำพูน นongคาย บึงกาฬ	169	39.5	67	236	27.3	64	300
23	2	กำแพงเพชร อุทัยธานี	168	39.5	66	234	28.0	66	300
24	4	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	167	39.5	66	233	28.8	67	300
25	7	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร	166	39.5	66	232	29.6	68	300
		ร้อยเอ็ด สกลนคร							
26	5	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	165	39.5	65	230	30.3	70	300
27	1	นครพนม	164	39.5	65	229	31.1	71	300
28	7	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์	163	39.5	64	227	31.9	73	300
29	2	ตาก สุรินทร์	162	39.5	64	226	32.7	74	300
30	1	น่าน	161	39.5	64	225	33.6	75	300
31	1	ศรีสะเกษ	160	39.5	63	223	34.4	77	300
32	1	พะเยา	159	39.5	63	222	35.3	78	300
เฉลี่ยรวม			175.73	39.5	69	245	25.5	60	300

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

วันนี้ เมื่อเวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมคณะรัฐมนตรี ชั้น 2 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล ร้อยตำรวจเอกเฉลิม อยู่บำรุง รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะรัฐมนตรี

จากนั้น นายภักดีทัญญา หิมะทองคำ และนายชลิตร์รัตน์ จันทร์เพนงา รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แถลงข่าวผลการประชุมคณะรัฐมนตรี สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

เศรษฐกิจ-สังคม

13. เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2556

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบและเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

1. รับทราบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2555 เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป ตามมติคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 18 ครั้งที่ 7/2555 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2555

2. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมภาครัฐและเอกชน โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) เป็นประธานคณะทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และผู้แทนคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) เป็นคณะทำงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ศึกษาและพิจารณามาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2556 และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นมาตรการใหม่

3. เห็นชอบมาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2556 และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นมาตรการเดิมและกำลังจะสิ้นสุด โดยให้ต่อระยะเวลาดำเนินการออกไปอีก 1 ปี นับจากวันที่มาตรการนั้นสิ้นสุด

การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

เรื่องเดิม

๑. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะดำเนินการในปีแรก ในข้อ ๑.๘ ยุกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุล และความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค ข้อ ๑.๘.๒ ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร

๒. คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยมี การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

๑) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๙.๕ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โดยมี ๗ จังหวัดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ส่วนอีก ๗๐ จังหวัดปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๒๒๒ - ๒๗๓ บาท

๒) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ๗๐ จังหวัดอีกครั้งเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ส่วน ๗ จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาทให้คงไว้ในอัตราเดิม

สำหรับในปี ๒๕๕๗ และปี ๒๕๕๘ ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดไว้ที่วันละ ๓๐๐ บาทเท่ากันทั่วประเทศ ทั้งนี้ หากภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอย่างรุนแรงจนส่งผลกระทบต่อ การครองชีพของลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๗ และ ปี ๒๕๕๘ ได้ตามความเหมาะสม

๓. กระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ ได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัด ปี ๒๕๕๕

๔. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ ได้เห็นชอบมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ และเพิ่มขีดความสามารถ SMEs รวมทั้งมาตรการของกระทรวง แรงงาน รวมทั้งสิ้น ๑๕ มาตรการ

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณต์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สาระสำคัญ

๑. คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ ได้มีการประชุมเพื่อติดตามสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สถานการณ์ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ และการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ ๗) เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ๗๐ จังหวัด ให้เป็นวันละ ๓๐๐ บาท ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ตามมติคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ซึ่งสรุปผลการประชุมได้ดังนี้

๑) การศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่และข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๑) ข้อเท็จจริงด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง

๑.๒) ข้อเท็จจริงด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

๑.๓) ข้อเท็จจริงด้านเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม

๒) การติดตามสถานการณ์ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๕ โดยการรวบรวมศึกษา วิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ประกอบการและลูกจ้างเกี่ยวกับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมาตรการบรรเทาผลกระทบผู้ประกอบการของรัฐบาล จากการสำรวจของสถาบันการศึกษา องค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง

๓) กระทรวงแรงงานได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานอย่างรอบด้านแล้ว มีความเห็นว่าการดำเนินการตามมติคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการยกระดับการครองชีพของลูกจ้างโดยทั่วไปในอีก ๗๐ จังหวัดที่เหลือให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นเท่าเทียมกับลูกจ้างใน ๗ จังหวัดที่ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาทไปแล้ว ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

๓.๑) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวม เพราะยังมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สองปี ๒๕๕๕ (เมษายน - มิถุนายน) ขยายตัวร้อยละ ๔.๒ เพิ่มขึ้นจากไตรมาสแรกปี ๒๕๕๕ (มกราคม - มีนาคม) ที่ขยายตัวเพียงร้อยละ ๐.๔ ซึ่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีส่วนทำให้การใช้จ่ายภาคครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประชาชนมีกำลังซื้อมากขึ้น (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

๓.๒) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยในรอบ ๗ เดือนแรกของปี ๒๕๕๕ มีโครงการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติทั้งสิ้น ๘๒๙ โครงการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๘ เงินลงทุนรวม ๓๓๒,๒๐๕ ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๒ ซึ่งเป็นการขยายการลงทุนจากกิจการเดิม ๕๘๕ โครงการ และเป็นการลงทุนโครงการใหม่ ๒๔๔ โครงการ ก่อให้เกิดการจ้างงานภายในประเทศ แยกเป็นแรงงานไทย ๗๘,๖๖๑ คน แรงงานต่างชาติ ๑,๙๗๙ คน ซึ่งการขยายการลงทุนของต่างชาติสะท้อนความเชื่อมั่นของนักลงทุนต่างชาติที่ยังมั่นใจศักยภาพของไทย (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ))

๓.๓) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ทำให้เงินเฟ้อสูงขึ้นเกินกว่าที่คาดการณ์ โดยเงินเฟ้อเฉลี่ย ๗ เดือนของปี ๒๕๕๕ (มกราคม - กรกฎาคม) อยู่ที่ร้อยละ ๒.๙๒ ซึ่งยังต่ำกว่าคาดการณ์เงินเฟ้อปี ๒๕๕๕ ของกระทรวงพาณิชย์ที่อยู่ร้อยละ ๓.๓ - ๓.๘ (ที่มา : กระทรวงพาณิชย์)

๓.๔) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ทำให้อัตราการว่างงานสูงขึ้น โดยอัตราการว่างงานปี ๒๕๕๕ (มกราคม - มิถุนายน) อยู่ที่ร้อยละ ๐.๘ ซึ่งถือว่ายังน้อยมากเมื่อเทียบกับต่างประเทศ (ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

๓.๕) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ทำให้มีการเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้น จากการตรวจแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ ๙,๐๙๘ แห่ง ลูกจ้าง ๓๕๐,๒๑๔ คน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีสถานประกอบกิจการเพียง ๒ แห่ง (ร้อยละ ๐.๐๒ ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจ) ลูกจ้าง ๑๔๔ คน (ร้อยละ ๐.๐๔ ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ) ที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ (ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

๓.๖) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึงแม้จะทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบ แต่ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้และดำเนินธุรกิจต่อไปได้ (ที่มา : ผลสำรวจผู้ประกอบการ SMEs ทั่วประเทศของกระทรวงแรงงาน และผลสำรวจผู้ประกอบการ SMEs ของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย)

๓.๗) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศไทยในด้านบวก

- **ระยะสั้น (Short Term)** มีส่วนกระตุ้นให้ผู้ประกอบการต้องมีการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราเงินเฟ้อผู้มีรายได้น้อย ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ (GDP) และผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม ย้อนหลัง ๑๐ ปี (ตั้งแต่ปี ๒๕๔๖ - ๒๕๕๔) พบว่าปีใดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการปรับขึ้นน้อยหรือไม่มีการปรับ ผลิตภาพแรงงาน ก็จะมีอัตราการเพิ่มขึ้นน้อยเช่นเดียวกัน แต่ในปี ๒๕๕๕ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการปรับเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๓๙.๕ ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมากกว่าทุกปีที่ผ่านมา โดยในรอบ ๗ เดือนแรก ของปี ๒๕๕๕ ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๘.๗ และทำให้ GDP เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๓ ส่วนอัตราเงินเฟ้อผู้มีรายได้น้อยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ชะลอลดลงจากปี ๒๕๕๔

- **ระยะปานกลาง (Middle Term)** จะเกิดการผลักดันให้มีการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีการผลิตมากขึ้น และการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- **ระยะยาว (Long Term)** จะเกิดการผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการลงทุนและการผลิตเพื่อช่วยให้ประเทศก้าวข้าม “กับดักของประเทศรายได้ปานกลาง หรือ Middle Income Trap” จากประเทศกำลังพัฒนาที่มีฐานะปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว

๓.๘) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำช่วยการลดช่องว่าง ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ของประชากร และสร้างการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมให้มากขึ้น

๓.๙) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำช่วยทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสภาพคล่องต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และทำให้พนักงานที่ไม่มีเงินออมหรือมีแต่น้อย มีเงินออมเหลือเก็บหรือเพิ่มขึ้น (ที่มา : ผลการสำรวจพนักงานในกลุ่มสมาชิกผู้ค้าปลีกไทยของสมาคมผู้ค้าปลีกไทย) และผลการสำรวจลูกจ้างในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลของศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (กรุงเทพโพลล์)

จากข้อมูลทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าผลของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับที่ ๖ ทำให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งในจังหวัดที่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกินกว่าวันละ ๒๕๑ บาทมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในขณะที่การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการหรือการลงทุนของภาคเอกชน เนื่องจากมีการขยายตัวในการผลิต มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น มีการจำหน่ายสินค้าได้มากขึ้น มีรายได้จากการขายสินค้าเพิ่มขึ้น และผู้ประกอบการสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้เป็นอย่างดี

สำหรับผลกระทบทางเศรษฐกิจเป็นไปในทิศทางที่ดี อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ของประเทศ (GDP) ยังคงขยายตัวภายหลังการปรับค่าจ้างเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ และสูงขึ้นกว่าไตรมาสแรก

ปี ๒๕๕๕ (มกราคม - มีนาคม) ส่วนอัตราเงินเพื่อ ดัชนีผู้บริโภคยังอยู่ในระดับปกติไม่เกินจากที่กระทรวงพาณิชย์คาดการณ์

๔) จากผลการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้ดำเนินการตามมติเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ดังนี้

๔.๑) ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เหลืออีก ๗๐ จังหวัดให้เป็นวันละ ๓๐๐ บาท โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ สำหรับกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่วันละ ๓๐๐ บาท

๔.๒) ในปี ๒๕๕๗ และปี ๒๕๕๘ ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดไว้ที่วันละ ๓๐๐ บาทเท่ากันทั่วประเทศ ทั้งนี้ หากภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอย่างรุนแรงจนส่งผลกระทบต่อการครองชีพของลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๗ และปี ๒๕๕๘ ได้ตามความเหมาะสม

๒. กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถ SMEs ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้ประมวลผลและจัดทำเป็นข้อเสนอเพื่อการกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs แบ่งเป็น ๖ มาตรการใหญ่ ๒๗ มาตรการย่อย โดยสรุปดังนี้

มาตรการลดภาระต้นทุนจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น

- (๑) การลดอัตราเงินสบทบกองทุนประกันสังคมของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
- (๒) การปรับปรุงอัตราการเก็บเงินสมทบและสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม (สำนักงานประกันสังคม)
- (๓) การยกเว้นส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนกรณีสถานประกอบการไม่มีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (สำนักงานประกันสังคม)
- (๔) การปรับแก้กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)
- (๕) การจัดตั้งกองทุนชดเชยส่วนต่างค่าจ้างให้ผู้ประกอบการ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ กระทรวงการคลัง และสำนักงานปรมาน)
- (๖) การลดภาษีเงินได้นิติบุคคล (กระทรวงการคลัง)
- (๗) การนำส่วนต่างของค่าจ้างที่จ่ายเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี ๒๕๕๕ เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท มาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนชำระภาษีได้ ๒ เท่า (กระทรวงการคลัง)
- (๘) การลดอัตราภาษีอื่น ๆ เฉพาะผู้ประกอบการ SMEs (กระทรวงการคลัง)
- (๙) การลดอัตราภาษี ณ ที่จ่าย สำหรับการเช่าช่วงการผลิตจากร้อยละ ๓ เหลือร้อยละ ๐.๕ (กระทรวงการคลัง)
- (๑๐) การลดค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้าสำหรับผู้ประกอบการ SMEs (กระทรวงมหาดไทย)
- (๑๑) การลดค่าธรรมเนียมห้องพักที่เรียกเก็บสำหรับโรงแรม/ที่พักแรมที่เป็น SMEs (กระทรวงมหาดไทย)

มาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Productivity of Labour)

(๑๒) การนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ มาหักลดหย่อนภาษีได้เพิ่มขึ้นเป็น ๓ เท่า เฉพาะผู้ประกอบการ SMEs (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

(๑๓) การจัด“คลินิกพัฒนาฝีมือแรงงานเคลื่อนที่” ไปยังสถานศึกษาและสถานประกอบการต่างๆ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการ)

(๑๔) การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐.๑ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

มาตรการทางการเงินเพื่อเสริมสภาพคล่องให้ผู้ประกอบการ

(๑๕) สินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน (สำนักงานประกันสังคม)

(๑๖) สินเชื่อเพื่อพัฒนาผลิตภาพการผลิต (Productivity Improvement Loan) (ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงอุตสาหกรรม)

(๑๗) การค้ำประกันสินเชื่อในลักษณะ Portfolio Guarantee Scheme ระยะที่ ๔ (บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บยส.) กระทรวงอุตสาหกรรม)

(๑๘) การค้ำประกันสินเชื่อในลักษณะ Portfolio Guarantee Scheme สำหรับผู้ประกอบการใหม่ (บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บยส.) กระทรวงอุตสาหกรรม)

(๑๙) การขยายระยะเวลาผ่อนชำระหนี้โครงการสินเชื่อ SMEs Power ไทยเข้มแข็ง (กระทรวงการคลัง)

มาตรการทางภาษีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของ SMEs

(๒๐) การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลกรณีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (กระทรวงการคลัง)

(๒๑) การหักค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร (กระทรวงการคลัง)

มาตรการเพิ่มรายได้ให้ผู้ประกอบการผ่านการใช้จ่ายภาครัฐ

(๒๒) การปรับเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาของส่วนราชการ (กระทรวงการคลัง)

(๒๓) การตลาด/เพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้ผู้ประกอบการ SMEs (กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับ กระทรวงพาณิชย์)

มาตรการช่วยค่าครองชีพให้ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป

(๒๔) การออกบัตรลดราคาสินค้าให้ลูกจ้าง (กระทรวงพาณิชย์)

(๒๕) การลดภาระหนี้สินนอกระบบหรือหนี้อ่อนชำระสินค้าให้ลูกจ้าง (กระทรวงการคลัง)

(๒๖) การลดอัตราภาษีมูลค่าเพิ่ม (กระทรวงการคลัง)

(๒๗) การจัดการวานสินค้าราคาถูกไปจำหน่ายให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ (กระทรวงพาณิชย์)

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการวางกรอบแนวทางการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาททั่วประเทศ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(๑) มาตรการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจะดำเนินการควรประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖

(๒) รัฐบาลควรจัดประชุมชี้แจงนายจ้าง/ผู้ประกอบการให้ทราบถึงรายละเอียดของทุกมาตรการที่ประกาศใช้ในคราวเดียวกันทุกมาตรการ ไม่ควรจัดประชุมชี้แจงแยกเป็นรายหน่วยงาน หรือรายมาตรการ เพราะนายจ้าง/ผู้ประกอบการอาจรับทราบไม่ครบถ้วน

ทั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้โปรดเห็นชอบให้เสนอประกาศฯ เข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา พร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอสู่การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs ให้คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ในการนี้ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้มีมติรับทราบและเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ดังนี้

๑. รับทราบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ตามมติคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕

๒. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมภาครัฐและเอกชน โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) เป็นประธานคณะทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และผู้แทนคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน ๓ สถาบัน (กกร.) เป็นคณะทำงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ศึกษาและพิจารณามาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นมาตรการใหม่

๓. เห็นชอบมาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นมาตรการเดิมและกำลังจะสิ้นสุด โดยให้ต่อระยะเวลาดำเนินการออกไปอีก ๑ ปี นับจากวันที่มาตรการนั้นสิ้นสุด

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้ส่งประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลใช้บังคับต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทร. ๐ ๒๒๓๒ ๑๑๓๘ - ๔๐



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตรัง ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(หม่อมหลวงปุนตริภักดิ์ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้าง จึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ” ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ在该ถิ่นนั้น”

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้เทียบเคียงหรือใกล้เคียงกับสูตรในการคาดประมาณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของหลายประเทศ เช่น บราซิล คอสตาริกา มาเลเซีย และฝรั่งเศส ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) นำมาแสดงเป็นกรณีตัวอย่างของสูตรที่ต่างประเทศยอมรับว่าสามารถดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้จะทำให้แรงงานพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๐ รวมทั้งแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการอยู่แล้วใน ๖๙ จังหวัดได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศดังกล่าว

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๗ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัด และคณะอนุกรรมการคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ สูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ และพิจารณาเสนอสูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

* คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)” เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ หรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และใฝ่เรียนรู้

๕. การพิจารณาในครั้งนี้เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการณ์ครองชีพในช่วงปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ และการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจไทยในไตรมาส ๒ ของปี ๒๕๕๙ ขยายตัวร้อยละ ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๓.๒ ในไตรมาสแรก และแนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๐ - ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๒.๘ ในปี ๒๕๕๘^๒ และเมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการครองชีพของผู้ใช้แรงงานมีราคาสูงขึ้น ราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ถึงแม้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ รถเมล์ฟรี การช่วยเหลือค่าชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียน และการดูแลราคาสินค้าของกระทรวงพาณิชย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนนี้ลดลงในระดับหนึ่ง แต่เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวันอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม^๓ ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสัตว์ทั้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน กาน โคน ลิด เลื่อย ฝ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ตก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๙

^๓ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๐ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการณ์ครองชีพในปี ๒๕๖๐ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8)
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
1	8	300	ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา रणนง และสิงห์บุรี
2	49	305	กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี
3	13	308	กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี
4	7	310	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560			
หมายเหตุ	1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2559 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นไป 2. สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ และคำชี้แจง ได้ที่นี่		

แก้คำผิด

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป
เล่ม ๑๒๔ ตอนพิเศษ ๑๗๘ ง ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐

หน้า ๔ บรรทัดที่ ๑๑ คำว่า “ข้อ ๒๔” ให้แก้เป็น “ข้อ ๒๖”

บรรทัดที่ ๑๒ คำว่า “ข้อ ๒๕” ให้แก้เป็น “ข้อ ๒๗”



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี ภูเก็ต และระยอง

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยยี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ ชอนแก่น เชียงใหม่ ตรัง นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก ปราจีนบุรี มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรดิตถ์ และอุดรธานี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนองราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ และอุทัยธานี

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาท ในท้องที่จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา

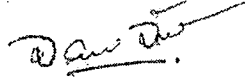
ข้อ ๙ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๘ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่ตาม (๑)

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ข้อ ๑๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน
พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจรินทร์ จักกะพาก)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้าง จึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน" ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ在该ถิ่นนั้น"

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้เทียบเคียงหรือใกล้เคียงกับสูตรในการคาดประมาณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของหลายประเทศ เช่น ฝรั่งเศส มาเลเซีย บราซิล และคอस्टาริกา ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) นำมาแสดงเป็นกรณีตัวอย่างของสูตรที่ต่างประเทศยอมรับว่าสามารถดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้จะทำให้แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๑ รวมทั้งแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการอยู่แล้วใน ๗๗ จังหวัดได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศดังกล่าว

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๗ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณาถ่วงดุลข้อเสนองของจังหวัด และคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ สูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ และพิจารณาเสนอสูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

๕. การพิจารณาในครั้งนี้ได้ใช้สูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการคำนวณคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๐ อัตราการสมทบของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ๕ ปีย้อนหลัง ดัชนีราคาผู้บริโภค และตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา ๘๗ โดยพิจารณาจากภาวะเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๐ พบว่า ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส ๓ ของปี ๒๕๖๐^๑ ขยายตัวร้อยละ ๔.๓ เร่งขึ้นจาก

^๑ คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เห็นชอบให้ปรับปรุงกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์การทบทวนความเหมาะสมอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า "เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ在该ถิ่นนั้น"

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๐

การขยายตัวร้อยละ ๓.๘ ในไตรมาสก่อนหน้า และเศรษฐกิจไทยเดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๐ เมื่อเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนหน้าขยายตัวร้อยละ ๓.๘ สำหรับเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๑ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๖ - ๔.๖ และเมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการครองชีพของผู้ใช้แรงงานมีราคาสูงขึ้น ราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ถึงแม้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน และการดูแลราคาสินค้าของกระทรวงพาณิชย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนี้ลดลงในระดับหนึ่ง แต่เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานทั่วไปที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวันอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี และมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม^๓ ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนุบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บบรรดาสิ่งทิ้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟัน กาน โคน ลิด เลื่อย ฝ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบการกิจการดำเนินการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๑ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๖๑ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

๑๙ มกราคม ๒๕๖๑

^๓ คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2561
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9)
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561

ลำดับ ที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
1	3	308	จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา
2	22	310	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ และอุทัยธานี
3	21	315	จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรธานี และอุดรดิตถ์
4	7	318	จังหวัดกาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก ปราจีนบุรี มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม
5	14	320	จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี
6	7	325	กรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
7	3	330	จังหวัดชลบุรี ภูเก็ต และระยอง
ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561			
<p>หมายเหตุ 1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 เป็นต้นไป</p> <p>2. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 135 ตอนพิเศษ 63 ง ลงวันที่ 19 มีนาคม 2561</p> <p>3. สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ และคำชี้แจง ได้ที่นี่</p>			

ตารางการนับจำนวนเดือนที่ค้างชำระในการคำนวณเงินเพิ่ม

สำหรับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปีปฏิทิน 2562

หน่วย : เดือน

ระยะเวลา	จำนวนเดือนที่ค้างชำระในการคำนวณเงินเพิ่มสำหรับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ สท.2 ประจำปี พ.ศ.....																
	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561			
15 ม.ค. - 14 ก.พ. 62	154	142	130	118	106	94	82	70	58	46	34	22	10	0			
15 ก.พ. - 14 มี.ค. 62	155	143	131	119	107	95	83	71	59	47	35	23	11	0			
15 มี.ค. - 14 เม.ย. 62	156	144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	0			
15 เม.ย. - 14 พ.ค. 62	157	145	133	121	109	97	85	73	61	49	37	25	13	1			
15 พ.ค. - 14 มิ.ย. 62	158	146	134	122	110	98	86	74	62	50	38	26	14	2			
15 มิ.ย. - 14 ก.ค. 62	159	147	135	123	111	99	87	75	63	51	39	27	15	3			
15 ก.ค. - 14 ส.ค. 62	160	148	136	124	112	100	88	76	64	52	40	28	16	4			
15 ส.ค. - 14 ก.ย. 62	161	149	137	125	113	101	89	77	65	53	41	29	17	5			
15 ก.ย. - 14 ต.ค. 62	162	150	138	126	114	102	90	78	66	54	42	30	18	6			
15 ต.ค. - 14 พ.ย. 62	163	151	139	127	115	103	91	79	67	55	43	31	19	7			
15 พ.ย. - 14 ธ.ค. 62	164	152	140	128	116	104	92	80	68	56	44	32	20	8			
15 ธ.ค. - 14 ม.ค. 63	165	153	141	129	117	105	93	81	69	57	45	33	21	9			

หมายเหตุ จำนวนเดือน = ส่งเงินสมทบเกินกำหนดตั้งแต่ 15 วันขึ้นไปให้นับเป็น 1 เดือน (เศษของเดือน 15 วัน คิดเป็น 1 เดือน ถ้าน้อยกว่า 15 วันให้ตัดทิ้ง)

วิธีการนับจำนวนเดือนในการคำนวณอัตราเงินเพิ่ม เช่น

1. ผู้ประกอบกิจการ A มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2548 ในวันที่ 12 มิถุนายน 2562 การนับจำนวนเดือนที่ต่างชำระ ให้ดูช่องตาราง สท.2 ประจำปี พ.ศ. 2548 และช่องระยะเวลาการระหว่างวันที่ 15 พ.ค. - 14 มิ.ย. 62 เท่ากับ 158 เดือน กรณีนี้ ผู้ประกอบกิจการจะต้องนับเดือนที่ต่างชำระในการคำนวณเงินเพิ่ม เท่ากับ 158 เดือน
2. ผู้ประกอบกิจการ B มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2548 ในวันที่ 16 มิถุนายน 2562 การนับจำนวนเดือนที่ต่างชำระ ให้ดูช่องตาราง สท.2 ประจำปี พ.ศ. 2548 และช่องระยะเวลาการระหว่างวันที่ 15 มิ.ย. - 14 ก.ค. 62 กรณีนี้ ผู้ประกอบกิจการจะต้องนับเดือนที่ต่างชำระในการคำนวณเงินเพิ่ม เท่ากับ 159 เดือน
3. ผู้ประกอบกิจการ C มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2561 ในวันที่ 14 เมษายน 2562 การนับจำนวนเดือนที่ต่างชำระ ให้ดูช่องตาราง สท.2 ประจำปี พ.ศ. 2561 และช่องระยะเวลาการระหว่างวันที่ 15 มี.ค. - 14 เม.ย. 62 เท่ากับ 0 เดือน กรณีนี้ ผู้ประกอบกิจการมายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) โดยนำส่งเฉพาะเงินสมทบแต่ไม่ต้องชำระเงินเพิ่ม เนื่องจากเศษของเดือนไม่ถึง 15 วัน ให้ปัดทิ้ง
4. ผู้ประกอบกิจการ D มายื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.2) ประจำปี พ.ศ. 2561 ในวันที่ 15 เมษายน 2562 การนับจำนวนเดือนที่ต่างชำระให้ดูช่องตาราง สท.2 ประจำปี พ.ศ. 2561 และช่องระยะเวลาการระหว่างวันที่ 15 เม.ย. - 14 พ.ค. 62 เท่ากับ 1 เดือน กรณีนี้ ผู้ประกอบกิจการจะต้องนับเดือนที่ต่างชำระในการคำนวณเงินเพิ่ม เท่ากับ 1 เดือน

ตัวอย่าง

การคำนวณสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สูตรการคำนวณ

จำนวนลูกจ้าง ณ วันสิ้นเดือนของทุกเดือน (ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน)
นับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ถึงเดือนธันวาคม

สัดส่วนที่ต้อง
พัฒนาฝีมือแรงงาน

$$= \frac{\text{จำนวนเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ถึงเดือนธันวาคม}}{\text{จำนวนเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ถึงเดือนธันวาคม}} \times 50\%$$

50 %

จำนวนเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ถึงเดือนธันวาคม

ตัวอย่างที่ 1 ผู้ประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปตั้งแต่เดือนมกราคม

เดือน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ลูกจ้าง แต่ละเดือน	100	105	112	95	102	95	98	109	109	110	97	113	1,245

สัดส่วนที่ต้อง
พัฒนาฝีมือแรงงาน

$$= \frac{1,245 \text{ คน}}{12 \text{ เดือน}} \times 50\%$$

สัดส่วนที่ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวอย่างที่ 1
(เศษจากการคำนวณให้ปัดทิ้ง)
= 103 x 50 % = 51 คน

ตัวอย่างที่ 2 ผู้ประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นระหว่างปี

เดือน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ลูกจ้าง ณ สิ้นเดือน	75	74	76	75	87	101	95	120	118	99	111	99	743

สัดส่วนที่ต้อง
พัฒนาฝีมือแรงงาน

$$= \frac{743 \text{ คน}}{7 \text{ เดือน}} \times 50\%$$

สัดส่วนที่ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวอย่างที่ 2
(เศษจากการคำนวณให้ปัดทิ้ง)
= 106 x 50 % = 53 คน

วิธีการนับจำนวนผู้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปประเมินเงินสมทบ

จำนวนผู้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานที่นำมาประเมินเงินสมทบต้องเป็นผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจริง และนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ความเห็นชอบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว โดยไม่นับซ้ำคน (สามารถนับรวมลูกจ้างซึ่งเป็นผู้รับการฝึกที่ได้ลาออกไปแล้ว ในระหว่างปีด้วย)

ตัวอย่าง

การคำนวณเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบ = ร้อยละ 1 ของฐานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบ

ฐานค่าจ้าง = อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดเป็นอัตราเดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ x 30 วัน

หมายเหตุ : อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดเป็นอัตราเดียวกันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานปี 2561 คือ 308 บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) ลงวันที่ 19 มกราคม 2561 ทั้งนี้ ในปีถัดไปให้พิจารณาตามประกาศคณะกรรมการดังกล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำสุดเป็นอัตราใหม่ก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบหรือไม่

สูตรคำนวณเงินสมทบ

ฐานค่าจ้าง

(ค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน X 30 วัน)

X

จำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมในสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด หรือไม่มีลูกจ้างที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถกับสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

X

จำนวนเดือน

ที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบในแต่ละปี (นับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป)

X

อัตราเงินสมทบ

ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เงินสมทบ

= _____

100

ตัวอย่างการคำนวณเงินสมทบประจำปี 2561 ที่ต้องส่งภายในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562

	ตัวอย่างที่ 1 กรณี ลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2561	ตัวอย่างที่ 2 กรณีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ระหว่างปี พ.ศ. 2561
สัดส่วนที่ต้องพัฒนาฝีมือแรงงาน	51 คน	53 คน
จำนวนเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป	12 เดือน	7 เดือน
ฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบ	ค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดฯ ในปี 2561 = 308 บาท 308 X 30 = 9,240 บาท	ค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดฯ ในปี 2561 = 308 บาท 308 X 30 = 9,240 บาท
การคำนวณเงินสมทบกรณีไม่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เงินสมทบ = $\frac{9,240 \times 51 \times 12 \times 1}{100} = 56,548.80$	เงินสมทบ = $\frac{9,240 \times 53 \times 7 \times 1}{100} = 34,280.40$
การคำนวณเงินสมทบกรณีจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด	สัดส่วนที่มีการพัฒนาทั้งหมด = 51 คน มีการพัฒนาและผ่านการรับรอง = 25 คน ไม่ครบตามสัดส่วน = 26 คน เงินสมทบ = $\frac{9,240 \times 26 \times 12 \times 1}{100} = 28,828.80$	สัดส่วนที่มีการพัฒนาทั้งหมด = 53 คน มีการพัฒนาและผ่านการรับรอง = 25 คน ไม่ครบตามสัดส่วน = 28 คน เงินสมทบ = $\frac{9,240 \times 28 \times 7 \times 1}{100} = 18,110.40$

การคำนวณเงินเพิ่ม

ผู้ประกอบการรายใด ไม่จ่ายเงินสมทบภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไปทุกปี หรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดต้องชำระเงินเพิ่ม ดังนี้

อัตราเงินเพิ่มต่อเดือน = 1.5% ของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือเงินสมทบที่ยังส่งไม่ครบ

จำนวนเดือน = ส่งเงินสมทบเกินกำหนดตั้งแต่ 15 วันขึ้นไปให้นับเป็น 1 เดือน (เศษของเดือน 15 วัน คิดเป็น 1 เดือน ถ้าน้อยกว่า 15 วันให้ปัดทิ้ง)

สูตรคำนวณ

$$\text{เงินเพิ่ม} = \text{เงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่ง} \times \text{อัตราเงินเพิ่ม 1.5 \% ต่อเดือน} \times \text{จำนวนเดือนที่ค้างชำระ}$$

ตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มประจำปี 2561 กรณีส่งเงินสมทบล่าช้า (จ่ายหลังจากวันที่ 31 มีนาคม)

วันที่จ่ายเงินสมทบ	เงินสมทบจากตัวอย่างที่ 1 กรณีไม่จัดฝึกอบรม	จำนวนเดือนที่ค้างชำระ	คำนวณเงินเพิ่ม (บาท)	เงินที่ต้องชำระ (บาท) (เงินสมทบ+เงินเพิ่ม)
14 เม.ย. 62	56,548.80	(เศษไม่ถึง 15 วัน)	-	56,548.80.-
15 เม.ย. 62	56,548.80	1	$56,548.80 \times 1.5\% \times 1 = 848.23$	$56,548.80 + 848.23 = 57,397.03$
14 พ.ค. 62	56,548.80	1	$56,548.80 \times 1.5\% \times 1 = 848.23$	$56,548.80 + 848.23 = 57,397.03$
15 พ.ค. 62	56,548.80	2	$56,548.80 \times 1.5\% \times 2 = 1,696.46$	$56,548.80 + 1,696.46 = 58,245.26$

หมายเหตุ ตามมาตรา 31³¹ ผู้ประกอบการรายใดไม่ส่งเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งเงินไม่ครบตามอัตราที่กำหนดในมาตรา 29 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่ง หรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่อธิบดีได้ประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม และได้มีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่ส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเงินสมทบ หรือเงินเพิ่มตามวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากฎหมาย โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๘ ๓๘๖๗

ที่ รง.๐๔๐๙/๐๔๐ ล

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบข้อหารือกรณีการขอยกเว้นการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของบริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด

เรียน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เลขรับที่ 02870
วันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๒
เวลา
<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานบริหารกองทุน
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองฯ
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทุน
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการ
<input type="checkbox"/> อื่นๆ
๒๕๖๒

๑. เรื่องเดิม

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง ๐๔๐๖/๐๒๒๘ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ขอรื้อเกี่ยวกับการขอยกเว้นการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของบริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด เนื่องจากประสบปัญหาทางการเงิน และอยู่ระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ บริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตถุงมือยาง/ถุงมือทางการแพทย์ มีลูกจ้างทั้งหมด ๑,๑๘๘ คน ได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่ครบตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนด โดยปัจจุบันบริษัทฯ ประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน แต่ยังสามารถดำเนินการอยู่เพียงแต่หยุดกิจการชั่วคราวเท่านั้น

๒.๒ บริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกระบี่ เพื่อขอยกเลิกการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

๒.๓ บริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด ได้แจ้งปัญหาในการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้เหตุผลว่าปัจจุบันบริษัทฯ ประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน อยู่ระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว โดยขอยกเว้นไม่ต้องส่งเงินสมทบปี ๒๕๖๐ หรือขอขยายเวลาการชำระหนี้ ตามหนังสือบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๙ ให้อำนาจรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ใด ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการรายใดตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ หรือมีลูกจ้างเข้ารับการศึกษาอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒/๑ ให้ผู้ประกอบกิจการรายนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓.๒ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ให้ผู้ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ในท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เว้นแต่

(๑) ผู้ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

/(๒) ...

(๒) ผู้ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(๓) ผู้ประกอบกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๔) มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทาง

เศรษฐกิจ

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน


ข้อ ๑ ผู้ประกอบกิจการซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

๔. ข้อพิจารณา

กลุ่มกฎหมายพิจารณาแล้ว เห็นว่าตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และข้อ ๔ ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และห้องที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกห้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะเป็นผู้ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือมูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ แต่ถ้าผู้ประกอบกิจการใดได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้นตามข้อ ๑ ของประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือ บริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตถุงมือยาง/ถุงมือทางการแพทย์ ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด ๑,๑๘๘ คน จึงเป็นผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในบังคับต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อปรากฏว่าบริษัทฯ ประสบปัญหาทางการเงินแต่ยังมีได้จดทะเบียนเลิกกิจการ เพียงแต่หยุดกิจการชั่วคราวเท่านั้น โดยยังได้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีสถานะเป็นผู้ประกอบกิจการอยู่ เมื่อบริษัทฯ มิได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องยกเว้นให้ผู้ประกอบกิจการในกรณีดังกล่าวไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นจึงไม่อาจยกเว้นการส่งเงินสมทบให้แก่บริษัทเฮลตี้ โกลฟ์ จำกัด ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวพิชราภรณ์ ยศปัญญา)

ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๑๙๓๗

ที่ รง ๐๔๐๖/๐๕๒

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง กรณีบริษัท เฮลตี้ โกล์ฟ จำกัด ขอยกเว้นการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๖๑

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่

ตามที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่มีหนังสือ ที่ รง ๐๔๓๗/๐๕๔ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ขอรื้อกรณีบริษัท เฮลตี้ โกล์ฟ จำกัด ขอยกเว้นการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้หรือไม่ เนื่องจากบริษัทประสบวิกฤตทางการเงิน และอยู่ระหว่างขอยุติกิจการชั่วคราว นั้น

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานขอเรียนว่าจากข้อหาดังกล่าว กลุ่มกฎหมายได้ให้ความเห็นว่า บริษัทเฮลตี้ โกล์ฟ จำกัด ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตถุงมือยาง/ถุงมือทางการแพทย์ ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด ๑,๑๘๘ คน จึงเป็นผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในบังคับต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อปรากฏว่าบริษัทฯ ประสบปัญหาทางการเงิน แต่ยังมีได้จดทะเบียนเลิกกิจการ เพียงแต่หยุดกิจการชั่วคราวเท่านั้น โดยยังได้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงมีสถานะเป็นผู้ประกอบกิจการอยู่ เมื่อบริษัทฯ มิได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๙ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องขอยกเว้นให้ผู้ประกอบกิจการในกรณีดังกล่าว ไม่ต้องการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นจึงไม่อาจยกเว้นการส่งเงินสมทบให้แก่ บริษัท เฮลตี้ โกล์ฟ จำกัด ได้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางเอี่ยมพร โสจิพลกุล)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำ
และขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ
วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ
กระทรวงแรงงาน เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้มีความเหมาะสมแก่สถานประกอบการมาก
ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ
และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๓ ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานโดยคำแนะนำของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการ
เรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน”

ข้อ ๒^๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็น
ต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบและวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการ
คำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการตามมาตรา ๒๙ แห่ง
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่งสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในกรณีไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่
ลูกจ้างแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖/ตอนพิเศษ ๑๗๐ ง/หน้า ๓๗/๒๓ พุทธศักราช ๒๕๕๒

“ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน

หมวด ๑

อัตราเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ

ข้อ ๕ ให้ผู้ประกอบการกิจการซึ่งมีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ ตามสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยคิดจากค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖

ข้อ ๖ ให้ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงเป็นอัตราเดียวกันเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยกำหนดเป็นอัตราเดือนละเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคุณด้วยสามสิบ

หมวด ๒

วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ

ข้อ ๗ ให้ผู้ประกอบการจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี
เงินสมทบให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงตามข้อ ๖ คูณด้วยจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดคูณด้วยจำนวนเดือนที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบในแต่ละปีหารด้วยหนึ่งร้อย

ข้อ ๘ ให้ผู้ประกอบการซึ่งมีหน้าที่ส่งเงินสมทบยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป

การส่งเงินสมทบให้ส่งพร้อมกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ

ข้อ ๙ ให้ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตท้องที่นั้น

กรณีผู้ประกอบการที่มีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ โดยให้นับรวมจำนวนลูกจ้างของทุกแห่งเข้าด้วยกัน

กรณีผู้ประกอบการประสงค์จะยื่นแบบในท้องที่ที่มีสาขา หรือมีลูกจ้างทำงานอยู่ ให้ยื่นคำขอต่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในเขตก่อน

ในกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
กรุงเทพมหานคร ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒
ไพฑูรย์ แก้วทอง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

วิษุตา/ผู้จัดทำ
๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔

ปริญสินี/ปรับปรุง
๑๓ กันยายน ๒๕๕๖

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.	สำนักงาน พัฒนาฝีมือ แรงงาน ตราด	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน (จป.) ยังให้การรับรองหรือไม่ อย่างไร	<p>หลักการพิจารณา ต้องพิจารณาว่าหลักสูตรและผู้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับกฎหมายใด</p> <p>ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕ การยกระดับฝีมือแรงงาน หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมใน สาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น</p> <p>๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบ หลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๓ ก. หลักสูตรการฝึกอบรม (๑) (๒) (๓) (๔) หลักเกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื้อหาของหลักสูตรต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการ ของสถานประกอบการและลูกจ้าง รวมระยะเวลาการฝึกอบรมต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๓ ก. หลักสูตรการฝึกอบรม (๑) (๒) (๓) (๔) - กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เนื้อหาหลักสูตรต้องให้ลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตามสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ปกติ และระยะเวลาการฝึกอบรมต้อง ไม่น้อย ๖ ชั่วโมง - กรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ เนื้อหาหลักสูตรต้องให้ลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมในสาขาอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงาน อยู่ตามปกติ และระยะเวลาการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง 	กองส่งเสริม การพัฒนา ฝีมือแรงงาน
๒.	สถาบัน พัฒนาฝีมือ แรงงาน ๓ ชลบุรี	อยากให้ปรับปรุงข้อมูล พื้นฐานในระบบ โดย การแยกสถานประกอบ กิจการที่เข้าข่ายออกจาก สถานประกอบการที่ใช้ ยกเว้นภาษีได้หรือไม่	<p>สามารถแยกสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ และ สถานประกอบการที่ใช้สิทธิยกเว้นภาษีตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้โดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบต้องเข้าไปในระบบ e-Service เมนูดังนี้</p> <p style="text-align: center;">ส่งเสริมการฝึก</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">ข้อมูลทะเบียนสถานประกอบกิจการ</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">เลือกสถานประกอบกิจการที่ต้องแก้ไข</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>กดแก้ไขทำเครื่องหมายถูกหน้าหัวข้อเป็นสถานประกอบกิจการที่ ขึ้นทะเบียน สท.๑ ในกรณีสถานประกอบกิจการใดที่อยู่ในข่ายต้อง ประเมินเงินสมทบ หากตรวจสอบว่าสถานประกอบกิจการใดที่ไม่ได้อยู่ ในข่ายบังคับให้นำเครื่องหมายถูกออก และกดปุ่มบันทึก</p>	ศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร /กองส่งเสริม การพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	<p>อยากขอความชัดเจน เรื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมที่จะรับรอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางจังหวัดขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทำให้รับรองในหลักสูตรที่ไม่สมควรรับรอง และไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือ เจ้าหน้าที่ต้องมาถกเถียงกันเองจังหวัดนั้นรับรองได้ จังหวัดนี้ไม่รับรอง</p>	<p>ให้ยึดหลักการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๓ ก. หลักสูตรการฝึกอบรม (๑) (๒) (๓) (๔)</p> <p>หลักเกณฑ์การพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื้อหาของหลักสูตรต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจกรรมของสถานประกอบการและลูกจ้าง รวมระยะเวลาการฝึกอบรมต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๓ ก. หลักสูตรการฝึกอบรม (๑) (๒) (๓) (๔) - กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เนื้อหาหลักสูตรต้องให้ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ปกติ และระยะเวลาการฝึกอบรมต้องไม่น้อย ๖ ชั่วโมง - กรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ เนื้อหาหลักสูตรต้องให้ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมในสาขาอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ และระยะเวลาการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง 	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร	<p>ทำอย่างไรจะคืนเรื่องการตรวจค่าใช้จ่ายให้กับกรมสรรพากร ในการอธิบายกับสถานประกอบการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>ดูเรื่องฝึกอบรมเป็นหลัก แต่กลับต้องมาอธิบายเรื่องใบเสร็จรับเงินแทน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๑๔๘) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้ที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ข้อ ๒ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง และได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละคนนั้นต้องเป็นไปตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงแรงงาน - คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๔๖/๒๕๔๙ เรื่อง มอบหมายการรับรองหลักสูตรและอนุมัติอัตราค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละคนตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๑๔๘) ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๙ มอบให้แก่นายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงเป็นหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัท 	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	<p>ในขั้นตอนการใส่ข้อมูลรายชื่อลูกจ้างที่เข้าอบรม generic ก่อนข้อมูลรุ่น เพราะเวลาสถานประกอบการ ใส่ข้อมูลรุ่นแล้ว ไปใส่ข้อมูลรายชื่อลูกจ้างที่เข้าอบรม generic มักจะไม่ย้อนมาดูใน</p>	<p>จะดำเนินการได้ เมื่อมีการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี และได้รับงบประมาณในการปรับปรุงระบบ</p>	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		ข้อมูลรุ่นว่าออกมาตรงกับตัวเลขที่ใส่หรือไม่ คือเวลาตรวจจะต้องเปิดไปเปิดมาหลายหน้า		
๖.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนคร ศรีอยุธยา	ต้องการเพิ่ม Icon กำหนดการ และ ใบลงลายมือชื่อ ในขั้นตอนที่ ๔	จะดำเนินการได้ เมื่อมีการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี และได้รับงบประมาณในการปรับปรุงระบบ	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๗.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนคร ศรีอยุธยา	ต้องการให้ใส่จำนวนลูกจ้างที่ใช้สิทธิ์ Auto โดยดึงข้อมูลจาก File สถานประกอบการมาใส่ในส่วนสำหรับเจ้าหน้าที่ หรือมีช่องคลิกเหมือนสถานประกอบการ	ไม่สามารถดำเนินการได้ หากตั้งจำนวนลูกจ้างแบบ Auto ตามที่สถานประกอบการกรอกจำนวนลูกจ้างที่ใช้สิทธิ์อาจเกิดความผิดพลาด เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลผ่านการฝึกอบรมแล้วอาจไม่อนุมัติตรงตามกับจำนวนที่สถานประกอบการแจ้งมา หรือเจ้าหน้าที่อาจลิ้มตรวจสอบความถูกต้อง และกดปุ่ม “บันทึก” ก็จะทำให้ได้ข้อมูลจำนวนผ่านการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๘.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	- ขอให้ยกตัวอย่างใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงิน เอกสารเกี่ยวกับการเงิน และแนวพิจารณาที่สอดคล้องกับกรมสรรพากร - ขอหรือ กรณีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสำหรับบริษัทที่รอบปีภาษีไม่ตรงกันมีผลกับการพิจารณา ค่าใช้จ่ายของกรมหรือไม่ เพราะหนังสือรับรองระบุเป็นปีปฏิทิน	กรณีรายจ่ายที่เกิดในรอบปีภาษีไม่ตรงกัน โดยหลักแล้วรายจ่ายต่าง ๆ ของภาษีเงินได้นิติบุคคลต้องผูกพันกับรายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น เพราะหลักการรับรู้รายได้และรายจ่ายของบริษัท กรมสรรพากรใช้เกณฑ์สิทธิ์ หากรายจ่ายเกี่ยวกับการอบรมในหลักสูตรที่อยู่ในรอบระยะเวลาบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองหลักสูตรแล้ว บริษัทก็สามารถนำมาลงรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีรอบนั้นได้ นั่นคือถ้าค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นในรอบปีภาษีใดก็ให้นำไปใช้ยกเว้นภาษีในรอบปีภาษีนั้น	กรมสรรพากร
๙.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	กรณีความผิดที่อาจเกิดกับเจ้าหน้าที่ที่ตีความตามข้อกำหนดในการทำงานผิดไปจะมีอะไรบ้าง เช่น ละเมิด (ในส่วนสิทธิ์ที่สถานประกอบการควรจะได้แต่กรมไม่พิจารณาให้) ละเลย ละเว้นการปฏิบัติกรณี ทำให้เกิดความ	การดำเนินคดีจะมีทั้งคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง ถ้าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติโดยยึดหลักกฎหมาย แบบแผน คู่มือการปฏิบัติงาน การฟ้องก็จะเป็นการฟ้องในฐานะนายทะเบียนที่ใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นคดีปกครองก็จะมีกรณีฟ้องค่าเสียหายหรือยกเลิกคำสั่งที่ออกไป แต่จะไม่มีผลทางคดีส่วนตัวกับเจ้าหน้าที่ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจโดยไม่เป็นไปตามกฎหมายไม่เป็นไปตามแบบแผน ระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติที่กำหนดไว้ซึ่งจะเป็นการละเมิดของเจ้าหน้าที่ ถ้าจะมีการฟ้องร้องเกิดขึ้นก็จะเป็นลักษณะของการฟ้องคดีทางปกครองมากกว่า	กลุ่มกฎหมาย

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		เสียหายต่อทั้งภาครัฐและสถานประกอบกิจการ กฎหมายอาญาที่เจ้าหน้าที่ควรต้องทราบในกรณีเกิดความขัดแย้งกับสถานประกอบกิจการ		
๑๐.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช	แนวปฏิบัติสำหรับการ update ข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียน สท.๑ กับจังหวัดนั้นๆ หากมีการปิดกิจการ หยุดกิจการชั่วคราวระหว่างปีพื้นที่จังหวัดนั้นๆ จะต้องแจ้งปรับเป้าได้ทุกเดือนใช่หรือไม่ (กังวลเนื่องจากตัวชี้วัด สท.๒ ต้องเป็น ๑๐๐% จึงต้องเคร่งครัดในเรื่องของข้อมูลพื้นฐาน)	สามารถแจ้งปรับฐานข้อมูล สท. ๑ ได้ทุกเดือน โดยแจ้งเหตุผลและหลักฐานประกอบการปรับฐานข้อมูล	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๑.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร	บริษัทที่ครบ ๑๐๐ แล้วเพิ่งมาขึ้นทะเบียน เช่น ครบ ๑๐๐ เดือนมีนาคม ๒๕๖๐ กรณีย้อนหลังไปจะมีแนวทางหรือข้อปฏิบัติอย่างไร เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่อ้างไม่รู้ไม่ทราบ และเมื่อมาขึ้นทะเบียนไม่ยอมเสียเงินสมทบพร้อมเงินเพิ่มย้อนหลัง	ใช้แนวปฏิบัติตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๑๓/ว ๐๐๐๘๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๒.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	ขอหรือ กรณี สถานประกอบกิจการจ้างเหมาแรงงานเป็นกิจการที่ลูกจ้างต้องถูกส่งไปตามบริษัทต่างๆ ยังควรจะให้อยู่ในประเภทกิจการที่ต้องขึ้นทะเบียนหรือไม่	- ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๘ ข้อ ๔ กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหากสถานประกอบกิจการจ้างเหมาแรงงานมีลูกจ้างครบ ๑๐๐ คนขึ้นไปก็เข้าข่ายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		เนื่องจากเป็นกิจการที่สามารถจัดอบรมได้ยาก และมีความเสี่ยงจะอบรมไม่ครบตามสัดส่วนได้ตลอดเวลา	- สามารถฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ ๒ กรณี ได้แก่ ๑. สถานประกอบการกิจการสามารถดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนก่อนส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการอื่นที่จ้างเหมาแรงงาน (In House Training) ๒. สถานประกอบการกิจการส่งลูกจ้างของตนขอเข้าฝึกอบรมกับสถานประกอบการที่จ้างเหมาแรงงานนั้น ซึ่งสามารถนำหลักฐานจากการฝึกอบรมเพื่อจัดทำคำขอรับรองหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเสนอต่อนายทะเบียน ซึ่งเป็นการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	
๑๓.	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พังงา	กรณี สถานประกอบการจัดฝึกอบรมเองวิทยากรภายในจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงานไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมงหรือไม่	กรณี เป็นการยื่นขอรับความเห็นชอบเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ครูฝึก หรือวิทยากรต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการสอนไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เว้นแต่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่หากเป็นการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติครูฝึกไว้	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๔.	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พังงา	การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (สท. ๑) ต้องขึ้นทะเบียนที่ไหน	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ไม่ได้กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ สท. ๑ ไว้ แต่เพื่อให้มีฐานข้อมูลในการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงขึ้นทะเบียนที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ (สท.๒) ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๙ วรรคสอง	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๕.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	ขอหารูปแบบใบเสร็จรับเงินตามรูปแบบที่แนบมาว่าสมควรอนุมัติหรือไม่ และหริมาตรฐานใบเสร็จรับเงินที่ถูกต้อง	กรณีตัวอย่างใบเสร็จรับเงินมีหลายรูปแบบ แล้วแต่จะออกแบบมา เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบสำคัญรับเงิน ใบกำกับภาษี หรือหลักฐานการรับเงินที่สามารถพิสูจน์ผู้รับเงินได้ ดังนั้นจึงเป็นการกำหนดรูปแบบได้กว้างมาก สำหรับหลักฐานการรับเงินที่สามารถนำมาลงรายจ่ายได้ โดยหลักฐานการรับเงินควรมีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑. เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากรของผู้ออกใบรับ ๒. ชื่อหรือยี่ห้อผู้ออกใบรับ ๓. เลขลำดับของเล่มและของใบรับ	กรมสรรพากร

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		(เอกสารแนบตัวอย่าง ใบเสร็จรับเงิน / บิลเงินสด / ใบสำคัญรับเงิน คำถามข้อ ๑๕)	๔. วัน เดือน ปี ที่ออกใบรับ ๕. จำนวนเงินที่รับ ๖. ชนิด ชื่อ จำนวนและราคาสินค้า ๗. ลายมือชื่อผู้รับเงิน	
๑๖.	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มหาสารคาม	บันทึกข้อความหนังสือรับรองที่นายทะเบียนอนุมัติในระบบแล้ว เวลาจะขอปริ้นเอกสารเสนอท่านผู้อำนวยการด้านล่างหนังสือชื่อผู้พิจารณาเบื้องต้น, ผู้พิจารณา, นายทะเบียน จะเป็นช่องว่างมาไม่มีชื่อ และตำแหน่งเป็นไปไม่ได้ไหมที่ส่วนนี้เชื่อมทำลิงค์มาจากชื่อผู้พิจารณา กับนายทะเบียนหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอื่นมีรายชื่อลิงค์มาปริ้นได้เลยแต่มีเฉพาะของมหาสารคามที่ยังเป็นช่องว่างอยู่ถ้าเป็นอย่างนั้นรบกวนสอบถามว่า ส่วนนี้เราจะแก้ไขอย่างไร	สามารถดำเนินการได้ โดยกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องประสานกับศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่าจะเชื่อมข้อมูลในส่วนไหนบ้าง ซึ่งเมื่อเชื่อมข้อมูลดังกล่าวแล้วก็จะปรากฏในบันทึกข้อความ	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๗.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	การมอบอำนาจช่วงสามารถกระทำหรือไม่ หากหนังสือมอบอำนาจกรรมการระบุให้มอบอำนาจช่วงได้	การมอบอำนาจช่วงเป็นอำนาจตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ในเรื่องของตัวการตัวแทนต้องดูในหนังสือมอบอำนาจว่าได้มีกำหนดให้มอบอำนาจไว้หรือไม่ ถ้ามีกำหนดไว้ก็สามารถมอบได้	กลุ่มกฎหมาย
๑๘.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	การใช้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในบริษัทฯ เป็นวิทยากรภายในควรแนบประวัติวิทยากรหรือหลักฐานประวัติการเป็นวิทยากรในสาขานั้น ๆ ด้วยหรือไม่	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และประกาศที่เกี่ยวข้องไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องแนบหรือไม่ ฉะนั้นผู้ประกอบการจะแนบหรือไม่แนบก็ได้ กรณีที่เกิดประเด็นข้อสงสัย นายทะเบียนสามารถเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามมาตรา ๔๕ (๑)	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๙.	-	ขอให้วิทยากรที่บรรยายหัวข้อค่าใช้จ่ายทั้งกรมสรรพากร และนางอุไรวรรณ หันตรา จัดตัวอย่างใบเสร็จต่างๆ ที่เราต้องเจอมาให้ดูเป็นตัวอย่าง	<p>เอกสารแสดงการรับเงินอาจมีรูปแบบต่างกัน แต่ต้องมีสาระสำคัญครบถ้วนเพื่อให้พิจารณาได้ดังนี้</p> <p>ใบเสร็จรับเงิน ต้องมีรายการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากรของผู้ออกใบรับ๒. ชื่อหรือยี่ห้อผู้ออกใบรับ๓. เลขลำดับของเล่มและของใบรับ๔. วัน เดือน ปี ที่ออกใบรับ๕. จำนวนเงินที่รับ๖. ชนิด ชื่อ จำนวนและราคาสินค้า๗. ลายมือชื่อผู้รับเงิน <p>บิลเงินสด ต้องมีรายการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ชื่อ สถานที่อยู่หรือที่ทำการของผู้รับเงิน ระบุเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร๒. เล่มที่ เลขที่ บิลเงินสด๓. วัน เดือน ปี ที่รับเงิน๔. รายการสินค้า/บริการ๕. จำนวนเงิน ระบุทั้งตัวเลขและตัวอักษร๖. ลายมือชื่อผู้รับเงิน <p>ใบสำคัญรับเงิน ต้องมีรายการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ชื่อ - สกุล ที่อยู่ผู้รับเงิน๒. ชื่อ สถานที่อยู่หรือที่ทำการของผู้จ่ายเงิน ระบุเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร๓. วัน เดือน ปี ที่จ่ายเงิน๔. รายการสินค้า/บริการ๕. จำนวนเงิน ระบุทั้งตัวเลขและตัวอักษร๖. ลายมือชื่อผู้รับเงิน (ต้องแนบสำเนาบัตรประชาชน พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง)๗. ลายมือชื่อผู้จ่ายเงิน <p>(เอกสารแนบตัวอย่างใบเสร็จรับเงิน / บิลเงินสด / ใบสำคัญรับเงิน คำตอบข้อ ๑๙)</p>	กรมสรรพากร/ นางอุไรวรรณ หันตรา

ที่	หน่วยงาน	คำถาม	คำตอบ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒๐.	-	<p>การติดตามสถานประกอบการที่พบในระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) เป็นสถานประกอบการที่เข้าข่ายแต่เพียงเฉยมีแนวดำเนินการอย่างไร</p> <p>๑) การติดตามทางเอกสาร (ขอตัวอย่างด้วย)</p> <p>๒) การติดตามมีลำดับอย่างไร และสิ้นสุดที่การแจ้งความดำเนินการทางกฎหมายใช่หรือไม่</p> <p>๓) ในการดำเนินการตามขั้นตอนทางกฎหมายเป็นหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ หรือนิติกร</p>	<p>๑) และ ๒) ให้ดำเนินการตามหนังสือด่วนที่สุดที่ รง ๐๔๐๖/ว ๐๔๔๕๕ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติการตรวจติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่เพิกเฉยไม่ดำเนินการตามกฎหมาย</p> <p>๓) การดำเนินการตามกฎหมายเป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๑๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕</p>	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ กลุ่มกฎหมาย



Top Aviation Training Co., Ltd. (Head Office)
 177/197 11 ซอยสุขุมวิท 111 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
 Tel. 02-2616006, 02-2616001
 Fax. ID : 0 1395 5904 749

ใบรับเงิน
RECEIPT

CLIENT

Name: Bangkok Aviation Center (BAC) (Head Office)
 Address: 22/117 ซอยวิภาวดีรังสิต 72,
 บางเขน Subdistrict, Donmuang District,
 Bangkok 10210
 Fax ID: 0-1055-46059-416
 Phone: 66-2-17314008
 Fax: 66-2-9054603

Receipt Number: 001-19
 Date: 12-Feb-19

ITEM	DESCRIPTIONS	TOTAL (THB)
1	RECEIPT / TAX INVOICE 001-19 on Feb 14 2019 Payment Date: 22 FEB 2019 ค่าใช้จ่าย Safety Investigation ค่าใช้จ่าย 10 ชั่วโมง flight instructor ค่าใช้จ่าย 10 ชั่วโมง flight instructor (ค่าเช่าห้อง) ค่าใช้จ่าย 10 ชั่วโมง flight instructor (ค่าเช่าห้อง)	6,240.00
(Six thousand two hundred and forty Baht)		TOTAL 6,240.00

ชำระด้วย:



CASH



CHEQUE/BANK

CHEQUE NO. _____

CHEQUE DATE _____

177/197 11 ซอยสุขุมวิท 111 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ผู้รับเงิน / COLLECTOR

177/197 11 ซอยสุขุมวิท 111 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ผู้จัดการ / AUTHORIZED SIGNATURE

This receipt is not valid unless properly signed by the collector & authorized person. Receipts with amounts less than 100 Baht are not required to be stamped. This receipt is not valid unless properly signed by the collector & authorized person. Receipts with amounts less than 100 Baht are not required to be stamped.

STATION 010005

ตัวอย่างการเขียนใบสำคัญรับเงิน และตราयाงที่ประทับ

ใบสำคัญรับเงิน

บริษัท พัฒนาศักยภาพ จำกัด

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้าพเจ้า นางอัจฉรา จันทร์แย้ม อยู่บ้านเลขที่ ๗/๓๙ ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ
ได้รับเงินจากบริษัทพัฒนาศักยภาพ จำกัด เลขที่ ๑๐๐ หมู่ ๑ ซอย ๑ ถนนพิษณุโลก แขวงจันทระเกษม
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ดังรายการต่อไปนี้

รายการ	จำนวนเงิน	
ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานโรงแรม เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องสกายรูม ชั้น ๑๗ โรงแรมไพบดก - ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๑ มื้อ ๆ ละ ๑๗๑ บาท (๒๕ คน x ๑๗๑ บาท) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มื้อ ๆ ละ ๑๐๐ บาท (๒๕ คน x ๒๐๐ บาท)	๔,๒๗๕	
รวมเป็นเงิน	๔,๒๗๕	-

จำนวนเงิน (ตัวอักษร) (เก้าพันสองร้อยเจ็ดสิบห้าบาทถ้วน)

(ลงชื่อ).....ผู้รับเงิน

(นางอัจฉรา จันทร์แย้ม)

ขอรับรองว่าได้จ่ายเงินไปตามใบสำคัญนี้จริง

.....
(.....)

ผู้จ่ายเงิน

...../...../.....

หมายเหตุ: แบบสำเนาบัตรประชาชนพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องผู้รับเงินทุกครั้ง

ตัวอย่างการเขียนบิลเงินสด

บิลเงินสด

เลขที่ 048

เล่มที่ 099

ร้าน AK993

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

ที่อยู่สำนักงาน 488/426 โบกี้แก้วเวอร์ ชั้น 4 โซน 3 B
ถนน กรุงเทพมหานคร แขวงคลองมอหานาค เขตป้อมปราบ กรุงเทพฯ 10100
โทร.081-694 3085 แฟกซ์.02-6436112
เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 3125552233

ลูกค้า บริษัทพัฒนาศัลยกรรม จำกัด
เลขที่ 100 หมู่ 1 ซอย 1 ถนนพิษณุโลก แขวงจันทระเกษม
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 3105557890

ลำดับ	รายการ	จำนวนสินค้า	หน่วยละ	จำนวนเงิน
1	- ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม การอบรมหลักสูตรการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับพนักงานโรงแรม วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 61 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องสกายรูม ชั้น 17 โรงแรมไอบีฮอยก	25 เล่ม	200.00	5,000.00
รวมเงิน	(ห้าพันบาทถ้วน)			5,000.00

ลงชื่อ

ผู้รับเงิน

ลงชื่อ

ผู้จ่ายเงิน

ตัวอย่างการเขียนใบเสร็จรับเงิน

ใบเสร็จรับเงิน

เลขที่ 055

เล่มที่ 010

ร้าน AK993

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

ที่อยู่สำนักงาน 488/426 โป้แบ้ทาวเวอร์ ชั้น 4 โซน 3 B

ถนน กรุงเทพมหานคร แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบ กรุงเทพฯ 10100

โทร.081-694 3085 แฟกซ์.02-6436112

เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 3125552233

ลูกค้า บริษัทพัฒนาศัทยภาพ จำกัด

เลขที่ ๑๐๐ หมู่ ๑ ซอย ๑ ถนนพิษณุโลก แขวงจันทระเกษม

เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 3105557890

ลำดับ	รายการ	จำนวนสินค้า	ราคา/หน่วย	จำนวนเงิน
1	- ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม การอบรมหลักสูตรการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับ พนักงานโรงแรม วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องสกายรูม ชั้น ๑๗ โรงแรมไอบียก	25 เล่ม	200.00	5,000.00
	ราคาสินค้า	25 เล่ม	200.00	5,000.00
	ภาษีมูลค่าเพิ่ม	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	จำนวนเงิน		5,000.00
(ห้าพันบาทถ้วน)				

ลงชื่อ

(นางนงเยาว์ ตันตระกูล)

ผู้รับเงิน

ลงชื่อ

(นางสุภาพ เรียบร้อย)

ผู้จ่ายเงิน