



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง

ผลกระทบจากการบังคับใช้อัตรากำลังขั้นต่ำต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย
พ.ศ.2535-2549

Impact of Minimum Wage Law Enforcement on Unskilled Labor's Welfare 1992 – 2006

นามผู้วิจัย นายกิตติพงษ์ สุภาสักดิ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชาติ สุขารมณ์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สังเวียน จันทร์ทองแก้ว, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ผลกระทบจากการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย พ.ศ.

2535-2549

Impact of Minimum Wage Law Enforcement on Unskilled Labor's Welfare 1992 – 2006

โดย

นายกิตติพงษ์ สุภาศักดิ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2552

กิตติพนัน สุภาศักดิ์ 2552: ผลกระทบจากการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือ
ของประเทศไทย พ.ศ.2535-2549 ปรินญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชา
เศรษฐศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชาติ สุขารมณ, Ph.D.
92 หน้า

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ
ประเทศไทย จำนวนแรงงานประเภทต่างๆ ตลอดจนถึงผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่อสวัสดิการ
แรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิรายปีตั้งแต่ปีพ.ศ.2535 ถึงพ.ศ.2549 โดยใช้วิธีสร้าง
แบบจำลอง และประมาณสมการเส้นอุปสงค์ในแรงงานและสมการเส้นอุปทานของแรงงาน ประเทศไทยได้มี
กฎหมายและมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปีพ.ศ.2516 โดยมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นตามสภาวะ
เศรษฐกิจ และได้มีการเปลี่ยนแปลงการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปีพ.ศ.2541 จากเดิมที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่
แตกต่างกันเพียง 3 เขต ไปสู่การมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันเพิ่มขึ้นตามความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจ
ของภูมิภาคหรือจังหวัดต่างๆ จากการศึกษาพบว่าวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ เพื่อ
คุ้มครองแรงงานให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขจัดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง และเพื่อใช้ในการ
การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ กำลังแรงงานโดยส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังมีการศึกษา
อยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า โดยกำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีแนวโน้ม
ลดลงในขณะที่กำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษามีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษา พบว่า ค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล ต่ำกว่ามูลค่าผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือและต่ำ
กว่า อัตราค่าจ้างดุลยภาพที่เหมาะสม จากการกำหนดให้ปีพ.ศ.2535 เป็นปีฐาน ผู้ประกอบการที่มีอำนาจตลาด
สามารถกดอัตราค่าจ้างให้ต่ำกว่ามูลค่าผลิตภาพแรงงานแต่สูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลการศึกษา
ข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำกว่าค่าจ้างตลาดจะไม่ส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น
การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นช่วยลดช่วงความแตกต่างระหว่างมูลค่าผลิตภาพแรงงานกับอัตราค่าจ้าง
ต่ำอันจะเป็นการลดอำนาจของผู้ประกอบการในการกดค่าจ้างให้ต่ำกว่ามูลค่าผลิตภาพแรงงานแต่สูงอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่เดียวกันรัฐควรปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับดัชนีราคาเพื่อรักษาอำนาจซื้อของ
ค่าจ้าง ในส่วนของสวัสดิการของแรงงานไร้ฝีมือจากการคำนวณ พบว่า สวัสดิการโดยรวมของแรงงานไร้ฝีมือมี
แนวโน้มสูงขึ้นแต่ไม่สามารถระบุว่าการบังคับใช้กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่
แรงงานได้รับสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

Kittipot Supasak 2009: Impact of Minimum Wage Law Enforcement on Unskilled Labor's Welfare 1992 – 2006. Master of Economics, Major Field: Economics, Department of Economics.
Thesis Advisor: Assistant Professor Supachat Sukharomana, Ph.D. 92 pages.

The main objective of this study is to review the minimum wage enforcement and its impact on unskilled labor employment and labor's welfare. Secondary data of unskilled labor employment, labor force and minimum wage statistics over the period of secondary 1992 to 2006 are used for estimating the aggregate production function, demand for labor and the supply of labor. The estimated demand and the supply equations are used for estimating the labor productivity, market equilibrium and the effect of minimum wage on labor welfare. Thailand has enforced the minimum wage law since 1973. By the law, there is a committee having a function to set and change minimum wages. In 1998 the committee introduced differential minimum wage policies. Since then the minimum wage is set at different rates in corresponding to the economic conditions and standard of living of labor in each region. The main purpose in enforcing minimum wage law is to protect workers to have sufficient income to live, eliminate the unfair competition of employers, and to support the economics and income distribution. In Thailand the unskilled labor are those who finished primary schools or no education. There was 28.8 millions in 1982 and reduce to 21.8 million in 2006.

From the empirical study reveals that at the actual employment of unskilled labor, the value of marginal product of labor is higher than the minimum wage but the supply wage at the actual employment is less than the minimum wage. The calculated equilibrium wage rate is in between the value of labor productivity and the minimum wage. So unskilled labor actually received wage higher than the minimum wage but less than the value of marginal products of labor at the actual employment. The minimum wage therefore did not increase wage of employed labor at the cost of unemployment or to increase excess supply of unskilled workers if it set higher than the equilibrium rate. As the worker receive wage higher than the minimum wage, the minimum wage therefore does not directly effect on the welfare of unskilled labor. The minimum wage may function like a preventive measure. The employer could not fully exercise market power to suppress wage rate to the unskilled labor supply wage rate.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ในการดำเนินการศึกษา เรื่อง ผลกระทบผลกระทบบจากการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย พ.ศ.2535-2549 ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ในกระบวนการศึกษา และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จาก ผศ.ดร.ศุภชาติ สุขารมณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้เป็นกำลังสำคัญ ในการผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษา นอกจากนี้ข้าพเจ้ายังได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร.สังเวียน จันทร์ทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการศึกษา

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ร่วมกันประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ข้าพเจ้า ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการที่คอยอำนวยความสะดวกและประสานงานต่างๆ และขอขอบคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมาในการศึกษา รวมทั้งเพื่อนผู้ร่วมงาน และเพื่อนเศรษฐศาสตร์ภาคพิเศษ

หากการศึกษานี้จะมีประโยชน์บ้าง ผู้เขียนใคร่มอบความชอบนี้แด่ทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี แต่หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้เขียนขอภัย และน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กิตติพงษ์ สุภาศักดิ์

กันยายน 2552

สารบัญตาราง

(3)

สารบัญภาพ

(6)

บทที่ 1 บทนำ

1

ความสำคัญของปัญหา

1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

4

ขอบเขตของการวิจัย

4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4

นิยามศัพท์

4

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร

6

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

6

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

18

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

25

การเก็บรวบรวมข้อมูล

25

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

25

แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

28

บทที่ 4 ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

34

ความเป็นมาของค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

34

วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล

35

องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

36

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

36

หลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยหรือตัดสินเรื่องพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง

38

หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย

38

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กระบวนการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	40
ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	41
รูปแบบใหม่ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย	42
ปัญหาการกำหนดและบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	45
การเปรียบเทียบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆกับประเทศไทย	48
โครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทย	51
จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ	55
บทที่ 5 ผลการศึกษา	56
การประมาณการสมการการผลิตของประเทศไทย	56
สมการอุปสงค์ในแรงงาน	57
การเปลี่ยนแปลงในสวัสดิการแรงงาน	64
สมการอุปทานแรงงาน	64
คุณภาพของตลาดและสวัสดิการแรงงาน	65
บทที่ 6 สรุปและข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการศึกษา	70
ข้อเสนอแนะ	72
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	73
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	76
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย และสมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ	83
ภาคผนวก ค การคำนวณคุณภาพ และสวัสดิการ	89

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คำนีราคา และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศที่แท้จริง	2
2	กำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา	52
3	กำลังแรงงาน การมีงานทำ และอัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือ พ.ศ.2535-2549	53
4	ผลการคาดประมาณสมการการผลิตของประเทศไทย	56
5	ผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ	60
6	มูลค่าผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงิน	61
7	ผลการคาดประมาณสมการอุปทานแรงงาน	64
8	คุณภาพการจ้างงาน และการเสนอขายแรงงาน ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	67
9	จำนวนแรงงานไร้ฝีมือคุณภาพกับแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานจริง พ.ศ.2535, 2440, 2545 และ2549	68
ตารางผนวกที่		
ก1	คำนีราคาผู้บริโภคผู้มีรายได้น้อย	77
ก2	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่

หน้า

ก3	ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	79
ก4	การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวร	80
ก5	ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา	81
ก6	ผู้ไม่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา	82
ข1	ผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย	84
ข2	ตรวจสอบข้อสมมุติ No Perfect Multicollinearity ด้วยวิธี Correlation ของผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย	84
ข3	ตรวจสอบข้อสมมุติ No Autocorrelation ด้วยวิธี Serial Correlation LM Test ทดสอบ 1 st order Autocorrelation ของผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย	85
ข4	ตรวจสอบข้อสมมุติ Heteroscedasticity ด้วยวิธี White Heteroskedasticity ของผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย	85
ข5	ผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ	86
ข6	ตรวจสอบข้อสมมุติ No Perfect Multicollinearity ด้วยวิธี Correlation ของผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่

หน้า

ข7	ตรวจสอบข้อสมมุติ No Autocorrelation ด้วยวิธี Serial Correlation LM Test ทดสอบ 1 st order Autocorrelation ของผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ	87
ข8	ตรวจสอบข้อสมมุติ Heteroscedasticity ด้วยวิธี White Heteroskedasticity ของผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ	87
ข9	เปรียบเทียบค่าคาดประมาณ และค่าที่แท้จริงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง	88

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงิน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง กับปี พ.ศ. 2535-2549 เฉลี่ยทั่วประเทศ	3
2	อุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิต	9
3	คุณภาพของตลาดแรงงานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์	13
4	การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างเมื่ออุปสงค์และหรืออุปทานแรงงาน มีการเปลี่ยนแปลง	14
5	อัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างรายเดียวผูกขาดในการซื้อขายปัจจัยการผลิต	15
6	อัตราค่าจ้างคุณภาพภายใต้การต่อรองหรือการกำหนดโดยรัฐบาล	17
7	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง ความต้องการซื้อ และความต้องการเสนอขาย กรณีมีและไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำ ของ Deltas	23
8	การจ้างงานคุณภาพและอัตราค่าจ้าง	26
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราค่าจ้างของตลาดและหน่วยผลิตในระยะยาว	27
10	อุปสงค์ต่อแรงงาน	27
11	เปรียบเทียบมูลค่าผลิตภาพแรงงานกับค่าจ้างขั้นต่ำ	29

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
12	สวัสดิการที่แรงงานได้รับ	30
13	เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างตลาดกับค่าจ้างขั้นต่ำ	31
14	สวัสดิการที่แรงงานและผู้ประกอบการได้รับ	32
15	สวัสดิการกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาด	32
16	สวัสดิการกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาด	33
17	เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไร้ฝีมือผู้มีงานทำ กับจำนวนแรงงานไร้ฝีมือ ปี พ.ศ.2535-2549	54
18	อัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือปี พ.ศ.2535-2549	54
19	ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือปี พ.ศ.2535 ถึง พ.ศ.2549 เมื่อกำหนดให้ สิ่งต่างๆ คงที่	59
20	จำนวนการจ้างงานจริง การจ้างงานที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ กำลังแรงงานไร้ฝีมือ	63
21	คุณภาพตลาดแรงงาน ณ.การจ้างงาน $L_c W_c$	66
22	อัตราค่าจ้างคุณภาพตลาดแรงงานที่คาดประมาณสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	67

(8)

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่

หน้า

23

ดูलयภาพที่คาคประมาณปี พ.ศ.2535

69

24

ดูलयภาพที่คาคประมาณปี พ.ศ.2549

69

10.14457/KU.the.2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผลผลิต แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ อีกทั้งยังเป็นผู้บริโภคสินค้าและบริการต่างๆ และยังเป็นแหล่งที่มาอันสำคัญของรายได้ประชาชาติ คนงานเป็นเจ้าของแรงงานของตนเอง ดังนั้นแต่ละคนจะเป็นผู้ตัดสินใจในการเสนอขายแรงงาน ซึ่งเป็นแหล่งที่มาอันสำคัญของรายได้ของเขา ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนของปัจจัยการผลิตประเภทแรงงาน ซึ่งตามหลักตลาดปัจจัยแรงงานแล้ว ค่าจ้างถูกกำหนดจากผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน แต่เนื่องจากเป็นที่หวัดเกรงกันว่า แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีอำนาจต่อรองต่ำจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง จึงได้มีกฎหมายที่กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี (ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายนายลูกจ้าง) เข้าแทรกแซงกลไกตลาดแรงงาน โดยคณะกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาสําหรับใช้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ตามอัตราที่กำหนดไว้ในช่วงเวลาหนึ่ง จนกว่าจะมีการประกาศให้มีการเปลี่ยนแปลง

ประเทศไทยได้มีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายตั้งแต่ปี พ.ศ.2516 โดยมีคณะกรรมการไตรภาคีเป็นกลไกในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งในระยะแรกกฎหมายได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรจะมีเพียงพอสำหรับ ลูกจ้างและสมาชิกครอบครัวอีก 2 คน แต่ต่อมาในปี พ.ศ.2519 กฎหมายได้เปลี่ยนแปลงเป็นให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอสำหรับความจำเป็นของลูกจ้างเพียงผู้เดียวเท่านั้น โดยในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนี้ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Office : ILO) ได้เสนอหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ โดยพิจารณาจากความจำเป็นในการครองชีพของแรงงาน ความสามารถในการจ่ายของผู้ประกอบการ ระดับค่าจ้างของคนงานในอาชีพใกล้เคียงกัน และภาวะทางเศรษฐกิจ สำหรับประเทศไทยนั้นเมื่อราคาสินค้ามีการปรับตัวสูงขึ้น แรงงานก็จะเรียกร้องให้มีการปรับขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้สามารถรักษาอำนาจซื้อให้เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิมไว้

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ ดัชนีราคา และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ
ที่แท้จริง

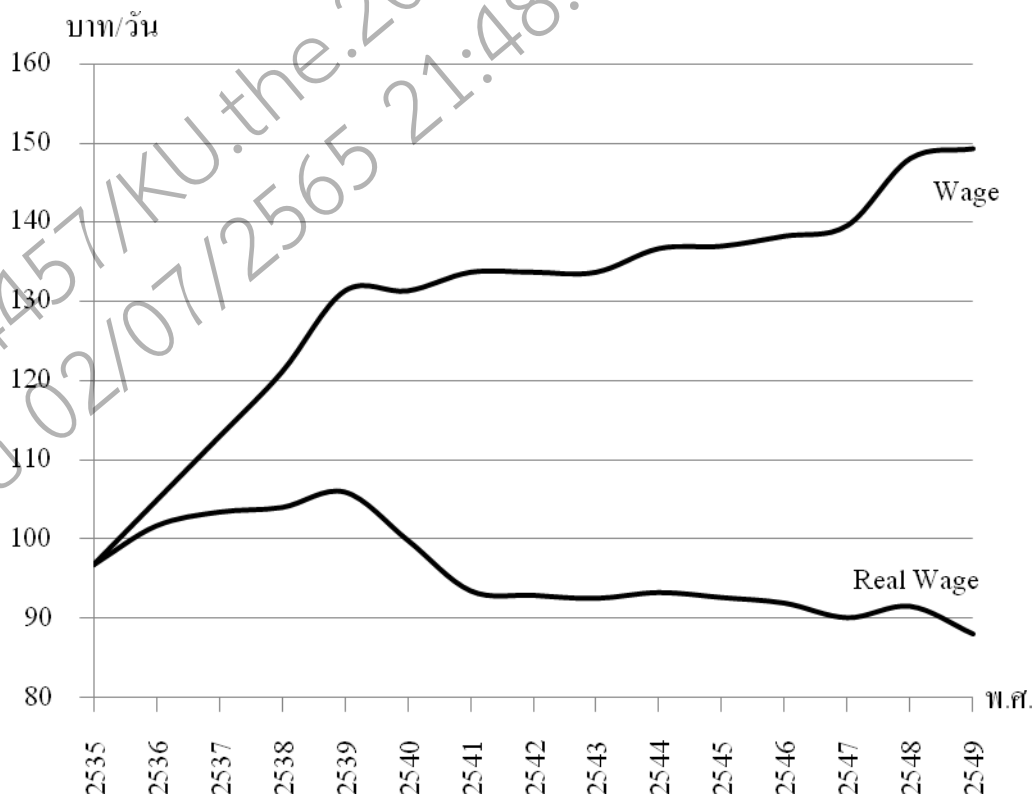
ปี พ.ศ.	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ^{1/} (บาท/คน/วัน)	ดัชนีราคาผู้บริโภค ^{2/} (%)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง ^{3/} (บาท/คน/วัน)
2535	96.7534	100.00	96.7534
2536	104.863	103.11	101.7036
2537	112.9342	109.17	103.4465
2538	121.1184	116.42	104.0356
2539	131.3816	123.96	105.9832
2540	131.3816	131.51	99.9024
2541	133.7368	143.05	93.4913
2542	133.7368	143.93	92.9148
2543	133.7368	144.53	92.5344
2544	136.7368	146.60	93.2736
2545	137.0395	147.93	92.6381
2546	138.3026	150.44	91.9298
2547	139.6579	155.03	90.0847
2548	148.1184	161.83	91.5247
2549	149.3553	169.67	88.0269
อัตราการเติบโต	2.47%	3.55%	-1.08%

หมายเหตุ: ปีพ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: ^{1/} ตารางผนวกที่ ก2

^{2/} ตารางผนวกที่ ก1

^{3/} ตารางผนวกที่ ก2



ภาพที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงิน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง กับปี พ.ศ.2535-2549
เฉลี่ยทั่วประเทศ

ที่มา: จากตารางที่ 1

จากข้อมูลในส่วนของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และดัชนีราคา แสดงให้เห็นถึงค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง จะเห็นได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงลดต่ำลงทำให้แรงงานมีความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการลดลง ดังนั้นแล้วสวัสดิการของแรงงานมีแนวโน้มลดต่ำลง ถ้าหากมีการปรับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินช้ากว่าดัชนีราคา

หากสามารถหาได้ถึงอุปสงค์และอุปทานที่แท้จริงของแรงงานแล้วนั้น ก็จะสามารถทราบได้ถึงค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ และเพื่อศึกษาถึงผลต่อสวัสดิการโดยรวมของสังคม และสวัสดิการแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในไทย จำนวนแรงงานประเภทต่างๆ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาผลของค่าจ้างขั้นต่ำต่อสวัสดิการแรงงานจะใช้ข้อมูลทศวรรษปฏิรูปปีตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 ถึงปีพ.ศ.2549 โดยศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงานไร้ฝีมือของไทย เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนถึงสวัสดิการสังคมโดยรวม ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้นิยามตามประกาศกระทรวงแรงงาน และจะศึกษาถึงปริมาณความต้องการแรงงาน และปริมาณความต้องการขายแรงงาน เพื่อหาจุดที่เหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่แท้จริง เพื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกระบุขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ในการกำหนดและใช้มาตรการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจคือ ลดอัตราการว่างงานลง และทราบถึงความสอดคล้องของอัตราค่าจ้างที่ควรเป็นกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงสวัสดิการสังคมที่แรงงานได้รับ

นิยามศัพท์

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การได้รับความพอใจ หรือการได้รับอรรถประโยชน์เพิ่มขึ้นของแรงงาน อันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับ มากกว่าอัตราค่าจ้างที่แรงงานต้องการจะได้รับ

แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ไม่มีการศึกษา
อนุบาล ประถม จนถึงมัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า

แรงงานมีฝีมือ หมายถึง แรงงานซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และ
ฝึกหัดครู

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดขึ้นจากรัฐบาล และห้ามมิให้นายจ้าง
จ่าย ค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หมายถึง หมายถึงจำนวนเงินที่แรงงานได้รับเป็นค่าตอบแทน
การให้บริการในการผลิตสินค้าและบริการ

อัตราค่าจ้างที่แท้จริง หมายถึง อัตราค่าจ้างที่ถูกปรับค่าจากดัชนีราคา เพื่อดูถึงอำนาจซื้อ
ของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ในบทนี้จะได้ศึกษาถึงทฤษฎีที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้าง คุณภาพในตลาดแรงงาน อันเป็นผลมาจากอุปสงค์ต่อแรงงาน และอุปทานของแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเลื่อนในเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเลื่อนในเส้นอุปทานแรงงานตลาด การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานแข่งขันไม่สมบูรณ์ ข้อเสนอแนะและคัดค้านการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐบาล

ทฤษฎีค่าจ้าง

นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่างๆ ในการกำหนดค่าจ้าง ทฤษฎีค่าจ้างเป็นแนวความคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไปว่า ทำไมอัตราค่าจ้างถึงเป็นเท่านั้นเท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ สรุปได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างจะกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง และเนื่องจาก “ค่าจ้าง” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่างๆ ได้พยายามศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะขอกกล่าวถึงเพียงบางทฤษฎีเท่านั้น

1. ทฤษฎีของมาแชล (Marshall's Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Alfred Marshall ได้เขียนหนังสือชื่อ Principles of Economics ว่า การเสนอซื้อแรงงานและการเสนอขายแรงงาน เป็นตัวกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดสมดุล คือจุดที่การเสนอซื้อแรงงานเท่ากับการเสนอขายแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ อัตราค่าจ้างจะอยู่ที่อัตราที่นายจ้างพอใจให้และแรงงานพอใจรับ ซึ่งเป็นจุดที่ทั้ง 2 ฝ่ายพอใจมากที่สุด (มานิตย์ ผิวขาว, 2546)

2. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory)

เป็นทฤษฎีเก่าแก่ตั้งแต่สมัยกลาง มีอิทธิพลจากศาสนาและศีลธรรม โดยต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เช่นเดียวกับราคายุติธรรม (Just Price) เพราะค่าจ้างและราคามีลักษณะคล้ายกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงนำหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” โดยถือเอาว่าค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเนื้อได้ ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คนงานรับได้ และนายจ้างยินยอมจ่าย เป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ ตามมาตรฐานความเป็นอยู่และความเคยชิน การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดขึ้นโดย รัฐบาล ประเพณีนิยม หรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควรว่ายุติธรรม

ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจะมีหน้าที่ในการพิจารณาถึงระดับค่าจ้างว่าระดับใดยุติธรรม ถ้าพบว่าอัตราค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็กำหนดให้สูงขึ้น ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างสูงเกินไปก็หาวิธีจำกัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป แนวคิดอันนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มานิตย์ ผิวขาว, 2546)

3. ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่ม (Marginal Productivity Theory)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจมากในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งคนแรก เป็นนักเศรษฐศาสตร์อเมริกันชื่อ John Bates Clark ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีค่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป (Orthodox Wages Theory) แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการเสนอซื้อแรงงานมากเกินไปจนไม่สามารถที่จะอธิบายค่าจ้างให้สมบูรณ์ได้ ทฤษฎีนี้มองในด้านการเสนอซื้อแรงงานของนายจ้าง Clark ได้วิเคราะห์ทฤษฎีนี้โดยสมมติให้

1. มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ทั้งในตลาดปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า ซึ่งหมายความว่าแรงงานแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิตเท่าเทียมกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี

2. มีการทำงานเต็มอัตรา

3. ปัจจัยการผลิตมีปริมาณคงที่ และสินค้าประเภททุนมีจำกัด

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ แรงงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาสามารถผลิตเพิ่มได้ (Value of Marginal Product) เช่น ถ้าเพิ่มคนงานเข้ามา 1 คน เขาสามารถผลิตทีวีได้ 3 เครื่องต่อเดือน เขาควรได้รับค่าจ้างเท่ากับทีวี 3 เครื่องนั้นเมื่อหักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แล้ว สมมติว่าเป็นเงิน 6,000 บาท ดังนั้นเขาควรได้รับค่าจ้างเดือนละ 6,000 บาท ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้เขาเดือนละ 6,000 บาท ซึ่งเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เขาผลิตขึ้นมา

ข้อบกพร่องของทฤษฎีนี้ ก็คือข้อสมมติ ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การให้มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ทั้งในตลาดแรงงานและตลาดสินค้า ซึ่งเป็นไปไม่ได้ยาก ในสภาพความเป็นจริงนั้นทั้งตลาดแรงงาน และตลาดสินค้าเป็นตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาแทรกแซง เช่น รัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมีอำนาจในการผูกขาดโดยพยายามให้ค่าจ้างต่ำ สภาพแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวของแรงงานต่อรองเพื่อให้ค่าจ้างสูงขึ้น เป็นต้น

2. การสมมติให้ประเทศมีสภาพการทำงานเต็มอัตรา ซึ่งในประเทศด้อยพัฒนามักมีสภาพการจ้างแรงงานไม่เต็มที่ จะทำให้การจ้างแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่รับค่าจ้างสูงได้คล่องตัว นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ใช้ได้ดีกับการคิดค่าจ้างตามผลงานเท่านั้น แต่มีงานบางอย่างตีค่าผลงานออกลำบาก เช่น งานบริการ งานราชการ งานวิชาการ เป็นต้น (มานิตย์ ฝิวขาว, 2546)

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง(Purchasing Power Theory of Wages)

อำนาจซื้อของค่าจ้างสามารถดูได้จาก ค่าจ้างที่แท้จริง คิดโดยนำค่าจ้างที่เป็นตัวเงินตั้งหารด้วยดัชนีค่าครองชีพ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างไม่ใช่เป็นเพียงต้นทุนการผลิตสินค้าเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการอีกด้วย ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมต้องมีอำนาจซื้อสินค้ามากแต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานต่ำ สินค้าก็จะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงเป็นผลให้เกิดภาวะการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้แพร่หลายออกไปมาก กลายเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงได้ในเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ

การกำหนดค่าจ้างในตลาดแรงงาน

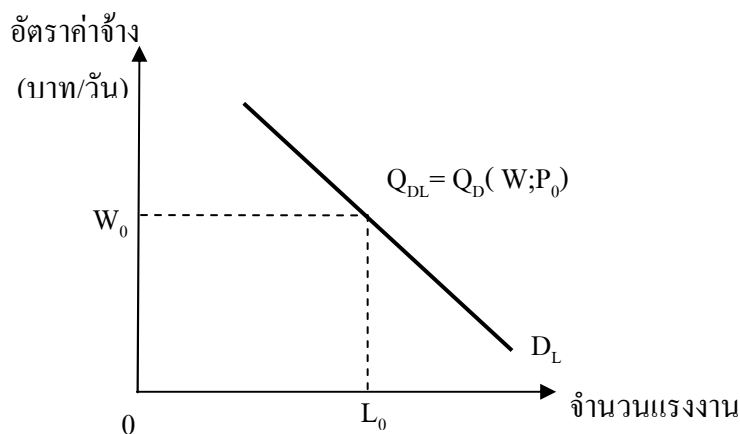
ในส่วนนี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับอุปสงค์ต่อแรงงาน อุปทานของแรงงาน และดุลยภาพตลาดแรงงาน (ซึ่งจะเป็นการกำหนดขึ้นของระดับค่าจ้างที่ดุลยภาพ)

อุปสงค์ต่อแรงงานของตลาด (The Market Demand for Labor)

อุปสงค์ต่อแรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต โดยอุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) คืออุปสงค์ต่อแรงงานได้มาจากอุปสงค์ต่อสินค้า หรือบริการที่ต้องการใช้แรงงานในการผลิต

อุปสงค์ต่อแรงงานของตลาด แสดงถึงจำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตทั้งหมดในตลาดแรงงานต้องการที่จะจ้าง ณ อัตราค่าจ้างใดอัตราค่าจ้างหนึ่ง โดยการหาอุปสงค์ต่อแรงงานของตลาดหาได้โดยการรวมอุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิตทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งอุปสงค์ต่อแรงงานของตลาดนี้จะมีลักษณะเป็นเส้นลาดชันไปทางขวามือ แสดงว่าจำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตเสนอจ้างจะแปรผันในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้าง

หลักในการจ้างแรงงานของหน่วยผลิตนั้น อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าหน่วยผลิตจะจ่ายค่าจ้างให้แรงงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่ากับผลผลิตที่แรงงานผลิตให้ เมื่อใดก็ตามที่มูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานยังสูงกว่าอัตราค่าจ้าง หน่วยผลิตก็จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น จนกระทั่งมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานเท่ากับอัตราค่าจ้าง คือ หน่วยผลิตจะจ้างแรงงานในจำนวนที่ทำให้รายได้สูงกว่าค่าจ้างแรงงาน



ภาพที่ 2 อุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิต

ที่มา: พรรณี จรัมย์พร (2548: 129)

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเลื่อนในเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างแท้จริง จะทำให้เกิดการเคลื่อนบนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน การเปลี่ยนแปลงในค่าจ้างแท้จริงไม่ได้เป็นสาเหตุให้เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเลื่อน (shift) ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเลื่อนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงในราคาของผลผลิต (A Change in the Price of Firms' Output) จากการที่อุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง มันจะเพิ่มขึ้นจากอุปสงค์สำหรับผลผลิตของหน่วยธุรกิจ กำหนดให้อุปสงค์เพิ่มขึ้นในตลาดผลผลิตโดยการเพิ่มขึ้นของราคา (P) แล้ว แต่ละหน่วยธุรกิจก็ขายผลผลิตเหล่านั้น ในตลาดนั้นจะทำการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการจ้างงานด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี (A Change in Technology) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในฟังก์ชันการผลิตของหน่วยธุรกิจ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อนเข้า (input) และผลผลิต (output) ของหน่วยธุรกิจ ความก้าวหน้าประการหนึ่งคือการเพิ่มขึ้นในจำนวนของผลผลิตที่สามารถผลิตได้

โดยการเลื่อนของเส้นอุปสงค์แรงงาน (shift) จากการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีนั้นต้องรู้ก่อนว่าเทคโนโลยีใหม่เป็นแบบใช้ประกอบกัน หรือใช้ทดแทนกันกับแรงงาน เราจึงจะสามารถสรุปว่ามันเกิดผลกระทบต่ออุปสงค์ต่อแรงงานของตลาดอย่างไร เมื่อหน่วยธุรกิจจำนวนมากในตลาดแรงงานได้เทคโนโลยีใหม่มา เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานตลาดจะเลื่อนไปทางขวาถ้าเทคโนโลยีเป็นแบบใช้ประกอบกับแรงงาน และจะเลื่อนไปทางซ้ายมือถ้าเทคโนโลยีใหม่นั้นเป็นแบบทดแทนแรงงาน

3. การเปลี่ยนแปลงในราคาปัจจัยป้อนเข้าอื่นๆ (A Change in the Price of Another Input) เมื่อราคาของปัจจัยป้อนเข้าบางอย่างเปลี่ยนแปลงมากกว่าของแรงงาน โดยทั่วไปหน่วยธุรกิจจะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปริมาณของปัจจัยป้อนเข้าทั้งหมด รวมทั้งแรงงานด้วย ผลกระทบต่อเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานจะขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยป้อนเข้านั้น เป็นแบบใช้ประกอบกับแรงงานหรือเป็นแบบใช้ทดแทนแรงงาน

ผลของการทดแทนกัน ถ้าแรงงานและทุนเป็นการทดแทนกันทั้งหมด การลดลงของราคาของทุน จะมีผลให้อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง เกี่ยวกับการทดแทนกันของปัจจัยป้อนเข้านี้เมื่อราคา

ของปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลง จะทำให้อุปสงค์ต่อปัจจัยอื่นเปลี่ยนแปลงด้วย ในทิศทางเดียวกัน ความแน่นอนนี้บอกเป็นนัยในกรณีนี้ว่าผลกระทบของการทดแทนมีมากกว่าผลของผลผลิต การลดลงของราคาทุนต่ำกว่าต้นทุน ในการผลิตผลผลิตซึ่งนำไปสู่การขยายการผลิตและเพิ่มอุปสงค์ต่อแรงงาน (ผลทางผลผลิต) แต่ราคาทุนที่ต่ำกว่าเป็นผลของการทดแทนแรงงานซึ่งนำไปสู่การลดลงของอุปสงค์ต่อแรงงาน (ผลทางการทดแทน) เมื่อรวมผลกระทบทั้งหมดของทุนและแรงงานแล้วในท้ายที่สุดผลของการทดแทนมากกว่าผลทางผลผลิตและทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง

ผลของการใช้ประกอบกัน ในกรณีที่แรงงานและทุนเป็นการใช้ร่วมกันหรือประกอบกัน การลดลงในราคาของทุนจะเพิ่มอุปสงค์ต่อแรงงาน ผลของการใช้ประกอบกันของปัจจัยป้อนเข้าคือเมื่อราคาของปัจจัยป้อนเข้าชนิดหนึ่งเปลี่ยน อุปสงค์ต่อปัจจัยการผลิตชนิดอื่นจะเปลี่ยนในทิศทางตรงข้ามในกรณีนี้การลดลงของราคาทุน ผลกระทบทางผลผลิตมีมากกว่าผลของการทดแทนกันและอุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มขึ้น การลดลงของราคาทุนทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงและการขายเพิ่มขึ้น ดังนั้นทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลที่ลี้มล้างผลของการทดแทนกันของทุนต่อแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต กล่าวได้ว่าถ้าทุนและแรงงานเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบ (หรือร่วม)กันแล้ว การลดลง (หรือเพิ่มขึ้น) ในราคาทุนทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น (หรือลดลง)

4. การเปลี่ยนแปลงของจำนวนหน่วยธุรกิจ (A Change in the Number of Firms) หน่วยธุรกิจที่เข้ามาและออกจากตลาดแรงงานมีอย่างต่อเนื่อง การเข้ามาของหน่วยธุรกิจจะเลื่อนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานของตลาดไปทางขวามือ การออกจากตลาดจะเลื่อนเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานไปทางซ้ายมือ บางครั้งการเข้าของหน่วยธุรกิจเนื่องมาจากการเกิดขึ้นของอุตสาหกรรมใหม่ (พรณี จรัมย์พร, 2548)

อุปทานแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับอุปทานแรงงานมี 2 ประเภท ได้แก่ อุปทานของแรงงานรายบุคคล กับอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยอุปทานแรงงานรายบุคคลจะอธิบาย การเสนอขายแรงงานของคนงานแต่ละคน ณ.อัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ในขณะที่อุปทานแรงงานในตลาดแรงงานแสดงถึงภาพรวมของแรงงานในกำลังแรงงานทั้งหมด ที่เสนอขายแรงงาน ณ.อัตราค่าจ้างระดับต่างๆ

อุปทานแรงงานเฉพาะบุคคล

ปัญหาเฉพาะบุคคลคือ การเลือกส่วนผสมของสินค้าและบริการที่จะทำให้เขาได้รับอรรถประโยชน์สูงสุดภายใต้เงื่อนไขรายได้ที่มีจำกัด เมื่อค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้น จะดึงดูดใจให้ (แรงงานต้องการ) ทำงาน (แทนที่จะชอบพักผ่อน) นั่นคือการเพิ่มขึ้นในค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบันจะทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น เส้นอุปทานแรงงานของเฉพาะบุคคล (The labor supply curve of an individual worker) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบัน เมื่อกำหนดให้สิ่งอื่นๆคงที่

อุปทานแรงงานตลาด

อุปทานแรงงานตลาด (The market labor supply) เป็นการรวมจำนวนอุปทานแรงงานของแต่ละคนในระบบเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน โดยเส้นอุปทานแรงงานตลาดเป็นเส้นที่มีความชันเป็นบวกเหมือนกับเส้นอุปทานแรงงานเฉพาะบุคคล ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบันกับจำนวนแรงงานที่แรงงานเสนอขายแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ในทิศทางเดียวกัน เมื่อกำหนดให้สิ่งอื่นๆคงที่ ถ้าค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้อุปทานแรงงานตลาดเพิ่มขึ้น และถ้าค่าจ้างแท้จริงในปัจจุบันลดลง แรงงานจะเสนอขายแรงงาน (หรือต้องการทำงาน) ลดลง

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเลื่อนในเส้นอุปทานแรงงานตลาด

อุปทานแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งหมายความว่าในระดับอัตราค่าจ้างเดิมนั้น จำนวนคนงานที่เสนอขายแรงงานได้มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

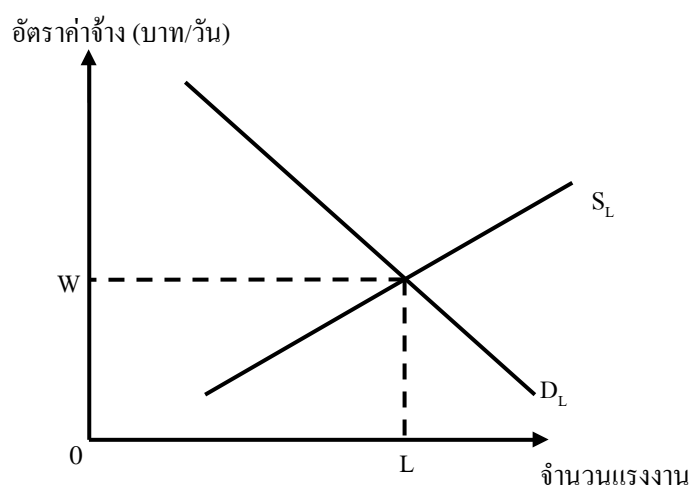
1. ประชากรเพิ่มขึ้น ในระยะยาวเมื่อประชากรเพิ่มขึ้น จำนวนกำลังแรงงาน (labor force) ก็เพิ่มขึ้น จำนวนผู้เสนอขายแรงงานในท้องตลาดก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งปรากฏการณ์อันนี้มักจะมีอยู่ทั่วไปในประเทศที่กำลังพัฒนา ผลของการเพิ่มประชากรในช่วง 10-15 ปีที่แล้วทำให้กำลังแรงงานใหม่เข้ามาสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เกินกว่าอุตสาหกรรมต่างๆ จะรับไว้ได้หมด ผลจึงปรากฏอัตราการว่างงานของคนงานในวัยเด็กเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูง

2. การลงทุนในทรัพยากรกำลังคนเปลี่ยนแปลงไป แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะเสนอขายแรงงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้น อุปทานแรงงานก็จะสูงขึ้น

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างท้องถิ่น (Geographic Mobility) อุปทานแรงงานในองค์การธุรกิจหนึ่งๆ อาชีพหนึ่ง หรือในอุตสาหกรรมหนึ่งๆ อาจจะกระทบกระเทือนได้เพราะจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายมาจากแหล่งอื่นๆ แรงงานในท้องถิ่นหนึ่งๆ หรืออุตสาหกรรมหนึ่งๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ เพราะปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้าง เช่น การย้ายหนีภัย การเปลี่ยนงาน เป็นต้น อุปทานของแรงงานจะเพิ่มขึ้นในท้องถิ่นหนึ่งโดยที่อัตราค่าจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้นเลย (พรณีจรัมพร, 2548)

ดุลยภาพของตลาดแรงงานและการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

ดุลยภาพในตลาดแรงงาน เกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ส่วนเกินแรงงานมีค่าเท่ากับศูนย์ ซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างหนึ่งที่ทำให้ปริมาณของอุปสงค์ในแรงงานเท่ากับปริมาณอุปทานของแรงงาน



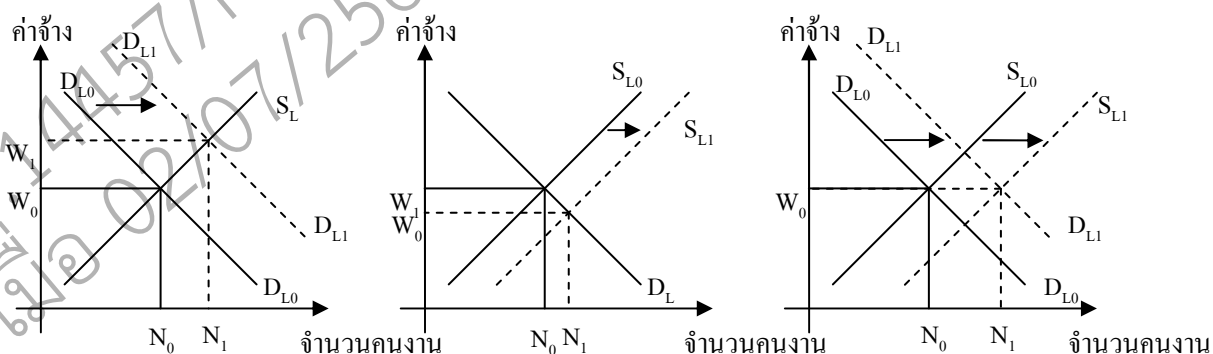
ภาพที่ 3 ดุลยภาพของตลาดแรงงานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

ที่มา: Kaufman and Hotchkiss (2006: 17)

การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

อัตราค่าจ้างอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกำหนดอุปสงค์ และอุปทานมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เส้นอุปสงค์ และเส้นอุปทานขยับตัว (shift)

อัตราค่าจ้างดุลยภาพทั้งในระยะสั้น และระยะยาวสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ เมื่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานเปลี่ยนแปลงไป อัตราค่าจ้างดุลยภาพในอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนแปลงไปเมื่ออุปสงค์หรืออุปทาน หรือทั้งสองอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป



4ก. อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเมื่อ
อุปสงค์เคลื่อนไปทางขวา

4ข. อัตราค่าจ้างลดลงเมื่อ
อุปทานเคลื่อนไปทางขวา

4ค. อัตราค่าจ้างคงที่เมื่ออุปสงค์และ
อุปทานเคลื่อนในอัตราส่วนที่เท่ากัน

ภาพที่ 4 การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างเมื่ออุปสงค์และหรืออุปทานแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง
ที่มา: Kaufman and Hotchkiss (2006: 18)

จากรูป 4ก. แสดงให้เห็นว่าเมื่อเส้นอุปสงค์แรงงานขยายตัว อัตราค่าจ้างก็จะเพิ่มขึ้น

ในรูป 4ข. เมื่อเส้นอุปทานแรงงานขยายตัว อัตราค่าจ้างก็จะลดลง

ในรูป 4ค. อัตราค่าจ้างอาจจะเท่าเดิมก็ได้ ถ้าอุปสงค์ และอุปทานเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่เท่ากัน แต่ถ้าอุปสงค์เพิ่มขึ้น เป็นอัตราส่วนที่มากกว่าการเพิ่มขึ้นของอุปทานแรงงาน อัตราค่าจ้างก็จะสูงขึ้น แต่ถ้าอุปทานเพิ่มขึ้นเป็นอัตราส่วนที่มากกว่าอุปสงค์ อัตราค่าจ้างก็จะลดลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าความยืดหยุ่นของเส้นอุปสงค์แรงงาน และเส้นอุปทานของแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานทั้ง 3 กรณีจะทำให้ระดับการจ้างงานเพิ่ม ในทางตรงกันข้าม ถ้าอุปสงค์แรงงานลดลงอัตราค่าจ้างก็จะลดลง แต่ถ้าอุปทานแรงงานลดลง อัตราค่าจ้างก็จะสูงขึ้น ไม่ว่าจะกรณีใดๆ เกิดขึ้นจะมีผลให้ระดับการจ้างงานลดลงด้วยกันทั้งนั้น

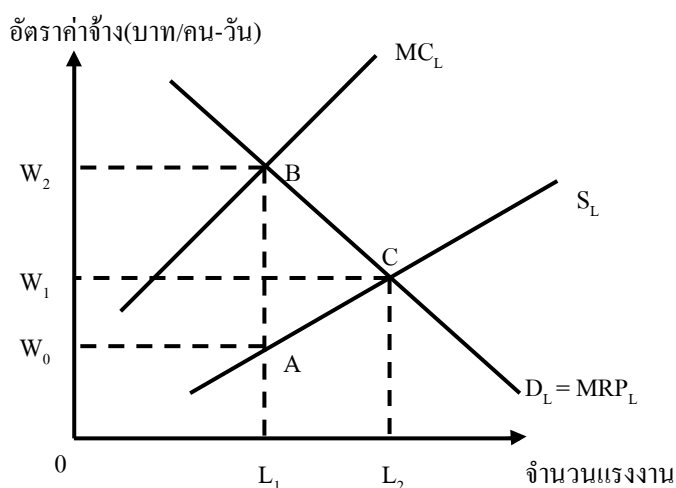
การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานแข่งขันไม่สมบูรณ์

ในตลาดแรงงานนั้นอาจมีการผูกขาดทางฝ่ายนายจ้าง หรือผูกขาดทางฝ่ายคนงาน หรือสถาบันอื่นๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน

อัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างรายเดียวผูกขาดในการซื้อขายปัจจัยการผลิต

เมื่อนายจ้าง (ซึ่งมีอยู่รายเดียวในอุตสาหกรรม) ต้องการคนงานมากขึ้น เขาจะต้องเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดคนงานจากอุตสาหกรรมอื่น หรือจากท้องที่อื่นๆ มาทำงานในกิจการของตน ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ต้นทุนเพิ่มจากการใช้แรงงาน (MC_L) สูงกว่าอัตราค่าจ้าง

การที่ต้นทุนเพิ่มจากการใช้แรงงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าอัตราค่าจ้างนี้ก็เพราะว่า ในทางปฏิบัตินี้เมื่อนายจ้างว่าจ้างคนงานเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยการเพิ่มอัตราค่าจ้างใหม่ให้สูงขึ้น นายจ้างก็ต้องจ่ายอัตราค่าจ้างใหม่ให้กับคนงานทุกคนด้วย ดังนั้น ต้นทุนที่สูงขึ้นไม่ได้สูงขึ้นเฉพาะค่าจ้างของแรงงานหน่วยใหม่เท่านั้น แต่แรงงานหน่วยก่อนๆ ก็มีส่วนทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้นด้วย และมีผลให้ต้นทุนเพิ่ม(MC_L) จากการใช้แรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สูงกว่าอัตราค่าจ้าง การที่ MC_L สูงขึ้นเร็วกว่าอัตราค่าจ้างนี้จะมีผลทำให้เส้น MC_L อยู่เหนือเส้นอุปทานของแรงงาน (S_L) ดังรูป



ภาพที่ 5 อัตราค่าจ้างในตลาดที่มีนายจ้างรายเดียวผูกขาดในการซื้อขายปัจจัยการผลิต

ที่มา: สุมาลี ปิตยานนท์ (2535: 30)

จากข้อสมมุติที่ว่า ผู้ประกอบการต้องการกำไรสูงสุด ในการที่เขาจะได้กำไรสูงสุด ก็ต่อเมื่อนายจ้างว่าจ้างคนงานคนสุดท้ายที่ $MC_L = MRP_L$ คุณภาพของนายจ้างจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างคนงานเป็นจำนวน OL_1 โดยนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานในอัตราค่าจ้าง OW_0 ดังนั้นในระยะสั้น OW_0 จึงเป็นอัตราค่าจ้างที่องค์กรธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมแห่งนี้จะจ่ายให้กับคนงาน และว่าจ้างคนงานทั้งหมด OL_1 โดยคนงานคนที่ L_1 ทำให้เกิด MRP_L ดังนั้นคนงานคนสุดท้ายนี้จะทำให้นายจ้างมีกำไร

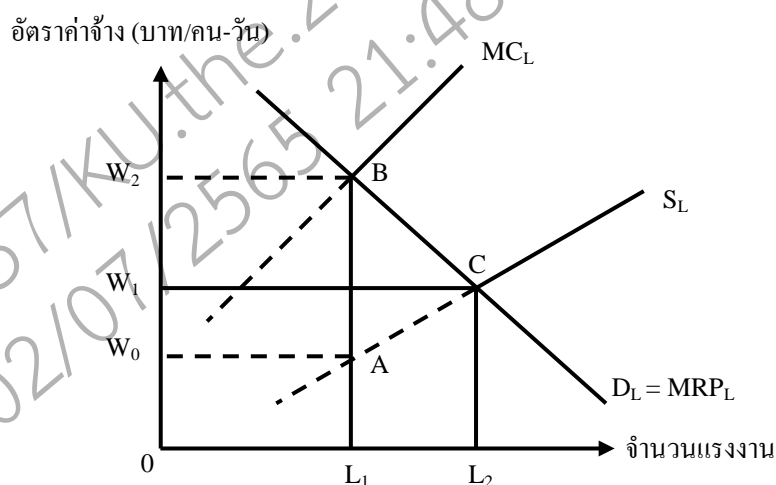
ส่วนเกินเท่ากับ AB และนายจ้างคนนี้จะมีการจ้างคนงานทั้งหมดเท่ากับ W_0W_2BA ซึ่งบางคนเรียกว่า เป็นการกอบโกยผลประโยชน์จากคนงาน (exploitation)

ในระยะยาว ถ้าไรส่วนเกินของนายจ้างไม่จำเป็นจะต้องหมดไปเหมือนกับในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ถ้าไรส่วนเกินจะเหลือหรือไม่เหลือ หรือจะเหลืออยู่เล็กน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับอำนาจในการผูกขาดของนายจ้าง เพื่อรักษาอำนาจการผูกขาดนายจ้างจะต้องป้องกันผู้ประกอบการรายอื่นไม่ให้เข้ามาในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานประเภทเดียวกัน ถ้าสามารถทำได้ถ้าไรส่วนเกินนี้ยังคงเหลืออยู่ แต่ถ้าไม่สามารถปิดกั้นได้ ผู้ประกอบการคนอื่นๆ ก็จะเข้ามาสู่อุตสาหกรรมประเภทนี้ ผลที่ตามมาคือการผูกขาดก็ค่อยๆ หดลง และเปลี่ยนสภาพไปสู่ตลาดแข่งขัน ระดับการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก L_1 เป็น L_2 ค่าจ้างก็จะเพิ่มขึ้นจาก W_0 เป็น W_1 ซึ่งเท่ากับ MRP_L ของแรงงานพอดี ถ้าไรส่วนเกินของนายจ้างจะหมดไปคงเหลือแต่กำไรปกติ (Normal profit) เหมือนในตลาดแข่งขันเท่านั้น ข้อสังเกตที่ได้จากกรณีนี้ก็คือนั่นคือ ถ้าตลาดแรงงานเป็นตลาด monopsony ระดับการจ้างงานจะน้อยกว่าในตลาดแข่งขัน และอัตราค่าจ้างก็จะต่ำกว่าในตลาดแข่งขันด้วย

อัตราค่าจ้างดุลยภาพภายใต้การต่อรองหรือการกำหนดโดยรัฐบาล (ค่าจ้างขั้นต่ำ)

ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีนายจ้างเพียงคนเดียว ในระยะสั้นนั้น นายจ้างจะมีกำไรส่วนเกินเพราะเขาจ่ายค่าจ้างต่ำกว่า MRP_L ของคนงาน ซึ่งความจริงแล้วคนงานควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากับ MRP_L สหพันธ์กรรมกรซึ่งเป็นสมาคมของลูกจ้างมักจะเป็นผู้ต่อรองให้คนงานได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า W_0 ในขณะที่นายจ้างก็พยายามกดอัตราค่าจ้างไว้ที่ W_0 แต่ในที่สุดอัตราค่าจ้างก็จะใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน คือ เข้าสู่ W_1 (ดังภาพที่ 6)

เป็นไปได้ที่รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงตลาดแรงงาน โดยการออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในกรณีเช่นนี้เสรีภาพในการตัดสินใจของนายจ้างก็ถูกจำกัดลงไป สมมุติว่ารัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งเท่ากับ MRP_L ของคนงานคือเท่ากับ W_1 ดังนั้น องค์กรธุรกิจแห่งนั้นก็จะต้องจ่ายอัตราค่าจ้าง ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแรงงานทุกคน เส้น W_1CS_L ก็จะเป็นเส้นอุปทานแรงงาน และเป็นเส้น MC_L ขององค์กรธุรกิจแห่งนั้นด้วย



ภาพที่ 6 อัตราค่าจ้างคุณภาพภายใต้การต่อรองหรือการกำหนดโดยรัฐบาล
ที่มา: สุมาลี ปิตยานนท์ (2535: 29)

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลให้สูงขึ้น แต่ไม่สูงไปกว่า W_1 นี้จะทำให้ระดับการจ้างงานสูงขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือการเรียกร้องค่าจ้างให้สูงกว่า W_1 แล้วระดับการจ้างงานและผลผลิตก็จะลดลง การว่างงานก็จะเกิดขึ้น

ข้อสนับสนุนและคัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐบาล

เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการโต้เถียงกัน ผู้ที่สนับสนุนให้รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหตุผลว่า ค่าจ้างขั้นต่ำทำให้เกิดความมั่นคงที่คนงานได้รับค่าจ้างสำหรับการครองชีพ (living wage) โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการรับรองว่าคนงานที่ทำงานเต็มเวลาจะมีรายได้ที่เพียงพอ ที่จะซื้อสิ่งของที่จำเป็นสำหรับชีวิต เหมือนกับที่ค่าจ้างขั้นต่ำสุด (wage floor) เป็นการป้องกันจากการบิดเบือนแรงงานไร้ฝีมือ(หรือการแสวงหาประโยชน์) จำนวนความไม่ได้สัดส่วน (disproportionate) ของผู้ซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อย (minority) และเป็นผู้นิยม ของนายจ้างผูกขาด

ผู้คัดค้าน (opponents) ค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ความเห็นว่า (ค่าจ้างขั้นต่ำ) จะก่อให้เกิดการว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยรุ่น (teenagers) ผู้นิยม และคนกลุ่มน้อย ประการที่สองผู้คัดค้านเห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำสุดจะเป็นสาเหตุ ให้อัตราค่าจ้างลดต่ำลงในภาคเศรษฐกิจที่กฎหมายไม่ครอบคลุม (not covered) และประการสุดท้าย มีผู้วิจารณ์ว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีเป้าหมายที่จะลดความยากจนของคนจน แต่มันมีผลกระทบเพียงเล็กน้อยต่อการกระจายรายได้ (มานิตย์ ผิวขาว, 2546)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวี ศรีเพียร (2539) ศึกษาเรื่อง การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติขั้นสูงผนวกกับแนวคิดและทฤษฎีของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อสร้างปัจจัยตัวใหม่ซึ่งสามารถใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม โดยใช้ข้อมูลของกรุงเทพมหานครเป็นกรณีศึกษา

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยและคัดเลือกตัวแปรแบบ Stepwise พบว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงปี 2516-2537 ค่าจ้างขั้นต่ำ (Y) จะสัมพันธ์กับ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตร (GPP) ค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการ (GOV) ระดับความยากจนในเขตเมือง (POV) และค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคของครัวเรือนคนงาน (EXP) ซึ่งมีโมเดลความสัมพันธ์ คือ

$$Y = -35.723 - 3.274E-05GPP + 0.008GOV + 0.006POV + 0.014EXP$$

(-9.36)	(-2.94)	(3.44)	(6.60)	(4.43)
(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)

$R^2=0.996$

ผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อสร้างปัจจัยตัวใหม่ที่ใช้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม โดยเปลี่ยนตัวแปรบางตัวในโมเดลข้างต้น กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภค (EXP) และระดับความยากจนในเขตเมือง (POV) เป็นข้อมูลจากการประมาณการซึ่งมีฐานการคำนวณมาจากดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ดังนั้นในการสร้างปัจจัย เพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม จึงใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคแทนตัวแปรข้างต้น พร้อมทั้งนำผลิตภัณฑ์มวลรวม (LP) และตัวแปรอื่นที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ได้แก่ มูลค่าสินค้าส่งออก (EXPT) และอัตราส่วนเงินลงทุนต่อการจ้างงาน (BOI) มาเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมเช่นกัน

การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมดังกล่าว ทำให้ทราบแต่ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมในระหว่างพ.ศ.2516-2537ซึ่งเป็นช่วงที่รวบรวมข้อมูลมาได้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปเพื่อหารูปแบบการพยากรณ์ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมหลังพ.ศ.2537 โดยใช้วิธีวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่า สมการที่ใช้พยากรณ์ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมหลัง พ.ศ.2537 คือ

$$Y = -14.5013 + 0.2562CPI + 1.8864E-05EXPT + 0.0473LP + 1.7458E-05BOI \\ + 0.0101GOV \\ R^2 = 0.999$$

ถ้าหากเราทราบค่าตัวแปร CPI , EXPT , LP , BOI และ GOV หลังปี พ.ศ. 2537 ซึ่งอาจอยู่ในรูปของค่าจริง หรือค่าประมาณก็จะสามารถพยากรณ์ค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมในปีที่ต้องการได้

เบญจมาศ สุกันธวิช (2543) ศึกษาเรื่องหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างยุติธรรมของแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย เพื่อศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อหาแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างยุติธรรม และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้างยุติธรรม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์โดยการพรรณนาและวิธีการสมการถดถอยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรายวัน เพื่อหาเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยของลูกจ้างรายวันมีความแตกต่างกัน ตามประเภทของอุตสาหกรรม ทำให้ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างขั้นต่ำมีความแตกต่างกัน ตามประเภทอุตสาหกรรมด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่คือ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

สุวรรณ ตูลยวสินพงษ์ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน แต่ไม่พอเพียงสำหรับแรงงานและครอบครัว (3คน) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อแรงงานวัยรุ่นมากที่สุด ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำทั้งต่อการทำงาน และระดับค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงาน โดยใช้แบบจำลองของ Schaafsma & Walsh (1983) โดยจำแนกแรงงานออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่แรงงานเพศชาย และหญิงใน 3 กลุ่ม อายุ

พบว่าผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นแรงงานกลุ่มวัยรุ่น และแรงงานที่มีรายได้กลุ่มต่างๆ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่กฎหมายต้องการจะคุ้มครองนั่นเอง

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(2548) ได้ศึกษา ”โครงการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตรฐาน” การศึกษาได้ใช้วิธีการต่างๆ ทั้งการสำรวจงานวิจัย การศึกษารูปแบบของต่างประเทศ การศึกษาค่าจ้างขั้นต่ำในระดับจังหวัด โดยใช้แนวความคิดเรื่องเส้นความยากจน การใช้วิธีเศรษฐมิติเพื่อศึกษาตัวแปรที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอดีต การสำรวจความคิดเห็นนายจ้างผู้ประกอบการ คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งการวิเคราะห์รูปแบบกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่าหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถกำหนดเป็นสูตรตายตัวได้ เนื่องจากเป็นเรื่องของการต่อรอง ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นผู้ประสานผลประโยชน์ หลักเกณฑ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการต่อรอง จึงเป็นการพิจารณาตัวแปรหลักๆ และกรอบหรือขอบเขตของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรเป็น เพื่อใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกรอบและตัวแปรหลักในการศึกษานี้ ได้ทำการคำนวณจากสมการถดถอยพหุ ซึ่งมีทั้งแบบที่มีตัวแปรอิสระจำนวนมาก กับแบบซึ่งมีตัวแปรอิสระเพียง 2-3 ตัวแปร อาทิ ดัชนีค่าครองชีพ ผลิตภัณฑ์มวลรวม และอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ ซึ่งโมเดลขนาดเล็กนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ใกล้เคียงกับโมเดลขนาดใหญ่ การที่มีตัวแปรจำนวนน้อย จะช่วยลดภาระในการเก็บข้อมูลให้น้อยลง

การศึกษาระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแสดงให้เห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยใช้ตัวแปรหลากหลายเกินไป เนื่องจากขาดแคลนข้อมูลที่เชื่อถือได้ ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้มีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทั้งจากแบบสอบถาม และการประชุมสมมติแบบ focus group สอดคล้องกันว่า การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดต่างๆ ยังประสบปัญหาความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณา ทั้งในแง่ความสมบูรณ์ของข้อมูล เช่น ตัวเลขดัชนีราคามีไม่ครบทุกจังหวัด และในแง่ความยากต่อการวัด เช่นความสามารถในการจ่ายของนายจ้างจะใช้ตัวเลขดัชนีอะไรมาพิจารณา

นอกจากนี้ ยังปรากฏเสียงสะท้อนจากคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้างว่า การที่กฎหมายกำหนดให้อนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างต้องมาจากลูกจ้างระดับปฏิบัติการเท่านั้น ทำให้อนุกรรมการฝ่ายลูกจ้างที่มักมีคุณวุฒิ วิทยุคณน้อยต้องมาร่วมโต๊ะเจรจา ต่อกับอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างที่มีคุณวุฒิ วิทยุคณสูงกว่า ส่งผลให้อำนาจการต่อรองในไตรภาคีไม่เป็นไปอย่างสมดุลโดยเฉพาะในจังหวัดที่ไม่

มีสหภาพแรงงาน หรือมีสหภาพแรงงานแต่ไม่เข้มแข็งพอ บทบาทในการเจรจาต่อรองอาจต้องตกอยู่ที่อนุกรรมการจากภาครัฐ สำหรับผลการศึกษาโดยใช้เส้นความยากจนคำนวณหาค่าครองชีพขั้นต่ำ พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าครองชีพขั้นต่ำที่คำนวณจากเส้นความยากจน หมายความว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เพียงพอต่อการดำรงชีพ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลราคาซึ่งมีเพียง 39 จังหวัด และข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของครัวเรือน ซึ่งอาจจะยังไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีในระดับจังหวัดทำให้ค่าครองชีพขั้นต่ำในบางจังหวัดอาจจะยังไม่สะท้อนภาพความเป็นจริงอย่างเต็มที่ จึงควรต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะ โครงสร้างแรงงานในจังหวัด (ประเภทและขนาดอุตสาหกรรม ความขาดแคลนแรงงาน จำนวนแรงงานต่างชาติ ผลผลิตการผลิต เป็นต้น) นอกจากนี้ค่าครองชีพขั้นต่ำที่คำนวณนี้ เป็นค่าครองชีพขั้นต่ำในเขตเมืองเท่านั้น

มานิตย์ ผิวขาว (2546) ได้ศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2516-2544 เพื่อที่จะสร้างตัวแบบทางเศรษฐมิติ ที่ใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงของไทย ซึ่งได้นำแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ คือ การคาดคะเนอย่างมีเหตุผลเข้ามาช่วยในการประมาณการ โดยใช้เทคนิคการประมาณการแบบ Two-Stage Least Squares (2SLS) และยังได้พิจารณาว่าการปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีความสอดคล้อง กับผลผลิตแรงงานหรือไม่ ตลอดจนทำการพยากรณ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในช่วงปี พ.ศ. 2545-2550 ด้วยวิธีการปรับให้เรียบแบบเอ็กซ์โปเนนเชียล (Exponential Smoothing) และโดยการใช้แบบจำลอง Adaptive Expectations และแบบจำลอง Rational Expectations

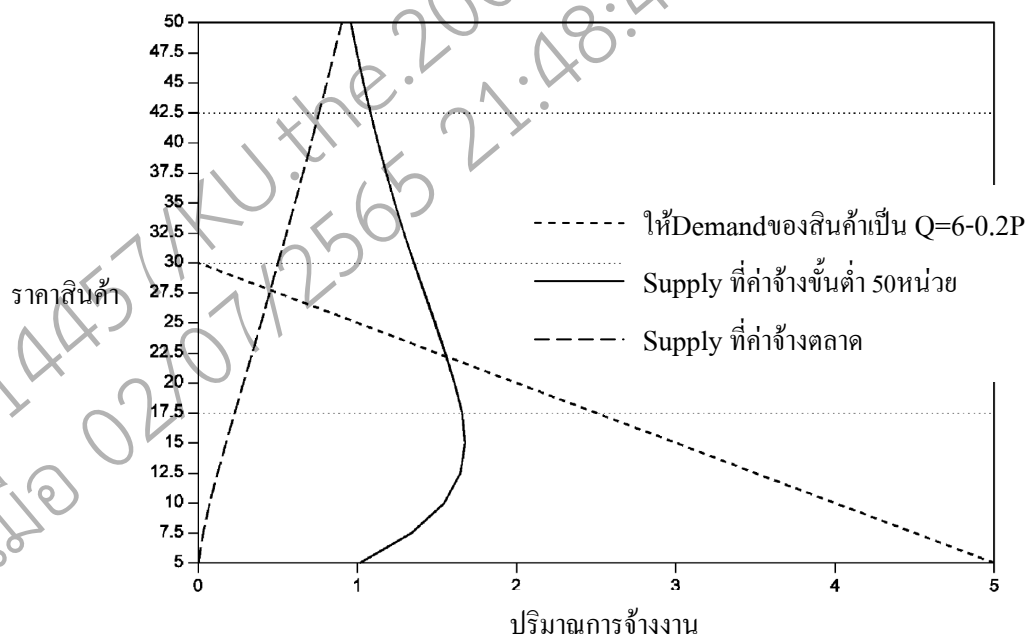
ผลการวิเคราะห์ แบบจำลองปัจจัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง แบบ Rational Expectations พบว่า ตัวแปรผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเบื้องต้นแท้จริง ตัวแปรอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ และตัวแปรอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่คาดคะเนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง ตัวแปรอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงของภาครัฐบาลที่คาดคะเน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอัตราค่าจ้างขั้นต่ำภาครัฐบาลแท้จริง และตัวแปรผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเบื้องต้นแท้จริงที่คาดคะเน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของการทดสอบทางตรงของสมมติฐานการคาดคะเนอย่างมีเหตุผล พบว่า การคาดคะเนเป็นไปอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การคาดคะเนมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริง

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกัน ระหว่างการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แท้จริงและ ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ไร่ฝีมือ พบว่าโดยส่วนใหญ่การปรับเพิ่มสูงขึ้นของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลิตภาพแรงงานไร่ฝีมือ โดยมีการปรับตัวในทิศทางเพิ่มขึ้น (ทิศทางบวก) เหมือนกันในปี 2517 , 2521-2522 , 2525 , 2527-2528 , 2530 , 2532-2538 และปี 2544 และมีการปรับตัวในทิศทางลดลงเหมือนกันในปี 2518 และปี 2541 ส่วนปีอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางตรงกันข้ามกัน ซึ่งเป็นการปรับตัวที่ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นแต่ดัชนีผลิตภาพแรงงานไร่ฝีมือลดลงในปี 2523-2524และปี 2540 และการปรับตัวที่ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงลดลง แต่ดัชนีผลิตภาพแรงงานไร่ฝีมือเพิ่มขึ้นในปี 2519 , 2520 , 2526 , 2529 , 2531 , 2539 และปี 2542-2543 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นช่วงๆ จะเห็นได้ว่าทุกๆช่วงการปรับตัวโดยเฉลี่ย ของดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงและดัชนีผลิตภาพแรงงานไร่ฝีมือในทิศทางเพิ่มขึ้นเหมือนกัน ยกเว้นช่วงปี 2540-2544 ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยเป็นไปในทิศทาง ตรงกันข้ามกัน โดยดัชนีผลิตภาพแรงงานไร่ฝีมือเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ดัชนีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงกลับลดลง

ในส่วนของการพยากรณ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในอนาคต ได้ทำการประเมินแบบจำลองที่ใช้ในการพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลอง Rational Expectations ให้การพยากรณ์ที่ดีกว่าแบบจำลอง Adaptive Expectations ทั้งโดยพิจารณาจากค่า Root mean squared error และค่าสถิติ Theil inequality coefficient โดยสรุป กล่าวได้ว่าจากการประเมินการพยากรณ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า การพยากรณ์โดยใช้แบบจำลอง Rational Expectations มีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงค่าจริงมากกว่า

ในส่วนของการพยากรณ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในอนาคตช่วงปี พ.ศ. 2545-2550 พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงในอนาคตจะมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี

Deltas (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Can a minimum wage increase employment and reduce prices in a neoclassical perfect information economy?” โดยทำการศึกษาจากการสังเกต ประกอบกับอาศัยหลักการทางเศรษฐศาสตร์ ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างย่อยๆ



ภาพที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง ความต้องการซื้อ และความต้องการเสนอขายกรณีมีและไม่มี ค่าจ้างขั้นต่ำ

ที่มา: Deltas (2007: 672)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อดูถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างงานภายใต้ความสมบูรณ์ของข้อมูลในส่วนของทั้งแรงงานและนายจ้าง และให้แรงงานสามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานของตัวเองได้

จากผลกรณีศึกษาพบว่า หากให้อุปสงค์ของสินค้าเป็นสมการ $Q = 6 - 0.2P$ เมื่อไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วราคาตลาดของสินค้าจะอยู่ที่ 27.7 หน่วยการจ้างงาน ณ จุดสมดุลจะอยู่ที่ 0.672 หน่วย ที่ค่าจ้าง 18.61 หน่วยเมื่อมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ 50 หน่วย ราคาสินค้า ณ จุดสมดุลจะลดมาอยู่ที่ 22.2 หน่วย และเพิ่มการจ้างงานเป็น 0.692 หน่วย

จะเห็นได้ว่าในบางกรณีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะมีส่วนส่งเสริมเศรษฐกิจ โดยเพิ่มการจ้างงานและทำให้ราคาผลผลิตลดลง

สรุป จากการตรวจเอกสารพบว่ามีทฤษฎีในการกำหนดอัตราค่าจ้างหลายทฤษฎี โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างจากผลผลิตภาพเพิ่มมาใช้ในการศึกษา และได้ศึกษาการกำหนด

ค่าจ้างในตลาดแรงงาน โดยในส่วนของอุปสงค์ต่อแรงงาน พบว่าอุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์
สืบเนื่องจากอุปสงค์ต่อสินค้า และบริการที่ต้องใช้แรงงานในการผลิต ดังนั้นในการศึกษาจึงต้อง
คาดประมาณสมการการผลิตโดยรวมก่อน

10.14457/KU.th@2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ทำการศึกษาโดยคาดประมาณเส้นอุปสงค์ และเส้นอุปทานในแรงงานเพื่อจะได้ใช้คาดประมาณการจ้างงานและอัตราค่าจ้างตลาด และนำไปคำนวณสวัสดิการสังคมที่แรงงานไร้ฝีมือได้รับ เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับ และเปลี่ยนแปลงไปเมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปลี่ยนแปลง โดยทำการคาดประมาณอุปสงค์ในแรงงานไร้ฝีมือ จากอุปสงค์ในแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องในตลาดสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานโดยขึ้นอยู่กับระดับอัตรามูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานและอัตราค่าจ้าง เพื่อศึกษาถึงผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือทำโดยนำจำนวนแรงงานไร้ฝีมือผู้มีงานทำจริงแทนในสมการผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อนำมาคำนวณหามูลค่าผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

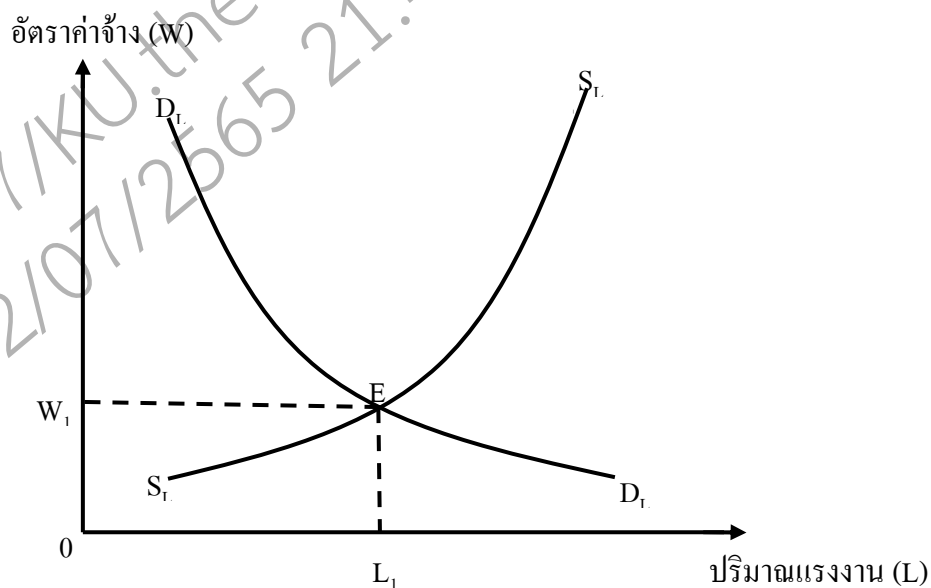
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ด้านแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวร ดัชนีราคา โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อนำมาคาดประมาณเป็นสมการอุปสงค์ในแรงงาน และสมการอุปทานในแรงงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากทฤษฎีค่าจ้างที่ค่าจ้างถูกกำหนดขึ้นจากปัจจัยด้านอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน

การกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน ถ้าหากเราถือว่าเส้นเสนอขายแรงงานในตลาดโดยทั่วไปมีลักษณะความลาดเป็นบวก (positive slope) คือลาดขึ้นจากซ้ายไปขวา แต่อุปสงค์ในแรงงานมีลักษณะลาดลงจากซ้ายไปขวา (negative slope) อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดที่จุดดุลยภาพคือจุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน

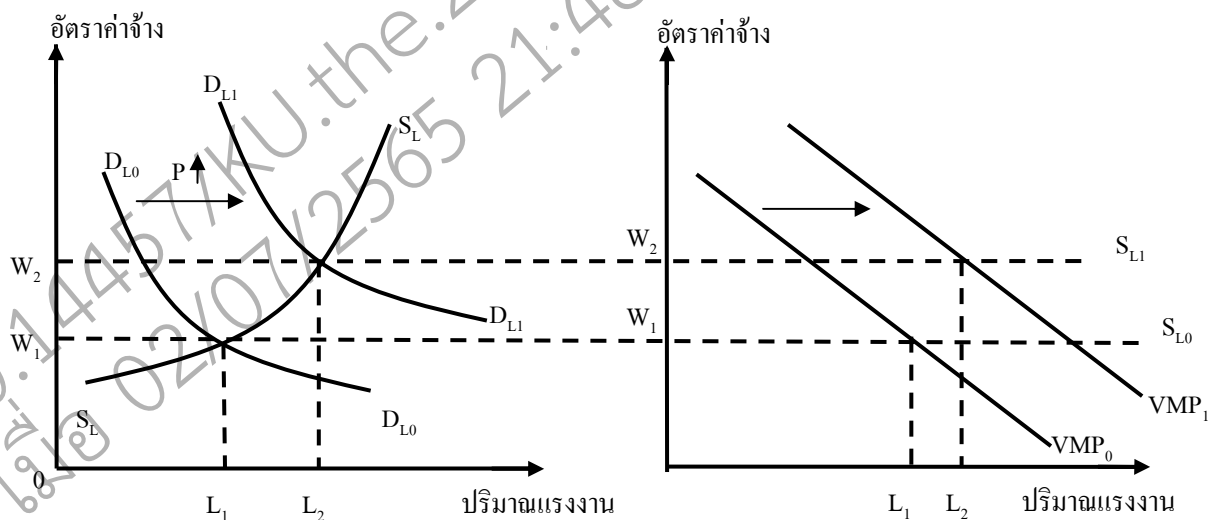


ภาพที่ 8 การจ้างงานดุลยภาพและอัตราค่าจ้าง

ที่มา: ชาวลิต สละ (2551: 157)

จากรูปกำหนดให้เส้น D_L เป็นเส้นอุปสงค์ของแรงงาน และ S_L เป็นเส้นอุปทานของแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้าง $0W_1$ อุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากับ $0L_1$ ดังนั้น ระดับอัตราค่าจ้าง $0W_1$ จึงเป็นอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์แรงงานก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง จากภาพที่ 9 อัตราค่าจ้างดุลยภาพในตลาดคือ $0W_1$ เมื่อกิจการส่วนใหญ่ในตลาดจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ทำให้อุปสงค์ของแรงงานในตลาดจะเปลี่ยนแปลงจากเส้น D_{L_0} เป็น D_{L_1} ผลคือทำให้อัตราค่าจ้างเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเพิ่มขึ้นเป็น $0W_2$ ปริมาณการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น $0L_2$

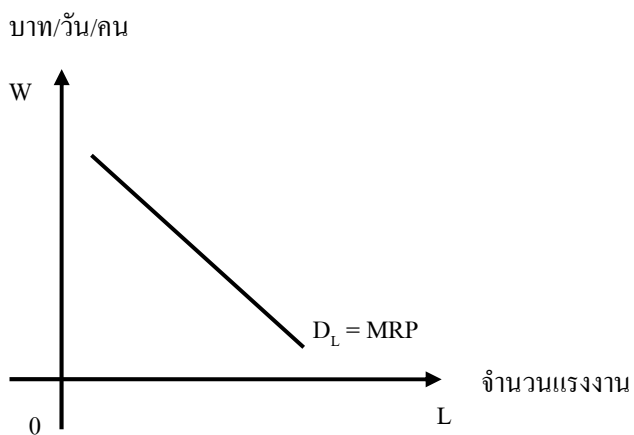


ดุลยภาพของตลาดในระยะยาวเมื่อระดับราคาเพิ่มขึ้น

ดุลยภาพของหน่วยผลิตในระยะยาวเมื่อระดับราคาเพิ่มขึ้น

ภาพที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณแรงงานกับอัตราค่าจ้างของตลาดและหน่วยผลิตในระยะยาว
ที่มา: วีรศักดิ์ สมยานะ (2549: 82)

เนื่องด้วย อุปสงค์ของแรงงาน D_L มาจาก Supply ของตลาดสินค้า (เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง)



ภาพที่ 10 อุปสงค์ต่อแรงงาน
ที่มา: พรรณี จรัมย์พร (2548: 129)

โดย MRP (Marginal Revenue Product) = $MR \times MP$

ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ MR มีค่าคงที่ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของ MP (ผลผลิตที่ได้จากแรงงานหน่วยสุดท้าย) เป็นการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์

ได้แก่แบบจำลองเส้นอุปสงค์ และแบบจำลองเส้นอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งแบบจำลองทั้งสองจะนำไปสู่ลักษณะเส้นอุปสงค์ในแรงงาน และอุปทานของแรงงานเชิงประจักษ์ และการกำหนดอัตราค่าจ้างคุณภาพ และราคา การกำหนดอัตราค่าจ้างกรณีต่างๆ เมื่อตลาดแรงงานถูกทำให้บิดเบือนไปจากตลาดแข่งขัน ซึ่งการสร้างแบบจำลองสมการมีดังนี้

แบบจำลองสมการเส้นอุปสงค์ในแรงงาน

อุปสงค์ต่อแรงงาน ไม่ใช่อุปสงค์โดยตรง แต่เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) เพื่อนำแรงงานมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ จึงต้องคาดประมาณ สมการการผลิตก่อน จากสมการการผลิตของ Cobb-Douglas

แบบจำลองอุปสงค์ในแรงงานจากการที่ผลิตภาพของแรงงาน เท่ากับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง สมการการผลิตแบบ Cobb-Douglas แสดงความสัมพันธ์ของผลผลิตกับปัจจัยการผลิต โดยในการศึกษาครั้งนี้สมมติให้ปัจจัยทุนคงที่ และสมมติให้แรงงานมี 2 ชนิด ได้แก่ ปัจจัยแรงงานไร้ฝีมือ (L_1) และปัจจัยแรงงานฝีมือ (L_2) รูปสมการจะเป็นดังนี้

$$Y = A * (K^\alpha) * (L_1^{\beta_1}) * (L_2^{\beta_2}) \quad \text{-----}(1)$$

ในสภาวะดุลยภาพ การจ้างงานของผู้ประกอบการ $P * MPL = W$ หรือ $MPL = W/P$

$$MPL_1 = \partial Y / \partial L_1 = \beta_1 * A * (K^\alpha) * (L_2^{\beta_2}) / (L_1^{1-\beta_1})$$

$$W_1 = \beta_1 * P * A * (K^\alpha) * (L_2^{\beta_2}) / (L_1^{1-\beta_1})$$

$$L_1^{1-\beta_1} = \beta_1 * P * A * (K^\alpha) * (L_2^{\beta_2}) / W_1$$

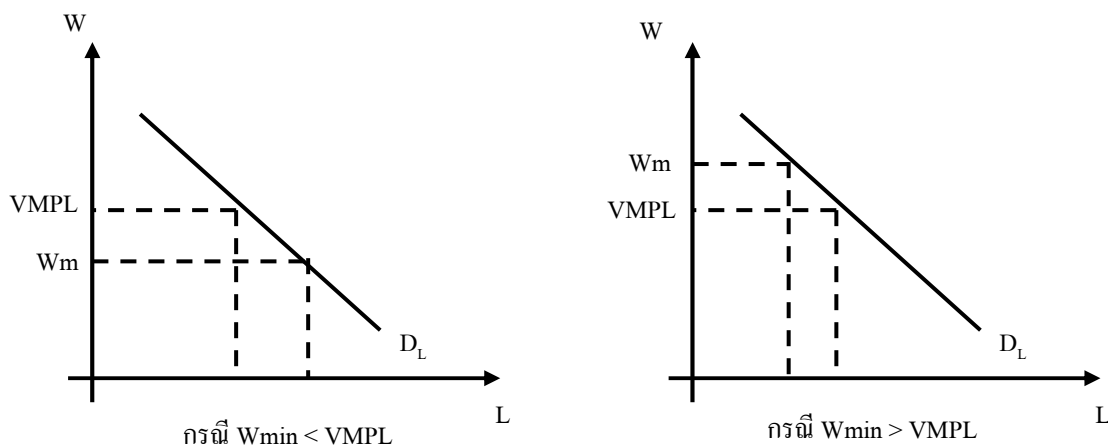
$$L_1 = (\beta_1 * P * A * (K^{\alpha}) * (L_2^{\beta_2}) / W_1)^{1/(1-\beta_1)} \text{-----}(2)$$

1. นำสมการการผลิต สมการที่(1)ไปประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์ ทดสอบสมการ และสัมประสิทธิ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

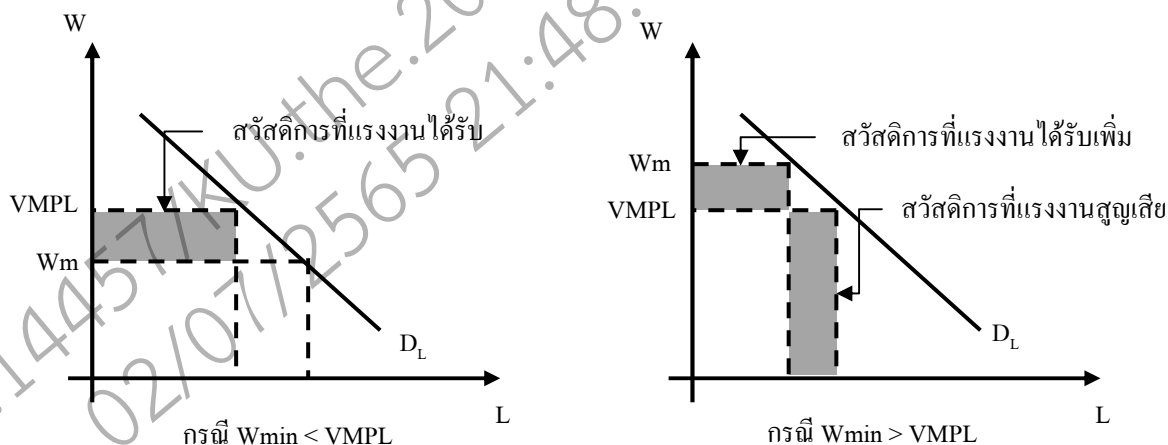
2. นำสมการการผลิตที่ประมาณค่าสัมประสิทธิ์ที่มีนัยสำคัญ ไปทดสอบความถูกต้อง ประสิทธิภาพ และ Consistance แล้วนำสมการการผลิตที่ได้ ไปคำนวณผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ

3. คำนวณมูลค่าของผลิตภาพแรงงานซึ่งเป็นจุดดุลยภาพที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล

4. หาค่าสวัสดิการที่แรงงานได้รับ ภายใต้เงื่อนไขต่างๆ โดยใช้สมการเดียวกับสมการที่ใช้ประมาณอุปสงค์ในแรงงาน แทนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเข้าไปในสมการอุปสงค์ เพื่อคำนวณค่าที่แท้จริงในอุปสงค์การจ้างงาน และสวัสดิการสังคม เมื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับหนึ่ง



ภาพที่ 11 เปรียบเทียบมูลค่าผลิตภาพแรงงานกับค่าจ้างขั้นต่ำ



ภาพที่ 12 สวัสดิการที่แรงงานได้รับ

แบบจำลองสมการเส้นอุปทานของแรงงาน

จากทฤษฎีอุปทานแรงงานตามแนวคิดของเคนส์ ที่ว่าจำนวนแรงงานที่เสนอขายแรงงานขึ้นกับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และระดับราคาที่คาดคะเน (expected price)

$$S_{L1} = S_L(W_1; P^e)$$

$$S_{L1} = \lambda_0 + \lambda_1 W_1 + \lambda_2 P^e + \varepsilon_1 \text{ -----(3)}$$

โดย S_{L1} = อุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

W_1 = อัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ

P^e = ระดับราคาที่คาดคะเน

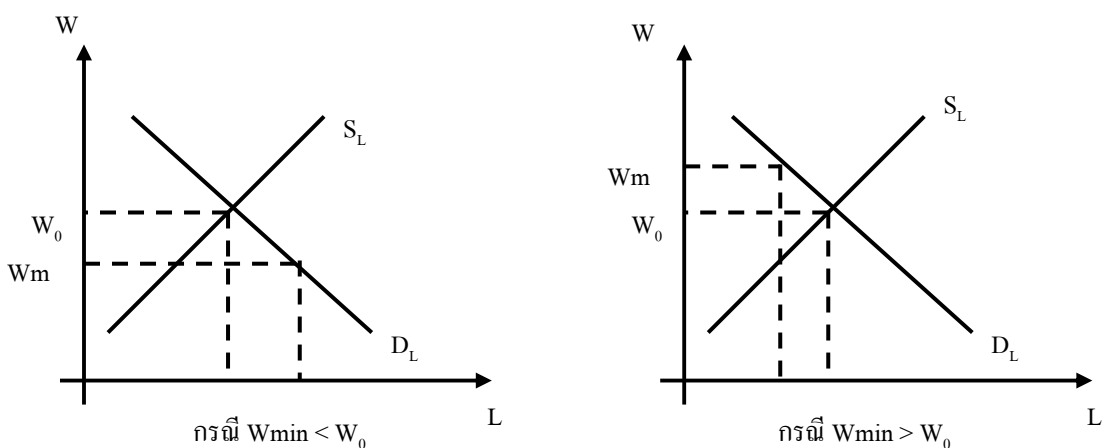
1. นำสมการที่(3) มาประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์ และใช้ข้อมูลตัวแปรต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในสมการ ทดสอบสมการ และสัมประสิทธิ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. นำสมการอุปทานที่ประมาณค่าสัมประสิทธิ์ที่มีนัยสำคัญ ไปทดสอบความถูกต้อง ประสิทธิภาพ และ Consistence แล้วนำสมการที่ได้ ไปคำนวณอัตราค่าจ้าง และการจ้างงานคุณภาพ ถ้าหากตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์

3. หาค่าสวัสดิการที่แรงงาน และที่ผู้ผลิตได้รับ ภายใต้เงื่อนไขต่างๆ

4. ใช้สมการเดียวกับสมการที่ใช้ประมาณอุปสงค์ในแรงงาน และอุปทานของแรงงาน แทนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเข้าไปในสมการอุปสงค์ และอุปทาน เพื่อคำนวณค่าที่แท้จริงในอุปสงค์การจ้างงาน และสวัสดิการสังคม เมื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับหนึ่ง

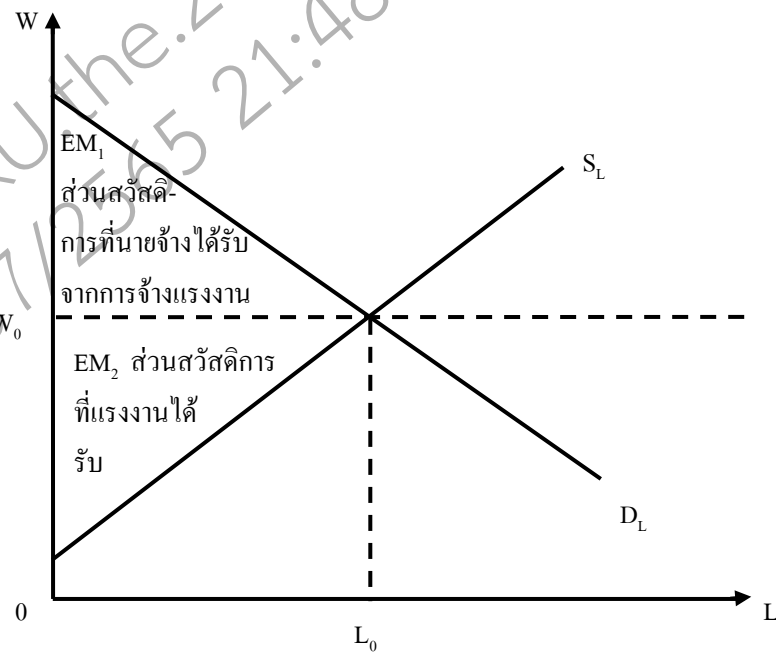
คำนวณหาสวัสดิการสังคมของแรงงานที่ได้รับ จากพื้นที่ใต้เส้นกราฟระหว่างอัตราค่าจ้างและเส้นอุปทานแรงงาน นำมาเปรียบเทียบกับสวัสดิการสังคมของแรงงานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เพื่อแสดงถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลง ของสวัสดิการสังคมของแรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับจากการแทรกแซงตลาดแรงงาน โดยรัฐบาลโดยศึกษาถึงระดับอัตราค่าจ้างในตลาด เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาล



ภาพที่ 13 เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างตลาดกับค่าจ้างขั้นต่ำ

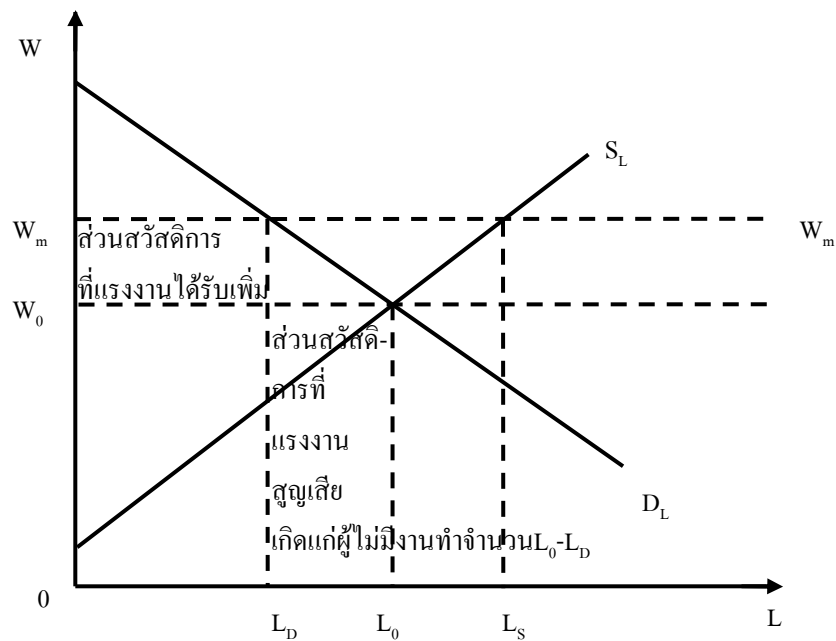
เมื่อได้สมการ Demand for labor และ Supply of labor นำมาคำนวณพื้นที่ใต้ Curve ระหว่างการมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กับ ไม่มี

10.14457/KUthe.2009.876
 เมื่อ 02/07/2555 21:48:47



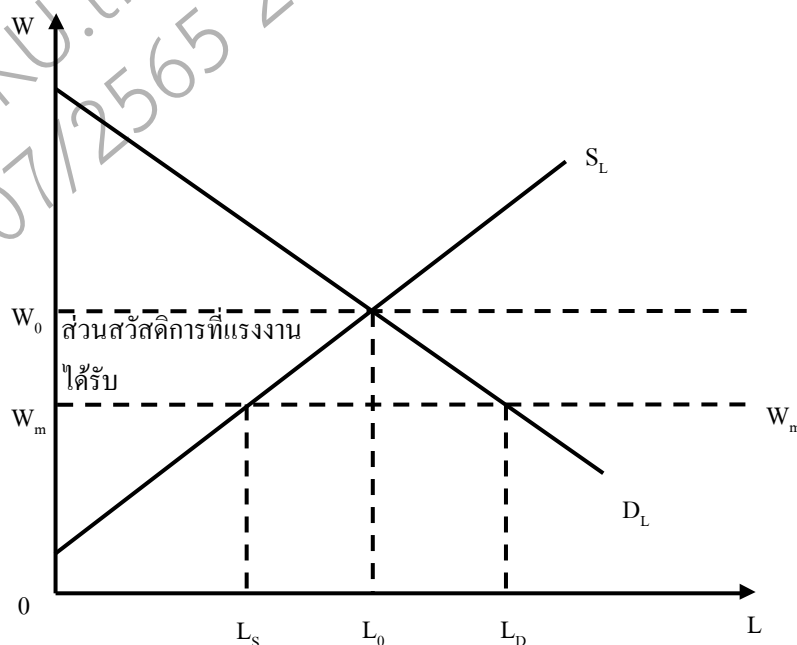
ภาพ 14 สวัสดิการที่แรงงานและผู้ประกอบการได้รับ

$$EM_1 = \int_{L=0}^{L=L_0} W(L_1)D_{L1} - W_0L_0 \quad \text{และ} \quad EM_2 = W_0L_0 - \int_{L=0}^{L=L_0} W(L_1)S_{L1}$$



ภาพ 15 สวัสดิการกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างตลาด

เมื่อ $W_m > W_0$ จำนวนสวัสดิการที่แรงงานได้รับเพิ่มเท่ากับ $(W_m - W_0) \cdot L_D$
 และสวัสดิการที่แรงงานสูญเสียเท่ากับ $(L_0 - L_D) \cdot W_0$



ภาพ 16 สวัสดิการกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาด

เมื่อ $W_m < W_0$ จำนวนสวัสดิการที่แรงงานได้รับเท่ากับ $(W_0 - W_m)L_0 - \int_{L=L_S}^{L=L_0} W(L_1)S_{L1}$

ถ้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการเปลี่ยนแปลงไป ประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับจะเปลี่ยนแปลงไป
 เป็นจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ และอุปทานในแรงงาน

ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ความเป็นมาของค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นการคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานให้ได้รับค่าจ้างเพียงพอแก่รายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีพในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีโดยในปีพ.ศ. 2515 รัฐบาลเริ่มพิจารณาถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชน โดยเฉพาะลูกจ้างไม่มีฝีมือเนื่องจากประจักษ์ในข้อเท็จจริงว่า พวกเขาเหล่านั้นได้รับค่าจ้างจากการทำงานต่ำกว่าเงินค่าที่จะดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพ ทั้งๆที่รัฐบาลได้พยายามพัฒนาเศรษฐกิจให้ดีขึ้นเรื่อยมาตามลำดับ

ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2504 ในระยะเริ่มแรกได้เน้นหนักไปในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม และการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ.2504-2514) ได้มุ่งลงทุนทางด้านปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนขึ้นในปี พ.ศ. 2505 เมื่อมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานในภาคนี้ก็สูงขึ้น จึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรม ไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นคนงานไม่มีฝีมือ ประชากรกลุ่มนี้คาดหวังว่าเมื่อเข้าสู่ระบบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมแล้ว จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแต่ข้อเท็จจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากได้รับค่าจ้างที่ต่ำจนไม่อาจมีการดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

นอกจากระดับค่าจ้างในระบายนั้น จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพแล้ว ยังปรากฏว่า อัตราค่าจ้างในระดับดังกล่าวได้ใช้มานานนับ 10 ปี สภาพการณ์เช่นนี้เกิดจากสาเหตุที่ว่าคนงานไม่มีฝีมือมีเป็นจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ประกอบการสามารถกดค่าแรงให้ต่ำได้ เพราะลูกจ้างจำต้องยอมรับ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างมีฝีมือ ซึ่งมีจำนวนน้อยและขาดแคลนในอัตราที่สูง ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากระหว่างค่าจ้างของแรงงานมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ เป็นผลให้คนส่วนมากในสังคมมีรายได้ต่ำ และคนส่วนน้อยมีรายได้สูง ซึ่งหากจะปล่อยภาวะค่าจ้างให้เป็นไปตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเช่นนี้ จะทำ

ให้การกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในด้านเศรษฐกิจ ค่าจ้างต่ำข่มขู่หมายถึง กำลังซื้อและการออมในประเทศต่ำ ในด้านสังคม ประชากรส่วนมากที่มีรายได้น้อยข่มขู่ก่อให้เกิดความด้อยในการศึกษา ขาดอนามัย และเป็นแหล่งเกิดของอาชญากรรม

รัฐบาลในขณะนั้นได้ตระหนักถึงคุณค่าของแรงงาน และเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงมุ่งแก้ไขสภาพความไม่เป็นธรรมในสังคม อันมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง ซึ่งแม้ว่าการแก้ไขให้ค่าจ้างมีระดับสูงขึ้นนั้นจะมีวิธีการต่างๆ มากมายหลายประการ เป็นต้นว่า มาตรการทางภาษีอากร การพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ แต่ว่าวิธีการเหล่านั้นจะต้องใช้เวลามาก หากจะรอไปอาจเกิดผลเสียหายได้ รัฐบาลจึงพิจารณาว่ามาตรการที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดมีผลเร็ว และตรงกว่ามาตรการอื่น ซึ่งสมควรนำมาใช้คือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล

รัฐบาลได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ และให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมากในขณะนั้น ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพื่อจัดการแข่งขันที่ไม่ยุติธรรม ระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม กับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้อันเป็นผลจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม

ต่อมาในวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 กระทรวงมหาดไทย ก็ได้ออกประกาศเรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยโดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2516 โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งแรกเริ่มบังคับใช้ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ในอัตรา 12 บาทต่อวัน

และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และให้มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างกลางคณะหนึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ

1. ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นกรรมการและกรรมการอื่น ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน

2. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

3. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายละ 7 คน และให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างเป็นเลขานุการ โดยกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว อาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ และในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติตามหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับตำแหน่งใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง โดยนอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้วอาจจะพ้นตำแหน่งเมื่อ ดาย ลาออก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ โดยในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งคณะกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ และผู้รับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้หลักเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะกรรมการจะเริ่มต้นขึ้นเองเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างก็ได้
2. เป็นอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับเพื่อการครองชีพอยู่ได้
3. จะกำหนดอัตราค่าจ้างให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภททั้งราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้
4. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น คณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับ ค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า ความสามารถของธุรกิจ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่น และสถานการณ์ของประเทศโดยทั่วไปในขณะนั้น เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และพิจารณาประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
5. ทำการสำรวจเกี่ยวกับค่าจ้าง แบบของการใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย รายได้ ข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และพิจารณาประกอบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

อีกทั้งยังมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และวางข้อกำหนดในการศึกษาพิจารณาข้อมูลที่จะใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าครองชีพมาตรฐานเกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และปัจจัยอื่นที่จำเป็นแก่การครองชีพตลอดจนจัดทำรายงานเกี่ยวกับภาวะค่าจ้าง แนวโน้มของค่าจ้าง และมาตรการดำเนินการ เพื่อเสนอรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย อย่างน้อยปีละครั้ง และยังมีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อศึกษาพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการค่าจ้างต้องการ

หลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยหรือตัดสินเรื่องพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง

ในการลงมติเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องมีกรรมการเข้าประชุมอย่างน้อย 2 ใน 3 ของคณะกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเข้าประชุมด้วย และต้องได้มติด้อยอย่างน้อย 2 ใน 3 ของกรรมการที่เข้าประชุม ส่วนการลงมติในเรื่องอื่นๆ จะต้องมิ
กรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก เป็นเกณฑ์

หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานการใช้แรงงานประการหนึ่ง ซึ่งหลายประเทศ ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นมาตรฐานประการหนึ่งของการคุ้มครองแรงงานมาเป็นเวลานานแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้มีการตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้คือ อนุสัญญา ฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage – Fixing Machinery Convention No. 26) มีผลบังคับใช้เมื่อพ.ศ.2473 และอนุสัญญา ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Fixing Convention No.131) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดขึ้น โดยเห็นว่าอนุสัญญา ฉบับที่ 26 ล้าสมัย อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้เมื่อพ.ศ.2513 นอกจากนี้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังมีข้อเสนอแนะจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญดังนี้ ข้อเสนอแนะที่ 30 ของปีพ.ศ.2471 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และข้อเสนอแนะที่ 135 ของปีพ.ศ. 2513 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉพาะอ้างถึงประเทศกำลังพัฒนา

ประเทศไทยได้นำแนวทางที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา และข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้ เพื่อมิให้ค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นการให้การคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งยังไม่มีอำนาจในการต่อรองอัตราค่าจ้าง

แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย โดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการพิจารณา 5 ประการด้วยกัน คือ

1. พิจารณาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ ค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องเพียงพอกับความ ต้องการขั้นพื้นฐานที่จะทำให้แรงงานหนึ่งคนสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามปกติ นอกจากนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องปรับปรุงตามภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงของ ดัชนีราคาผู้บริโภค

2. สภาพทางเศรษฐกิจ เป็นการรักษาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยระดับการจ้างงาน ที่สูง ลดการว่างงานลง ดังนั้น จะต้องเป็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เหมาะสม

3. ภาวะเศรษฐกิจทั่วไปเอื้ออำนวยต่อความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง มากน้อย เพียงใด การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงความสามารถของอุตสาหกรรม ดังนั้น ถ้า อุตสาหกรรมมีกำไรเพิ่มขึ้น ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของอุตสาหกรรมก็จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า กำไรของอุตสาหกรรมลดลง ก็จะทำให้ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของอุตสาหกรรมลดลงด้วย

4. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ในลักษณะและ สภาพเดียวกัน นอกจากนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น อาจจะต้องเปรียบเทียบกับระดับค่าจ้าง ของประเทศอื่น เพราะถ้ากำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศอื่น อาจมีผลกระทบต่อความสามารถ ในการแข่งขันกับต่างประเทศได้

5. ผลกระทบของการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำต่อเศรษฐกิจโดยรวม นั่นคือ การกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำต้องคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา เช่น ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ มีการว่างงานเพิ่มขึ้น ผลกระทบ ต่อการลงทุน ดังนั้น ถ้ากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงเกินไป อาจส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวตามมา ซึ่งมีผลต่อเนื่อง ทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวลงได้

แต่อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในระยะหลังพบว่า การที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับตัวสูงขึ้นเกือบทุกปี ผู้ประกอบการต่างร้องเรียนว่าผลของอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น ทำให้สถานประกอบการทั้งขนาดกลาง และขนาดเล็กไม่สามารถปรับตัว เพื่อจ่ายอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ จึงมีการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมาย กำหนด สถานประกอบการบางแห่งก็เรียกร้องความเป็นธรรม เช่น การขอให้ค่าบริการและ ค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน ซึ่งนายจ้างได้จ่ายให้กับลูกจ้าง และเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่าย นำมา คำนวณเป็นส่วนหนึ่งในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ส่วนสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำถูกต้อง

ตามกฎหมายก็เรียกร้องว่า ตนเองจะต้องเสียเปรียบในการแข่งขันกับสถานประกอบการที่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่จริงๆแล้ว วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ก็เพื่อเป็นหลักประกันมิให้มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่มีอำนาจต่อรอง

กระบวนการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516-2541 มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและบังคับใช้รวม 26 ครั้ง โดยบทบาทที่ผ่านมาของคณะกรรมการดังกล่าวเป็นไปในลักษณะการประชุมศึกษา และเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำเกือบทุกปี จากเอกสารรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 2 อ้างว่า คณะกรรมการค่าจ้างทุกชุดมีการดำเนินการเตรียมพร้อมในเรื่องการหาข้อมูลเพื่อกำหนดค่าจ้างให้เหมาะสมอยู่แล้ว แต่ที่ผ่านมา การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมักปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชนเมื่อมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง ทำให้มีการเข้าใจผิดว่า คณะกรรมการค่าจ้างเริ่มประชุมพิจารณาข้อมูลเมื่อได้มีการเรียกร้องเกิดขึ้นแล้ว

จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการค่าจ้าง ได้ลำดับกระบวนการในการกำหนดค่าจ้างแต่ละครั้งว่า มักจะเริ่มต้นจากการที่สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพิจารณาเรียกร้องค่าจ้างให้เพิ่มขึ้นตามดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภค (Consumer Price Index : CPI) ที่ปรับสูงขึ้นในแต่ละปี จากนั้นคณะกรรมการค่าจ้างจะเรียกประชุมเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ดัชนีราคา อัตราเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ฝ่ายนายจ้างมักไม่ยอมรับตัวเลขจากการสำรวจ

ผลของการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะออกมาในลักษณะของการคำนวณตัวเลขจากสูตร ดังนี้

ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคา + อัตราเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ซึ่งจะทำให้ได้ตัวเลขค่าจ้างที่จะต้องปรับเพิ่มในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม กว่าที่จะได้ตัวเลขการปรับค่าจ้างขั้นต่ำก็ยังมีกรต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกครั้ง ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จึงเป็นผลจากตัวเลขทางเศรษฐกิจส่วนหนึ่ง และผลจากการเจรจาต่อรองอีกส่วนหนึ่ง

จากการติดตามสถานการณ์ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยตลอดระยะเวลา 25 ปี ที่ผ่านมา พบว่า ลูกจ้างมีการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างสม่ำเสมอแทบทุกปี ขณะที่ฝ่ายนายจ้างก็จะคัดค้านไม่ให้มีการปรับ บทสรุปของการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งจึงเป็นผลของการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้ประนีประนอม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยก็เพื่อคุ้มครองแรงงานมิให้มีความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่าระดับที่ควรเป็น ดังนั้น บทบาทของค่าจ้างขั้นต่ำจะหมดไปทันที หากสังคมบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น คนงานได้รับค่าจ้างเฉลี่ยมากกว่า หรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 2 ระบบ คือ ระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียว และระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตรา

โดยระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียว หมายความว่าในเขตพื้นที่หนึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอัตราเดียว โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามระบบนี้ ไม่ได้นำเอาความแตกต่างในด้านระดับฝีมือ และผลิตผลต่อคนที่แตกต่างกัน ระหว่างสาขาเศรษฐกิจมาพิจารณา แต่ค่าจ้างขั้นต่ำอาจจะแตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์ เนื่องจากความแตกต่างกันทางด้านค่าครองชีพ ภาวะตลาดแรงงาน ภาวะความเป็นอยู่โดยทั่วไป และปัจจัยอื่นๆ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฟิลิปปินส์ และไทย เป็นต้น

และระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตรา หมายความว่าในเขตพื้นที่หนึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่หลายอัตรา โดยมีความแตกต่างกันจากความแตกต่างกันในสาขาเศรษฐกิจ หรือกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันตามระดับฝีมือ โดยประเทศที่ใช้ระบบค่าจ้างแบบนี้ได้แก่ มาเลเซีย อินเดีย และศรีลังกา เป็นต้น

รูปแบบใหม่ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ในปีพ.ศ. 2541 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เกี่ยวกับรูปแบบของคณะกรรมการค่าจ้าง และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ซึ่งในหมวด 6 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด นั้นหมายถึงระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่เคยมีอัตราแตกต่างกันเพียง 3 เขต ที่ใช้กันมากกว่า 20 ปี กำลังเกิดการปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบค่าจ้างที่เคยมีอัตราแตกต่างกันกับจำนวนจังหวัดในประเทศไทย

โดยที่องค์กรด้านค่าจ้างก็จะมีการเปลี่ยนแปลงโดยการมีคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดที่จะได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการค่าจ้างกลางให้ทำหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมในท้องถิ่นนั้นๆ ว่าระดับค่าจ้างของจังหวัดควรจะเป็นเท่าใดแล้วส่งความเห็นดังกล่าวมาให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาอีกทอดหนึ่ง

สำหรับสาเหตุของการปรับเปลี่ยนองค์กรในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น เนื่องจากในปีพ.ศ. 2541 หลังจากที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการแลกเปลี่ยนเงินตรา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหาและเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างงานอย่างกว้างขวาง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาหามาตรการแก้ไขปัญหาลูกจ้าง และได้พิจารณาเห็นว่ากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพของประชาชนในจังหวัดต่างๆ เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานและการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค

จึงได้แต่งตั้ง คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้จังหวัดต่างๆ ในภูมิภาคได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด อันเป็นการกระจายอำนาจไปในภูมิภาค ซึ่งได้ผลสรุปว่าจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องในสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้าง

ขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่น นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้นๆ โดยจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกลางพิจารณาต่อไป

จากสาระสำคัญข้างต้นจะเห็นว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มี 2 อัตราคือ (ก) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ผู้ประกอบการรายใดที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ถือว่าผิดกฎหมาย และ (ข) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดจะเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อประกาศบังคับใช้ โดยจะกำหนดให้มีอัตราไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ในกรณีที่ไม่มีประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดด้วย

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และกระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่นี้ นับว่าเป็นระบบที่ซับซ้อน กว่ากระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเท่าที่เป็นมาในอดีต ดังนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จึงได้เร่งประชาสัมพันธ์เพื่อให้องค์กรไตรภาคี และประชาชนในจังหวัดต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจในระบบใหม่นี้ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 โดยได้ดำเนินการจัดสัมมนาในจังหวัดเป้าหมาย ที่จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 10 จังหวัดแรก ได้แก่ ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี สมุทรสงคราม ขอนแก่น อุบลราชธานี พิษณุโลก เชียงใหม่ ระนอง สงขลา

สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน นั้นตามกฎหมายดังกล่าวระบุว่า คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ 9 ประการ คือ

1. คำนี้อำนาจซื้อ
2. อัตราเงินเฟ้อ
3. ราคาของสินค้า
4. มาตรฐานการครองชีพ
5. ต้นทุนการผลิต
6. ความสามารถของรัฐกิจ

7. ผลิตภาพแรงงาน
8. ผลิตภัณฑ์มวลรวม
9. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มิได้แตกต่างจากที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับเก่า สืบเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย จึงไม่มีการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงปีพ.ศ.2541 จนถึงปัจจุบัน จึงเป็นเรื่องที่น่าติดตามว่าเมื่อคณะกรรมการค่าจ้างจะต้องพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานนั้น จะใช้เกณฑ์ใดในการกำหนดอัตราค่าจ้างพื้นฐานจึงจะเหมาะสมและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

เมื่อพิจารณาในแง่ของระบบ แน่นนอนว่า การที่พระราชบัญญัติแรงงานฉบับใหม่มีผลบังคับใช้แล้วนั้น ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังที่กล่าวแล้วว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดนำร่อง 10 จังหวัด และคงมีการแต่งตั้งเพิ่มในภายหลัง แต่ถ้าพิจารณาในแง่ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อระดับค่าจ้าง ซึ่งตามวัตถุประสงค์ของการแก้ไขกฎหมายในครั้งนี้ต้องการให้เกิดการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด เพื่อให้ระดับค่าจ้างสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดนั้น คาดว่าผลสุดท้ายของการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ในครั้งนี้ ไม่น่าจะส่งผลต่อระดับค่าจ้างในภูมิภาคต่างๆ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการกำหนดให้มีการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดนั้น คือ การกระจายอำนาจไปยังภูมิภาคมีอุปสรรคใหญ่ในแง่ความพร้อมขององค์กรในภูมิภาค โดยเฉพาะสภาพแรงงานในภูมิภาคยังไม่เข้มแข็งเพียงพอที่จะเจรจาต่อรองรักษาผลประโยชน์ให้ฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งข้อมูลในระดับภูมิภาคก็ยังคงขาดแคลนอยู่อย่างมาก ประกอบกับกลไกในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยยังขึ้นกับอำนาจการเจรจาต่อรองของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีรัฐบาลเป็นตัวกลาง

การนำหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น ความจำเป็นของลูกจ้างและนายจ้าง เข้ามาพิจารณาประกอบนั้นเป็นเรื่องของหลักการ มากกว่าการนำไปปฏิบัติในความเป็นจริง จึงมีความเป็นไปได้ว่าฝ่ายลูกจ้างซึ่งต้องพยายามรักษาผลประโยชน์ของแรงงาน จะใช้จุดอ่อนในเรื่องความไม่พร้อมของสภาพแรงงานในต่างจังหวัด เป็นเงื่อนไขในการเรียกร้องให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานต้องเพียงพอต่อการยังชีพ ซึ่งอย่างน้อยก็ไม่ควรต่ำกว่าที่แรงงานเคยได้รับ เช่น อาจเสนอให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขต 3 ซึ่งเป็นอัตราต่ำสุดเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ส่วนจังหวัดอื่นๆก็คงต้องปรับไปตามสภาวะค่าครองชีพ สุดท้ายก็คงจะมีอัตราค่าจ้างสำหรับจังหวัดใหญ่

ที่มีค่าครองชีพสูง เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ภูเก็ต ฯลฯ ซึ่งผลลัพธ์ก็มีเพียงแต่เปลี่ยนการเรียกชื่อค่าจ้าง จาก “ค่าจ้างขั้นต่ำของเขต 3” เป็น “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” และจาก “ค่าจ้างขั้นต่ำของเขต 1 และ เขต 2” เป็น “ค่าจ้างจังหวัด” เท่านั้น ส่วนเป้าหมายเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความแตกต่างตามปัจจัยทางเศรษฐกิจของจังหวัดต่างๆ โดยให้องค์กรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพิจารณานั้น เป็นเรื่องที่ต้องค่อยเป็นค่อยไปในระยะยาว คงต้องใช้ระยะเวลากว่าจะสัมฤทธิ์ผล

ปัญหาการกำหนดและบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

นอกจากปัญหาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยได้วิพากษ์วิจารณ์ปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ดังนี้

1. ความขัดแย้งในแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยฝ่ายลูกจ้างเห็นว่ารัฐบาลกำหนดค่าจ้างแรงงานต่ำเกินไป ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่ จะเห็นได้ชัดเจน ตามหลักการสากลจะต้องกำหนดให้พอใช้สำหรับตัวเอง และครอบครัวรวม 3 คน แต่ปัจจุบันแม้เพียงคนเดียวยังไม่พอ ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า รัฐบาลกำหนดสูงเกินไป ทั้งยังกำหนดเพิ่มทุกปี ไม่ตรงกับบัญชีของธุรกิจ เป็นผลเสียต่อการลงทุนจากต่างประเทศอย่างมาก ทำให้การบริหารเงินเดือนค่าจ้างของเอกชนล้มเหลว เนื่องจากรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการบริหารในรูปแบบของกฎหมาย โดยไม่คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

ส่วนฝ่ายรัฐบาลเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรจะต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักประกันเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจริงๆ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่แท้จริงที่ลูกจ้างและครอบครัวจะอยู่ได้ ขณะเดียวกัน รัฐก็ควรที่จะพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แรงงานแรกเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้มีรายได้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งส่งเสริมระบบสหภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง ส่วนนักวิชาการเห็นว่า ที่ผ่านมามากคณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณาปรับค่าจ้างตามปัจจัยต่างๆ เช่น

- 1.1. อัตราเงินเฟ้อ
- 1.2. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- 1.3. การเปรียบเทียบค่าจ้างและเงินเดือนของลูกจ้างในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ
- 1.4. ผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำต่อการส่งออก
- 1.5. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เป็นต้น

จะเห็นว่า บรรทัดฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำ มีความใกล้เคียงกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งพิจารณาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ปัจจัยที่ไม่ได้นำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย คือ ไม่ได้นำบรรทัดฐานด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของลูกจ้างมาพิจารณา ซึ่งเป็นหลักการหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การไม่ได้พิจารณาว่าลูกจ้างมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายอย่างไรบ้าง พิจารณาแต่เพียงผลความจำเป็นของนายจ้างเป็นหลัก ทำให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทยเป็นลักษณะมองเพียงด้านเดียว ไม่สามารถกำหนดค่าจ้างที่มีเหตุผล สำหรับนายจ้างและลูกจ้างได้ การขาดเหตุผลอย่างเพียงพอทำให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นเวทีของความขัดแย้ง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีรัฐเป็นกรรมการคอยประนีประนอม และการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้งมักจะเป็นไปตามอำนาจการเจรจาต่อรองของแต่ละฝ่าย หรือรัฐเอนเอียงเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น

2. การบิดเบือนแนวความคิดเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยสถานประกอบการจำนวนมากได้ถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นอัตราค่าจ้างทั่วไปของบริษัท เพื่อประโยชน์ 2 ประการ คือ

2.1. สถานประกอบการจะได้กล่าวอ้างว่าปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว

2.2. การถือเอาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับค่าจ้างและเงินเดือนประจำปี เพราะค่าจ้างขั้นต่ำมักจะมีการเรียกร้องโดยลูกจ้างให้ปรับทุกปี ดังนั้น นายจ้างจึงฉวยโอกาสปรับตามค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นนั้น โดยไม่มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน ส่งผลให้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี

ในบางกรณี นายจ้างที่ยอมจ่ายตามค่าจ้างขั้นต่ำ จะตั้งเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องผลิตสินค้าให้ได้จำนวนที่แน่นอนจำนวนหนึ่งในแต่ละวัน หากผลิตไม่ได้ตามนั้นก็จะต้องไม่รับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งโดยปรัชญาแล้วค่าจ้างขั้นต่ำมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้คุ้มครองลูกจ้างไร้ฝีมือที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานมานานในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียงเล็กน้อย และในบางกรณี นายจ้างจะไม่ยอมรับลูกจ้างที่ทำงานเกิน 120 วัน ให้เป็นลูกจ้างประจำของบริษัท เพราะหากลูกจ้างเหล่านี้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างทดลองงาน ก็จะไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ

กล่าวโดยสรุป แม้คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีจะประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย (รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง) ก็ตาม แต่แต่ละฝ่ายกลับมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งในแนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และความแตกต่างทางอุดมการณ์ กล่าวคือ

1. ความแตกต่างในวิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า หลักการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านระดับราคา (Inflation) ที่เป็นจริงเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาปัจจัยด้านสากล ว่าด้วยกฎของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วยที่ระบุว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นอัตราที่พอจะช่วยให้คนงานไร้ฝีมือสามารถยังชีพอยู่ได้ตามอัตรากับครอบครัวรวม 3 คน ฝ่ายนายจ้างเห็นว่า แม้หลักการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องขึ้นกับปัจจัยด้านระดับราคาที่เพิ่มขึ้น หรืออัตราเงินเฟ้อ แต่ก็ต้องพิจารณาถึงผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ราคาสูงขึ้น เพราะค่าแรงสูงขึ้น การลงทุนลดลง ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของฝ่ายนายจ้างด้วย

ส่วนฝ่ายรัฐบาลในฐานะผู้ประสานประโยชน์ ได้ให้หลักการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ ต้องเป็นค่าจ้างที่กรรมกรไร้ฝีมือ 1 คน สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตรภาพ ตามบทบัญญัติในประกาศกระทรวงมหาดไทยวันที่ 1 มกราคม 2519 และต้องพิจารณากำลังความสามารถในการจ่ายของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ อีกทั้งเป็นอัตราที่ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับราคาสินค้าในตลาดมากนัก

อย่างไรก็ตาม อัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของระดับราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น

2. ความแตกต่างทางด้านอุดมการณ์ ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า การที่นายจ้างพยายามลดต้นทุนการผลิตในส่วน of ค่าจ้างนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เพราะแรงงานไร้ฝีมือเป็นหน่วยผลิตขั้นมูลฐาน ที่ผลักดันให้เครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิตส่วนอื่นๆ มีการเคลื่อนไหว และผลิตสินค้าออกมาตามเป้าหมายของการประกอบการได้

ดังนั้น จุดยืนในการพิจารณาอัตราค่าจ้างจึงควรมองแรงงานในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างเห็นว่าผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมต้นทุนปัจจัยการผลิตบางส่วน เช่น ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

เครื่องจักร และวัตถุดิบนำเข้าที่มีราคาแพงได้ ทำให้ทางออกในการลดต้นทุนการผลิต คือ พยายามลดต้นทุนที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งก็คือ ค่าจ้างแรงงานนั่นเอง

ความแตกต่างในแนวความคิดข้างต้น ทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของไทยเท่าที่ผ่านมา ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างอย่างแท้จริง ที่สำคัญคือ ทั้ง 3 ฝ่าย มีอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยลูกจ้างเห็นว่า ควรปรับค่าจ้างตามดัชนีค่าครองชีพ ส่วนนายจ้างเห็นว่าการขึ้นค่าจ้างควรเป็นไปตามกลไกตลาด ซึ่งขึ้นกับอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน ไม่ควรปรับขึ้นทุกปี เพราะจะเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต แต่ที่ต้องยอมให้มีการขึ้นค่าจ้างก็เพราะแรงกดดันจากรัฐบาล และการเคลื่อนไหวของสภาพแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการยังชีพเป็นคนละเรื่องกัน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ไม่ใช่บรรทัดฐานในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

การเปรียบเทียบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่าง ๆ กับประเทศไทย

เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่าง ๆ จะกำหนดแตกต่างกันในด้านของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ มีการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกัน นอกจากนี้รูปแบบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละประเทศก็แตกต่างกันด้วย ซึ่งต่อไปจะเป็นการกล่าวถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ในเอเชีย ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน อินเดีย ปากีสถาน และญี่ปุ่น เพื่อเปรียบเทียบกับ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ซึ่งรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ได้มาจากเอกสารสรุปหลักการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศในภาคพื้นเอเชีย

เมื่อพิจารณาทางด้านรูปแบบของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ในเอเชีย เปรียบเทียบกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยจะเห็นว่า ลักษณะของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากข้อตกลงกันของคณะกรรมการซึ่งเรียกว่า ไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล โดยมีผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเป็นประธาน ในขณะที่ประเทศบางประเทศในเอเชียมีลักษณะของรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนประเทศไทย เช่น ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน อินเดีย

โดยประเทศฟิลิปปินส์นั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ เรียกว่า Wage Commission ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 5 คน เป็นตัวแทนลูกจ้าง 1 คน ผู้แทน นายจ้าง 1 คน ส่วนอีก 3 คน เป็นตัวแทนฝ่ายรัฐบาล และประธานกรรมการก็คือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล คณะกรรมการชุดนี้แต่งตั้งโดยประธานาธิบดี ประเทศไต้หวันนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น หน้าที่ของคณะกรรมการชุดหนึ่งเรียกว่า Minimum Wage Commission ประกอบด้วยกรรมการ 9 - 15 คน ส่วนประเทศอินเดียนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทั้งที่กำหนดโดยรัฐบาลกลาง และ รัฐบาลมลรัฐ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายผู้แทนรัฐบาล โดยมีผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาลเป็นประธาน ส่วนบางประเทศ ได้แก่ ปากีสถาน ญี่ปุ่น จะกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างจากประเทศไทยดังนี้

ประเทศปากีสถานจะมีคณะกรรมการชุดหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการ ผู้แทน ลูกจ้าง 1 คน ผู้แทนนายจ้าง 1 คน และคนนอกอีก 1 คน ทำหน้าที่เสนอแนะค่าจ้างขั้นต่ำแก่รัฐบาล และประเทศญี่ปุ่นได้มีการใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยอาศัยข้อตกลงที่ได้จากการเจรจา ต่อรองร่วมกัน ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือบางครั้งจะเป็นการกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ขั้นต่ำเฉพาะประเภทอุตสาหกรรมประเภทอาชีพและท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ในเอเชีย พบว่า การ ประกาศใช้กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ในเอเชีย มีมาก่อนประเทศไทย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ มีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉพาะ เรียกว่า Minimum Wage Law กฎหมาย ฉบับนี้ประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 ใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของงานประเภทอุตสาหกรรมและ เกษตรกรรมทั่วประเทศ

ประเทศไต้หวันมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2475 และมีการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำตามประเภทของอุตสาหกรรม และท้องถิ่นสำหรับลูกจ้างประจำ ส่วนประเทศอินเดียมี กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศอินเดียจะระบุให้มีการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง และท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง กฎหมายกำหนดให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุก 5 ปี ประเทศปากีสถานประกาศใช้กฎหมาย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อปี พ.ศ. 2500 ให้มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทของ อุตสาหกรรม และเฉพาะท้องถิ่นได้ ส่วนประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ Minimum Wage Law เมื่อปี พ.ศ. 2502 วัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้ เพื่อที่จะประกันอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับแรงงานที่มีรายได้น้อย และส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของกำลังแรงงาน โดยทั่วไป และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ในเอเชียเปรียบเทียบกับประเทศไทย พบว่า ประเทศต่างๆ ในเอเชียรวมทั้งประเทศไทยมีหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้อหนึ่ง ซึ่งเหมือนกันคือ การพิจารณาจากการครองชีพของแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศต่างๆ ในเอเชียต่างก็มีหลักเกณฑ์อื่นอีกที่ใช้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จะเห็นว่าประเทศที่มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยที่สุด คือ ประเทศฟิลิปปินส์ โดยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศฟิลิปปินส์ จะพิจารณาจาก ระดับค่าครองชีพ อัตราค่าจ้างของงานที่มีลักษณะเหมือนกันซึ่งเป็นอัตราที่กำหนดขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วมกัน อัตราค่าจ้างที่ฝ่ายนายจ้างสามารถรักษาระดับไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนอย่างยุติธรรม ขนาดและที่ตั้งตลอดจนความอุดมสมบูรณ์ของฟาร์ม ส่วนประเทศที่มีลักษณะของหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยรองลงมาคือ ประเทศปากีสถาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่ใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

- ค่าครองชีพ
- สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- ความยากจนของกรรมกร

ส่วนประเทศต่อไปนี้มีลักษณะหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนประเทศไทยเพียงบางประการ เช่น ประเทศญี่ปุ่น มีหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาจาก

- อัตราค่าครองชีพของแรงงาน
- ค่าจ้างของคณงานที่จัดว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
- คณงานที่ทำงานคล้ายคลึงกัน

และประเทศไต้หวัน โดยพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาจาก

- ค่าครองชีพ
- รายได้กรรมกรและประสิทธิภาพในการผลิต

ส่วนประเทศอินเดียการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะกรรมการจะพิจารณาความจำเป็นในการดำรงชีพของแรงงานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลอื่น เช่น ความสามารถของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ เพราะระบบเศรษฐกิจของประเทศอินเดียมีแนวโน้มไปทางด้านสังคมนิยม

สำหรับหลักที่ใช้ในการพิจารณาดังนี้ คือ ครอบครัวของแรงงานที่มีสมาชิก 3 คน และมีคนในครอบครัวคนเดียวเป็นผู้หาเลี้ยง สำหรับเรื่องอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการของร่างกาย ได้กำหนดไว้เท่ากับ 2,700 แคลอรี เป็นอย่างต่ำสำหรับผู้ใหญ่ เครื่องนุ่งห่มประมาณคนละ 18 หลา ต่อปี สำหรับครอบครัวที่มี 4 คน จะต้องใช้ผ้า 72 หลา ค่าที่อยู่อาศัยให้ถือเอาตามค่าเช่าที่รัฐบาลเก็บจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามโครงการ Industrial Housing Scheme และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด กำหนดร้อยละ 20 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทย

ผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ส่งผลให้โครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศเปลี่ยนแปลงไป จำนวนกำลังแรงงานของประเทศลดลงจาก 33.5 ล้านคนในปี พ.ศ.2540 เป็น 33.3 ล้านคน ในปี พ.ศ.2541 และลดลงเหลือ 33.1 ล้านคนในปี พ.ศ.2542 ทำให้ในช่วงนี้มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของกำลังแรงงานที่ลดลงจากเดิมร้อยละ 2.48 ในปี พ.ศ.2540 เป็นร้อยละ -0.62 ในปี พ.ศ.2541 และร้อยละ -0.43 ในปี พ.ศ.2542 อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ของอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของประชากรไทย เริ่มปรับตัวดีขึ้นนับจากปี พ.ศ.2543 เป็นต้นมา ทำให้จำนวนกำลังแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 33.8 ล้านคนในปี พ.ศ.2543 และเพิ่มเป็น 36.3 ล้านคนในปี พ.ศ. 2547 หรือคิดเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.78 ในปี พ.ศ.2547

เมื่อพิจารณาสัดส่วนหรือการกระจายตัวของกำลังแรงงานตามรายภาค พบว่า กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ มีสัดส่วนสูงที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาเป็นภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำนวนแรงงานในแต่ละภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ไม่มากนัก

เมื่อจำแนกกำลังแรงงานตามกลุ่มอายุ พบว่า กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 25-39 ปี และในกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาเป็นกำลังแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอายุ 15-24 ปี และกำลังแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด แต่เนื่องมาจากการ

เปลี่ยนค่าจำกัดความของกำลังแรงงานในปี พ.ศ.2544 ที่ได้กำหนดให้ต้องเป็นบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทำให้ไม่มีจำนวนแรงงานในกลุ่มนี้ นับแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา

ตารางที่ 2 กำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปี พ.ศ.	กำลัง แรงงาน (ล้านคน)	ไม่มี การศึกษา (ล้านคน)	อนุบาลและ ประถมศึกษา (ล้านคน)	มัธยมศึกษาและเตรียม อุดมศึกษาหรือเทียบเท่า (ล้านคน)	มหาวิทยาลัย (ล้านคน)	ฝึกหัดครู (ล้านคน)
2535	32.80	1.54	25.26	3.95	1.38	0.66
2536	32.62	1.41	24.78	4.26	1.59	0.58
2537	32.49	1.34	24.27	4.64	1.60	0.64
2538	32.93	1.38	24.27	4.96	1.69	0.63
2539	32.57	1.47	23.52	5.20	1.80	0.59
2540	33.44	1.38	23.70	5.62	2.10	0.64
2541	33.25	1.19	22.38	6.54	2.45	0.69
2542	33.05	1.30	21.62	6.71	2.74	0.68
2543	33.80	1.14	21.82	7.29	2.91	0.63
2544	34.29	1.16	21.45	7.72	3.15	0.81
2545	34.78	1.16	21.52	8.11	3.24	0.75
2546	35.12	1.21	21.07	8.55	3.51	0.78
2547	36.11	1.27	20.91	9.29	3.84	0.79
2548	36.61	1.33	20.99	9.31	4.12	0.85
2549	36.59	1.33	20.47	9.64	4.29	0.87

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

เมื่อพิจารณาจำนวนกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ยังคงมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า รองลงมาเป็นกำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา โดยแนวโน้มของกำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับไม่เกินประถมศึกษา มีทิศทางที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 76.7 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ลดลงเหลือร้อยละ 68.0 ในปี พ.ศ.2543 และลดลงเหลือเพียงร้อยละ 61.2 ของแรงงานทั้งประเทศ ในปี พ.ศ.2547 ในขณะที่กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ซึ่งเป็นผลมาจาก

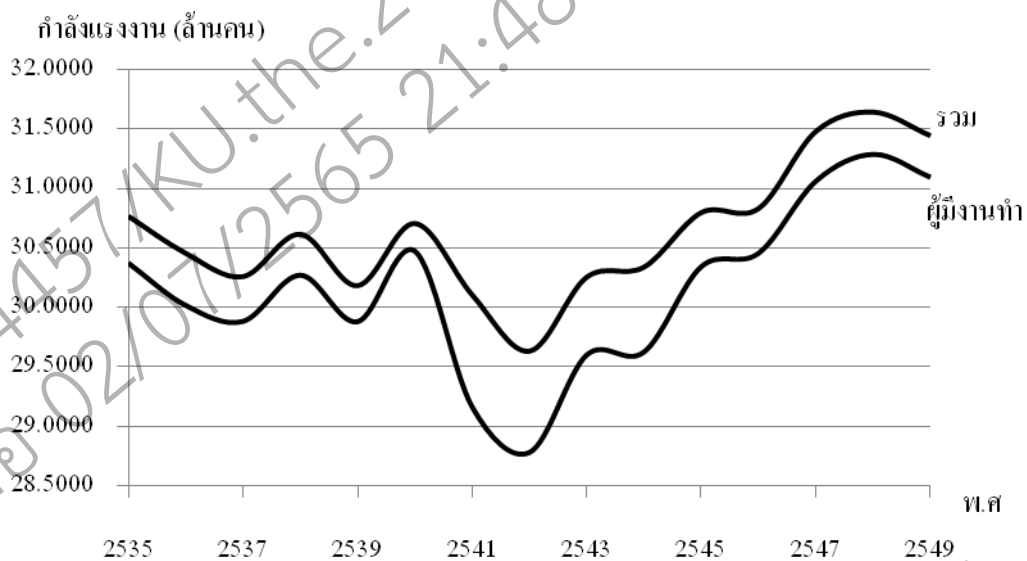
การขยายโอกาสทางการศึกษา เช่น การก่อตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การเปลี่ยนแปลงการศึกษาภาคบังคับ จากเดิม ป.6 เป็น ม.3 ประกอบกับสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดสอนหลักสูตรภาคพิเศษ เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 3 กำลังแรงงานการจ้างงานทำและอัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือ พ.ศ.2535-2549

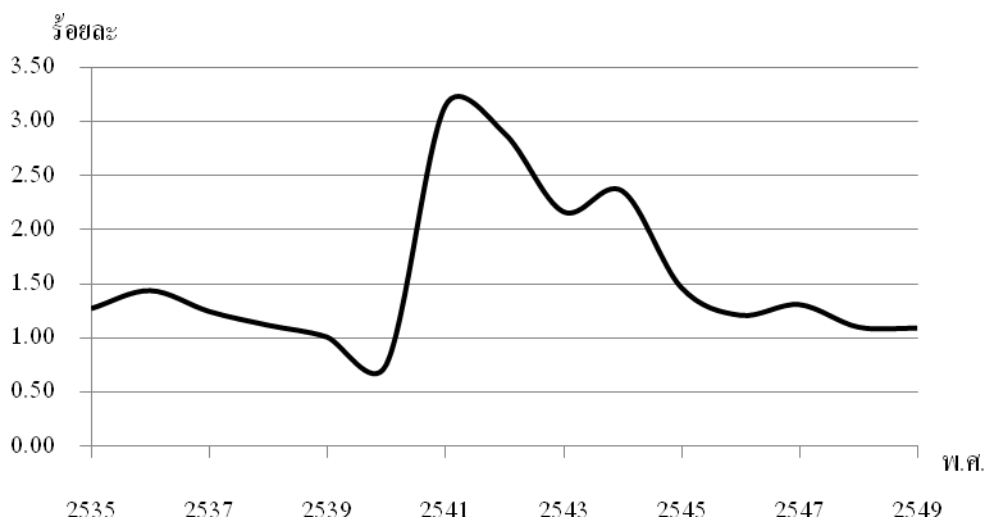
ปี	แรงงานไร้ฝีมือ				
	พ.ศ.	รวม (ล้านคน)	ผู้มีงานทำ (ล้านคน)	ผู้ไม่มีงานทำ (ล้านคน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
2535		30.7629	30.3707	0.3922	1.27
2536		30.4524	30.0137	0.4387	1.44
2537		30.2561	29.8784	0.3777	1.25
2538		30.6115	30.2682	0.3433	1.12
2539		30.1807	29.8754	0.3053	1.01
2540		30.7019	30.4701	0.2318	0.76
2541		30.1040	29.1582	0.9458	3.14
2542		29.6315	28.7736	0.8579	2.90
2543		30.2516	29.5955	0.6561	2.17
2544		30.3367	29.6206	0.7161	2.36
2545		30.7930	30.3403	0.4527	1.47
2546		30.8273	30.4532	0.3741	1.21
2547		31.4739	31.0610	0.4129	1.31
2548		31.6350	31.2857	0.3493	1.10
2549		31.4369	31.0928	0.3441	1.09

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

เมื่อพิจารณาในส่วนของแรงงานไร้ฝีมือพบว่า เป็นไปแนวทางเดียวกับกำลังแรงงานโดยรวม คือมีการลดลงในช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2541 และมีการปรับตัวดีขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 เป็นต้นมา โดยอัตราการว่างงานสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 3.14 ในปี พ.ศ.2541 โดยกำลังแรงงานไร้ฝีมือผู้มีงานทำเทียบกับกำลังแรงงานไร้ฝีมือรวมแสดงในภาพที่ 17 และอัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือแสดงในภาพที่ 18



ภาพที่ 17 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไร้ฝีมือผู้ใช้งานทำกับจำนวนแรงงานไร้ฝีมือปีพ.ศ.2535-2549
ที่มา: จากตารางที่ 3



ภาพที่ 18 อัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือปีพ.ศ.2535-2549
ที่มา: จากตารางที่ 3

จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการตรวจสอบสถานประกอบการ ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ประมาณร้อยละ 10 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจในปี พ.ศ.2545-2549 โดยสถานประกอบการที่ปฏิบัติเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถูกต้องมากที่สุด คือ สถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน โดยสำรวจพบว่าการปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ถึงร้อยละ 50 ของสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด โดยแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด โดยคิดเป็นประมาณร้อยละ 40 ของแรงงานที่ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด โดย กรมสวัสดิการแรงงานได้มีบทลงโทษสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องที่ได้สำรวจพบ

สรุป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้แรงงานไร้ฝีมือได้รับค่าจ้างที่เพียงพอแก่รายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีพ และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2516 ในอัตรา 12 บาทต่อวัน จากการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง และมีการปรับของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเรื่อยมา ต่อมาในปี พ.ศ.2541 ได้มีการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการค่าจ้างและการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ.2541 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยสามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด และเริ่มมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละจังหวัดเพิ่มมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน ในส่วนของการไม่ปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สำรวจพบจากการตรวจสอบสถานประกอบการ ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีประมาณร้อยละ 10 ของสถานประกอบการที่ทำการตรวจปฏิบัติไม่ถูกต้อง แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้ประกอบการบางส่วนที่ไม่ปฏิบัติตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากคณะกรรมการค่าจ้าง โดยในการศึกษารุ่นนี้ได้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศโดยคิดจากการนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนจังหวัดทั้งหมด และแรงงานไร้ฝีมือในการศึกษารุ่นนี้นิยมจากระดับการศึกษาโดยกำหนดให้แรงงานไร้ฝีมือคือแรงงานผู้ซึ่งมีระดับการศึกษาตั้งแต่ไม่มีการศึกษาอนุบาล ประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาและเตรียมอุดมหรือเทียบเท่า

บทที่ 5

ผลการศึกษา

ในบทนี้จะได้นำเสนอผลการศึกษาโดยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือ และมูลค่าผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการศึกษาอัตราค่าจ้างดุลยภาพจากการคาดประมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5.1 ศึกษามูลค่าผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือ จากสมการอุปสงค์ในแรงงานที่ระดับการจ้างงานจริงของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกบังคับใช้

อุปสงค์ในแรงงาน เนื่องจากอุปสงค์ต่อแรงงาน เป็นอุปสงค์ต่อเนื่องจากตลาดสินค้าและบริการ จึงคาดประมาณสมการการผลิต จากสมการการผลิตของ Cobb-Douglas

การคาดประมาณสมการการผลิตของประเทศไทย

จากการคาดประมาณ สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย ได้สมการการผลิต

$$YR = C(1)*(KR^{C(2)})*(LD_2^{C(3)})*(LD_1^{(1-C(2)-C(3))})$$

ตารางที่ 4 ผลการคาดประมาณสมการการผลิตของประเทศไทย

ตัวแปรตาม : YR			
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	t-statistic	p-value
C(1)	107.6197	8.06	0.00
C(2)	0.2714	7.57	0.00
C(3)	0.3809	13.72	0.00
1-C(2)-C(3)	0.3477	6.74	0.00
R ²	0.95	R ² adjust	0.95

ที่มา: ตารางผนวกที่ ข1

$$YR=107.6197*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809})*(LD_1^{0.3477}) \text{-----}(1)$$

โดย YR คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง (Real GDP)

KR คือ การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวรที่แท้จริง

LD_1 คือ กำลังแรงงานไร้ฝีมือ (ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ไม่มีการศึกษา อนุบาล ประถม จนถึงมัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า)

LD_2 คือ กำลังแรงงานมีฝีมือผู้มีงานทำ (จำแนกตามระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และ สึกหัดครู)

สมการอุปสงค์ในแรงงาน

จากสมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย นำไปหาอุปสงค์ในแรงงาน โดยนำสมการการผลิต ไปหาสมการผลิตภาพของแรงงาน และสมการมูลค่าผลิตภาพของแรงงานไร้ทักษะ เมื่อได้สมการผลิตภาพของแรงงานแล้ว นำไปหาสมการอุปสงค์ในแรงงานไร้ทักษะโดยรวม แล้วหาจุดดุลยภาพในการจ้างแรงงาน ของผู้ประกอบการ โดยในสภาวะดุลยภาพ การจ้างงานของผู้ประกอบการจะอยู่ที่ระดับ $P*MPL = W = VMPL$

P = ดัชนีราคา

MPL = ผลิตภาพของแรงงาน

W = อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

VMPL = มูลค่าผลิตภาพแรงงาน

โดย $MPL_1 = \partial Y / \partial L_1$

$$\partial Y / \partial L_1 = 37.4194*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809}) / (LD_1^{0.6253})$$

ณ.ระดับราคา P มูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่ม (Value of Marginal Product : VMPL) มีค่าเท่ากับ

$$VMPL = P*MPL$$

$$= P*\partial Y / \partial L_1$$

$$= P*37.4194*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809}) / (LD_1^{0.6253})$$

$$W = VMPL$$

$$= P*37.4194*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809}) / (LD_1^{0.6253})$$

ณ. $P = P_0$, $KR = KR_0$ และ $LD_2 = LD_{20}$

$$LD_1^{0.6253} = 37.4194 * (KR^{0.2714}) * (LD_2^{0.3809}) / (W_1 / (P/100))$$

สมการอุปสงค์ในแรงงานไร้ทักษะ (LD_1) เมื่อกำหนดให้ KR , LD_2 และ P อยู่คงที่

$$LD_1 = (P_0/100) * 37.4194 * (KR_0^{0.2714}) * (LD_{20}^{0.3809}) * (1/W_1)^{1.5992} \quad \text{----- (2)}$$

จากสมการความต้องการแรงงาน แสดงให้เห็นว่า อัตราค่าจ้างแปรผกผันกับความต้องการแรงงาน กล่าวคือ หากให้สิ่งต่างๆ คงที่โดยมีการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง ความต้องการแรงงานจะลดลง ($\partial LD_1 / \partial W < 0$)

อัตราค่าจ้าง ณ.การจ้างแรงงาน LD_1 ในปี พ.ศ.2535 เมื่อกำหนดให้ P_0 คือ ดัชนีราคาในปี พ.ศ.2535 KR_0 คือมูลค่าของทุนที่แท้จริงในปี พ.ศ.2535 และ LD_2 คือปริมาณแรงงานที่มีทักษะในปี พ.ศ.2535

$$LD_{1ปี2535} = (P_{2535}/100) * 37.4194 * (KR_{2535}^{0.2714}) * (LD_{2ปี2535}^{0.3809}) * (1/W_{2535})^{1.5992}$$

ซึ่งสามารถแสดงเป็นกราฟได้ดังแสดงในภาพที่ 19

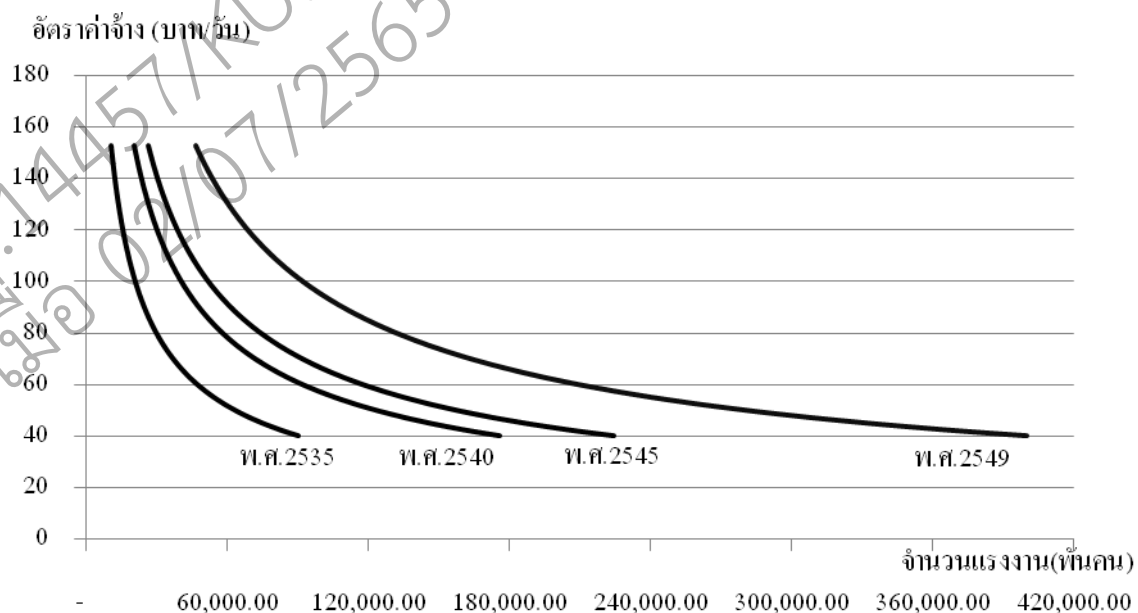
เนื่องจากในปี พ.ศ.2535 รัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 96.7534 บาทต่อคนต่อวัน ในขณะที่มีการจ้างงานแรงงานไร้ฝีมือมีจำนวน $L_{1ปี2535} = 30.3707$ ล้านคน และพบว่าอัตราการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือ (L_1) = 1.27% (กำลังแรงงานไร้ฝีมือในปี พ.ศ.2535 เท่ากับ 30.7629 ล้านคน) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงงานไร้ฝีมือ (L_1) ทั้งหมดมีงานทำ ดังนั้น ณ. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 96.7534 บาท ที่ดัชนีราคาปี พ.ศ.2535 (P_{2535}) คือดุลยภาพในการจ้างแรงงานไร้ฝีมือของผู้ประกอบการ

$$\text{ดังนั้น} \quad P_{2535} * MPL_{1ปี2535} = W_{2535}$$

$$MPL_{1ปี2535} = W_{2535} / P_{2535}$$

เมื่อกำหนด W_{2535} คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 96.7534 บาท/วัน และเมื่อกำหนดให้แรงงานในปี พ.ศ.2535 ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน รวม $52 * 6 = 312$ วันต่อปี หรือคิดเป็นค่าจ้าง $312 * 96.7534 =$

30,187.0608 บาทต่อปี ระดับราคาตลาดของสินค้าในปี พ.ศ.2535 จะเท่ากับ 0.6510 หรือ 65.1044% ($P_{2535} = MPL_{ปี2535} / W_{2535}$)



ภาพที่ 19 ความต้องการแรงงานไร่ฝีมือปี พ.ศ.2535 ถึง พ.ศ.2549 เมื่อกำหนดให้สิ่งต่างๆคงที่

ตารางที่ 5 ผลผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ

ปี พ.ศ.	RealGDP ^{1/} (ล้านบาท)	RealK ^{2/} (ล้านบาท)	CPI ^{3/} (%)	LD ₂ ^{4/} (พันคน)	LD ₁ ^{5/} (พันคน)	MPL ₁ ^{6/} (ล้านบาท/ พันคน/ปี)	MPL ₁ ^{7/} (บาท/คน/ปี)
2535	2,830,900.00	1,111,283.00	100.00	1973.5	30,370.7	46.3672	46,367.1573
2536	3,069,731.35	1,215,170.62	103.11	2111.6	30,013.7	49.1071	49,107.0724
2537	3,324,448.11	1,328,384.88	109.17	2191.2	29,878.4	51.1672	51,167.2140
2538	3,595,773.92	1,476,651.99	116.42	2288.8	30,268.2	53.1071	53,107.1043
2539	3,719,748.31	1,526,988.00	123.96	2343.7	29,875.4	54.5220	54,522.0044
2540	3,598,661.70	1,215,608.45	131.51	2676.7	30,470.1	53.2496	53,249.5841
2541	3,234,113.95	723,849.20	143.05	2955.1	29,158.2	49.3778	49,377.7600
2542	3,221,705.00	671,066.52	143.93	3291.4	28,773.6	50.8209	50,820.8842
2543	3,406,005.67	748,249.66	144.53	3393.7	29,595.5	52.0342	52,034.2316
2544	3,501,705.32	805,821.33	146.60	3773.1	29,620.6	55.2491	55,249.0784
2545	3,684,580.54	840,395.09	147.93	3826.5	30,340.3	55.3457	55,345.6882
2546	3,933,328.90	946,661.89	150.44	4121.8	30,453.2	58.6688	58,668.7784
2547	4,185,899.50	1,084,840.67	155.03	4498.5	31,061.0	62.1679	62,167.9185
2548	4,384,601.12	1,266,618.23	161.8343	4832.2	31,285.7	66.3294	66,329.3725
2549	4,615,017.39	1,294,961.98	169.6746	5052.7	31,092.8	68.1358	68,135.8297

หมายเหตุ: ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: ^{1/} ธนาคารแห่งประเทศไทย (2551)^{2/} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)^{3/} กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ (2551)^{4/} และ ^{5/} สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)^{6/} การแทนค่าคงที่ในสมการการผลิตโดยรวมของไทยที่ภาคประมาณได้^{7/} แปลงหน่วย ^{6/} ให้เป็นบาทต่อคนต่อปี โดย ^{6/}*1000

ตารางที่ 6 มูลค่าผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงิน

ปี พ.ศ.	LD ₁ ^{1/} (พันคน)	MPL ₁ ^{2/} (บาท/คน/วัน)	ดัชนีราคา ^{3/} ตลาดของ ผลผลิตที่ คำนวณจาก การปรับค่า ของดัชนีราคา	VMPL ₁ หรืออัตรา ^{4/} ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ณ.การจ้างงานLD ₁ (บาท/คน/วัน)	minW ^{5/} (บาท/คน/วัน)	LD ₁ ^{6/} @minW (พันคน)
2535	30,370.7	148.6127	65.10	96.7534	96.7534	30,364.3
2536	30,013.7	157.3945	67.13	105.6540	104.8630	30,370.2
2537	29,878.4	163.9975	71.08	116.5620	112.9342	31,421.4
2538	30,268.2	170.2151	75.79	129.0138	121.1184	33,477.7
2539	29,875.4	174.7500	80.71	141.0343	131.3816	33,455.1
2540	30,470.1	170.6717	85.62	146.1259	131.3816	36,112.2
2541	29,158.2	158.2621	93.13	147.3896	133.7368	34,055.0
2542	28,773.6	162.8874	93.71	152.6385	133.7368	35,540.1
2543	29,595.5	166.7764	94.09	156.9252	133.7368	38,210.8
2544	29,620.6	177.0804	95.44	169.0081	136.7368	41,558.9
2545	30,340.3	177.3900	96.31	170.8413	137.0395	43,156.6
2546	30,453.2	188.0410	97.95	184.1777	138.3026	48,138.5
2547	31,061.0	199.2561	100.93	201.1114	139.6579	55,640.5
2548	31,285.7	212.5941	105.36	223.9918	148.1184	60,604.9
2549	31,092.8	218.3841	110.47	241.2393	149.3553	66,921.5

หมายเหตุ: ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: ^{1/} สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

^{2/} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

^{3/} ปรับค่าดัชนีราคาโดยให้ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

^{4/} มูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย คัดจาก (^{2/}*^{3/})/100

^{5/} ตารางผนวกที่ ก2

^{6/} แทนค่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงในสมการอุปสงค์แรงงาน

โดย RealGDP คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง

RealK คือ การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวรที่แท้จริง

LD_2 คือ กำลังแรงงานมีฝีมือผู้มีงานทำ (จำแนกตามระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และ
ฝึกหัดครู)

LD_1 คือ กำลังแรงงานไร้ฝีมือผู้มีงานทำ (จำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ไม่มีการศึกษา
อนุบาล ประถม จนถึงมัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า)

MPL คือ ผลผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ

CPI คือ ดัชนีราคา

$VMPL_1$ คือ มูลค่าผลผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ

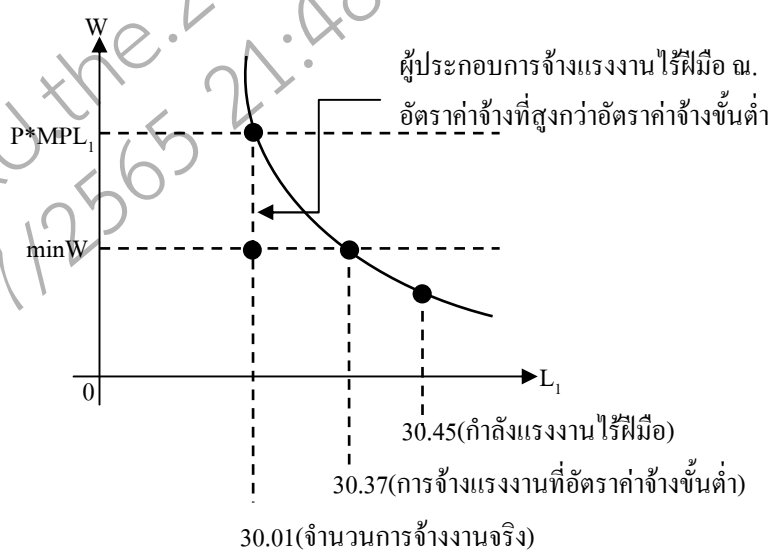
minW คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล

และ $LD1@minW$ คือ กำลังแรงงานไร้ฝีมือที่ผู้ประกอบการจะจ้างที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย
ทั่วประเทศที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล

จากการคำนวณผลผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือระหว่างปี พ.ศ.2535 ถึง พ.ศ.2549 พบว่ามีค่า
เพิ่มสูงขึ้น มูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานมีค่าสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนด เช่นในปี
พ.ศ.2536 มีกำลังแรงงานไร้ฝีมือ 30.4524 ล้านคน มูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานไร้ฝีมือมีค่า
105.6540 บาท/คน ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยทั่วประเทศมีค่า 104.8630 บาท/คน มีการ
จ้างงานแรงงานไร้ฝีมือ (L_1) จริงอยู่ที่ 30.0137 ล้านคน ดังนั้นมีแรงงานที่ว่างงานอยู่ร้อยละ 1.44

ถ้าผู้ประกอบการจ้างที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 104.8630 บาท/คน นายจ้างควรจ้างแรงงานไร้
ฝีมือ 30.3702 ล้านคน แต่ในความเป็นจริงนายจ้างจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่ 30.0137 ล้านคน ดังนั้น
แสดงว่านายจ้างจ้างแรงงานไร้ฝีมือตามผลผลิตภาพของแรงงาน มูลค่าผลผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือสูงกว่า
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนด

การที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดต่ำกว่ามูลค่าผลผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน จะไม่มี
ส่วนที่จะทำให้เกิดการจ้างแรงงานมากขึ้น



ภาพที่ 20 จำนวนการจ้างงานจริง การจ้างงานที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำลังแรงงานไร้ฝีมือ
ที่มา: จากตารางที่ 6

ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างที่ $P \cdot MPL_1$ หรือกดอัตราค่าจ้างลงต่ำกว่า $P \cdot MPL_1$ แต่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ($\min W$) ในทางตรงกันข้ามหากผู้ประกอบการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าผลผลิตของแรงงานหน่วยสุดท้ายจะทำให้ผู้ประกอบการที่มีอำนาจตลาดในการจ้างแรงงาน กดอัตราค่าจ้างลงในขณะที่จ้างแรงงานที่ระดับ $LD_1 = P \cdot MPL_1$

ดังนั้นความสูญเสียสวัสดิการของแรงงานที่เกิดขึ้น = $(VMPL - \min W) \cdot L_1$ อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการกดอัตราค่าจ้างให้ต่ำกว่ามูลค่าผลผลิตแรงงานหน่วยสุดท้าย ($VMPL$) แต่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ($\min W$) แรงงานก็ยังคงมีการสูญเสียสวัสดิการในแรงงาน ดังนั้นถ้าหากผู้ประกอบการยังคงมีอำนาจในการผูกขาดตลาดแรงงาน โดยแรงงานไม่มีอำนาจเรียกร้องอัตราค่าจ้างให้เท่ากับมูลค่าผลผลิตแรงงานหน่วยสุดท้าย ($VMPL$) ได้แล้ว โอกาสที่แรงงานจะถูกกดค่าจ้างให้ต่ำกว่ามูลค่าผลผลิตแรงงานหน่วยสุดท้าย ($VMPL$) แต่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความเป็นไปได้มาก

การเปลี่ยนแปลงในสวัสดิการแรงงาน

แนวโน้มของสวัสดิการที่แรงงานได้รับหากมีการจ้างแรงงานที่อัตราค่าจ้างเท่ากับมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (VMPL) จึงได้ทำการวิเคราะห์ในปีต่อมาจนถึงปีพ.ศ.2549 พบว่าแนวโน้มของความแตกต่างระหว่างมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้น (จากตารางที่ 6) เนื่องมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับการปรับตัวของดัชนีราคา จึงเป็นผลให้สวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือหากมีการจ้างแรงงานที่อัตราค่าจ้างเท่ากับมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้ายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ดีหากผู้ประกอบการมีอำนาจในตลาดแรงงานผู้ประกอบการก็จะกดอัตราค่าจ้างลงให้ต่ำกว่ามูลค่าผลิตภาพแรงงาน แต่ยังคงสูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานไร้ฝีมือก็จะไม่ได้รับหรือได้รับสวัสดิการน้อยลง ดังนั้นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับให้สอดคล้องกับดัชนีราคาในแต่ละปี เพื่อจะทำให้ความแตกต่างระหว่างมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (VMPL) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกลำหนดลดลง เป็นการลดอำนาจผู้ขาดในการจ้างงานของผู้ประกอบการ และเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5.2 กรณีศึกษาอุปทานของแรงงานที่ความชันเป็นบวก โดยทำการคาดประมาณอุปทานของแรงงาน ตามแนวคิดของเคนส์ที่ว่าจำนวนแรงงานที่เสนอขายแรงงานขึ้นกับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และระดับราคาที่คาดคะเน (expected price) เพื่อนำมาหาจุดดุลยภาพของตลาดแรงงาน

สมการอุปทานแรงงาน

ตารางที่ 7 ผลการคาดประมาณสมการอุปทานแรงงาน

ตัวแปรตาม: LS_t/LT			
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	T-statistic	P-value
C	1.0025	56.9844	0.0000
W	0.0014	3.8227	0.0024
P	-0.0011	-8.5318	0.0000
R^2	0.96	R^2 adjust	0.96

ที่มา: ตารางผนวกที่ ข5

โดย LS_1 คือ อุปทานแรงงานไร้ฝีมือ (ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ไม่มี การศึกษา อนุบาล ประถม จนถึงมัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า)

LT คือ อุปทานแรงงานทั้งหมด หรือกำลังแรงงาน (ตั้งแต่ไม่มีการศึกษา อนุบาล ประถม มัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า จนถึงระดับมหาวิทยาลัย และ ฝึกหัดครู)

W คือ อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

และ P คือ ระดับราคาที่ใช้คาดคะเน

จึงได้สมการอุปทานแรงงาน

$$LS_1/LT = 1.0025 + 0.0014*W - 0.0011*P \quad ; \quad R^2 \text{ adjust} = 0.96$$

เนื่องจากแบบจำลองอุปทานแรงงาน อธิบายได้ว่า อัตราส่วนของจำนวนแรงงานไร้ฝีมือ ต่อจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมด (LS_1/LT) ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง(W)และระดับราคาที่ใช้คาดคะเน(P) จัดรูปสมการอุปทานของแรงงานใหม่เป็น

$$LS_1 = (1.0025*LT) + (0.0014*W *LT) - (0.0011*P *LT) \text{ ----- (3)}$$

จากสมการอุปทานของแรงงานสมการที่(3)แสดงให้เห็นว่า อุปทานของแรงงาน มีความชัน เป็นบวก คือ เมื่อให้สิ่งอื่นๆ ยกเว้นอัตราค่าจ้างคงที่แล้ว อุปทานของแรงงานจะแปรผันตรงกับอัตรา ค่าจ้าง กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นอุปทานของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ($\partial LS_1 / \partial W = 0.0014*LT$)

คุณภาพของตลาดและสวัสดิการแรงงาน

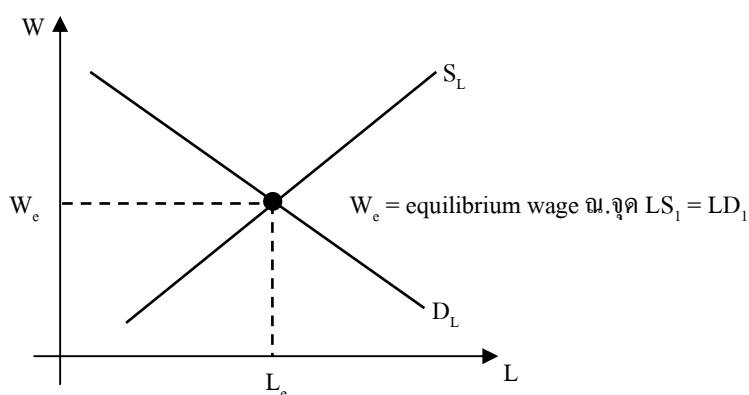
จากสมการอุปทานของแรงงาน และอุปสงค์ในแรงงาน นำมาทดสอบหาอัตราค่าจ้างตลาด ของแรงงานไร้ฝีมือ โดยกำหนดให้ KR , LD_2 , LT และ P คงที่ เพื่อศึกษาแนวโน้มความแตกต่าง ระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล และอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ในการวิเคราะห์ ดุลยภาพจะศึกษาดุลยภาพในปี พ.ศ.2535, 2540, 2545 และพ.ศ.2549 ซึ่งมีช่วงระยะห่างกัน ประมาณ 5 ปี

จากสมการอุปสงค์

$$LD_1 = ((P_0/100)*37.4194*(KR_0^{0.2714})*(LD_{20}^{0.3809})*(1/W_1))^{1.5992}$$

และสมการอุปทานแรงงาน

$$LS_1 = (1.0025*LT) + (0.0014*W *LT) - (0.0011*P *LT)$$



ภาพที่ 21 คุณภาพตลาดแรงงาน ณ.การจ้างงาน $L_e W_e$

ที่มา: Kaufman and Hotchkiss (2006: 17)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพตลาดแรงงานในปี พ.ศ.2535 อัตราค่าจ้างคุณภาพ(W_e) ที่ 97.8048 บาท/คน/วัน มีการจ้างงานคุณภาพ 29.8440 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบ ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 96.7534 บาท/คน/วัน ในปี พ.ศ.2535 จะมีแรงงานไร้ฝีมือที่เสนอขายแรงงานเพียง 29.7954 ล้านคน

โดยทำการวิเคราะห์ต่อในปีพ.ศ.2540, 2545 และพ.ศ.2549 เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มของอัตราค่าจ้างคุณภาพ การจ้างงานคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบกับปริมาณแรงงานไร้ฝีมือที่เสนอขายแรงงาน ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือ

ตารางที่ 8 คุณภาพการจ้างงาน และการเสนอขายแรงงาน ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี พ.ศ.	แรงงาน ^{1/} ณ.คุณภาพ (ล้านคน)	อัตราค่าจ้าง ^{2/} ณ.คุณภาพ (บาท/วัน)	อัตราค่าจ้าง ^{3/} ขั้นต่ำ (บาท/วัน)	แรงงานที่ต้องการทำงาน ^{4/} ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ล้านคน)	สวัสดิการแรงงาน ^{5/} ไร้ฝีมือที่คุณภาพ (ล้านบาท)
2535	29.8440	97.8048	96.7534	29.7954	36.0510
2540	30.2933	146.6392	131.3816	29.5791	556.0340
2545	31.2285	167.7644	137.0395	29.7323	1,164.5274
2549	34.0979	227.6856	149.3553	30.0850	3,270.2368

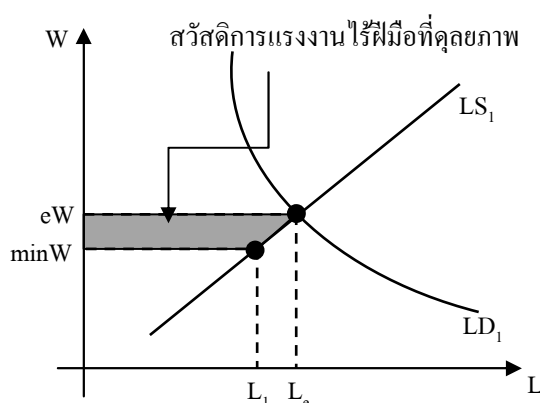
ที่มา: ^{1/} และ ^{2/} จากการคำนวณ (ดูภาคผนวก ค)

^{3/} ตารางผนวกที่ ก2

^{4/} แทนค่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงในสมการอุปทานแรงงาน

^{5/} จากการคำนวณ (ดูภาคผนวก ค)

จากการศึกษาในปี พ.ศ.2535, 2540, 2545 และพ.ศ.2549 พบว่าอัตราค่าจ้างคุณภาพที่คาดประมาณได้นั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล และมีแนวโน้มของความแตกต่างเพิ่มขึ้น โดยแรงงานไร้ฝีมือ ณ.จุดคุณภาพมีจำนวนมากกว่าแรงงานที่เสนอขายแรงงาน ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนด



ภาพที่ 22 อัตราค่าจ้างคุณภาพตลาดแรงงานที่คาดประมาณสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือที่คุณภาพ แรงงานจะได้รับต่อเมื่อมีการจ้างแรงงานที่คุณภาพ ที่อัตราค่าจ้างคุณภาพ ในทางกลับกันหากผู้ประกอบการมีอำนาจตลาดสามารถกดอัตราค่าจ้างลงได้

แต่สูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการในส่วนนี้ก็จะเป็สวัสดิการที่แรงงานสูญเสีย ดังนั้นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อยควรปรับในสอดคล้องกับดัชนีราคาในแต่ละปี

ตารางที่ 9 จำนวนแรงงานไร้ฝีมือคุณภาพกับแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานจริง พ.ศ.2535, 2540, 2545 และ 2549

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงานไร้ฝีมือ			ประมาณอัตราค่าจ้าง ^{4/} ที่ทำให้อุปทานแรงงาน เท่ากับแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานจริง (บาท/วัน)
	ผู้มีงานทำจริง ^{1/} (ล้านคน)	ณ.คุณภาพ ^{2/} (ล้านคน)	ณ.อัตราค่าจ้าง ^{3/} ขั้นต่ำ(ล้านคน)	
2535	30.3707	29.8440	29.7954	109.2748
2540	30.4701	30.2933	29.5791	150.4149
2545	30.3403	31.2285	29.7323	149.5246
2549	31.0928	34.0979	30.0850	169.0277

ที่มา: ^{1/} สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

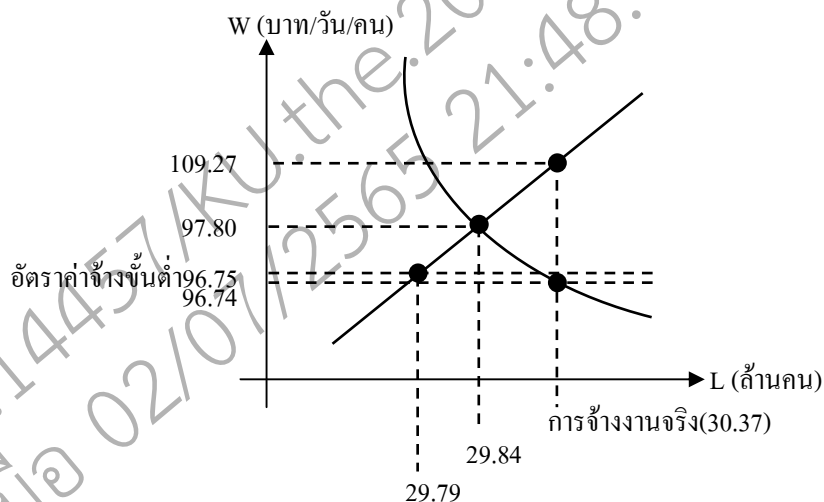
^{2/} จากการคำนวณ (ดูภาคผนวก ค)

^{3/} แทนค่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงในสมการอุปทานแรงงาน

^{4/} จากการคำนวณ โดยแทนค่าจำนวนแรงงานที่ทำงานจริงในสมการอุปทานแรงงาน

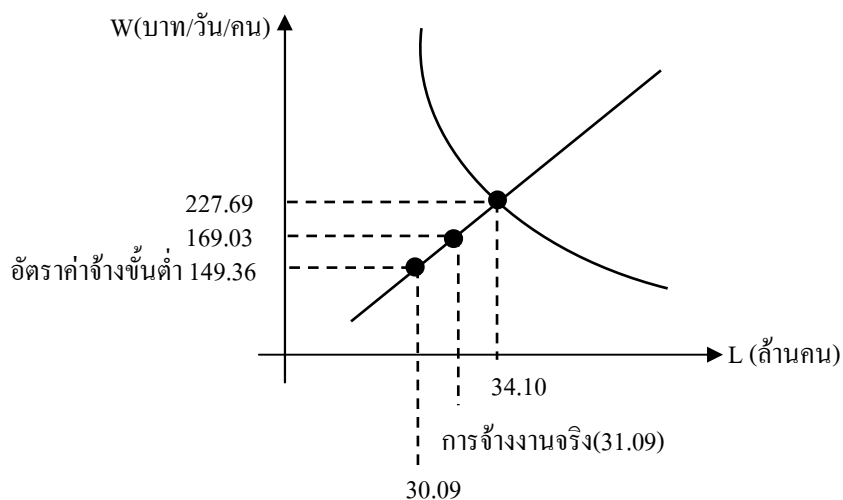
เมื่อเปรียบเทียบแรงงานไร้ฝีมือ ณ.จุดคุณภาพ และ ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้ กับแรงงานไร้ฝีมือผู้มีงานทำอยู่จริง พบว่าแรงงานผู้มีงานทำอยู่จริงมีมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือที่ต้องการทำงาน ณ.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้ และเมื่อทดสอบหาอัตราค่าจ้างที่ทำให้อุปทานแรงงานจากสมการอุปทานแรงงานที่คาดประมาณมีค่าเท่ากับแรงงานผู้มีงานทำอยู่จริง พบว่ามีค่าสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยในปี พ.ศ.2535 และปี พ.ศ.2540 จากการคำนวณมีการจ้างงานจริงสูงกว่าคุณภาพ แสดงว่าผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้าง ณ.จุดคุณภาพ ในขณะที่มูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้ายมีค่า 96.74 ดังนั้นผู้ประกอบการจะขาดทุน ผู้ประกอบการต้องกดค่าจ้างลงให้เท่ากับมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดให้ปี พ.ศ.2535 มีการจ้างงานที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย ดังแสดงตามภาพที่ 23



ภาพที่ 23 คลยภาพที่คาดประมาณปี พ.ศ.2535

ที่มา: จากตารางที่ 5 และตารางที่ 6



ภาพที่ 24 คลยภาพที่คาดประมาณปี พ.ศ.2549

ที่มา: จากตารางที่ 5 และตารางที่ 6

และในปี พ.ศ.2545 และปี พ.ศ.2549 จากการคำนวณผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่ำกว่าการจ้างงานคลยภาพ โดยมีการจ้างงานจริงที่ 31.09 ล้านคน ซึ่งการที่จะให้แรงงานเสนอขายแรงงาน 31.09 ล้านคน ผู้ประกอบการต้องเสนอค่าจ้างที่ 169.03 บาท/คน ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่ำกว่ามูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย แต่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 149.36 บาท/คน

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการแทรกแซงตลาดแรงงาน โดยรัฐบาล เพื่อมิให้แรงงาน ผู้ซึ่งมีอำนาจในการต่อรองต่ำถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง จากการที่นายจ้างกดค่าจ้างลง ประเทศไทย ได้มีการใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายตั้งแต่ปี พ.ศ.2516 โดยมีคณะกรรมการไตรภาคีเป็นกลไก ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ยกระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมากใน ขณะนั้น ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในระดับที่คล้ายคลึงกัน และเพื่อจัดการ แข่งขันที่ไม่ยุติธรรมระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม กับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็น ธรรม อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และทำให้มีการกระจายรายได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม

โดยในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Office : ILO) ได้เสนอหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ โดยพิจารณา จาก ความจำเป็นในการครองชีพของแรงงาน ความสามารถในการจ่ายของผู้ประกอบการ ระดับ ค่าจ้างของแรงงานในอาชีพใกล้เคียงกัน และภาวะทางเศรษฐกิจ ในประเทศไทยกระบวนการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอดีต มักพิจารณาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ดัชนีราคา อัตราการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเป็นในลักษณะการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ใน ปี พ.ศ.2541 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เกี่ยวกับรูปแบบของคณะกรรมการค่าจ้างและการ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้ คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยที่ คณะกรรมการค่าจ้างอาจจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อเสนอความเห็น เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด นั้นหมายถึงระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่เคยมีอัตรา แยกต่างเพียง 3 เขต ที่ใช้กันมากกว่า 20 ปี กำลังเกิดการปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบค่าจ้างที่เคยมีอัตรา มากเท่ากับจำนวนจังหวัดในประเทศไทย โดยเริ่มมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบหลายเขตในปี พ.ศ.2545 และพัฒนามาจนถึงปัจจุบัน

จากการศึกษาจำนวนแรงงานประเภทต่างๆ ในปีพ.ศ.2535 ถึงพ.ศ.2549 พบว่าจำนวนแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งหมายความถึงแรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ไม่มีการศึกษา อนุบาล ประถม จนถึงมัธยมและเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า ก่อนข้างคงที่โดยมีการเปลี่ยนแปลงจาก พ.ศ.2535 ถึงพ.ศ.2549 เพียงร้อยละ 2.19 ในขณะที่จำนวนแรงงานมีฝีมือ ซึ่งหมายความถึงแรงงานที่มีระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และฝึกหัดครู มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากโดยมีการเปลี่ยนแปลงจาก พ.ศ.2535 ถึงพ.ศ.2549 ถึงร้อยละ 153.21

จากการศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่อสวัสดิการแรงงานไร้ฝีมือของประเทศไทย ใช้แนวคิดของตลาดแรงงานแบบแข่งขันสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ถึงค่าจ้างตลาดที่ ถูกกำหนดจากอุปสงค์ และอุปทานของแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องมาจากความต้องการสินค้าและบริการ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล

จากการศึกษาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นในปี พ.ศ. 2535-2549 พบว่าแม้ค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงินจะมีแนวโน้มสูงขึ้นก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงมีแนวโน้มลดต่ำลง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับดัชนีราคาที่เปลี่ยนแปลง จากการศึกษานในปี พ.ศ.2535 ถึงปี พ.ศ.2549 พบว่า ผลผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยหากสมมติให้ในปี พ.ศ.2535 รัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เท่ากับมูลค่าผลผลิตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นจุดดุลยภาพที่ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานไร้ฝีมือ ในปีต่อมา(พ.ศ.2536-2549) มูลค่าผลผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือมีค่าสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล และเมื่อศึกษาถึงจำนวนแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจ้าง ณ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล พบว่า มีจำนวนแรงงานไร้ฝีมือที่หน่วยผลิตต้องการมีจำนวนมากกว่าจำนวนแรงงานไร้ฝีมือที่มีงานทำอยู่จริง แสดงถึงการไม่มีประสิทธิภาพของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะมูลค่าของผลผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือมีค่าสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดจากรัฐบาล ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานที่ระดับของมูลค่าผลผลิตภาพของแรงงาน จากการศึกษาพบว่าความแตกต่างระหว่างมูลค่าของผลผลิตภาพแรงงานไร้ฝีมือ กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นตัวเงินไม่สอดคล้องกับการปรับขึ้นของดัชนีราคา

อัตราค่าจ้างที่แรงงานไร้ฝีมือควรได้รับสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แสดงว่าผู้ประกอบการจ้างแรงงานที่มูลค่าของผลผลิตภาพแรงงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันผู้ประกอบการที่มีอำนาจตลาดจะสามารถกดอัตราค่าจ้างลงให้ต่ำกว่ามูลค่าผลผลิตภาพแรงงานแต่สูง

กว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ แต่อย่างไรก็ดีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดขึ้นจัดเป็นมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานให้สามารถมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

จากการศึกษาสวัสดิการที่แรงงานได้รับ โดยสมมุติให้ในปี พ.ศ.2535 รัฐบาลสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เท่ากับมูลค่าของผลิตภาพแรงงานพบว่า สวัสดิการที่แรงงานได้รับหากผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างที่อัตราค่าจ้างเท่ากับมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้ายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เท่าทันกับมูลค่าของผลิตภาพแรงงาน ซึ่งส่งผลสืบเนื่องจากการปรับตัวของดัชนีราคา โดยไม่สามารถระบุว่าจะเกิดจากการบังคับใช้กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อเสนอแนะ

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อยควรปรับให้สอดคล้องกับดัชนีราคาในแต่ละปี เพื่อจะ ทำให้ความแตกต่างระหว่างมูลค่าผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (VMPL) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนดลดลง เป็นการลดอำนาจผู้ขาดในการจ้างงานของผู้ประกอบการ และเป็นการรักษาอำนาจซื้อของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสมบัติ. 2519. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด.

ชวลิต สละ. 2551. หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรณี จรัมย์พร แผลและเรียบเรียง. 2548. เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. สำนักพิมพ์ที่อป
จำกัด.

เบญจมาศ สุกันชวณิช. 2543. การศึกษาหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างยุติธรรมของ
แรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)
สาขา เศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มานิตย์ ผิวขาว. 2546. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2548. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์
โครงการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้น
ต่ำมาตรฐาน.

สุวรรณ ตูลยวคินพงศ์. 2543. เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการจ้าง
งานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมาลี ปิตยานนท์. 2535. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระศักดิ์ สมยานะ. 2549. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. โรงพิมพ์มิ่งเมือง.

วิภาวี ศรีเพียร. 2539. การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับ
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bruce E. Kaufman and Julie L. Hotchkiss. 2006. **The Economics of Labor Markets**. RRD
Crawfordsville, Seventh edition.

George Deltas. 2007. **Can a minimum wage increase employment and reduce
prices in a neoclassical perfect information?**. Journal of
Mathematical Economics. Volume 43, Issue 6, Pages 657-674.

Walter Nicholson. 2005. **Microeconomic Theory: Basic Principles and
Extensions**. Transcontinental Printing, Ninth edition.

10.14457/KU.the.2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

ภาคผนวก

10.14457/KU.the.2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

ภาคผนวก ก

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ ก1 ดัชนีราคาผู้บริโภคผู้มีรายได้น้อย

(หน่วย: ร้อยละ)

ปี พ.ศ.	ดัชนีราคาผู้บริโภคผู้มีรายได้น้อย
2535	100.00
2536	103.11
2537	109.17
2538	116.42
2539	123.96
2540	131.51
2541	143.05
2542	143.93
2543	144.53
2544	146.60
2545	147.93
2546	150.44
2547	155.03
2548	161.83
2549	169.67

หมายเหตุ: ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ (2551)

ตารางผนวกที่ ก2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(หน่วย: บาทต่อวันต่อคน)

ปี พ.ศ.	ค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกกำหนด	ค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง
2535	96.7534	96.7534
2536	104.8630	101.7036
2537	112.9342	103.4465
2538	121.1184	104.0356
2539	131.3816	105.9832
2540	131.3816	99.9024
2541	133.7368	93.4913
2542	133.7368	92.9148
2543	133.7368	92.5344
2544	136.7368	93.2736
2545	137.0395	92.6381
2546	138.3026	91.9298
2547	139.6579	90.0847
2548	148.1184	91.5247
2549	149.3553	88.0269

หมายเหตุ : ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: กระทรวงแรงงาน (2551)

ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยตามประกาศกระทรวงแรงงาน คิดจาก ค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวง
แรงงานแต่ละจังหวัดมาบวกกันหารด้วยจำนวนจังหวัด

ตารางผนวกที่ ก3 ผลผลิตทั้งหมดรวมภายในประเทศ

(หน่วย: ล้านบาท)

ปี พ.ศ.	ผลผลิตทั้งหมด ณ ราคาปัจจุบัน	ผลผลิตทั้งหมด ณ ราคาคงที่ปี 2535
2535	2,830,900.00	2,830,900.00
2536	3,165,200.00	3,069,835.29
2537	3,629,300.00	3,324,399.46
2538	4,186,200.00	3,595,770.27
2539	4,611,000.00	3,719,613.37
2540	4,732,600.00	3,598,661.70
2541	4,626,400.00	3,234,174.15
2542	4,637,000.00	3,221,595.07
2543	4,922,700.00	3,406,085.16
2544	5,133,500.00	3,501,761.86
2545	5,450,600.00	3,684,580.54
2546	5,917,300.00	3,933,229.89
2547	6,489,400.00	4,185,910.69
2548	7,095,600.00	4,384,484.10
2549	7,830,300.00	4,615,017.39

หมายเหตุ: ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2551)

ตารางผนวกที่ ก4 การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวร

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี พ.ศ.	การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวร ณ ราคาประจำปี	การสะสมทุนในรูปสินทรัพย์ถาวร ณ ราคาคงที่ปี 2535
2535	1,111,283.00	1,111,283.00
2536	1,252,920.00	1,215,170.62
2537	1,450,219.00	1,328,384.88
2538	1,719,120.00	1,476,651.99
2539	1,892,923.00	1,526,988.00
2540	1,598,633.00	1,215,598.05
2541	1,035,447.00	723,849.20
2542	965,899.00	671,066.52
2543	1,081,420.00	748,249.66
2544	1,181,315.00	805,821.33
2545	1,243,188.00	840,389.37
2546	1,424,194.00	946,661.89
2547	1,681,824.00	1,084,840.67
2548	2,049,823.00	1,266,618.23
2549	2,197,221.00	1,294,996.76

หมายเหตุ: ปี พ.ศ.2535 เป็นปีฐาน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

ตารางผนวกที่ ก5 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

(หน่วย: พันคน)

ปี พ.ศ.	รวม	ไม่มี การศึกษา	ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา				อาชีว ศึกษา ระยะสั้น	อื่นๆและ ไม่ทราบ
			อนุบาล และ ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษาและ เตรียม อุดมศึกษา หรือ เทียบเท่า	มหาวิทยาลัย	ฝึกหัดครู		
2535	32,384.7	1,527.2	25,001.4	3,842.1	1,333.4	640.1	7.6	32.3
2536	32,152.6	1,394.2	24,438.0	4,181.5	1,543.1	568.5	12.5	14.3
2537	32,094.3	1,329.2	23,993.6	4,555.6	1,560.5	630.7	5.7	19.0
2538	32,575.0	1,365.4	24,024.6	4,878.2	1,662.9	625.9	6.9	10.8
2539	32,232.3	1,459.3	23,304.9	5,111.2	1,755.7	588.0	7.7	4.9
2540	33,162.3	1,374.3	23,556.7	5,539.1	2,049.4	627.3	6.5	8.5
2541	32,138.0	1,166.6	21,770.6	6,221.0	2,277.2	677.9	8.3	15.8
2542	32,087.1	1,285.6	21,097.1	6,390.9	2,616.4	675.0	5.3	16.2
2543	33,001.0	1,128.8	21,449.2	7,017.5	2,769.0	624.7	3.9	7.5
2544	33,483.7	1,146.0	21,064.2	7,410.4	2,984.2	788.8		90.1
2545	34,262.4	1,151.0	21,315.2	7,874.1	3,090.8	735.7		95.6
2546	34,676.4	1,203.8	20,897.4	8,352.0	3,353.0	768.8		101.5
2547	35,711.3	1,266.0	20,725.5	9,069.5	3,720.7	777.8		151.9
2548	36,302.4	1,324.9	20,841.4	9,119.4	3,994.2	838.0		184.6
2549	36,344.5	1,320.7	20,326.9	9,445.2	4,186.5	866.2		199.1

หมายเหตุ: ตั้งแต่ปี 2544 อาชีวศึกษาระยะสั้นรวมอยู่ในอื่นๆและไม่ทราบ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

ตารางผนวกที่ ๓6 ผู้ไม่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

(หน่วย: พันคน)

ปี พ.ศ.	รวม	ไม่มี การศึกษา	ผู้ไม่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา					อาชีว ศึกษา ระยะสั้น	อื่นๆและ ไม่ทราบ
			อนุบาล และ ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา และเตรียม อุดมศึกษา หรือ เทียบเท่า	มหาวิทยาลัย	ฝึกหัดครู	อาชีว ศึกษา		
2535	456.4	17.6	262.7	111.9	45.4	17.7	-	0.5	
2536	494.4	11.7	346.0	81.0	44.3	9.3	0.3	1.3	
2537	422.1	11.2	277.9	88.6	37.9	6.5	-	-	
2538	375.1	14.8	249.8	78.7	24.4	6.8	-	-	
2539	353.9	9.4	210.2	85.7	43.7	4.4	-	-	
2540	292.5	6.8	148.0	77.0	51.4	8.7	-	-	
2541	1,137.9	20.2	607.6	318.0	175.5	16.1	-	-	
2542	985.7	16.9	523.2	317.8	120.4	6.7	-	0.1	
2543	812.6	14.0	367.1	275.0	145.9	10.0	-	-	
2544	896.3	14.1	390.8	311.2	160.9	18.3	-	1.0	
2545	616.1	10.7	201.6	240.4	151.6	11.4	-	0.6	
2546	543.7	9.3	170.7	194.1	154.3	14.1	-	1.3	
2547	548.9	8.4	182.3	222.2	122.1	12.7	-	1.2	
2548	495.9	8.5	147.2	193.6	130.7	14.9	-	0.9	
2549	449.9	5.6	140.8	197.7	99.2	4.9	-	1.7	

หมายเหตุ: ตั้งแต่ปี 2544 อาชีวศึกษาระยะสั้นรวมอยู่ในอื่นๆและไม่ทราบ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สมุดสถิติรายปีประเทศไทย (2536-2551)

10.14457/KU.the.2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย และสมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

ตารางผนวกที่ ข1 ผลการวิเคราะห์ห้สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย

Dependent Variable: YR

Method: Least Squares

Date: 03/23/09 Time: 08:03

Sample: 2535 2549

Included observations: 15

Convergence achieved after 29 iterations

$$YR=C(1)*(KR^{C(2)})*(LD1^{C(3)})*(LD2^{(1-C(2)-C(3))})$$

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	107.6197	13.35194	8.060229	0.0000
C(2)	0.271443	0.035847	7.572313	0.0000
C(3)	0.347695	0.051585	6.740175	0.0000
R-squared	0.954303	Mean dependent var		3620415.
Adjusted R-squared	0.946687	S.D. dependent var		491964.8
S.E. of regression	113592.4	Akaike info criterion		26.29548
Sum squared resid	1.55E+11	Schwarz criterion		26.43709
Log likelihood	-194.2161	Hannan-Quinn criter.		26.29397
Durbin-Watson stat	0.749643			

ตารางผนวกที่ ข2 ตรวจสอบข้อสมมุติ No Perfect Multicollinearity ด้วยวิธี Correlation
ของผลการวิเคราะห์ห้สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย

	YR	KR	LD1	LD2
YR	1.000000	0.293987	0.719001	0.833101
KR	0.293987	1.000000	0.533016	-0.245948
LD1	0.719001	0.533016	1.000000	0.492024
LD2	0.833101	-0.245948	0.492024	1.000000

ตารางผนวกที่ ข3 ตรวจสอบข้อสมมติ No Autocorrelation ด้วยวิธี Serial Correlation LM Test
ทดสอบ 1st order Autocorrelation ของผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวม
ของประเทศไทย

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	3.056517	Prob. F(1,11)	0.1082
Obs*R-squared	3.261551	Prob. Chi-Square(1)	0.0709

ตารางผนวกที่ ข4 ตรวจสอบข้อสมมติ Heteroscedasticity ด้วยวิธี White Heteroskedasticity
ของผลการวิเคราะห์สมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทย

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.943037	Prob. F(6,8)	0.1890
Obs*R-squared	8.895684	Prob. Chi-Square(6)	0.1795
Scaled explained SS	5.709017	Prob. Chi-Square(6)	0.4566

ตารางผนวกที่ ข5 ผลการวิเคราะห์ห้สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

Dependent Variable: LS1/LT

Method: Least Squares

Date: 08/01/09 Time: 19:39

Sample: 2535 2549

Included observations: 15

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.002523	0.017593	56.98436	0.0000
W	0.001416	0.000370	3.822662	0.0024
P	-0.001052	0.000123	-8.531805	0.0000
R-squared	0.962860	Mean dependent var		0.886939
Adjusted R-squared	0.956669	S.D. dependent var		0.028056
S.E. of regression	0.005840	Akaike info criterion		-7.271285
Sum squared resid	0.000409	Schwarz criterion		-7.129675
Log likelihood	57.53464	Hannan-Quinn criter.		-7.272793
F-statistic	155.5488	Durbin-Watson stat		2.008155
Prob(F-statistic)	0.000000			

ตารางผนวกที่ ข6 ตรวจสอบข้อสมมติ No Perfect Multicollinearity ด้วยวิธี Correlation
ของผลการวิเคราะห์ห้สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

	LS1/LT	W	P
LS1/LT	1.000000	-0.858817	-0.957931
W	-0.858817	1.000000	0.959257
P	-0.957931	0.959257	1.000000

ตารางผนวกที่ ข7 ตรวจสอบข้อสมมติ No Autocorrelation ด้วยวิธี Serial Correlation LM Test
ทดสอบ 1st order Autocorrelation ของผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงาน
ไร้ฝีมือ

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.221075	Prob. F(1,11)	0.6474
Obs*R-squared	0.295527	Prob. Chi-Square(1)	0.5867

ตารางผนวกที่ ข8 ตรวจสอบข้อสมมติ Heteroscedasticity ด้วยวิธี White Heteroskedasticity
ของผลการวิเคราะห์สมการอุปทานแรงงานไร้ฝีมือ

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.127894	Prob. F(5,9)	0.9822
Obs*R-squared	0.995081	Prob. Chi-Square(5)	0.9630
Scaled explained SS	0.694638	Prob. Chi-Square(5)	0.9833

ตารางผนวกที่ ๗๑ เปรียบเทียบค่าคาดประมาณ และค่าที่แท้จริงของผลิตภัณฑ์มวลรวม
ภายในประเทศที่แท้จริง

ปี พ.ศ.	ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง (ล้านบาท)		
	ค่าจริง ^{1/}	ค่าคาดประมาณ ^{2/}	ความคลาดเคลื่อน ^{3/}
2535	2,830,900.00	3,065,823.00	-234,923.00
2536	3,069,731.00	3,209,820.00	-140,089.00
2537	3,324,448.00	3,329,860.00	-5,411.94
2538	3,595,774.00	3,499,965.00	95,808.70
2539	3,719,748.00	3,547,870.00	171,879.00
2540	3,598,662.00	3,532,070.00	66,592.20
2541	3,234,114.00	3,137,869.00	96,245.00
2542	3,221,705.00	3,188,143.00	33,561.60
2543	3,406,006.00	3,354,909.00	51,097.00
2544	3,501,705.00	3,565,124.00	-63,418.20
2545	3,684,581.00	3,655,781.00	28,799.50
2546	3,933,329.00	3,889,356.00	43,972.90
2547	4,185,900.00	4,201,318.00	-15,418.20
2548	4,384,601.00	4,514,152.00	-129,551.00
2549	4,615,017.00	4,609,264.00	5,753.17

ที่มา: ^{1/} ตารางผนวกที่ ก3

^{2/} จากสมการการผลิตโดยรวมของประเทศไทยที่คาดประมาณ

^{3/} ค่าจริงเทียบกับค่าที่คาดประมาณได้

10.14457/KU.the.2009.876
เมื่อ 02/07/2565 21:48:47

ภาคผนวก ค

การคำนวณคุณภาพตลาดแรงงาน และสวัสดิการ

การหาดุลยภาพของตลาดแรงงานจากอุปสงค์และอุปทานที่คาดประมาณได้

จากสมการอุปสงค์ต่อแรงงาน

$$LD_1 = ((P_0/100)*37.4194*(KR_0^{0.2714})*(LD_{20}^{0.3809})*(1/W_1))^{1.5992}$$

และสมการอุปทานของแรงงาน

$$LS_1 = (1.0025*LT) + (0.0014*W *LT) - (0.0011*P *LT)$$

ที่ดุลยภาพอุปสงค์เท่ากับอุปทานได้ว่า

$$LD_1 = LS_1$$

$$((P_0/100)*37.4194*(KR_0^{0.2714})*(LD_{20}^{0.3809})*(1/W_1))^{1.5992}$$

$$= (1.0025*LT) + (0.0014*W *LT) - (0.0011*P *LT)$$

ซึ่งตัวแปรติดอยู่ในรูปของสมการยกกำลัง

$$((P_0/100)*37.4194*(KR_0^{0.2714})*(LD_{20}^{0.3809}))^{1.5992} = (1.0025+(0.0014w)-0.0011P)*LT*(W^{1.5992})$$

หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลแทนค่าในตัวแปรที่กำหนดให้คงที่แล้วคำนวณหาอัตราค่าจ้าง (W) ที่จุดดุลยภาพต่อไป

การหาสวัสดิการสังคม และสวัสดิการแรงงาน

ใช้วิธีการหาพื้นที่ใต้กราฟโดยวิธีการอินทิเกรต (integrate) เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานและเส้นอุปทาน
ของแรงงาน

จากสมการอุปสงค์ต่อแรงงาน

$$LD_1 = ((P_0/100)*37.4194*(KR_0^{0.2714})*(LD_{20}^{0.3809})*(1/W_1))^{1.5992}$$

เพื่อจะหาถึงพื้นที่ใต้เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานหาได้จาก

$$W = \frac{(p/100)*37.4194*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809})}{LD_1^{0.6523}}$$

$$W = \int_{LD_1=i}^{LD_1=j} \frac{(p/100)37.4194*(KR^{0.2714})*(LD_2^{0.3809})}{LD_1^{0.6523}}$$

โดยหาพื้นที่ใต้เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานตั้งแต่ $LD_1=i$ จนถึง $LD_1=j$

และจากสมการอุปทานของแรงงาน

$$LS_1 = (1.0025 * LT) + (0.0014 * W * LT) - (0.0011 * P * LT)$$

เพื่อจะหาถึงพื้นที่ได้เส้นอุปทานของแรงงานหาได้จาก

$$W = \left(\frac{1.0025 - (0.0011 * P) - (LS_1 / LT)}{0.0014} \right)$$

$$W = \int_{LS_1=i}^{LS_1=j} \left(\frac{1.0025 - (0.0011 * P) - (LS_1 / LT)}{0.0014} \right)$$

โดยหาพื้นที่ได้เส้นอุปทานของแรงงานตั้งแต่ $LS_1=i$ จนถึง $LS_1=j$