

ภาคผนวก

แบบสอบถาม สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ

โครงการวิจัย การศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการ ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาบริการ
ขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการปรับอัตราค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300บาท ที่ให้บริการกับ บริษัท
เทคโน แฟบ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตอำเภอ เมืองศรีราชา จ.ชลบุรี

คำชี้แจง

1. การศึกษาวิจัยนี้ดำเนินการโดยคณาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา จังหวัด
ชลบุรี
 2. วัตถุประสงค์โครงการวิจัย
 - 1) เพื่อศึกษาถึงแนวทางการบริหารจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมต่อการปรับขึ้นจ้างค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท
 - 2) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง
และ
ขนาดย่อมในธุรกิจรับเหมาบริการ ให้กับบริษัท เทคโน แฟบ (ประเทศไทย) จำกัด
 3. แบบสอบถามมี 1 ส่วน ประกอบด้วย
สอบถามแนวคิดของผู้ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการต่อการปรับขึ้นอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบ และรวมถึงแนวทางในการจัดการกับ
ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร
- 3.1 ด้านการเงิน
 - 3.2 ด้านการบริหารจัดการ
 - 3.3 ด้านทรัพยากรมนุษย์
 - 3.4 ด้านการตลาด

ชื่อสถานประกอบการ
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
ความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ.....
ประเภทธุรกิจบริการ.....
จำนวนพนักงาน.....

ด้านการเงิน

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการตลาด

.....

.....

.....

.....

.....

อัตราจ้างตามวุฒิสำหรับพนักงานใหม่ ตำแหน่ง และสูตรการคำนวณค่าจ้าง

โดย SIAMHR.COM , อาจารย์ อติเรก รัชญาพิทักษ์

① การกำหนดค่าจ้างตามวุฒิ และตำแหน่งงาน

ที่	วุฒิ / ตำแหน่ง	ค่าจ้างปัจจุบัน (บาท)	1 เม.ย. 55	1 ม.ค. 56
1)	พจน.รายวัน (ไม่เกิน ม.6)	180 บ./วัน	251 บ./วัน	300 บ./วัน
2)	พนักงานรายเดือน (ไม่เกิน ม. 6)	6,000	7,600	9,000
3)	ปวช.	6,500	8,000	9,000
4)	ปวส. ทัวไป	7,000	9,000	10,000
5)	ปวส. ตรงสายงาน	7,500	10,000	11,000
6)	ป.ตรี ทัวไป	8,500	11,000	12,000
7)	ป.ตรี วิชาชีพ, บัญชี, จป.	11,000	13,000	15,000
8)	ป.ตรี วิศวกร, IT	12,500	15,000	16,000
9)	ป.ตรี วิศวกร (กว.)	15,000	16,000	18,000
10)	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	9,000	11,000	12,000
11)	หัวหน้าแผนก	12,000	14,000	15,000
12)	ผู้จัดการส่วน	15,000	20,000	25,000
13)	ผู้จัดการฝ่าย	30,000	30,000	35,000

② ค่าตำแหน่ง

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	1,000 บาท
หัวหน้าแผนก	1,500 บาท
ผู้จัดการส่วน	2,000 บาท (รวมเข้าไปในเงินเดือน)
ผู้จัดการฝ่าย	3,000 บาท (รวมเข้าไปในเงินเดือน)

③ สูตรในการปรับแบบมีผลกระทบ

เงินปรับเพิ่ม = (ค่าจ้างปัจจุบัน - ค่าจ้างขั้นต่ำเดิม) x APR + (ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ - ค่าจ้างปัจจุบัน)

ค่าจ้างใหม่ = ค่าจ้างปัจจุบัน + เงินปรับเพิ่ม

เมื่อ APR คือ อัตราความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง (Ability to Pay Rate)

คู่มือการปรับค่าจ้างแบบมีผลกระทบ

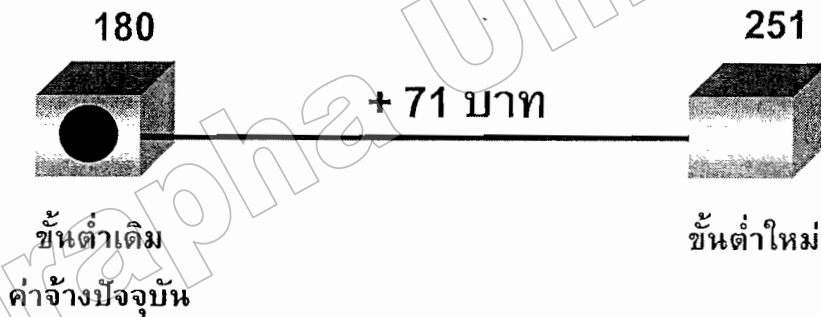
โดย

สูตร เงินปรับเพิ่ม = (ค่าจ้างปัจจุบัน - ขั้นต่ำเดิม) x APR + (ขั้นต่ำใหม่ - ค่าจ้างปัจจุบัน)

ค่าจ้างใหม่ = ค่าจ้างปัจจุบัน + เงินปรับเพิ่ม

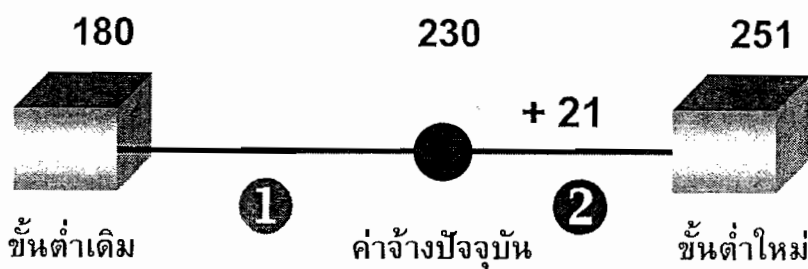
เมื่อ APR คือ อัตราความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง (Ability to Pay Rate)

กรณีที่ 1 พนักงานใหม่ หรือ อายุงานไม่ถึง 1 ปี



เงินปรับเพิ่ม = 71 บาท และ ค่าจ้างใหม่ = 180 + 71 = 251 บาท

กรณีที่ 2 พนักงานที่อายุงานเกิน 1 ปี และมีค่าจ้างอยู่ระหว่างขั้นต่ำใหม่ และขั้นต่ำเดิม



สมมติ ค่าจ้างปัจจุบัน คือ 230

ส่วนที่ต้องเพิ่มแน่ๆ คือ ส่วนที่ ② = $\text{ขั้นค่าใหม่} - \text{ค่าจ้างปัจจุบัน} = 251 - 230 = 21$ บาท

ส่วนที่ ① ก็คือ $\text{ค่าจ้างปัจจุบัน} - \text{ขั้นค่าเดิม} = 230 - 180 = 50$ หากเอาไปรวมกับส่วนที่

② แล้ว เป็นค่าจ้างใหม่ ก็เท่ากับว่า บวกเพิ่ม 71 บาท ซึ่งก็จะเหมือนกรณีที่ 1

ดังนั้น ส่วนที่ ① นี้ เป็นส่วนที่ไม่จำเป็น จะไม่เอาไปก็ได้ เอาไปบางส่วนก็ได้ หรือ เอาไปทั้งหมดก็ได้

การเอาไปบางส่วนจะเหมาะสมที่สุด แต่สักกี่เปอร์เซ็นต์ดี? จะ 80%, 60%, 50% หรือ 10% ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายค่าจ้างขององค์กร (Ability to pay rate)

สรุป สูตรจึงเป็นว่า เอาบางส่วนของส่วนที่ ① ไปรวมกับส่วนที่ ② เป็นเงินปรับเพิ่ม

ดังนั้น เงินปรับเพิ่ม = ส่วนที่ ① $\times$ APR + ส่วนที่ ②
 $= (\text{ค่าจ้างปัจจุบัน} - \text{ขั้นค่าเดิม}) \times \text{APR} + (\text{ขั้นค่าใหม่} - \text{ค่าจ้างปัจจุบัน})$

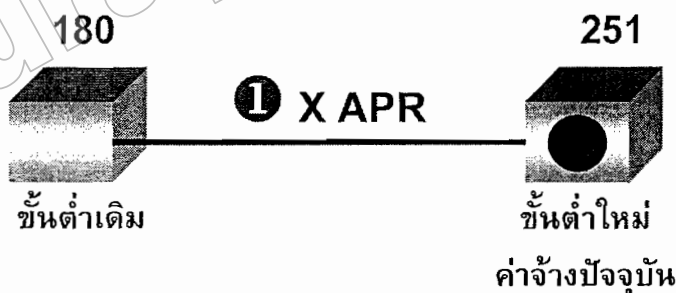
เมื่อ APR คือ อัตราความสามารถในการจ่ายค่าจ้างขององค์กร

กรณีนี้ สมมติ APR = 60%

ดังนั้น เงินปรับเพิ่ม = $(230 - 180) \times 60\% + (251 - 230) = 30 + 21 = 51$

ค่าจ้างใหม่ = $230 + 51 = 281$ บาท

กรณีที่ 3 พนักงานมีค่าจ้างเท่ากับขั้นค่าใหม่

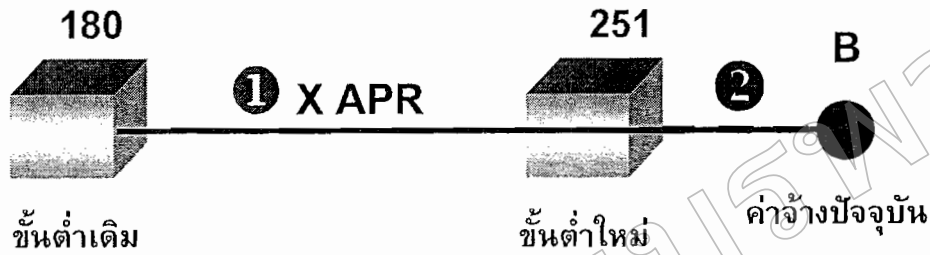


สมมติ APR = 60%

เงินปรับเพิ่ม = $(251 - 180) \times 60\% + (251 - 251) = 43 + 0$

ค่าจ้างใหม่ = $251 + 43 = 294$ บาท

กรณีที่ 4 พนักงานมีค่าจ้างสูงกว่าขั้นต่ำใหม่



สมมติ APR = 60%

ส่วนที่ ① เอาไปบางส่วนตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร

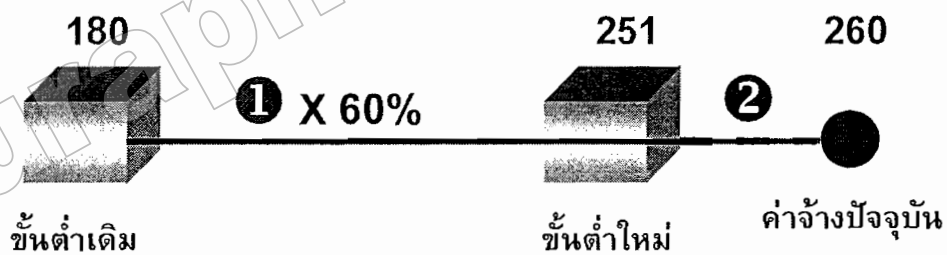
ส่วนที่ ② มีค่าคิดลบแน่นอน เนื่องจากขั้นต่ำใหม่ น้อยกว่า ค่าจ้างปัจจุบัน

เงินปรับเพิ่ม จะขึ้นอยู่กับส่วนที่ ① และ ส่วนที่ ②

ถ้าตัวเลขส่วนที่ ② น้อยกว่า ส่วนที่ ① จะได้เงินปรับเพิ่ม

ถ้าตัวเลขส่วนที่ ② เท่ากับหรือมากกว่า ส่วนที่ ① จะไม่ได้เงินปรับเพิ่ม
(ผลรวมเป็น 0 หรือ ติดลบ)

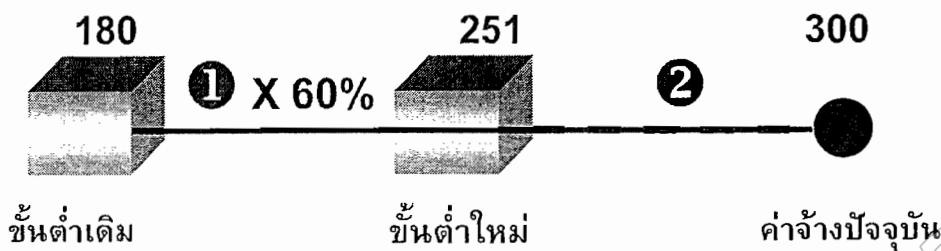
ตัวอย่างที่ 1



$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (260 - 180) \times 60\% + (251 - 260) = 48 + (-9) = 39$$

$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 260 + 39 = 299 \text{ บาท}$$

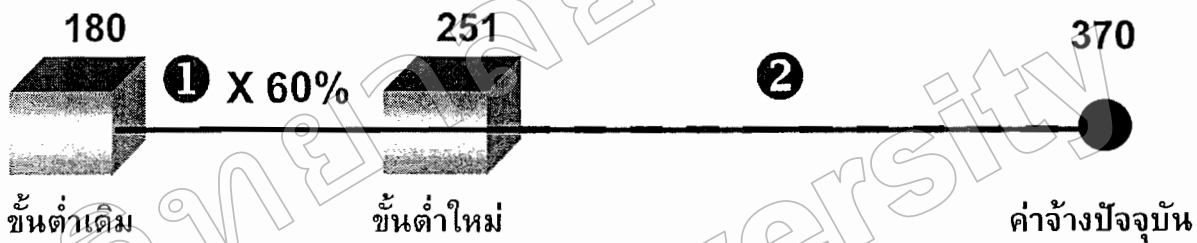
ตัวอย่างที่ 2



$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (300 - 180) \times 60\% + (251 - 300) = 72 + (-49) = 23$$

$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 300 + 23 = 323 \text{ บาท}$$

ตัวอย่างที่ 3



$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (370 - 180) \times 60\% + (251 - 370) = 114 + (-119) = -5$$

$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 370 \text{ บาท เท่าเดิม}$$

เทคนิคการปรับค่าจ้างแบบมีผลกระทบ

1. คนที่ได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ต้องปรับให้ได้รับไม่น้อยกว่า ขั้นต่ำใหม่
2. คนที่ได้รับมากกว่าขั้นต่ำใหม่บางคน ไม่สมควรได้รับการปรับเพิ่มมาก ตามสูตรที่คำนวณไว้...ทำอย่างไรดี...จะลดได้ไหม...ลดอย่างไร?
3. ดำเนินการประเมินผลเพื่อให้ทราบว่า พนักงานคนใด เป็นพนักงาน เกรด A, B, C, D หรือ E

A = ทำงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก ถือเป็นตัวอย่งที่ดีได้ ทำได้อย่างสม่ำเสมอ

B = ทำงานได้ผลดีกว่ามาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และทำได้อย่างสม่ำเสมอ

C = ทำงานได้ตามมาตรฐาน ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

D = ทำงานพอใช้ได้ ต่ำกว่ามาตรฐานเล็กน้อย มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง

E = ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่มาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

การประเมินผลนี้ อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อขึ้นค่าจ้างประจำปี ที่จะมี
การกำหนดสัดส่วนของเกรด และอัตราการปรับของเกรดแต่ละระดับ

4. แก้ปัญหาข้อ 2. โดยนำข้อ 3. มาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยกำหนดอัตราความสามารถในการ
จ่ายค่าจ้าง (APR) ให้แก่พนักงานเกรดต่างๆ ดังนี้

เกรดพนักงาน	APR
A	60%
B	40%
C	20%
D	10%
E	0%

5. ตัวอย่างการคำนวณ เช่น พนักงาน เกรด C ค่าจ้างปัจจุบัน 250 บาท

$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (250 - 180) \times 20\% + (251 - 250) = 14 + 1 = 15$$

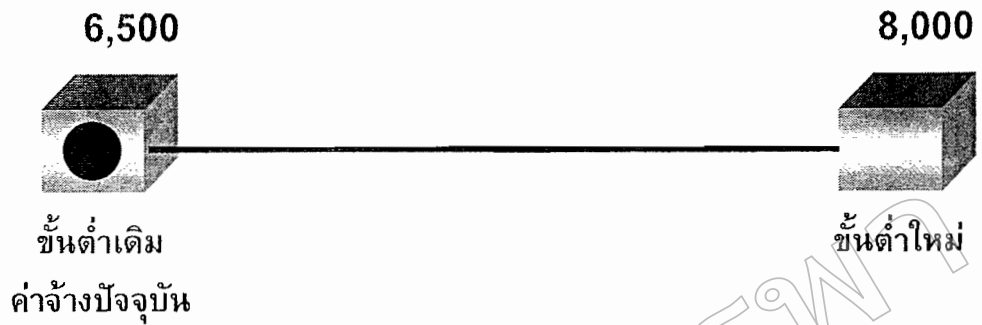
$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 250 + 15 = 265 \text{ บาท}$$

พนักงานรายเดือน คำนวณอย่างไร ?

- ☐ คำนวณเหมือนกัน ใช้สูตรเดียวกัน
- ☐ ข้อมูลที่ต้องมี คือ ขั้นต่ำเดิม และ ขั้นต่ำใหม่ โดยเฉพาะขั้นต่ำใหม่ เมื่อหารด้วย 30 แล้ว
จะต้องไม่น้อยกว่าขั้นต่ำใหม่ของค่าจ้างรายวัน คือ 251 บาท (ไม่น้อยกว่า 7,530 บาทต่อ
เดือน)
- ☐ ตัวอย่างการกำหนดอัตราแรกจ้างตามวุฒิ และตามตำแหน่งงาน (เอกสารแนบ 2)

ตัวอย่างที่ 1

พนักงานวุฒิ ปวช. ค่าจ้างปัจจุบัน 6,500 บาท เป็นพนักงานเกรด C



$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (6,500 - 6,500) \times 20\% + (8,000 - 6,500) = 0 + 1,500 = 1,500$$

$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 6,500 + 1,500 = 8,000 \text{ บาท}$$

จะเห็นว่า เกรดจะไม่มีผลกระทบต่อการขึ้นค่าจ้างแต่อย่างใด

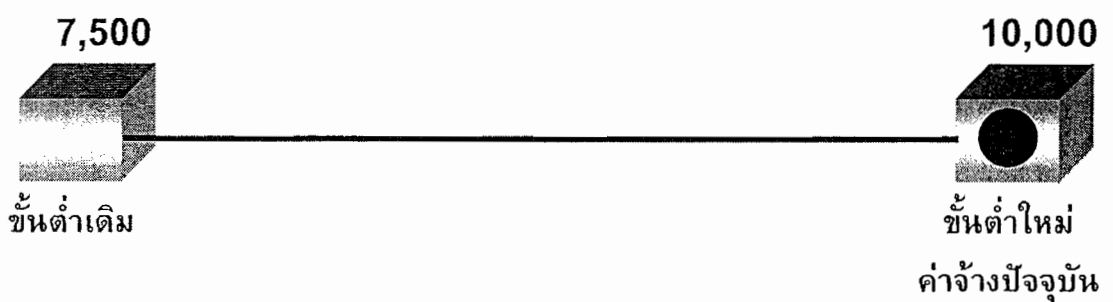
ตัวอย่างที่ 2 พนักงานวุฒิ ปวช. ค่าจ้างปัจจุบัน 7,000 บาท เป็นพนักงานเกรด C



$$\text{เงินปรับเพิ่ม} = (7,000 - 6,500) \times 20\% + (8,000 - 7,000) = 100 + 1,000 = 1,100$$

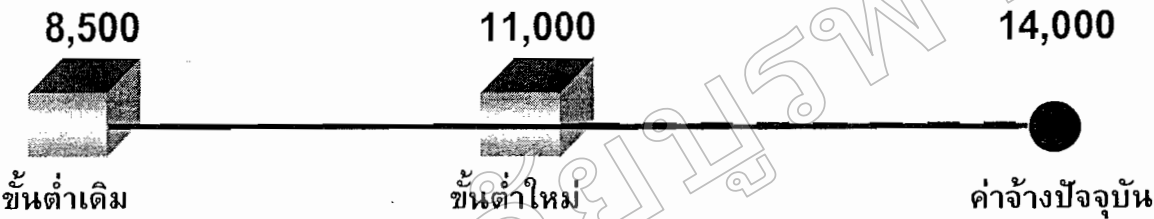
$$\text{ค่าจ้างใหม่} = 7,000 + 1,100 = 8,100 \text{ บาท}$$

ตัวอย่างที่ 3 พนักงานวุฒิ ปวส. ค่าจ้างปัจจุบัน 10,000 บาท เป็นพนักงานเกรด B



เงินปรับเพิ่ม = $(10,000 - 7,500) \times 40\% + (10,000 - 10,000) = 1,000 + 0 = 1,000$
ค่าจ้างใหม่ = $10,000 + 1,000 = 11,000$ บาท

ตัวอย่างที่ 4 พนักงานวุฒิ ป.ตรี ค่าจ้างปัจจุบัน 14,000 บาท เป็นพนักงานเกรด B

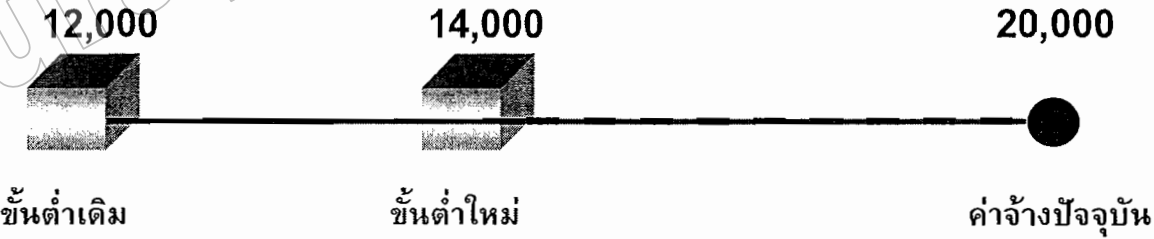


เงินปรับเพิ่ม = $(14,000 - 8,500) \times 40\% + (11,000 - 14,000) = 2,200 + (-3,000) = -800$
ค่าจ้างใหม่ = 14,000 บาท เท่าเดิม (กระทบไปไม่ถึง)

แต่ถ้าพนักงานคนนี้ เป็นพนักงานเกรด A

เงินปรับเพิ่ม = $(14,000 - 8,500) \times 60\% + (11,000 - 14,000) = 3,300 + (-3,000) = 300$
ดังนั้น ค่าจ้างใหม่ = $14,000 + 300 = 14,300$ บาท

ตัวอย่างที่ 5 หัวหน้าแผนก ค่าจ้างปัจจุบัน 20,000 บาท เป็นพนักงานเกรด A



เงินปรับเพิ่ม = $(20,000 - 12,000) \times 60\% + (14,000 - 20,000) = 4,800 + (-6,000) = -1,200$
ค่าจ้างใหม่ = 20,000 บาท เท่าเดิม (ห้ามลดค่าจ้าง)

หน้า ๑๖

เล่ม ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๑๔๔ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้เป็นค่านายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๔ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ 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 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดลพบุรี