

การปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีอัตราค่าจ้างแรกบรรจุ

Improving the Minimum Standards of Employment Conditions under State Enterprise Labour Relations Act: A Case Study of Initial Wage Rates

มโหสถ เกิดเดช

Mahosot Kerddet

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จังหวัดปทุมธานี 12120

Thailand Institute of Scientific and Technological Research, Pathum thani 12120

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: mahosot1976@gmail.com

Received: 30 January 2026, Revised: 25 February 2026, Accepted: 2 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาทำการเสนอแนะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ การวิจัยใช้วิธีการวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในรูปแบบของการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษารวบรวม ค้นคว้า และสังเคราะห์เอกสารทางกฎหมายไทย

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นพนักงานของรัฐที่เกิดขึ้นเป็นประเภทแรกของประเทศไทย แต่ปัจจุบันลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหลายแห่งยังได้รับค่าจ้างแรกบรรจุที่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนและค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในภายหลัง เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน เป็นต้น การวิจัยเสนอแนะให้นำผลการศึกษาไปทำการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงาน (ฉบับที่ ...) ด้วยการใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสายหลัก จ้างในอัตราข้าราชการพลเรือนแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสายทั่วไป บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของอัตราแรกบรรจุ ทั้งนี้ การกำหนดค่าจ้างดังกล่าวให้พิจารณาถึงอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันและฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ

คำสำคัญ : ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ, สภาพการจ้าง, ค่าจ้างแรกบรรจุ, กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

Abstract

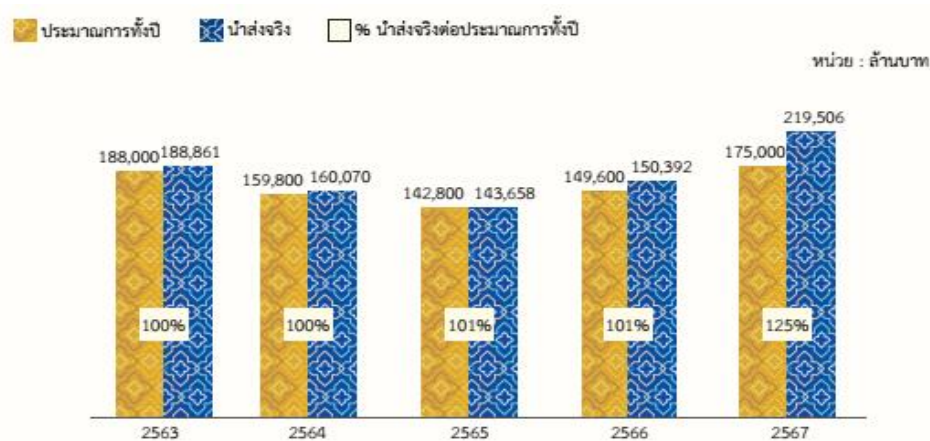
This research aims to find the problems of inequality regarding the initial wage rates of state enterprise employees in comparison with other types of state personnel, in order to utilize the research findings to propose guidelines for resolving the issues surrounding initial wage rates for state enterprise employees. This study employed a qualitative research methodology in the form of documentary research, conducted through the collection, investigation, and synthesis of Thai legal documents.

The research findings revealed that state enterprise employees were the first category of state personnel established in Thailand; however, it was found that employees in several state enterprises still received initial wage rates that were lower than the starting salary rates of ordinary civil servants and the initial wage rates of other types of state personnel established later, such as university staff, government employees, and public organization officials. The research suggests that the study results should be applied as guidelines for amending the State Enterprise Labor Relations Committee Announcement Re: Minimum Standards of Employment Conditions in State Enterprises (No. ...) by utilizing the entry-level salary rates of ordinary civil servants as the base for determining the initial wage rates of state enterprise employees. It is proposed that core-line state enterprise employees be remunerated at the entry-level salary rate of ordinary civil servants plus an additional increment of no less than 30 percent of the entry rate. For general-line state enterprise employees, the rate should be the base rate plus an additional increment of no less than 20 percent. Furthermore, the determination of such wages must take into account the entry-level wage rates of other types of state personnel with similar job descriptions and the financial standing of each respective state enterprise.

Keywords : State Enterprise Employees, Employment Conditions, Initial Wage Rate, State Enterprise Labour Relations Act

บทนำ

รัฐวิสาหกิจถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม (Industrial and Commercial public services) เพื่อผลิตและจำหน่ายสินค้า หรือบริการที่มีลักษณะเป็นการให้บริการสาธารณะ และงานสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ หรืองานของรัฐบางด้านที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หรือการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ที่รัฐมีความจำเป็นต้องควบคุมและดำเนินการแต่ผู้เดียว หรือเป็นงานที่มีลักษณะ ที่ภาคเอกชนยังไม่มีความพร้อมที่จะลงทุนดำเนินการ หรือเป็นกิจการที่รัฐจำเป็นต้องแทรกแซงตลาดเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม หรือเป็นการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งนอกจากจะต้องมีความรับผิดชอบต่อขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละฉบับได้กำหนดไว้แล้ว ยังต้องดำเนินการเพื่อหารายได้เข้ารัฐแต่ไม่ได้มีเป้าหมายในการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximization of profit) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : 2558) ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจรายงานว่า ณ สิ้นปี 2567 มีรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง จำนวน 52 แห่ง มีมูลค่าสินทรัพย์รวม 16,827,010 ล้านบาท รัฐวิสาหกิจเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศ โดยในปี 2563-2567 พบว่า รัฐวิสาหกิจได้จัดเก็บเงินนำส่งรายได้แผ่นดินจากผลประกอบการดังนี้



ภาพที่ 1 ข้อมูลนำส่งเงินรายได้แผ่นดินของรัฐวิสาหกิจ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

การนำส่งเงินรายได้แผ่นดินของรัฐวิสาหกิจ 5 ปีย้อนหลังตามภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ารัฐวิสาหกิจมีส่วนสำคัญในการจัดหารายได้เข้ารัฐ เพื่อนำไปจัดสรรเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยในปี 2567 พบว่ารัฐวิสาหกิจได้นำส่งเงินรายได้แผ่นดินเป็นจำนวนเงิน 219,506 ล้านบาท รัฐวิสาหกิจจึงถือเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของรัฐอันดับ 3 รองจากการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพากรและกรมสรรพสามิต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ : 2567)

จากความสำคัญดังกล่าวของรัฐวิสาหกิจจึงทำให้เห็นได้ว่า กลไกสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้ประสบความสำเร็จ คือ ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจเพื่อรับค่าจ้าง อันประกอบด้วยพนักงานลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้ความหมายโดยรวมตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 ว่า “ลูกจ้าง” (พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ : 2543) ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจเหล่านี้มีสถานะเป็นพนักงานของรัฐตามกฎหมาย อันควรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ไม่ด้อยไปกว่าพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ แต่เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกว่า 40 ปี เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานองค์การมหาชน เป็นต้น กลับพบว่าพนักงานของรัฐในรูปแบบที่เกิดขึ้นใหม่ ได้รับหลักประกันในการมีกฎหมายหรือนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุที่ได้มาตรฐานสูงกว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรี ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 หรือ (1.7) ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ข และ ค บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 หรือ (1.5) ของอัตราแรกบรรจุ เป็นต้น จากประเด็นปัญหานี้จึงนำมาสู่การวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาทำการเสนอแนะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

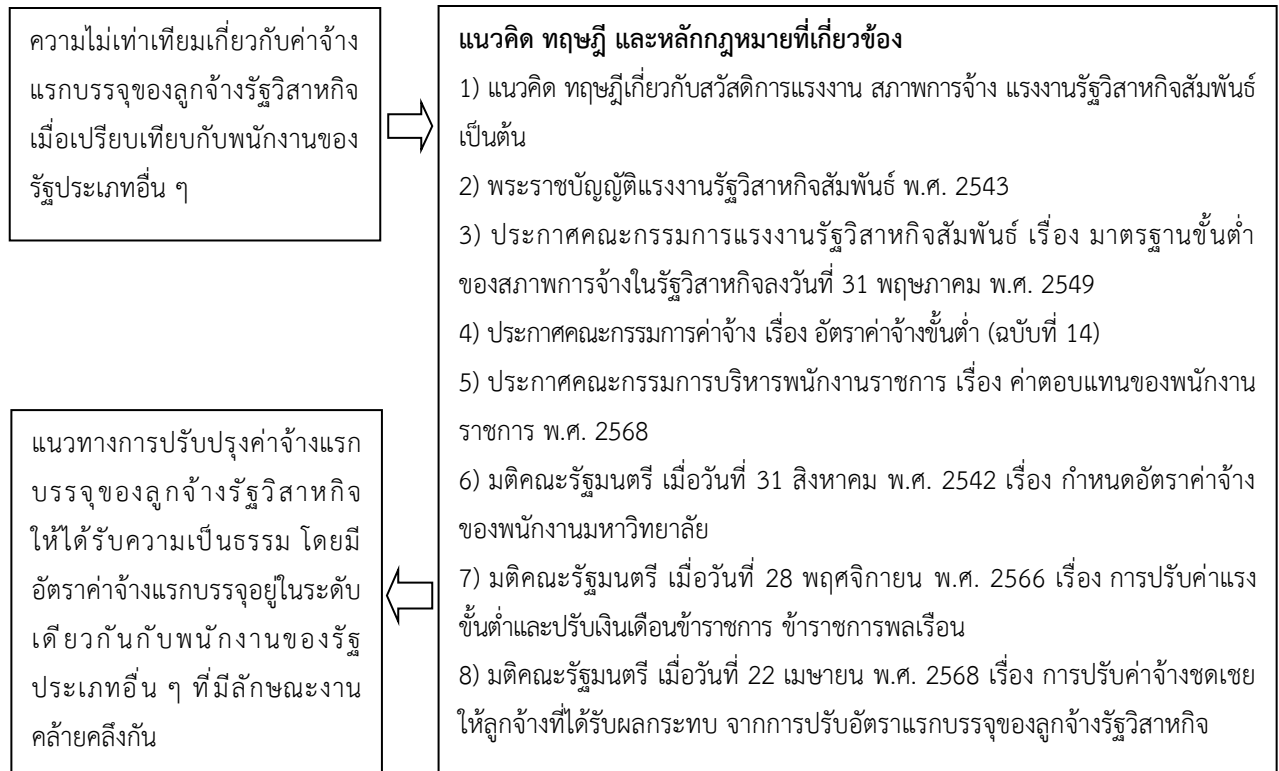
1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน และอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทต่างๆ ที่ใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุ
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ
3. เพื่อเสนอมาตรการทางกฎหมายในการปรับปรุงเกณฑ์อัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ให้ได้รับความเป็นธรรม และมีอัตราค่าจ้างแรกบรรจุอยู่ในระดับเดียวกันกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สมมติฐานการวิจัย

การที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ได้กำหนดให้ใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเหมือนกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ จึงส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนาจากหลักกฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้คำตอบที่นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรอง ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ได้กำหนดให้ใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเหมือนกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ จึงส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทอื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารต่างๆ ทั้งตัวบทกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย วารสาร บทความ และฐานข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทต่างๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ให้ได้รับความเป็นธรรม โดยมีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับเดียวกันกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบผลการวิจัย ดังนี้

1. เปรียบเทียบส่วนต่างค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทต่างๆ ที่ใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุ

1.1 อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการพลเรือน หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน (พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน : 2551) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 1,756,606 คน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ : 2567) โดยจำแนกข้าราชการแต่ละประเภทออกได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 สรุปภาพรวมของจำนวนข้าราชการ ปีงบประมาณ 2567

จากภาพที่ 3 สรุปภาพรวมของจำนวนข้าราชการ ปีงบประมาณ 2567 พบว่าประเทศไทย มีข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนทั้งสิ้น 414,088 คน โดยข้าราชการพลเรือนมีจำนวนมากเป็นอันดับ 2 รองจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (2) กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือที่เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.” มีอำนาจหน้าที่รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา 8 (2) ก.พ. จึงได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณารายงานผลการศึกษาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566 เรื่อง การปรับค่าแรงขั้นต่ำและการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือน โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 ได้มีมติเห็นชอบหลักการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับเงินเดือนชุดเฉลี่ยผู้ได้รับผลกระทบตามที่ ก.พ. เสนอ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีจะต้องมีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 18,000 บาท และผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จะมีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 11,000 บาท และปรับอัตราเงินเดือนของคุณวุฒิอื่น ๆ ให้สอดคล้องกัน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี : 2566) ดังนี้

ตารางที่ 1 อัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ	อัตราเงินเดิม (1 มกราคม 2557)	อัตราเงินเดือนปีที่ 1 (1 พฤษภาคม 2567)	อัตราเงินเดือนปีที่ 2 (1 พฤษภาคม 2568)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	9,400 – 10,340	10,340 – 11,380	11,380 – 12,520
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	11,500 – 12,650	12,650 – 13,920	13,920 – 15,320
ปริญญาตรี	15,000 – 16,500	16,500 – 18,150	18,150 – 19,970
ปริญญาโท	17,500 – 19,250	19,250 – 21,180	21,180 – 23,300
ปริญญาเอก	21,000 – 23,100	23,100 – 25,410	25,410 – 27,960

ที่มา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566)

หลังจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาตามตารางที่ 1 แล้ว สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ในการปรับอัตราเงินเดือนผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนใหม่ และได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.3/ว 9 ลงวันที่ 9 เมษายน 2567 (สำนักนายกรัฐมนตรี : 2567)

1.2 อัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เกิดขึ้นเพราะผลพวงวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้งในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลจึงจำเป็นต้องลดกำลังข้าราชการลงเพื่อลดรายจ่ายภาครัฐในระยะยาว คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบ ในหลักการในคราวประชุมเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี : 2542) และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี : 2542). ให้จ้างบุคคลตามสัญญาจ้างทดแทนอัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2541 เป็นต้นมา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ข และ ค บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุ จนกว่ามหาวิทยาลัย/สถาบันจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยได้กำหนดนิยามของ “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติมหมวด 9 การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และมาตรา 65/1 ให้การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่ม และสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา : 2551) ดังนั้น หากยึดตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้เห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดค่าจ้าง จึงสามารถจำแนกค่าจ้างแรกบรรจุตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละสายงานได้ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย (ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2568)

คุณวุฒิ	เงินเดือนแรกบรรจุ ข้าราชการพลเรือน	ค่าจ้างแรกบรรจุ พนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก	ค่าจ้างแรกบรรจุ พนักงานมหาวิทยาลัย สาย ข และ ค
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	11,380	-	17,070
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	13,920	-	20,880
ปริญญาตรี	18,150	-	27,225
ปริญญาโท	21,180	36,006	31,770
ปริญญาเอก	25,410	43,197	38,115

จากตารางเปรียบเทียบพบว่า นอกจากพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนอีกร้อยละ 70 และร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุตามแต่กรณีแล้ว ยังมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น แต่จะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.3 อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของพนักงานราชการ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ พนักงานราชการมีสถานะเป็นพนักงานของรัฐที่ถูกกำหนดให้มีขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดว่าในกรณีอัตราลูกจ้างประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป หรือในกรณีอัตราลูกจ้างประจำว่างลงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นและไม่ใชกรณีการจ้างเหมาบริการ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานราชการ (สำนักนายกรัฐมนตรี : 2547) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีพนักงานราชการจำนวนทั้งสิ้น 179,567 คน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ : 2567)

สำหรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 16 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ 14 และข้อ 15 เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การปรับเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 เพื่อปรับค่าตอบแทนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน (สำนักนายกรัฐมนตรี : 2568) ดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของพนักงานราชการ (วุฒิการศึกษาทั่วไป)

คุณวุฒิ	เงินเดือนแรกบรรจุ ข้าราชการพลเรือน	ค่าตอบแทนแรกบรรจุ พนักงานราชการ	ร้อยละของส่วนต่าง ค่าตอบแทนแรกบรรจุ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	11,380	13,660	20.03
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	13,920	16,700	19.97
ปริญญาตรี	18,150	21,780	20.00
ปริญญาโท	21,180	25,410	19.97
ปริญญาเอก	25,410	30,500	20.03

จากตารางเปรียบเทียบพบว่านอกจากพนักงานราชการจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนอีกประมาณร้อยละ 20 ของอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุแล้ว พนักงานราชการยังมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ในช่วงระหว่างการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 แต่จะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2. ความไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นพนักงานของรัฐที่มีขึ้นเป็นประเภทแรกในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 เพื่อกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานรัฐวิสาหกิจของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล พ.ศ. 2496 โดยได้กำหนดนิยามของคำว่า “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ (พระราชบัญญัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ : 2518) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกำกับดูแลของกระทรวงการคลังจำนวน 52 แห่ง และมีลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจำนวนทั้งสิ้น 219,014 คน ซึ่งจากจำนวนพนักงานของรัฐทุกประเภทรวมกัน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมากเป็นอันดับ 1

รองลงมาก็จะเป็นพนักงานราชการจำนวน 179,567 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 136,859 คน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ : 2567)

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นพนักงานของรัฐที่ถูกกำหนดให้มีความมากกว่า 60 ปี โดยในยุคเริ่มต้นของการเกิดรัฐวิสาหกิจขึ้นในประเทศไทย รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเหมือนกับข้าราชการ พลเรือน รวมถึงรัฐวิสาหกิจบางแห่ง มีการกำหนดให้จ่ายเป็นเงินบำนาญเมื่อลูกจ้างเกษียณอายุ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน เป็นต้น สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีระบบการจ่ายเงินบำนาญก็จะชดเชยค่าจ้างแรกบรรจุที่สูงกว่าเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนไม่เกินร้อยละ 20 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา : 2545) แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลจะได้มีนโยบายให้รัฐวิสาหกิจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อทดแทนระบบบำนาญของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจก็ตาม และที่ผ่านมามีพบว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะถูกกำหนดให้สูงกว่าข้าราชการอยู่ประมาณร้อยละ 12-15 เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน ซึ่งแนวทางการกำหนดค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจดังกล่าวได้ถูกนำไปเป็นต้นแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทต่าง ๆ ที่ไม่มีระบบบำนาญเช่น พนักงานมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน อีกร้อยละ 70 และร้อยละ 50 ตามแต่กรณี และพนักงานราชการถูกกำหนดโดยประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนอีกประมาณร้อยละ 20 เป็นต้น แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไปจนถึงปัจจุบันพบว่า แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจซึ่งเคยเป็นต้นแบบให้กับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ กลับถอยหลังเท่ากับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 กำหนดให้ลูกจ้างระดับปริญญาตรีอัตราค่าจ้างแรกบรรจุไม่ต่ำกว่า 16,500 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 และไม่ต่ำกว่า 18,150 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี : 2568) ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างแรกบรรจุของพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ จึงพบว่ายังต่ำกว่าอยู่มาก

สรุปและอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

การที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจซึ่งมีสถานะเป็นพนักงานของรัฐตามกฎหมายที่ไม่มีระบบบำนาญเป็นหลักประกัน เมื่อต้องออกจากงานหรือเกษียณอายุเฉพาะเช่นเดียวกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายหรือนโยบายใดของรัฐบาลที่กำหนดรับรองให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิได้รับค่าจ้างชดเชย อันเป็นผลมาจากการไม่มีระบบบำนาญ มีแต่เพียงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 28 ซึ่งเป็นประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 (1) กำหนด “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน” (กระทรวงแรงงาน : 2549) และเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ซึ่งมีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป พบว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานไว้ (กระทรวงแรงงาน : 2568) ดังนี้

ตารางที่ 4 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14)

ลำดับ	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาทต่อวัน)	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่ใช้บังคับ
1	400	5 จังหวัด 1 อำเภอ	กรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ภูเก็ต ระยอง เฉพาะอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
		2 ประเภทกิจการ	กิจการโรงแรมทั่วประเทศ และกิจการสถานบริการทั่วประเทศ

จะเห็นว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ในอัตรา 400 บาทต่อวัน ตามที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐสวัสดิการ ข้อ 28 กำหนดให้ใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้างลูกจ้างรัฐสวัสดิการนั้น เป็นเพียงหลักประกันค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างรัฐสวัสดิการที่จ้างแบบประเภทแบบรายวันเท่านั้น ซึ่งในสภาพการจ้างงานของรัฐสวัสดิการแต่ละแห่งในปัจจุบันพบว่ารัฐสวัสดิการไม่ค่อยมีการจ้างลูกจ้างแบบประเภทแบบรายวันแล้ว ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 กำหนดให้ลูกจ้างรัฐสวัสดิการจะดัดแปลงอัตราจ้างในอัตราค่าจ้างแรกบรรจุไม่ต่ำกว่า 16,500 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 และไม่ต่ำกว่า 18,150 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568 ซึ่งอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเป็นเพียงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนเท่านั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวนอกจากจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างรัฐสวัสดิการแล้ว ยังอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐสวัสดิการในระยะยาว เพราะอัตราค่าจ้างแรกบรรจุตามคุณวุฒิของลูกจ้างรัฐสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่จูงใจบัณฑิตจบใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และที่มีศักยภาพสูงเข้าทำงาน

ดังนั้น ผลสรุปที่ได้จากการวิจัย จึงนำมาสู่การเสนอมาตรการทางกฎหมายในการปรับปรุงเกณฑ์อัตราค่าจ้างแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐสวัสดิการให้ได้รับความเป็นธรรม และมีอัตราค่าจ้างแรกบรรจุอยู่ในระดับเดียวกันกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อสร้างหลักประกันค่าจ้างแรกบรรจุตามมาตรฐานคุณวุฒิของลูกจ้างรัฐสวัสดิการให้ได้มาตรฐานเหมือนกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ โดยกำหนดให้ลูกจ้างรัฐสวัสดิการสายหลัก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับลูกจ้างรัฐสวัสดิการสายทั่วไป บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอัตราแรกบรรจุ ส่วนมาตรการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างรัฐสวัสดิการได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามผลการวิจัยดังกล่าว จึงเห็นสมควรให้กระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขอความเห็นชอบในการปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ โดยการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐสวัสดิการ ข้อ 28 ด้วยการเพิ่มเติมข้อความในวรรคสองของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐสวัสดิการ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ด้วยข้อความว่า “สำหรับการจ้างลูกจ้างตามมาตรฐานคุณวุฒิของลูกจ้างสายหลัก ให้จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอัตราแรกบรรจุ สำหรับลูกจ้างสายทั่วไป บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอัตราแรกบรรจุ”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ ควรเร่งรัดแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อการศึกษาถึงอัตราที่เหมาะสมของค่าจ้างแรกบรรจุตามมาตรฐานคุณวุฒิของลูกจ้างรัฐสวัสดิการ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ เมื่อได้ผลการศึกษาที่เหมาะสมแล้วเห็นสมควรเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐสวัสดิการ ข้อ 28 ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ลูกจ้างรัฐสวัสดิการ ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ได้รับสิทธิประโยชน์หรือหลักประกันเมื่อเกษียณหรือออกจากงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สิทธิที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมกำหนด จึงควรมีการศึกษาวินิจฉัยเพื่อกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดและเป็นรัฐสวัสดิการในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์การปรับปรุงสภาพการจ้างของลูกจ้างรัฐสวัสดิการเกี่ยวกับค่าจ้างแรกบรรจุให้มีความเท่าเทียมกับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2549). *ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ*. กระทรวงแรงงาน. (2568). *ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518. (2518, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 92 ตอนที่ 16, หน้า 5-13.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก, หน้า 1-51.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก, หน้า 36-43.
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543. (2543, 7 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 117 ตอนพิเศษ 31 ก, หน้า 1-24.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา. (2545). *การศึกษาปรับปรุงโครงสร้างระบบแรงจูงใจและโครงสร้างระบบค่าตอบแทนของรัฐวิสาหกิจ*.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2567). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2567*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *หลักการจำแนกประเภทหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร*. สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2547). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547*.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2567). *หนังสือเวียนการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง*.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). *ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2568*.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542ก). *การขออนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการ*. การประชุม คณะรัฐมนตรี, ทำเนียบรัฐบาล.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542ข). *การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้าง*. การประชุม คณะรัฐมนตรี, ทำเนียบรัฐบาล.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *การปรับค่าแรงขั้นต่ำและการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือน*. การประชุม คณะรัฐมนตรี, ทำเนียบรัฐบาล.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2568). *การปรับอัตราบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ*. การประชุมคณะรัฐมนตรี, ทำเนียบรัฐบาล.