



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ

Minimum Wage Determination of Unskilled Labor

นามผู้วิจัย นางสาวนิรุทธ์ วิลาสมงคลชัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์สุปรียา ควระเดชะคุปต์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ดาราวรรณ วิรุพพผล, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์โสมสภาวะ เพชรานนท์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ

Minimum Wage Determination of Unskilled Labor

โดย

นางสาวนิรรุทธิ์ วิลาสมงคลชัย

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

นิรุทธิ์ วิลาสมงคลชัย 2557: การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์
สุปรียา ควรเดชะคุปต์, Ph.D. 61 หน้า

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้บังคับใช้ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 จนถึง
ปัจจุบัน แต่เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้งมักจะมีข้อโต้แย้งและใช้เวลานานกว่าจะได้
ข้อยุติถึงแม้ว่าคณะกรรมการค่าจ้างจะมีเกณฑ์ที่ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาก็ตาม โดยเฉพาะ
ในปีพ.ศ. 2555 ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราที่สูงมากถึงร้อยละ 39 ถึง 50 ซึ่งอาจ
ส่งผลกระทบต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น และเมื่อ
พิจารณาอัตราค่าจ้างในประชาคมอาเซียน ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่อัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำสูงเป็นอันดับ 3 รองจากประเทศสิงคโปร์และบรูไน การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในช่วง 22 ปีที่ผ่านมา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจาก
หน่วยงานต่างๆ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย
ระหว่างปี 2534 - 2554 ได้แก่ การจ้างงานนอกภาคเกษตร ดัชนีราคาผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์
แรงงาน และผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตร ตามลำดับ แต่เมื่อทำการศึกษาช่วงระหว่างปี
2534 - 2555 กลับพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีเพียง
ปัจจัยเดียวคือ ดัชนีราคาผู้บริโภค แสดงให้เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปีพ.ศ. 2555
นั้น ไม่มีความสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและสภาพเศรษฐกิจของ
ประเทศ สรุปว่า ในช่วงเวลา 22 ปี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความ
แตกต่างกันไปในแต่ละช่วง แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับดัชนีราคาผู้บริโภคทุก
ช่วงเวลา

Nirarut Vilasmongkolchai 2014: Minimum Wage Determination of Unskilled Labor. Master of Economics (Business Economics), Major Field: Business Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Associate Professor Supriya Kuandachakupt, Ph.D. 61 pages.

The minimum wage was enforced in Thailand since 1973. Although the wage committee had the factors and the criteria used to determine minimum wage rate, each time the minimum wage rate had been adjusted, there was often controversial and took long debates to reach an agreement. Especially in 2012, the minimum wage rate was adjusted as high as 39 – 50 percent, which might affect small and medium - sized enterprises, including labor intensive business. Thailand's minimum wage rate was ranked the third highest minimum wage rate in the ASEAN community. This study aimed to analyze factors correlated with determination of minimum wage rate in Thailand during the past 22 years. Based on the secondary data during 1991 – 2012, from various sources and multiple regression analysis were used for the analysis.

The results showed that the factors correlated with the minimum wage rate of Thailand during the years 1991 – 2011 were Non-agricultural employment, Consumer Price Index, Labor productivity and Non-agricultural GDP, respectively. However this study found that during the years 1991-2012 there was only one factor correlated with the minimum wage rate, which was Consumer Price Index. It showed that the minimum wage rate in 2012 was not consistent with the capability to pay of employers and economic conditions. The conclusion was the factors correlated with the minimum wage rate were different in each period. But the minimum wage was always correlated with the consumer price index.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเป็นเล่มที่สมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูงของท่านรองศาสตราจารย์สุปรียา ควระเดชะคุปต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์दारาวรรณ วิรุพหผล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และท่านอาจารย์ธนารักษ์ เหล่าสุทธิ ประธานการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ คุณพัชรินทร์ อุดมรัตน์ เจ้าหน้าที่วิชาการประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกในทุกเรื่องเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ คุณทวีทรัพย์ คัมภีรานนท์ และพนักงานบริษัททุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่เสียสละและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ หากประโยชน์อันใดที่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้พึงมี ขอมอบความดีนี้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น แต่หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นิรุทธิ์ วิลาสมงคลชัย
มิถุนายน 2557

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(4)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 แนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	13
แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา	23
บทที่ 3 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	26
การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	26
การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศ	27
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	29
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มประเทศอาเซียน	36
บทที่ 4 ผลการศึกษา	39
วิธีการศึกษา	39
การวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ปีพ.ศ. 2534 – 2555	40
การวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ปีพ.ศ. 2534 – 2554	47
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	49
สรุป	49
ข้อเสนอแนะ	50
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	51

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

เอกสารและสิ่งอ้างอิง	52
ภาคผนวก	54
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	61



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จปีพ.ศ.2544 - 2555	2
2	สรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง	3
3	การจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตามกลุ่มวิสาหกิจปีพ.ศ. 2555	6
4	ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศ	28
ตารางผนวกที่		
1	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2516 - 2555)	55
2	ข้อมูลตัวแปรในการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องปีพ.ศ. 2534 – 2555	58

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การกำหนดค่าจ้างในตลาดที่นายจ้างผูกขาดการจ้างงาน และ แรงงานเสนอขายในตลาดแข่งขัน	14
2	การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์	15
3	เส้นอุปทานของผลผลิต	17
4	ผลของการเลื่อนเส้นการผลิต	19
5	ผลของการเลื่อนเส้นอุปทานแรงงาน	21
6	อุปทานของผลผลิตของสำนักเคนส์และคลาสสิก	22
7	ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	32
8	ดัชนีที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	33
9	ขั้นตอนการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	34
10	กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย	35
11	อัตราค่าจ้างในกลุ่มประเทศอาเซียน	38
12	อัตราการเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555	43
13	อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภคและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555	44

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
14	อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555	45
15	อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำในปีพ.ศ. 2535 – 2555	46
ภาพผนวกที่		
1	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ปีพ.ศ. 2534 – 2555	59
2	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ปีพ.ศ. 2534 – 2554	60

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากการสำรวจข้อมูลผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาพ.ศ. 2555 พบว่า มีจำนวนผู้มีงานทำในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 38,941 ล้านคน ในจำนวนนี้มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าอยู่ร้อยละ 52.24 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด หากรวมจำนวนผู้มีงานทำที่จบการศึกษาน้อยกว่าระดับอาชีวศึกษานั้นมีจำนวนอยู่ถึงร้อยละ 79.63 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนมาก แรงงานระดับล่างจึงมีความสำคัญมากกับอุตสาหกรรมของไทย นอกจากนี้ ในช่วง 12 ปีที่ผ่านมาคือระหว่างพ.ศ. 2543 - 2555 ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ยังคงจบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ผู้มีงานทำที่จบระดับการศึกษาตั้งแต่อาชีวศึกษาขึ้นไปถึงระดับอุดมศึกษามีเพียงประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดเท่านั้น สัดส่วนไม่ได้เพิ่มขึ้นเท่าที่ควร ในประเทศไทยการศึกษาและค่าจ้างมีความสัมพันธ์กัน แรงงานส่วนใหญ่จึงมีค่าจ้างต่ำ อยู่ในระดับรายได้ต่ำ มีชีวิตความเป็นอยู่และมีสุขภาพอนามัยต่ำกว่ามาตรฐาน และต้องได้รับการดูแลจากรัฐบาล จึงเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงมีความสำคัญในตลาดแรงงานของไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยรักษาสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง มีรายได้เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

ในปีพ.ศ. 2555 รัฐบาลมีนโยบายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือเป็น 300 บาททั่วประเทศ ซึ่งแต่เดิมค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน โดยเพิ่มจาก 159 - 221 บาทในแต่ละจังหวัดในปีพ.ศ. 2554 เป็น 300 บาทตามรัฐบาลกำหนดในทุกจังหวัดในปีพ.ศ. 2555 โดยมีมติจากคณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้ทยอยปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 2 รอบ เนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างเห็นว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงเช่นนี้ หากพิจารณาปรับเพียงครั้งเดียวอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างได้ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับขึ้นครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน 2555 โดยให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกจังหวัด คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.50 และปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันใน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดภูเก็ต ต่อมา มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 มกราคม 2556 ในอีก 70 จังหวัดที่เหลือ ซึ่งเป็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เท่ากัน 300 บาททั่วประเทศ (ดังตารางที่ 2) ซึ่งในครั้งนี้เป็น การปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่นับว่าสูงมาก

ตารางที่ 1 ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทวีราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544 – 2555

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ		2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555
จำนวน (พันคน)	รวม	32,104	33,061	33,841	34,729	35,257	35,686	36,250	37,017	37,706	38,037	38,465	38,941
	ประถมศึกษาและต่ำกว่า	21,160	21,544	21,412	21,400	21,373	21,387	21,249	21,154	21,084	21,008	20,454	20,345
	มัธยมต้น	4,094	4,302	4,610	4,907	4,985	5,061	5,321	5,620	5,792	5,966	6,149	6,288
	มัธยมปลาย (สายสามัญ)	2,071	2,233	2,498	2,755	2,898	3,095	3,326	3,545	3,731	3,952	4,094	4,379
	อาชีวศึกษา	1,073	1,066	1,113	1,153	1,206	1,167	1,196	1,211	1,299	1,309	1,325	1,277
	วิชาชีพชั้นสูง	1,109	1,157	1,250	1,281	1,332	1,351	1,427	1,522	1,607	1,664	1,767	1,780
	อุดมศึกษา	2,597	2,758	2,959	3,234	3,464	3,625	3,731	3,965	4,194	4,140	4,676	4,872
ร้อยละ (%)	รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	ประถมศึกษาและต่ำกว่า	65.91	65.17	63.27	61.62	60.62	59.93	58.62	57.15	55.92	55.23	53.17	52.24
	มัธยมต้น	12.75	13.01	13.62	14.13	14.14	14.18	14.68	15.18	15.36	15.68	15.99	16.15
	มัธยมปลาย (สายสามัญ)	6.45	6.76	7.38	7.93	8.22	8.67	9.18	9.58	9.89	10.39	10.64	11.24
	อาชีวศึกษา	3.34	3.23	3.29	3.32	3.42	3.27	3.30	3.27	3.44	3.44	3.45	3.28
	วิชาชีพชั้นสูง	3.45	3.50	3.69	3.69	3.78	3.79	3.94	4.11	4.26	4.37	4.59	4.57
	อุดมศึกษา	8.09	8.34	8.74	9.31	9.83	10.16	10.29	10.71	11.12	10.88	12.16	12.51

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ประถมศึกษาและต่ำกว่า = ไม่มีการศึกษา ต่ำกว่าประถม ประถม การศึกษาอื่นๆ ไม่ทราบการศึกษา

อาชีวศึกษา = มัธยมปลายสายอาชีวศึกษา

วิชาชีพชั้นสูง = สูงกว่ามัธยมปลาย(อนุปริญญา)สายสามัญ สายอาชีวศึกษา สายวิชาการศึกษา

อุดมศึกษา = ปริญญาตรีและสูงกว่า

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556)

ตารางที่ 2 สรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมติคณะกรรมการค่าจ้าง ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2554

ลำดับ ที่	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
			1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
			ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ	ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ
1	ภูเก็ต	221	35.7	79	300	0.0	0	300
2	กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	215	39.5	85	300	0.0	0	300
3	ชลบุรี	196	39.5	77	273	9.7	27	300
4	ฉะเชิงเทรา สระบุรี	193	39.5	76	269	11.4	31	300
5	พระนครศรีอยุธยา	190	39.5	75	265	13.2	35	300
6	ระยอง	189	39.5	75	264	13.8	36	300
7	พังงา	186	39.5	73	259	15.6	41	300
8	ระนอง	185	39.5	73	258	16.2	42	300
9	กระบี่	184	39.5	73	257	16.9	43	300
10	นครราชสีมา ปราจีนบุรี	183	39.5	72	255	17.5	45	300
11	ลพบุรี	182	39.5	72	254	18.2	46	300
12	กาญจนบุรี	181	39.5	71	252	18.8	48	300
13	เชียงใหม่ ราชบุรี	180	39.5	71	251	19.5	49	300
14	จันทบุรี เพชรบุรี	179	39.5	71	250	20.1	50	300
15	สงขลา สิงห์บุรี	176	39.5	70	246	22.2	54	300
16	ตรัง	175	39.5	69	244	22.9	56	300

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
			1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
			ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ	ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ
17	นครศรีธรรมราช อ่างทอง	174	39.5	69	243	23.6	57	300
18	ชุมพร พัทลุง เลย สตูล สระแก้ว	173	39.5	68	241	24.3	59	300
19	ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี	172	39.5	68	240	25.0	60	300
20	นราธิวาส อุดรธานี อุบลราชธานี	171	39.5	68	239	25.8	61	300
21	นครนายก ปัตตานี	170	39.5	67	237	26.5	63	300
22	ตราด ลำพูน หนองคาย บึงกาฬ	169	39.5	67	236	27.3	64	300
23	กำแพงเพชร อุทัยธานี	168	39.5	66	234	28.0	66	300
24	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท สุพรรณบุรี	167	39.5	66	233	28.8	67	300
25	เชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด สกลนคร	166	39.5	66	232	29.6	68	300

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	เขตท้องที่บังคับใช้	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ (เดิม)	ค่าจ้างขั้นต่ำ (ใหม่)					
			1 เม.ย. 55			1 ม.ค. 56 - 58		
			ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ	ร้อยละ	เพิ่ม วันละ	เป็น วัน ละ
26	ชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย หนองบัวลำภู	165	39.5	65	230	30.3	70	300
27	นครพนม	164	39.5	65	229	31.1	71	300
28	พิจิตร พิษณุโลก แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ อุดรดิตถ์	163	39.5	64	227	31.9	73	300
29	ตาก สุรินทร์	162	39.5	64	226	32.7	74	300
30	น่าน	161	39.5	64	225	33.6	75	300
31	ศรีสะเกษ	160	39.5	63	223	34.4	77	300
32	พะเยา	159	39.5	63	222	35.3	78	300
	เฉลี่ยรวม	175.73	39.5	69	245	25.5	60	300

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2554)

ในช่วงระยะเวลา 22 ปีที่ทำการศึกษาค้นคว้านี้คือระหว่างปี 2534-2555 มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งหมดหลายครั้ง (ดังตารางภาคผนวกที่ 1) ด้วยอัตราเพิ่มที่ไม่เท่ากันและด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น เพื่อให้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีอำนาจการต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง และนโยบายประชานิยมจากพรรคการเมือง เป็นต้น

ที่ผ่านมาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งและแต่ละท้องถิ่นนั้นมีส่วนปรับไม่เท่ากัน โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 อยู่ 9 ประการคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภักดิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งไม่เท่ากันและด้วยเหตุผลที่ต่างกันออกไป จึงเป็นที่น่าสนใจว่าตลอดระยะเวลา 22 ปีที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นไปนั้น โดยเฉลี่ยแล้วมีความสอดคล้องกับปัจจัยใดบ้าง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อ ลูกจ้าง นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจ โดยผ่านต้นทุนสินค้าโดยตรง และมีผลอย่างสำคัญต่อ ความสามารถในการแข่งขันทางการค้า

การจ้างงานแรงงานไร้ฝีมือมีสัดส่วนมากที่สุดอยู่ในธุรกิจขนาดเล็ก (SME) (ดังตารางที่ 3) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) มีปริมาณการจ้างงาน ณ สิ้นปี 2555 เท่ากับ 14,663 ล้านคน และสัดส่วนการจ้างงานที่สูงที่สุดคือ ธุรกิจขนาดเล็ก (SE) ที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 71.80 ของปริมาณการจ้างงานทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบปริมาณการจ้างงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) กับจำนวนผู้มีงานทำทั่วทั้งประเทศ ณ สิ้นปีพ.ศ. 2555 จำนวน 38,941 ล้านคน พบว่าปริมาณการจ้างงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) มีปริมาณการจ้างงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือสูงถึงร้อยละ 37.65 ของจำนวนผู้มีงานทำทั่วทั้งประเทศ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงเกินไปจะทำให้อุตสาหกรรมดังกล่าวมีปัญหาในการประกอบธุรกิจ

ตารางที่ 3 การจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามกลุ่มวิสาหกิจปี 2555

กลุ่มธุรกิจ	SE	ME	SMEs	LE	ไม่ระบุ	Total
รวมภาคการขนส่ง- ปลีก การซ่อมแซม บำรุง	3,755,513	153,403	3,908,916	466,361	0	4,375,277
ภาคการบริการ	3,650,960	370,315	4,021,275	525,617	1,714	4,548,606
ภาคการผลิต	3,125,236	727,716	3,852,952	1,259,569	4,080	5,116,601
ไม่ระบุ	0	0	0	0	622,238	622,328
รวม	10,531,709	1,251,434	11,783,143	2,251,547	628,122	14,662,812

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2555)

ด้วยเหตุนี้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องยาก ในขณะที่ปีพ.ศ. 2555 เมื่อรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 300 บาททั่วประเทศ ได้มีข้อวิจารณ์ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวสูงเกินไป จึงน่าสนใจว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยในระยะเวลา 22 ปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์กับปัจจัยใดบ้าง และปัจจัยใดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือของไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทยระหว่างปีพ.ศ. 2534-2555
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทยระหว่างปีพ.ศ. 2534-2555

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น เพราะเป็นกลุ่มที่อยู่ภายใต้การกำหนดนโยบายจากรัฐบาลและมีการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำก่อนจังหวัดอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาระหว่างพ.ศ. 2534-2555 เนื่องจากเป็นช่วงที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมีการขึ้นลงของภาวะเศรษฐกิจที่ชัดเจน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่าจ้างขั้นต่ำ จะช่วยเป็นแนวทางให้แรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมและรัฐบาล ปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมมากขึ้น

นิยามศัพท์

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ และค่าจ้างในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น

อัตราค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างต่อระยะเวลาทำงานหรือต่อหน่วยของผลผลิตที่ลูกจ้างแต่ละคนทำได้ในระยะเวลาหนึ่ง

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ โดยการวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ไร้ฝีมือคนเดียวที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นเป็นอัตราค่าจ้างรายวันเฉพาะวันที่ทำงานเท่านั้น

แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

บทที่ 2

แนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวี ศรีเพียร (2539) ได้ศึกษาปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับปัจจัยดังกล่าวในช่วงปี พ.ศ. 2516-2537 พบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมามีความสัมพันธ์กับ ค่าใช้จ่ายเพื่ออุปโภคบริโภคของครัวเรือน (EXP) มากที่สุด รองลงมาคือระดับความยากจนในเมือง (POV) แต่ผู้วิจัยได้นำดัชนีราคาผู้บริโภคมาเป็นฐานในการคำนวณตัวแปรดังกล่าว ดังนั้นจึงนำดัชนีราคาผู้บริโภคมาเป็นตัวแทนทั้ง 2 ตัวแปร นอกจากนี้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมายังสัมพันธ์กับค่าจ้างขั้นต่ำสุดของข้าราชการ (GOV) และผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตร (GPP) อีกด้วย โดยผู้วิจัยพบว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาไม่มีตัวแปรใดที่สะท้อนถึงความจำเป็นของนายจ้าง จึงเพิ่มตัวแปรในการสร้างปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีก 3 ตัว คือ ผลผลิตภาพแรงงาน (LP) มูลค่าสินค้าส่งออก (EXPT) และอัตราส่วนลงทุนต่อการจ้างงาน (BOI) ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก ($R^2 = 0.999$) ค่าที่ได้จากสมการนี้ ผู้วิจัยถือว่าเป็นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและนำไปใช้เป็นค่าอ้างอิง โดยการนำไปเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในอดีต พบว่า ในปีพ.ศ. 2516-2521 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างอ้างอิง โดยให้เหตุผลว่าเกิดจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในช่วงแรก ในปีพ.ศ. 2522-2532 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสูงกว่าอัตราค่าจ้างอ้างอิง โดยให้เหตุผลว่า ขบวนการแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น ช่วยให้การเรียกร้องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประสบผลสำเร็จ ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา กลับพบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างอ้างอิง ทั้ง ๆ ที่ภาวะเศรษฐกิจขยายตัวในอัตราที่สูง เนื่องจากขบวนการแรงงานไม่เข้มแข็งเช่นเดิม

ศิริรัตน์ วีระเลิศมงคล (2541) ได้ศึกษาความสอดคล้องของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อมาตรฐานการครองชีพของแรงงานไร้ฝีมือ โดยพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายในการครองชีพของแรงงานและทำการประมาณการค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพของแรงงานไร้ฝีมือในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2550 โดยทำการแบ่งแรงงานไร้ฝีมือออกเป็น 4 กรณีคือ แรงงานชายในอุตสาหกรรมก่อสร้าง แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง แรงงานชายในอุตสาหกรรมโลหะ และแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงงานในแต่ละกรณีมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือมีค่าใช้จ่ายตามมาตรฐานการครองชีพที่แตกต่างกันตามเพศของแรงงานและชนิดของงานที่ทำ แรงงานชายมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงกว่าแรงงานหญิง งานที่หนักกว่ามีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่างานเบา และเพศของแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าชนิดของงานที่ทำ นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2539 เท่ากับ 98.93 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าอัตราที่บังคับใช้จริง เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพระดับนี้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจะต้องมีการปรับขึ้นตามภาวะค่าครองชีพเป็น 108 บาทต่อวันในปี พ.ศ. 2541 และ 121 บาท 138 บาท ในปี พ.ศ. 2545 และปี พ.ศ. 2550 ตามลำดับ นอกจากนี้การศึกษานี้ได้ชี้แนะว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อมาตรฐานการครองชีพของแรงงานไร้ฝีมือควรกำหนดให้มีความแตกต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม

สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์ (2543) ได้ศึกษาเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม สำหรับเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างได้แบ่งความจำเป็นขั้นพื้นฐานออกเป็น 3 หมวด ได้แก่ หมวดค่าใช้จ่ายสำหรับอาหาร ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายสำหรับอาหารและที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน 1 คน แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานครอบคลุมแรงงานและครอบครัวรวม 3 คนพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานและครอบครัว

สำหรับการศึกษาผลกระทบต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้แบ่งแรงงานออกเป็น 6 กลุ่มได้แก่ แรงงานเพศชาย-หญิงกลุ่มอายุ 15-19 ปี, 20-24 ปี และ 25 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) มีตัวแปรคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง และจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า เมื่อมีการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะส่งผลกระทบต่อแรงงานชายและหญิงกลุ่มอายุ 15-19 ปีมากที่สุด เนื่องจากมีทักษะหรือประสบการณ์น้อยกว่าผู้ใหญ่ และการศึกษาผลกระทบต่อค่าจ้างเฉลี่ยในภาคอุตสาหกรรม

โดยทำการแบ่งแรงงานออกเป็น 10 กลุ่มตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยพบว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีผลกระทบต่อระดับค่าจ้างของแรงงานกลุ่มกลาง ๆ เท่านั้น แต่แรงงานกลุ่มล่างไม่ได้รับผลกระทบเลย เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่กฎหมายต้องการคุ้มครอง ส่วนแรงงานกลุ่มสูง ๆ นั้นไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับนั้นสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548) ได้จัดทำโครงการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวแบบ (model) ในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐาน ศึกษารูปแบบกระบวนการการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม และศึกษาผลกระทบจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

การศึกษานี้ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ทั้งสำรวจงานวิจัย การศึกษารูปแบบของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเนเธอร์แลนด์ การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยการสุ่มตัวอย่างจังหวัดในแต่ละภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดเรื่องเส้นความยากจนและใช้วิธีการเศรษฐมิติ เพื่อศึกษาตัวแปรที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอดีต และผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งวิเคราะห์รูปแบบกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถกำหนดเป็นสูตรที่ตายตัวได้ เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องของการต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นผู้ประสานประโยชน์ หลักเกณฑ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการต่อรองจึงเป็นการพิจารณาตัวแปรหลัก ๆ และกรอบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรเป็นเพื่อใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกรอบและตัวแปรหลักได้จากการคำนวณจากสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีทั้งตัวแปรอิสระจำนวนมากและตัวแปรอิสระเพียง 2-3 ตัว เช่น ดัชนีค่าครองชีพ ผลิตภาพแรงงาน และอัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ซึ่งแบบจำลองขนาดเล็กนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ใกล้เคียงกับแบบจำลองขนาดใหญ่ การที่มีตัวแปรจำนวนน้อยจะช่วยลดภาระในการเก็บข้อมูลให้น้อยลง นอกจากนี้ผลการศึกษาเส้นความยากจนพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันอยู่เหนือระดับความยากจน ซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถเป็นหลักประกันค่าครองชีพขั้นต่ำได้ ส่วนต่างระหว่างค่าครองชีพขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำคือ “ค่าจ้างส่วนต่าง” ซึ่งสะท้อนสภาพของตลาดแรงงาน อำนาจต่อรอง และผลิตภาพของแรงงานจากการศึกษาพบว่าในปี พ.ศ. 2547 จังหวัดที่มีค่าจ้างส่วนต่างมากที่สุดคือ จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดที่มีค่าจ้างส่วนต่างน้อยที่สุดคือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษาผลกระทบจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ พบว่า การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่ออัตราการขยายตัวของประเทศ การจ้างงาน การว่างงาน เงินเฟ้อ และผลิตภาพแรงงานอย่างชัดเจน แต่ถือว่ามีขนาดน้อยมาก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ถูกกระทบดังกล่าวไม่สามารถอธิบายได้ด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นผลกระทบที่ได้นั้นควรใช้ด้วยความระมัดระวัง โดยใช้เป็นทิศทางของผลกระทบ ไม่ควรเน้นขนาดของผลกระทบมากนัก

ชุตติพงษ์ บุญศรีประชา (2549) ได้ศึกษาเรื่องความสอดคล้องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกับสถานะทางเศรษฐกิจในประเทศไทย การศึกษานี้ได้ทำการเปรียบเทียบความสอดคล้องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกับการเปลี่ยนแปลงของ 4 ตัวแปร คือ ดัชนีราคาผู้บริโภค การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลิตภาพแรงงาน และค่าจ้างตลาด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำ โดยแบ่งพื้นที่ในการศึกษาออกเป็น 6 ท้องที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และวิเคราะห์ในรูปสมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ระยะสั้นแม้ว่าสถานะทางเศรษฐกิจจะแตกต่างกันในแต่ละช่วงก็ตาม ส่วนใหญ่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่ำจะสอดคล้องกับอัตราการเพิ่มดัชนีราคาผู้บริโภคมากกว่าตัวแปรอื่น หรือกล่าวได้ว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำต่ำได้คำนึงถึงค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างไร้ฝีมือ เพื่อรักษาอำนาจซื้อหรือสวัสดิการชีวิตของลูกจ้างแรงงานไร้ฝีมือไม่ให้ตกต่ำ และพบว่าระยะหลังการกำหนดค่าจ้างได้พิจารณาค่าจ้างในตลาดมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการปรับเงินเดือน ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือการปรับค่าจ้างของธุรกิจเอกชน โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่ำในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความสอดคล้องกับค่าจ้างตลาดมากกว่าส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายกว่า สำหรับระยะยาวการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำมีความสอดคล้องกับดัชนีราคาผู้บริโภค และค่าจ้างตลาดมากกว่าตัวแปรอื่นเช่นกัน โดยสอดคล้องกับดัชนีราคาผู้บริโภคมากกว่าค่าจ้างตลาด

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่าอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยที่เป็นตัวเงินขาดความสอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอัตราการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเกิดจากการใช้ข้อมูลอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศ แทนการใช้ข้อมูลของแต่ละภาคมาพิจารณา นอกจากนี้การวัดค่าหรือคำนวณหาผลิตภาพแรงงานทำได้ยาก

สรุปจากการศึกษางานวิจัยข้างต้นได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีราคาผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ จำนวนผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรและระดับความยากจน

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

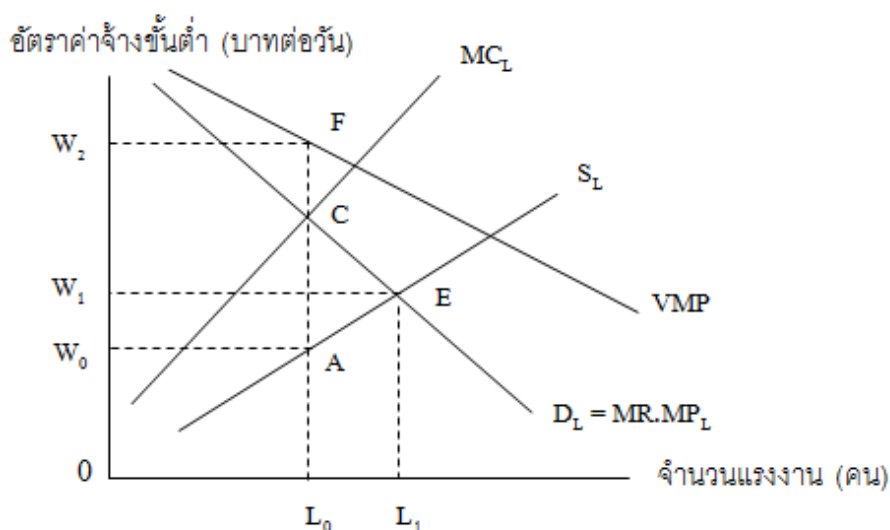
การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

คำว่า “ค่าจ้าง” (wage) หมายถึงสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่แรงงานที่ได้ทำงานหรือให้บริการแก่ นายจ้าง การกำหนดค่าจ้างโดยทั่วไปนั้นจะถูกกำหนดโดยตลาดแรงงานที่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์และ อุปทานแรงงาน ส่วนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตลาดแรงงาน แต่เป็นการแทรกแซงของรัฐบาล โดยรัฐบาลเข้าไปกำหนดอัตราค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำเสียจนแรงงานได้รับความลำบากในการดำรงชีวิต และเพื่อกระจายรายได้ของแรงงานไร้ฝีมือให้สูงขึ้น แรงงานไร้ฝีมืออาจถูกบังคับให้ได้รับค่าจ้างต่ำๆ จนเป็นอันตรายแก่ตนเองและครอบครัวได้ การที่แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำอาจเกิดจากผลิตภาพแรงงานต่ำ แต่สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำก็คือความยากจน ซึ่งมีส่วนให้ร่างกายและมันสมองทำงานไม่สมบูรณ์ แสดงให้เห็นว่าค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานย่อมมีความเกี่ยวข้องกัน (ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ, 2526: 140)

ทฤษฎีที่อธิบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการศึกษาคั้งนี้ น่าจะเป็นกรณีที่นายจ้างขายสินค้าในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ซึ่งเป็นลักษณะของธุรกิจส่วนใหญ่และแรงงานมีอำนาจต่อรองบ้าง ในกรณีนี้เส้นอุปทานแรงงาน (S_L) ของตลาดมีลักษณะความชันเป็นบวก เส้นอุปสงค์แรงงาน (D_L) มีลักษณะความชันเป็นลบ และเส้นต้นทุนเพิ่มอันเกิดจากการจ้างแรงงาน 1 คน (MC_L) ของตลาดมีลักษณะความชันเป็นบวก และเส้นมูลค่าแรงงาน (VMP) มีความชันเป็นลบ ก่อนมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดุลยภาพของตลาดแรงงานเกิดขึ้น ณ จุด C เมื่อเส้นอุปสงค์แรงงาน ($MRP = MR.MP_L$) เท่ากับต้นทุนเพิ่มอันเกิดจากการจ้างแรงงาน 1 คน (MC_L) ดังภาพที่ 1 ณ จุด C นายจ้างจะได้กำไรสูงสุดในการจ้างแรงงาน OL_0 โดยจ่ายค่าจ้างเพียง OW_0 ซึ่งต่ำกว่า OW_2 การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียง OW_0 เป็นเพราะว่าในระดับอัตราค่าจ้างนี้ นายจ้างสามารถได้แรงงานตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างสูงถึง OW_2 การกระทำเช่นนี้ทำให้นายจ้างได้กำไรสูงสุดแต่แรงงานได้ค่าจ้างต่ำมาก แต่หากรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับ OW_1 ซึ่งเท่ากับจุดดุลยภาพใหม่ ณ จุด E ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น OL_1 และอัตราค่าจ้างปรับเพิ่มเป็น OW_1 สูงกว่าจุดดุลยภาพเดิม แต่หากแรงงานมีอำนาจต่อรองสูง จะสามารถผลักดันค่าจ้างได้ถึง W_2 หรือรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ W_2 ในกรณีนี้นายจ้างจะมีต้นทุนแรงงานสูงขึ้นมากและ

กำไรลดลง แต่หากรัฐบาลกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสูงเกินไปคือเกิน W_2 จะมีการว่างงานเกิดขึ้น ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่สามารถบอกได้ว่าอยู่ที่จุดใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น ค่าครองชีพ ความสามารถในการจ่าย และการต่อรอง

ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในเชิงเศรษฐศาสตร์จุลภาคอาจให้ผลหลายประการที่แตกต่างกัน คืออาจทำให้การว่างงานคงเดิม เพิ่มขึ้น หรือลดลง นอกจากนี้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังเป็นการต่อรองระหว่างนายจ้างและแรงงาน หากตกลงไม่ได้รัฐบาลจึงเข้ามาแทรกแซงโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงอาจอยู่ตรงไหนก็ได้ระหว่าง A ถึง F หรืออาจมากกว่า F ก็ได้



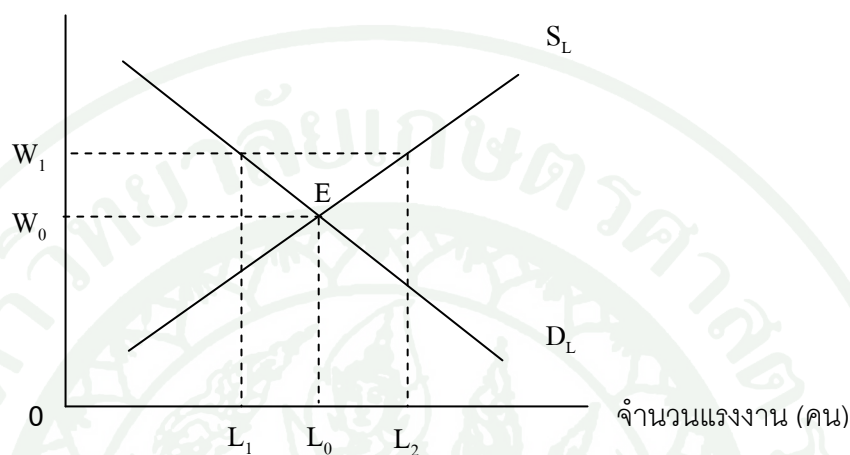
ภาพที่ 1 การกำหนดค่าจ้างในตลาดที่นายจ้างผูกขาดการจ้างงาน และแรงงานเสนอขายในตลาดแข่งขัน

ที่มา: ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2526)

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในตลาดแรงงานเป็นการกำหนดค่าจ้างแรงงานสูงกว่าค่าจ้างแรงงานดุลยภาพของตลาดก่อนมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดุลยภาพของตลาดแรงงานอยู่ที่จุด E คือ $D_L = S_L$ ดังภาพที่ 2 นายจ้างจะได้กำไรสูงสุดในการจ้างแรงงาน OL_0 โดยจ่ายค่าจ้างเพียง OW_0 แต่ค่าจ้างนี้ต่ำเกินไป รัฐบาลจึงเข้ามาแทรกแซงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับ OW_1 อุปทานแรงงาน (S_L) เท่ากับ OL_2 ในขณะที่อุปสงค์แรงงาน (D_L) มีเพียง OL_1 ดังนั้นจึงมีการว่างงานเท่ากับ L_1L_2 โดยแรงงาน L_1L_0 ซึ่งเป็นแรงงานที่มีงานทำอาจถูกให้ออกจากงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีผลเสียมากกว่าผลดี เนื่องจากจะทำให้แรงงานไร้ฝีมือว่างงานมากขึ้น

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากอุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน และโครงสร้างตลาด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาทต่อวัน)



ภาพที่ 2 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

ที่มา: ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (2526)

ตลาดแรงงานสำนักคลาสสิก

ข้อสมมติของสำนักคลาสสิกคือ ค่าจ้างสามารถเคลื่อนไหวขึ้นและลงได้ตลอดเวลา เมื่อเกิดอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ค่าจ้างก็จะปรับเพิ่มขึ้น และหากเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ค่าจ้างก็สามารถปรับลดลงได้เช่นกัน ตลาดแรงงานของสำนักคลาสสิกจึงอยู่ ณ จุดดุลยภาพเสมอ นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า ในระบบเศรษฐกิจจะเกิดการจ้างงานเต็มที่อยู่เสมอ ดังนั้น จะไม่เกิดการว่างงานโดยสมัครใจ (สมชัย ฤชุพันธุ์, 2524)

แบบจำลองทางด้านแรงงานทางเศรษฐศาสตร์มหภาค มีดังนี้

อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor)

$$N_d = N_d(W/P) \quad \dots \dots \dots (1)$$

เมื่อ N_d = อุปสงค์ของแรงงาน

$W =$ ค่าจ้าง

$P =$ ราคา

สมการที่ (1) กล่าวว่า อุปสงค์ของแรงงานเป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่แท้จริง ตามทฤษฎีเศรษฐกิจจุลภาค หากในตลาดมีการแข่งขันที่สมบูรณ์แล้ว ผู้ใช้แรงงานจะได้รับผลตอบแทนเท่ากับผลผลิตที่ผลิตโดยแรงงานหน่วยสุดท้ายที่ได้รับการจ้าง แต่ผลผลิตของแรงงานแต่ละหน่วยลดลงทุกที เมื่อเพิ่มแรงงานเข้าไปทำงานกับทุนจำนวนคงที่ ดังนั้น Slope ของเส้นอุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นลบดังสมการที่ (1A)

$$\frac{d(W/P)}{d(W/P)} < 0 \quad \dots\dots\dots(1A)$$

อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor)

$$N_s = N_s(W/P) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อ $N_s =$ อุปทานของแรงงาน

สมการที่ (2) กล่าวว่าอุปทานของแรงงานเป็นฟังก์ชันของราคาจ้างที่แท้จริง

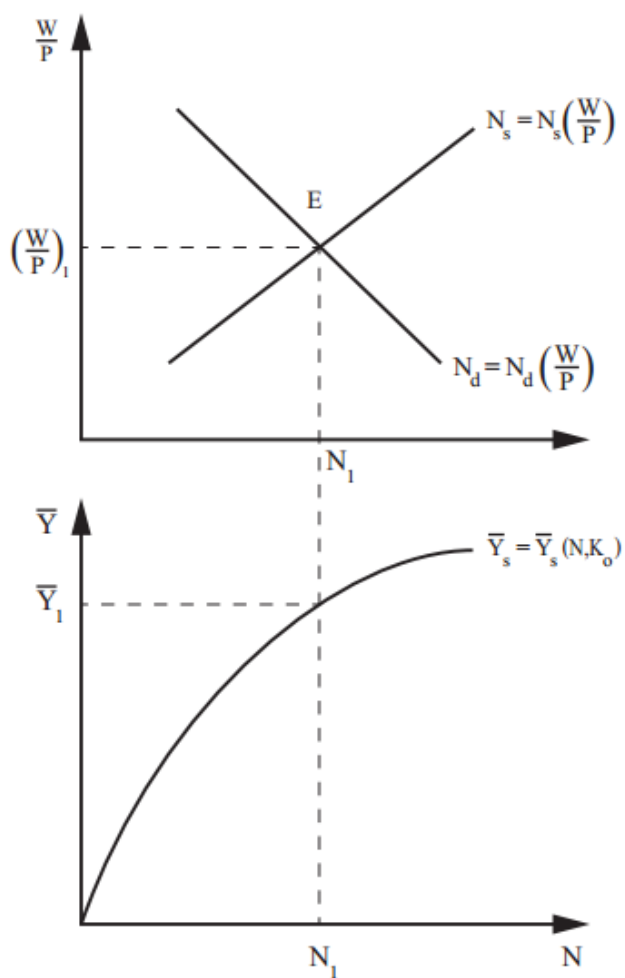
$$\frac{dN_s}{d(W/P)} > 0 \quad \dots\dots\dots(2A)$$

สมการที่ (2A) กล่าวว่า Slope ของเส้นอุปทานของแรงงานเป็นบวก

เงื่อนไขแห่งดุลยภาพในตลาดแรงงาน

$$N_d = N_s \quad \dots\dots\dots(3)$$

เมื่อได้สมการอุปสงค์และอุปทานของแรงงานแล้ว ก็อาจแสดงดุลยภาพของตลาดแรงงานและ การกำหนดระดับการจ้างงาน ระดับค่าจ้างที่แท้จริง และระดับรายได้ที่แท้จริงได้ดังนี้



ภาพที่ 3 เส้นอุปทานของผลผลิต
ที่มา: สมชัย ฤชุพันธุ์ (2524)

ภาพที่ 3 แสดงดุลยภาพของตลาดแรงงาน เส้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงานตัดกันที่จุด E ทำให้ตลาดแรงงานได้ดุลยภาพ ณ ระดับการจ้างงาน N_1 และระดับค่าจ้างจริง $(\frac{W}{P})_1$ รูปล่างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการจ้างงานกับปริมาณผลผลิต โดยใช้เส้นฟังก์ชันการผลิต (production function) เมื่อกำหนดระดับการจ้างงานได้จากรูปบนแล้วก็ย่อมจะหาระดับผลผลิตได้จากรูปล่าง ซึ่งในที่นี้ระดับผลิตเท่ากับ \bar{Y}_1 ค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับอุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน ระดับราคา เป็นต้น

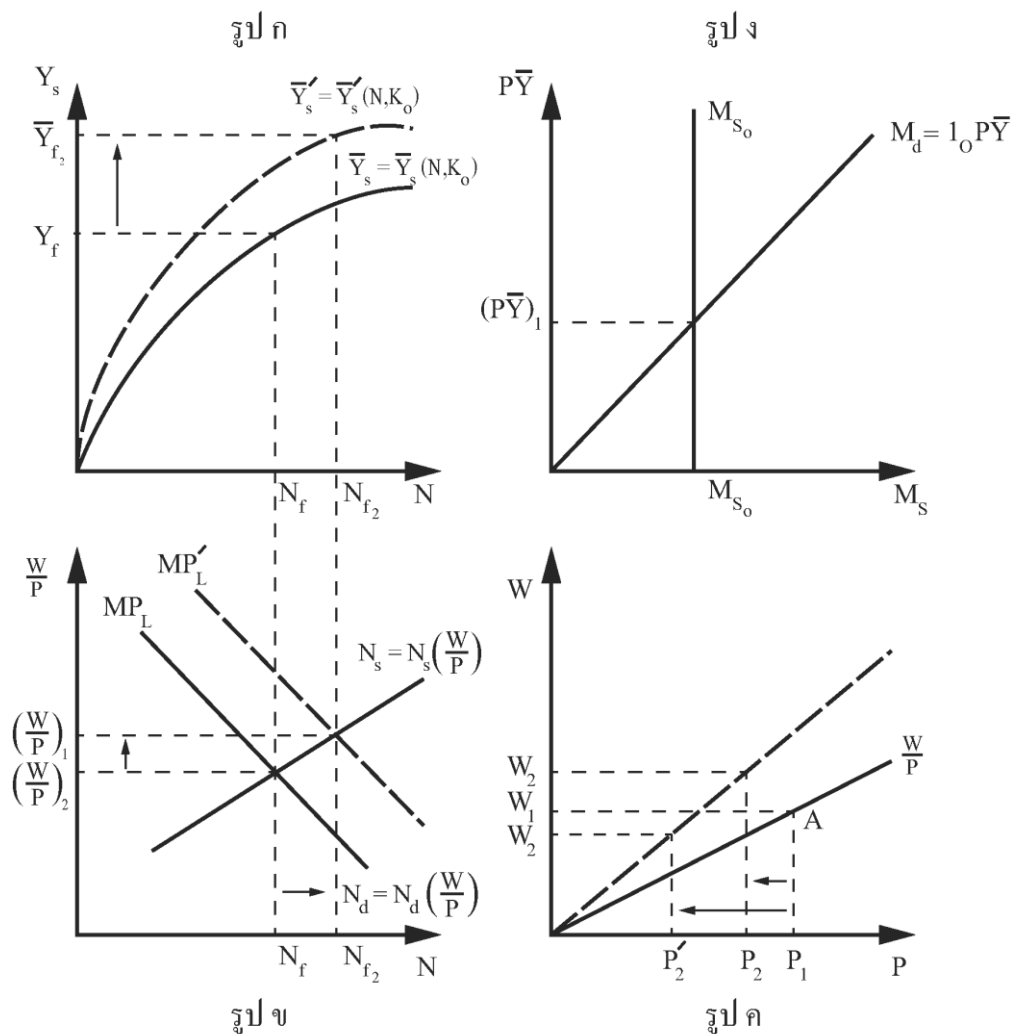
การเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับค่าจ้าง

1. ผลของการเลื่อนเส้นการผลิต (The effect of shift in production function)

สมมติว่าเส้นการผลิตเลื่อนในลักษณะที่ทำให้ทั้งผลผลิตเฉลี่ย (Average Product) และผลผลิตของแรงงานหน่วยสุดท้าย (Marginal Product of Labor) เพิ่มขึ้น จะมีผลกระทบต่อตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลองอย่างไรบ้าง

เริ่มต้นจากรูป ก. สมมติว่าการนำเอาเทคนิคการผลิตใหม่เข้ามาใช้ทำให้เส้น production function เลื่อนสูงขึ้น และมี slope ชันขึ้น ทำให้ทั้ง AP_L และ MP_L เพิ่มขึ้น ดังนั้นผลผลิต (output) จึงเพิ่มขึ้นจาก \bar{Y}_1 เป็น \bar{Y}_2 การที่ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นนี้เกิดจากการเลื่อนสูงขึ้นของเส้นการผลิต (production function) ทำให้ทั้งผลผลิตเฉลี่ย (AP_L) และผลผลิตของแรงงานหน่วยสุดท้าย (MP_L) สูงขึ้นได้ แม้ว่าการใช้แรงงานจะเท่าเดิม ค่าจ้างแรงงานจะสูงขึ้น หรือผลผลิตมากขึ้นอาจมาจากการที่ได้มีการจ้างงานจำนวนมากขึ้น หรืออาจจากทั้งสองอย่างประกอบกัน

อย่างไรก็ตามสมมติฐานของสำนักคลาสสิกนั้น แม้การผลิตจะอยู่ในระดับการใช้งานเต็มที่แล้วผลผลิตยังเพิ่มสูงขึ้นได้อีก เพราะการใช้เทคโนโลยีในการผลิต หมายความว่าในระดับเทคโนโลยีการผลิตระดับหนึ่งได้ใช้งานแรงงานเต็มกำลัง (Full employment) แล้ว และปริมาณผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตสูงสุดจะสูงกว่านั้นไม่ได้อีก แต่เมื่อระดับเทคโนโลยีการผลิตเปลี่ยนแปลงไป ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น ปัจจัยการผลิตซึ่งใช้งานเต็มกำลังอยู่นั้น ก็สามารถผลิตได้ผลผลิตสูงกว่าเดิมได้



ภาพที่ 4 ผลของการเลื่อนเส้นการผลิต

ที่มา: สมชัย ฤชุพันธุ์ (2524)

ตามสมมติฐานของสำนักคลาสสิกนั้น การจ้างงานซึ่งเป็นระดับการจ้างงานเต็มที่ที่สามารถเพิ่มสูงขึ้นได้ เพราะเมื่อเทคโนโลยีการผลิตเปลี่ยนแปลงไป ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น ผลตอบแทนต่อแรงงานย่อมสูงขึ้น ทำให้มีคนเข้ามาอยู่ในกำลังแรงงาน (labor force) มากขึ้น ทำให้การจ้างงานเพิ่มสูงขึ้นได้ และจะสูงขึ้นจนถึงขั้นการจ้างงานเต็มที่ (full employment) ณ ระดับเทคโนโลยีที่กำหนดให้ใหม่ ค่าจ้างจึงสูงขึ้นได้

ในรูป ข. จะเห็นว่าผลของการเลื่อนเส้นการผลิต (Production function) ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น ผลผลิตของแรงงานหน่วยสุดท้าย (MP_L) สูงขึ้น MP_L นี้เป็นตัวกำหนดอุป

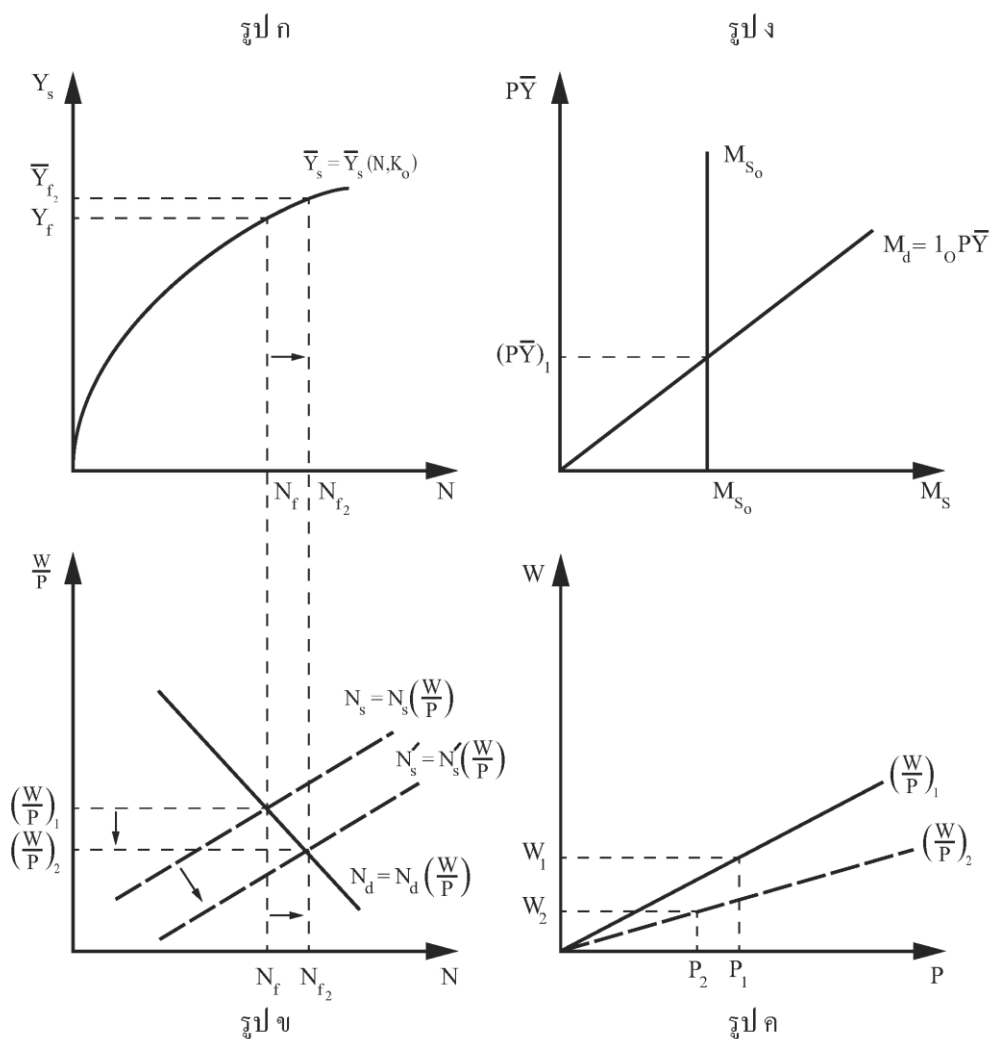
สงค์ของแรงงาน ดังนั้นเส้นอุปสงค์ของแรงงานจึงเลื่อนจากเส้นเดิมไปเป็นเส้น MP_{L1} เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านอุปทานของแรงงาน ค่าจ้างที่แท้จริงจึงเพิ่มสูงขึ้นจาก $(W/P)_1$ เป็น $(W/P)_2$

ในรูป ง. ซึ่งแสดงตลาดการเงิน เนื่องจากการไม่มีการเปลี่ยนแปลงปริมาณเงิน ดังนั้น รายได้เป็นตัวเงินจึงคงเดิม หมายความว่า $(p\bar{Y})_1 = (p\bar{Y})_2$ ซึ่งหมายความว่าราคาสินค้า (P) จะต้องลดลง เพราะ $\bar{Y}_2 > \bar{Y}_1$ จากรูปที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะอุปทานของสินค้ามีมากขึ้นจึงทำให้ราคาสินค้าลดลงตามทฤษฎี

ในรูป ค. เนื่องจากค่าจ้างที่แท้จริงได้เพิ่มสูงขึ้น (จากรูป ข.) ดังนั้นจึงมีเส้นแสดงอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างและราคาเส้นใหม่ที่สูงกว่าเส้นเดิม อัตราส่วนค่าจ้างและราคาจะต้องอยู่บนเส้นใหม่นี้ และจะต้องอยู่ทางซ้ายของจุดเดิม คือจุด A ส่วนจะอยู่ ณ ตำแหน่งใดแน่นอนนั้นขึ้นอยู่กับว่าราคาจะลดต่ำลงมากน้อยแค่ไหน ถ้าราคาใหม่เป็น P_2 ค่าจ้างใหม่ก็จะเป็น W_2 ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างเดิม (W_1) แต่ถ้าราคาใหม่เป็น P'_2 ค่าจ้างใหม่ก็จะเป็น W'_2 ต่ำกว่าค่าจ้างเดิม (W_1) หมายความว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินนั้นอาจเพิ่มหรือลดก็ได้แต่ค่าจ้างที่แท้จริงนั้นได้เพิ่มสูงขึ้น

2. ผลของการเลื่อนเส้นอุปทานของแรงงาน (The Effect of a Shift in Labor Supply)

เริ่มพิจารณาจากรูป ข. การที่อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้นทุกระดับค่าจ้างทำให้เส้นอุปทานของแรงงานเลื่อนจากเส้น N_s เป็น N'_s ผลก็คือทำให้การจ้างแรงงานสูงขึ้นจาก N_f เป็น N_{f2} และค่าจ้างที่แท้จริงลดลงจาก $(W/P)_1$ เป็น $(W/P)_2$ ณ ระดับการจ้างงานใหม่นี้ เมื่ออ่านจากรูป ก. จะเห็นว่าผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจาก \bar{Y}_f เป็น \bar{Y}_{f2} ดูในตลาดการเงินในรูป ง. เนื่องจากการไม่มีการเปลี่ยนแปลงปริมาณเงิน ผลผลิตที่เป็นตัวเงิน ($P\bar{Y}$) จึงเท่าเดิม หมายความว่า $(P\bar{Y})_2 = (P\bar{Y})_1 \rightarrow P_2\bar{Y}_2 = P_1\bar{Y}_1$ แต่ $\bar{Y}_2 > \bar{Y}_1$ (จากรูป ก.) เพราะฉะนั้น $P_2 < P_1$ แสดงว่าราคาลดลง การที่ราคาลดลงนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากการผลิตมากขึ้น อุปทานของผลผลิตจึงมีมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริโภคมีรายได้ลดลง เพราะค่าจ้างที่แท้จริงลดลง จึงทำให้ราคาสินค้าลดลงพิจารณารูป ค. เนื่องจากค่าจ้างที่แท้จริงลดลง (จากรูป ข.) เส้นอัตราส่วนระหว่างค่าจ้างและราคาจึงหมุนมาอยู่ทางขวาและข้างล่างของเส้นเดิมที่ $(W/P)_2$ จากรูป ง. เราทราบแล้วว่าราคาลดลง สมมติว่าราคาลดลงจาก P_1 เป็น P_2 อ่านจากรูป ค. ก็ จะเห็นว่าค่าจ้างก็ลดลงจาก W_1 เป็น W_2 แต่ค่าจ้างลดลงมากกว่าราคาจึงมีผลทำให้อัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลง

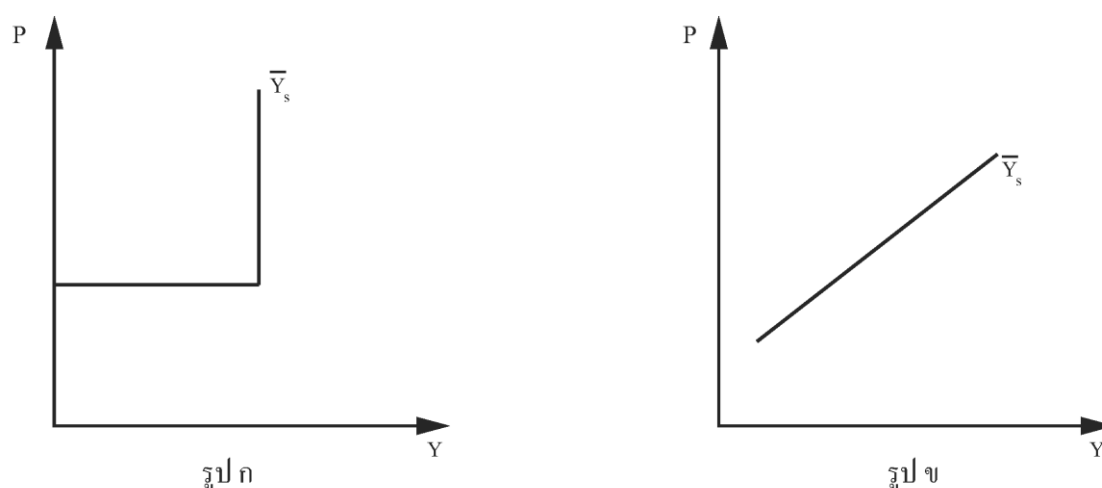


ภาพที่ 5 ผลของการเลื่อนเส้นอุปทานแรงงาน
ที่มา: สมชัย ฤชุพันธุ์ (2524)

สรุปได้ว่าการเลื่อนเส้นอุปทานของแรงงานมาทางขวา มีผลทำให้ค่าจ้างที่แท้จริง (W/P) ลดลง, การจ้างงาน (N) สูงขึ้น, ผลผลิตจริง (\bar{Y}) สูงขึ้น, ผลผลิตที่เป็นตัวเงิน ($P\bar{Y}$) คงเดิม, ราคา (P) ลดลง และค่าจ้าง (W) ลดลง \bar{Y} , N และ P เป็นตัวแปรที่มีผลต่อ W/P

ตลาดแรงงานสำนักเคนส์

แบบจำลองของสำนักคลาสสิกสมมติว่าค่าจ้างและราคา เคลื่อนไหวขึ้นลงได้สะดวกทั้งสองทิศทาง แต่เคนส์สมมติว่าราคาและค่าจ้างนั้นขึ้นได้สะดวกแต่ลดได้ยากมาก หรือไม่ได้เลย จากข้อสมมตินี้ ทำให้เส้นอุปทานของผลผลิตของเคนส์ และของคลาสสิกมีความแตกต่างกันดังนี้



ภาพที่ 6 อุปทานของผลผลิตของสำนักเคนส์และสำนักคลาสสิก

ที่มา: สมชัย ฤชุพันธุ์ (2524)

จะเห็นว่าเส้นอุปทานของผลผลิตของสำนักเคนส์ (รูป ก) มีลักษณะเป็นเส้นหักมุม ส่วนอุปทานของผลผลิตของสำนักคลาสสิก (รูป ข) เป็นเส้นตรงมี slope เป็นบวกเหมือนเส้นอุปทานทั่วไป ตามรูปของเคนส์นั้นในขณะที่เศรษฐกิจยังไม่อยู่ในภาวะการจ้างงานเต็มกำลังผลผลิตจะเป็นตัวปรับให้เศรษฐกิจเข้าสู่ดุลยภาพ เมื่อเศรษฐกิจอยู่ในภาวะการจ้างงานเต็มกำลัง ค่าจ้างจึงเปลี่ยนแปลงยากกว่า

นอกจากนั้นแล้วในตลาดผลผลิตนี้เคนส์เน้นความสำคัญของอุปสงค์รวม มากกว่าอุปทานรวม เคนส์กล่าวว่าอุปสงค์รวมเป็นตัวกำหนดระดับผลผลิตไม่ใช่อุปทานรวม ดังนั้นในแบบจำลองของเคนส์ จึงมีการยอมรับว่ามีปัญหาการผลิตล้นตลาด (over production) การบริโภคน้อยเกินไป (under consumption) และปัญหาการว่างงาน

ลักษณะสำคัญของแบบจำลองของสำนักเคนส์

ภาวะการจ้างงานเต็มกำลังมิใช่เป็นสิ่งที่มืออยู่เสมอ กล่าวคือ เศรษฐกิจอาจได้ดุลยภาพในระดับการจ้างงานเต็มกำลังหรือต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มกำลังก็ได้ ระดับผลผลิตและการจ้างงานแห่งดุลยภาพขึ้นอยู่กับอุปสงค์รวม (Aggregate Demand) ณ ระดับราคาที่กำหนดให้ มิใช่ขึ้นอยู่กับอุปทานรวม (Aggregate Supply) แบบจำลองของเคนส์เน้นที่อุปสงค์รวม ไม่ใช่อุปทานรวม เนื่องจากเคนส์ยอมรับว่าเศรษฐกิจอาจได้ดุลยภาพ ณ ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับการจ้างงานเต็มกำลังก็ได้ ทฤษฎีของเคนส์จึงได้ชื่อว่าเป็นทฤษฎีทั่วไป (The General Theory) เพราะเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ทั้งกรณีดุลยภาพต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มกำลัง และดุลยภาพ ณ ระดับการจ้างงานเต็มกำลัง ซึ่งต่างจากแบบจำลองของสำนักคลาสสิกที่ใช้วิเคราะห์เศรษฐกิจได้เฉพาะกรณีมีดุลยภาพ ณ ระดับการจ้างงานเต็มกำลังเท่านั้น (ที่มา: สมชัย ฤชุพันธุ์, 2524)

เนื่องจากค่าจ้างเปลี่ยนแปลงยากในแบบจำลองของเคนส์ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นการแทรกแซงจากรัฐบาลโดยตรง รัฐบาลต้องคำนึงถึงปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากอุปสงค์รวม ดังนี้ ผลผลิตมวลรวม ราคา และการบริโภค

แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบจำลองทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) แสดงได้ดังนี้

$$W_{m_t} = a_0 + a_1CPI_t + a_2GDP_t + a_3EMP_t + a_4POV_t + a_5APL_t + e_t$$

โดยที่	W_{m_t}	=	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ณ ปีที่ t
	CPI_t	=	ดัชนีราคาผู้บริโภค ณ ปีที่ t
	GDP_t	=	ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ ณ ปีที่ t
	EMP_t	=	การจ้างงานนอกภาคเกษตร ณ ปีที่ t
	POV_t	=	ระดับความยากจน ณ ปีที่ t
	APL_t	=	ผลิตภาพแรงงาน ณ ปีที่ t
	a_0	=	ค่าคงที่
	a_1, a_2, \dots, a_5	=	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ
	e_t	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือจากการตรวจเอกสารและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาข้างต้นคือ

1. ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI)

$$\text{โดยที่} \quad \frac{d W_m}{d CPI} > 0 \quad \dots\dots\dots (3A)$$

จากสมการที่ (3A) แสดงว่าดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (W_m) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดัชนีราคาผู้บริโภคมีค่าสูงขึ้นหมายถึงราคาสินค้าที่ผู้บริโภคต้องจ่ายสูงขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าอำนาจซื้อของผู้บริโภคลดลง ดังนั้นดัชนีราคาผู้บริโภคและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อดัชนีราคาผู้บริโภคมีค่าสูงขึ้นย่อมต้องปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เพียงพอแก่การอุปโภคบริโภคของแรงงาน นอกจากนี้ดัชนีราคายังสะท้อนอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพด้วย

2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (NON-AG GDP)

$$\text{โดยที่} \quad \frac{d W_m}{d GDP} > 0 \quad \dots\dots\dots (4A)$$

จากสมการที่ (4A) แสดงถึงผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (W_m) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือมูลค่าตลาดของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตในประเทศในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เมื่อมีมูลค่าสูงขึ้น แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ธุรกิจมีรายได้มากขึ้น จึงมีความสามารถในการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นด้วย

3. การจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP)

$$\text{โดยที่} \quad \frac{d W_m}{d EMP} < 0 \quad \dots\dots\dots (5A)$$

จากสมการที่ (5A) แสดงการจ้างงาน (EMP) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (W_m) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน การจ้างงานมากขึ้น หมายถึงระบบเศรษฐกิจขยายตัว โดยนายจ้างจะเพิ่มการจ้างงานต่อเมื่อเชื่อมั่นว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวหรือมีการเติบโต อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมากขึ้น เพราะนายจ้างมีความสามารถจะจ่ายได้ และยินดีจะจ่ายเพราะจะมีการขาดแคลนแรงงานได้

4. ระดับความยากจน (POV)

$$\text{โดยที่} \quad \frac{d W_m}{d \text{POV}} > 0 \quad \dots\dots\dots (6A)$$

จากสมการที่ (6A) แสดงถึงระดับความยากจน (POV) ในที่นี้คือเส้นความยากจน ซึ่งหมายถึง เครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์ความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำของบุคคล อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (W_m) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับเส้นความยากจน คือเมื่อระดับความยากจนสูงขึ้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะปรับเพิ่มขึ้นโดยรัฐบาลเพื่อให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

5. ผลผลิตภาพแรงงาน (APL)

$$\text{โดยที่} \quad \frac{d W_m}{d \text{APL}} > 0 \quad \dots\dots\dots (7A)$$

จากสมการที่ (7A) แสดงถึงผลผลิตภาพแรงงาน (APL) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (W_m) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน การที่ผลผลิตภาพแรงงานมีค่าสูงขึ้นนั้นส่งผลให้ต้นทุนการผลิตของผู้ผลิตลดลง เนื่องจากแรงงานหนึ่งคนสามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้น กล่าวคือเมื่อผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะสูงขึ้น เพราะผลผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นทำให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปได้

บทที่ 3

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานการใช้แรงงานที่สำคัญของประเทศประการหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับ และสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ณ ปัจจุบัน

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labor Organization) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานของการคุ้มครองแรงงานมานานแล้ว เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยได้ตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้ให้สัตยาบันแต่ก็ได้นำอนุสัญญา ดังกล่าวมาปรับใช้โดยแทรกไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ดังนี้

1. อนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ : (The Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No.26) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2473 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในสาขาอาชีพ หรือ ส่วนหนึ่งของสาขาอาชีพ และที่ซึ่งสาขาอาชีพนั้น ๆ ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้างหรือไม่อาจมีข้อตกลงร่วมในเรื่องค่าจ้าง รวมทั้งต้องจัดให้มีสถาบันเพื่อทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และกำหนดบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมาย

2. อนุสัญญาฉบับที่ 99 ว่าด้วยกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภาคเกษตร : (The Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention No.99) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2494 มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ มีเนื้อหาการบังคับใช้บทลงโทษและการควบคุม คล้ายกับอนุสัญญา ฉบับที่ 26 เพียงแต่อนุสัญญาฉบับนี้ใช้กับสถานประกอบการในภาคเกษตรและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ : (Minimum Wage Fixing Convention No.131) มีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2513 อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อดูแลคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่างๆ ในประเทศกำลังพัฒนาไม่ได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำมากเกินไป ILO ยังกำหนดปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาคือ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ในด้านการประกันสังคม มาตรฐานการครองชีพของ กลุ่มสังคมอื่น ๆ และควรให้องค์การของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในด้านนี้ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย รวมทั้งยังมีข้อเสนอแนะและอนุสัญญาดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศและพร้อมกันนี้ก็ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งยังไม่มีโอกาสในการต่อรองเรื่องค่าจ้างแรงงาน (ที่มา: ข้อมูลผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงาน)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการนำมาใช้ในหลายประเทศทั่วโลก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานที่ช่วยปกป้องแรงงานให้พ้นจากความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจแก่แรงงาน (Fair Wage) โดยแต่ละประเทศมีวัตถุประสงค์กรอบกฎหมาย บทบาทภาครัฐ วิธีปฏิบัติและกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน Boeri (2009) แบ่งขบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มีขบวนการต่อรอง (Bargaining Process) โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะมีการกำหนดโดย Social partner คือ ตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้าง แล้วจึงรับรองโดยรัฐ หรือองค์กรไตรภาคีที่ภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างเป็นตัวแทนในสัดส่วนที่เท่ากัน
2. กลุ่มที่มีขบวนการปรึกษา (Consultation Process) อย่างเป็นทางการ ระหว่างภาครัฐ ตัวแทนนายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง
3. กลุ่มที่กำหนดโดยรัฐบาล (Government Legislated) โดยไม่มีการหารือกับภาคเอกชน

นอกจากนี้ สามารถแบ่งตามระดับการบังคับใช้เป็น 4 ระดับคือ (1) ระดับชาติ (2) ระดับอุตสาหกรรม (3) ระดับกิจการ (4) ระดับบุคคลตามอาชีพหรือทักษะ ความแตกต่างของระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ขึ้นอยู่กับลักษณะของตลาดแรงงาน และปัจจัยด้านสถาบันของประเทศนั้นๆ

ตารางที่ 4 ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในต่างประเทศ

ระบบ	ขบวนการ	ประเทศ
1. Bargaining Process	กำหนดโดย “Social Partners” แล้วจึงรับรองโดยรัฐบาลหรือองค์กรไตรภาคี โดยอาจกำหนดในระดับประเทศ หรือระดับอุตสาหกรรม	Argentina Bangladesh Belgium Colombia Costa Rica Dominican Republic Ecuador El Salvador Estonia Ghana Greece South Korea Lithuania Madagascar Mexico Nicaragua Paraguay Peru Philippines Poland Thailand Turkey Ukraine Venezuela
2. Consultation Process	ถูกกำหนดหลังจากมีการหารือร่วมกันระหว่างรัฐบาลและผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง โดยอาจกำหนดในระดับประเทศ หรืออุตสาหกรรม	Albania Algeria Australia Bulgaria Burkina Faso Canada China Czech Republic France Guatemala Hungary India Indonesia Ireland Jamaica Japan Jordan Kenya Latvia Morocco Nepal Poland Portugal Romania Spain Srilanka United Kingdom Vietnam

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระบบ	ขบวนการ	ประเทศ
3. Government Legislated	กำหนดโดยรัฐบาล โดยไม่มี การหารือร่วม “Social Partners”	Azerbaijan Belarus Bolivia Brazil Cameroon Chile Ethiopia Israel Kyrgyzstan Natherlands NewZealand Nigeria Pakistan Poland Russia United States Uruguay

ที่มา: สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (2555 อ้างถึง Boeri, 2009)

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

“เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานไร้ฝีมือ) 1 คน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น” (กระทรวงแรงงาน, 2554)

โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่
ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า และมาตรฐานการครองชีพ

กลุ่มที่ 2 ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการผลิต ความสามารถ
ของธุรกิจ และผลิตภาพแรงงาน

กลุ่มที่ 3 เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด และ
สภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น ข้อมูลการเลิกจ้าง จำนวนสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้าง
แรงงานสัมพันธ์ การสำรวจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจัดทำงาน ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ การ
ว่างงานจังหวัด และภาวะการลงทุนของจังหวัด

วัตถุประสงค์ในการกำหนดค่าจ้างของรัฐบาล

1. เพื่อดึงค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน
2. สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม
3. เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวรัฐบาลจึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และไม่มีโอกาสต่อรองให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อัตภาพ ตามหลักการของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

คณะกรรมการค่าจ้าง

สภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป เป็นเหตุให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการ และอนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติฯ ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่กำหนด

องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานฯ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ทั้งนี้

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออก “ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” โดยใช้วิธีการเลือกตั้ง โดยให้มีคณะกรรมการอำนวยความสะดวกเลือกตั้ง ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานฯ แต่งตั้งโดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่าย ลูกจ้างรวมอยู่ด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการ ค่าจ้าง และให้คณะกรรมการอำนวยความสะดวกเลือกตั้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสมัครรับเลือกตั้งและการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์การเสนอชื่อผู้สมัครและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเตรียมการเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้งการตรวจ และการรวมคะแนนตลอดจนการคัดค้านการเลือกตั้ง

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

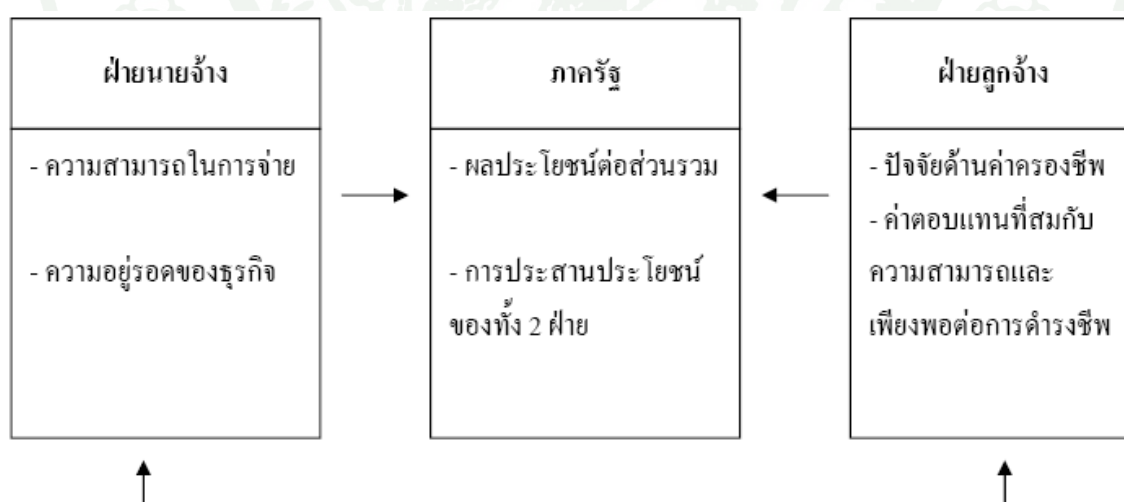
สืบเนื่องมาจากในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 รัฐบาลได้เห็นความจำเป็นในการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้จังหวัดสามารถเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและแรงงานท้องถิ่นโดยไม่ต่ำกว่าอัตรากลางที่คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนด ในการดำเนินงานดังกล่าวรัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และยกร่างประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งต่อมาได้มีการนำบัญญัติดังกล่าวไปใส่ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และคณะกรรมการค่าจ้างกลาง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 84 (2) และมาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้ออกระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างกลางว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอยู่ในรูปขององค์กรไตรภาคีที่ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานคณะกรรมการค่าจ้างกลาง จำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากัน เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการฯ และให้แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อคัดเลือกผู้แทนฝ่าย นายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายภาครัฐในคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

กรอบเวลาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ไม่มีกำหนดเวลาระบุไว้แน่นอน ในทางปฏิบัติจะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงในจังหวัด หรือมีความจำเป็น หรือเมื่อได้รับการร้องขอจากอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณา เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

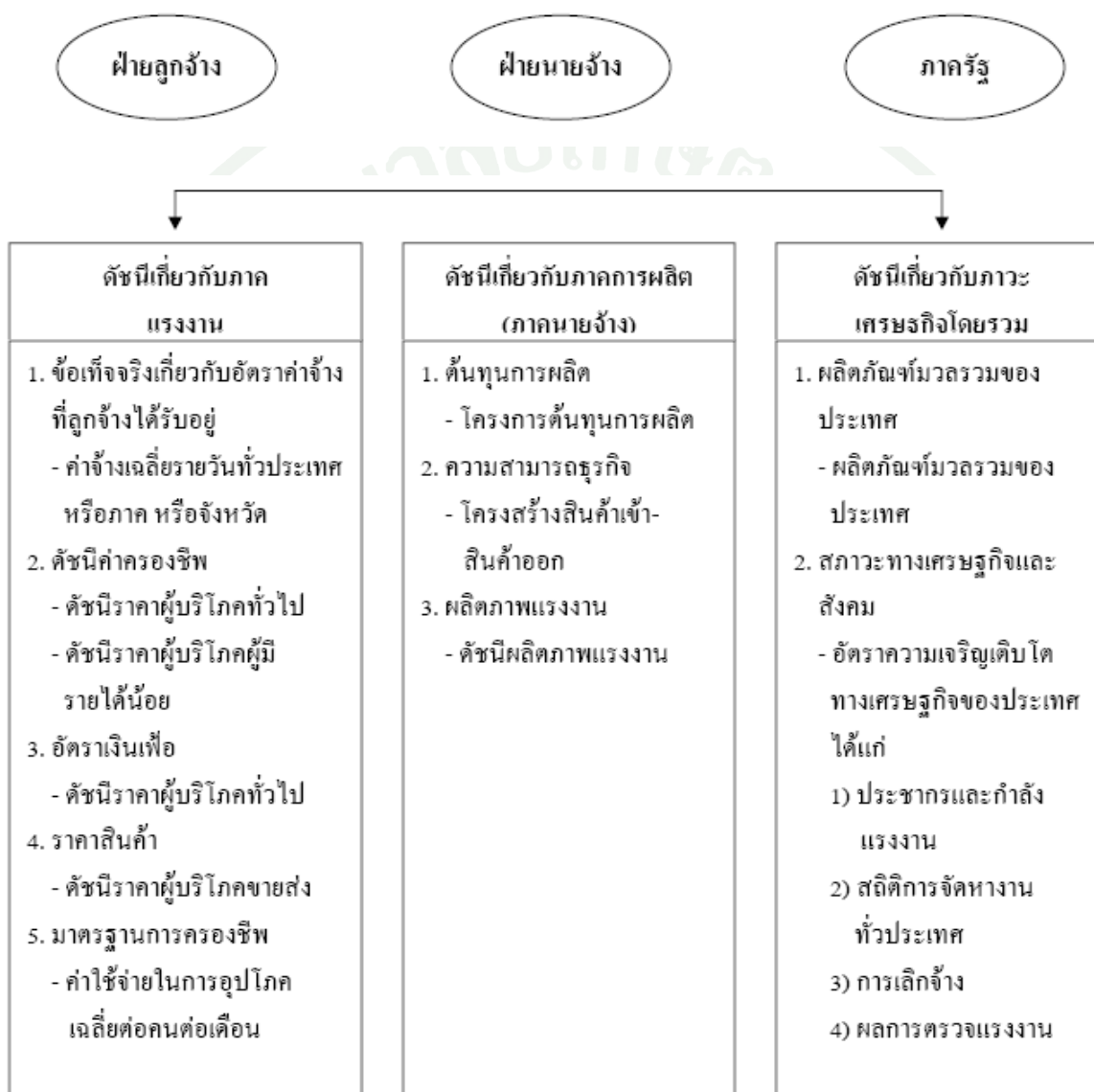
ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงจะประกอบไปด้วย 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งสามฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายนายจ้างได้แก่ ความสามารถในการจ่าย และความอยู่รอดของธุรกิจปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้างได้แก่ปัจจัยทางด้านค่าครองชีพ และค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้สมกับความสามารถและดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง ส่วนปัจจัยทางภาครัฐได้แก่ การประสานผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังภาพที่ 7



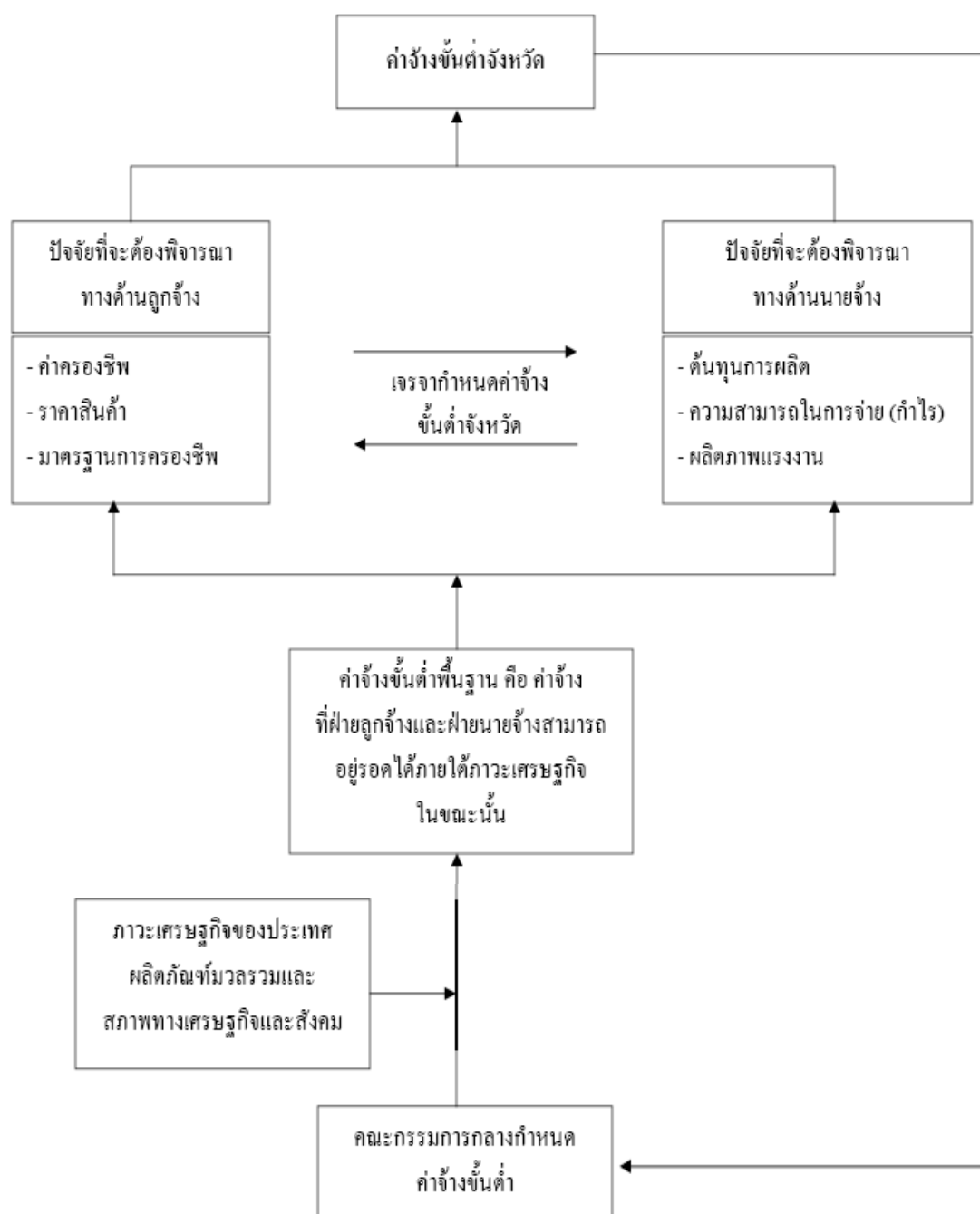
ภาพที่ 7 ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548)

ในการพิจารณาปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นจำเป็นต้องมีข้อมูลหรือดัชนีชี้วัดที่สามารถสะท้อนหรือเป็นตัวแทนของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวได้ ซึ่งข้อมูลและดัชนีที่สำคัญๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังภาพที่ 8

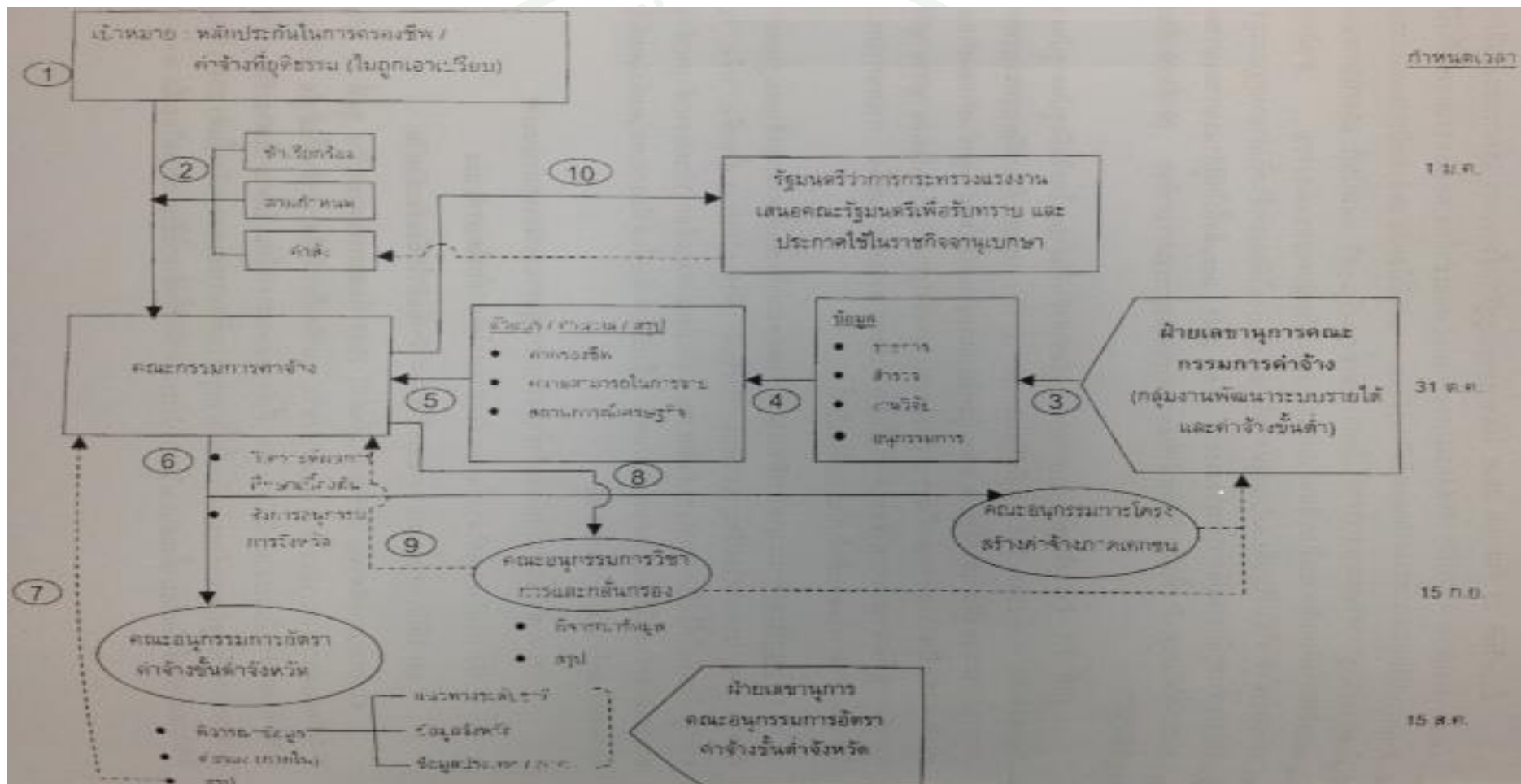


ภาพที่ 8 ดัชนีที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548)

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเป็นตัวกลางและมีดัชนีที่เกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ณ ขณะนั้นเป็น บรรยากาศพื้นฐานของการเจรจา ดังแผนภูมิประกอบ



ภาพที่ 9 ขั้นตอนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548)



ภาพที่ 10 กระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย
ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2548)

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประเทศในกลุ่มอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) ประกอบไปด้วยสมาชิก 10 ประเทศได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เมียนมาร์ ลาว เวียดนาม บรูไน และกัมพูชา โดยผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ตกลงกันที่จะจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ขึ้นในปี พ.ศ. 2558

ประเทศบรูไน ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีการอภิปรายในปี 2553 และล่าสุดในสมัยการประชุมรัฐสภาในเดือนมีนาคม 2556 กล่าวว่ามีความจำเป็นต้องทำการศึกษาเรื่องมาตรฐานการดำเนินการในปัจจุบันของภาคเอกชนก่อนจะมีการพิจารณาทางกฎหมาย

ประเทศกัมพูชา แม้จะมีการถกเถียงกันภายในประเทศเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ก็ยังมีได้มีการดำเนินการโดยมีค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายและรองเท้าที่เป็นไปตามทักษะฝีมือ สำหรับผู้ฝึกงานประมาณ 31.60 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน (ประมาณ 979.60 บาท) คนงานทดลองงานอย่างน้อย 59 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน (ประมาณ 1,829 บาท) และคนงานทั่วไป 64.3 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน (ประมาณ 1,993.30 บาท)

ประเทศอินโดนีเซีย มีค่าจ้างขั้นต่ำในทุกจังหวัดเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 20 ในปี 2555 และร้อยละ 13 ในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2556 โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแปรผันตามภูมิภาคระหว่าง 85-226 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน หรือประมาณ 2,635-7,006 บาท

ประเทศลาว กำหนดค่าจ้างรายเดือนขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า จาก 43.5 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน (ประมาณ 1,348.5 บาท) เป็น 78.15 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน (ประมาณ 2,422.65 บาท) ในปี 2554 และเพิ่มค่าอาหารกลางวัน 1.10 เหรียญสหรัฐ ต่อวัน (ประมาณ 34.10 บาท)

ประเทศมาเลเซีย ก็เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงต้นเดือนมกราคม 2556 โดยมีอัตราค่าจ้างเป็นไปตามพื้นที่ระหว่าง 265-298 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน หรือประมาณ 8,215-9,238 บาท

ประเทศเมียนมาร์ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในเมียนมาร์ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างภาครัฐได้ค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ 56.8 เหรียญสหรัฐ ต่อเดือน ประมาณ 1,760.8 บาท ขณะที่แรงงานรายวันต้องได้รับค่าชดเชยอย่างน้อย 2.30 เหรียญสหรัฐ ต่อวัน ประมาณ 71.30 บาท

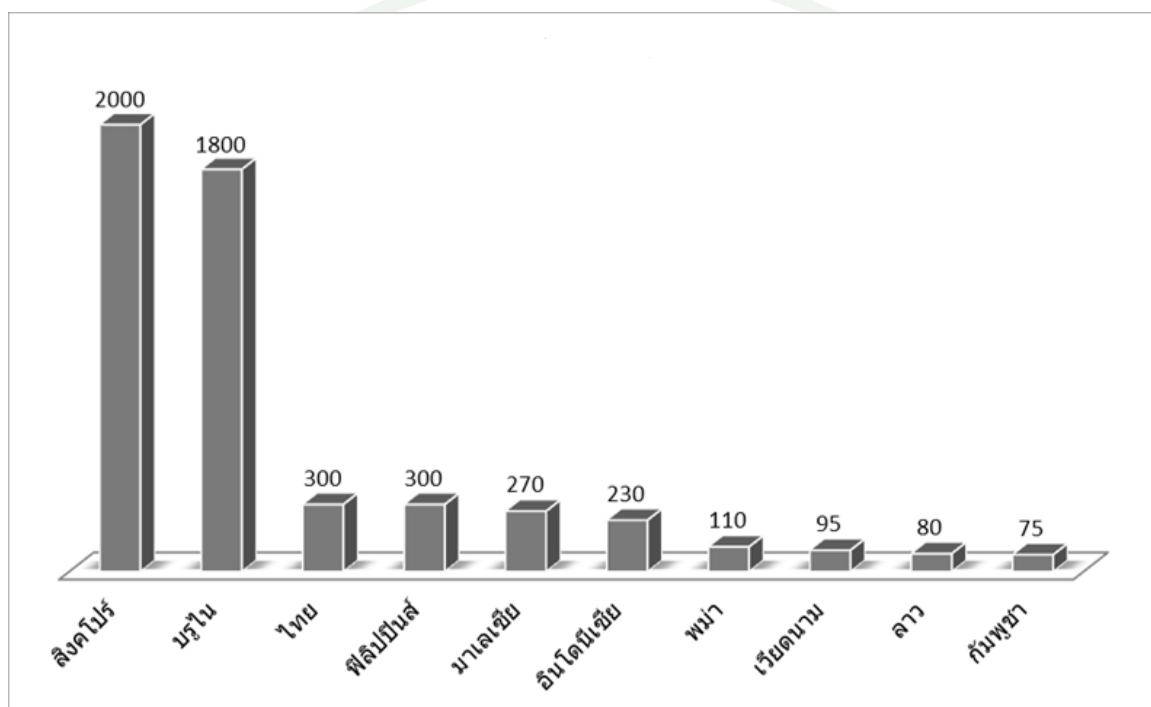
ประเทศฟิลิปปินส์ ได้เริ่มให้มีการเพิ่มค่าครองชีพประมาณ 0.5 เหรียญสหรัฐ ในค่าจ้างรายวันขั้นต่ำรวมเป็น 9.30 เหรียญสหรัฐ ประมาณ 288.30 บาท เมื่อเดือนมิถุนายน 2554 อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างระหว่างแรงงานที่ไม่ใช่ภาคเกษตร และแรงงานในภาคเกษตร อีกทั้งยังแตกต่างกันตามพื้นที่ โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ 10.20-11.10 เหรียญสหรัฐ ต่อวัน สำหรับภาคนอกเกษตร (non-agriculture work) ในพื้นที่รอบเมืองหลวง และ 5 เหรียญสหรัฐ ต่อวัน ประมาณ 155 บาท สำหรับภาคเกษตรที่ไม่ต้องเพาะปลูก (non-plantation agriculture) ในพื้นที่ห่างไกล สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยของภาคนอกเกษตร (non-agricultural work) ทุกพื้นที่คือ 6.80 เหรียญสหรัฐ ประมาณ 210.80 บาท

ประเทศสิงคโปร์ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ได้มีการหารือเรื่องนี้ในรัฐสภาเมื่อเดือนมีนาคม 2556 อย่างไรก็ตาม สิงคโปร์ก็เป็นประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงสุดในอาเซียน โดยตามข้อมูลสถิติของกระทรวงกำลังคน พบว่า สิงคโปร์มีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอยู่ที่ 1,020 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน หรือประมาณ 25,500 บาท (ข้อมูล ณ ปี 2554) โดยแตกต่างไปตามสาขาอาชีพ และข้อมูลล่าสุด ค่าจ้างต่ำสุดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 800-1,500 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน หรือประมาณ 20,000-37,500 บาท (คิดอัตราแลกเปลี่ยน 25 บาท / 1 เหรียญสิงคโปร์) ซึ่งในกรณีบางสาขาอาชีพค่าจ้างมากกว่า 10,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน หรือประมาณ 250,000 บาท

ประเทศไทย มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ 9.68 เหรียญสหรัฐ ต่อวัน (คิดเป็น 300 บาท/วัน) โดยเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 39.50 หรืออาจมากกว่าแล้วแต่ฐานเดิมของจังหวัด

ประเทศเวียดนาม เมื่อเดือนมกราคม 2556 ได้เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งแรกนับตั้งแต่ปี 2554 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 หรือมากกว่าทั่วประเทศ โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่าง 79-113 เหรียญสหรัฐ ประมาณ 2,449-3,503 บาท ขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่ (คำนวณที่อัตราแลกเปลี่ยน 1 USD = 31 BAHT)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า สิงคโปร์มีค่าเฉลี่ยของค่าแรงสูงที่สุด รวมถึงมีค่าครองชีพที่สูงตามไปด้วย ส่วนประเทศที่ค่าแรงสูงรองลงมาก็คือ ไทย และฟิลิปปินส์ ใกล้เคียงกับมาเลเซีย ตามด้วย อินโดนีเซีย กลุ่มที่ค่าแรงต่ำได้แก่ เวียดนาม ลาว กัมพูชา เมียนมาร์ และบรูไน โดยที่บรูไนเป็นประเทศที่ลักษณะเศรษฐกิจต่างจากประเทศอื่น รัฐบาลเลี้ยงประชาชนด้วยรายได้จากน้ำมัน ทำให้อาจมาเทียบกับประเทศอื่นๆ ได้ยาก ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 อัตราค่าจ้างในกลุ่มประเทศอาเซียน
ที่มา: ศูนย์ข้อมูลอาเซียน (2557)

ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันพบว่ามีเพียง 2 ประเทศ ได้แก่ ไทย และฟิลิปปินส์ แต่เมื่อมาดูค่าครองชีพของแต่ละประเทศ จากข้อมูลล่าสุดพบว่า ค่าครองชีพของสิงคโปร์สูงสุด (ค่าจ้างก็สูงสุด) รองลงมาคือ กัมพูชา มาเลเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเวียดนาม สำหรับประเทศที่เหลือ คือ บรูไน ลาว และเมียนมาร์ ไม่ปรากฏข้อมูล (กาญจนา พูลแก้ว, 2556)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาว่าที่ผ่านม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดบ้างในช่วงปีพ.ศ. 2534 – 2555 การวิเคราะห์ใช้วิธีสมการถดถอยแบบ multiple regression

วิธีการศึกษา

จากบทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีในการศึกษา ได้แบบจำลองเศรษฐกิจเขียนในรูปของสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนี้

$$W_{m_t} = a_0 + a_1CPI_t + a_2GDP_t + a_3EMP_t + a_4POV_t + a_5APL_t + e_t$$

โดยที่	W_{m_t}	=	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ณ ปีที่ t (หน่วย: บาท/วัน)
	CPI_t	=	ดัชนีราคาผู้บริโภค ณ ปีที่ t (หน่วย: ร้อยละ)
	GDP_t	=	ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ ณ ปีที่ t (หน่วย: ล้านบาท/ปี)
	EMP_t	=	การจ้างงานนอกภาคเกษตร ณ ปีที่ t (หน่วย: ล้านคน/ปี)
	POV_t	=	ระดับความยากจน ณ ปีที่ t (หน่วย: บาท/เดือน)
	APL_t	=	ผลิตภาพแรงงาน ณ ปีที่ t (หน่วย: ร้อยละ)
	a_0	=	ค่าคงที่
	a_1, a_2, \dots, a_5	=	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ
	e_t	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

ข้อมูลตัวแปรต่างๆ ใช้ข้อมูลทศวรรษในระหว่างปีพ.ศ. 2534-2555 และปรับให้สามารถวิเคราะห์ได้ด้วยสมการถดถอยแบบ multiple regression ได้ เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดข้างต้นมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้วิธีนำเข้าตัวแปรพร้อมกันทั้งหมดเพื่อหาสมการที่จะอธิบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมามีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องปีพ.ศ. 2534 - 2555

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้สมการถดถอยดังนี้

$$W_m = -186.159 + 3.246CPI^{**} - 2.194E-5GDP - 5.808EMP - 0.138POV + 1.606APL$$

(2.526) (-0.290) (-0.550) (-1.590) (1.059)

ค่า $R^2 = 0.911$

ค่า S.E. = 14.07498

ค่า F-test = 32.631

* ค่าในวงเล็บคือค่า t-test

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการศึกษาพบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.911 แสดงว่าตัวแปร CPI GDP EMP POV และ APL อธิบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงถึงร้อยละ 91.10 ค่า adjusted R^2 เท่ากับ 0.883 ค่า F-test เท่ากับ 32.631 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 เมื่อพิจารณาค่า T-test พบว่าตัวแปรดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2555 มีผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) เพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น แต่จากการได้ตรวจเอกสารที่ผ่านมา พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) การจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) ระดับความยากจน (POV) และผลิตภาพแรงงาน (APL) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2554 อีกครั้ง สาเหตุที่ปรับลดปีพ.ศ. 2555 เนื่องจากในปีพ.ศ. 2555 มีการปรับเพิ่มอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำสูงถึงร้อยละ 39.50 คือเพิ่มเป็น 300 บาททั่วประเทศ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ผลการวิเคราะห์เป็นเช่นนั้น

เมื่อทำการสร้างกราฟความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ละคู่พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากภาพที่ 12 แสดงระดับการจ้างงานนอกภาคการเกษตร (EMP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า ในปีพ.ศ. 2535 – 2538 การเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงาน (EMP) มีทิศทางเพิ่มขึ้นในขณะที่การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางลดลง ในปีพ.ศ. 2539 – 2541 การเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงาน (EMP) มีทิศทางลดลง และการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางลดลงด้วยเช่นกัน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงถดถอย ในปีพ.ศ. 2542 – 2544 การเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงาน (EMP) มีทิศทางเพิ่มขึ้นมาก และการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงนี้ต่ำอยู่แล้ว ในปีพ.ศ. 2552 – 2555 การเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงาน (EMP) มีทิศทางลดลง ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางเพิ่มขึ้น เห็นได้ชัดว่าตั้งแต่ปีพ.ศ.2552 เป็นต้นมา ระดับการจ้างงานลดลงอย่างแต่้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากภาพที่ 13 แสดงการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า ในปีพ.ศ. 2535 – 2539 การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) มีทิศทางเพิ่มขึ้น ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางลดลง โดยเฉพาะในปีพ.ศ. 2540 – 2541 การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) เพิ่มขึ้นมาก ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำลดลงอย่างมากเช่นกัน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ในปี 2542 – 2551 การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) มีทิศทางเพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ในปี 2552 การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ลดลง ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เปลี่ยนแปลง หลังจากปี 2552 เป็นต้นมาดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

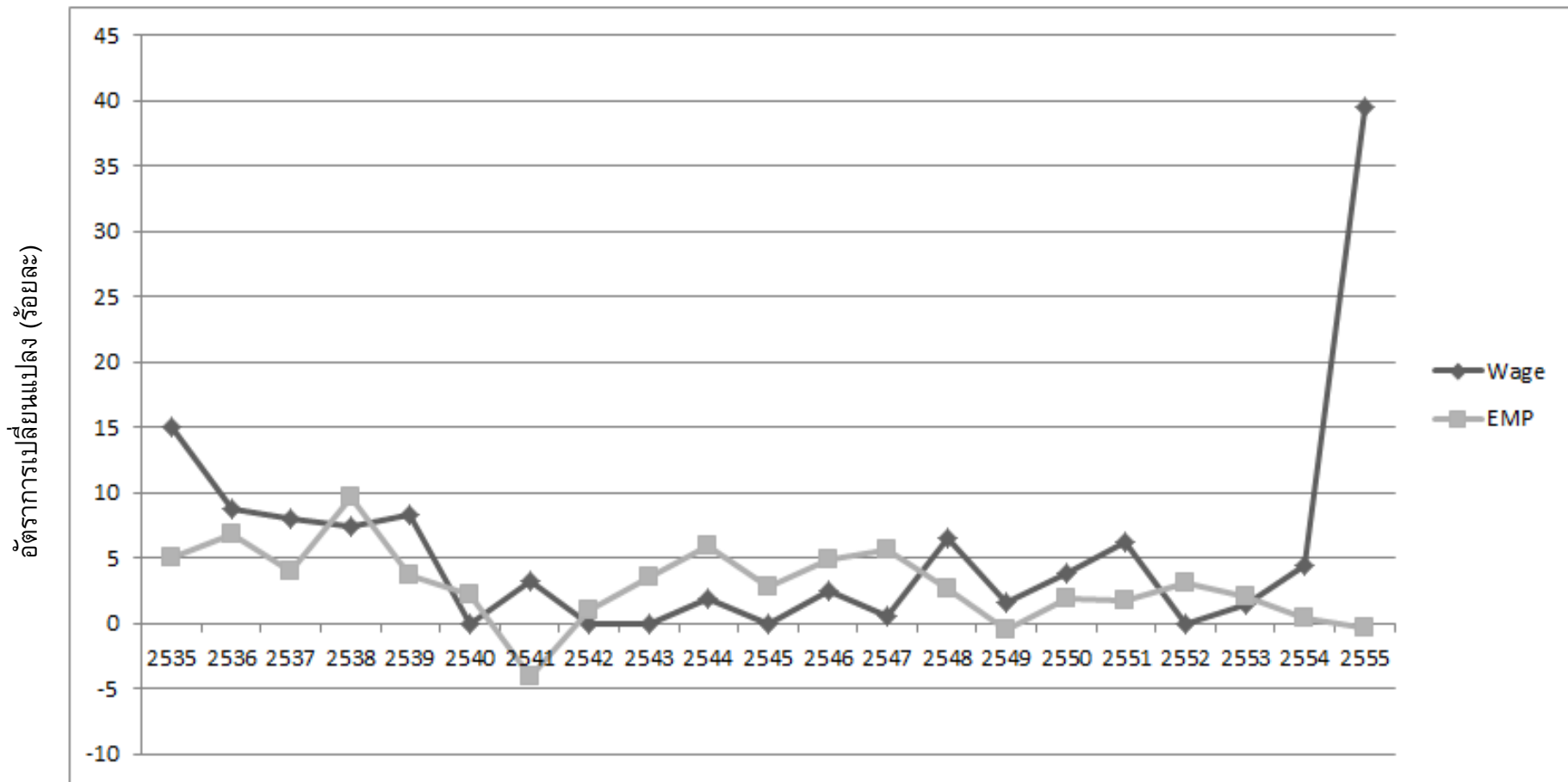
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน (APL) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากภาพที่ 14 แสดงการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน (APL) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า ในปีพ.ศ. 2535 – 2542 การเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน (APL) มีทิศทางลดลงและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางลดลงเช่นเดียวกัน ในปีพ.ศ. 2543 – 2555 การเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน (APL) มีทิศทางเพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

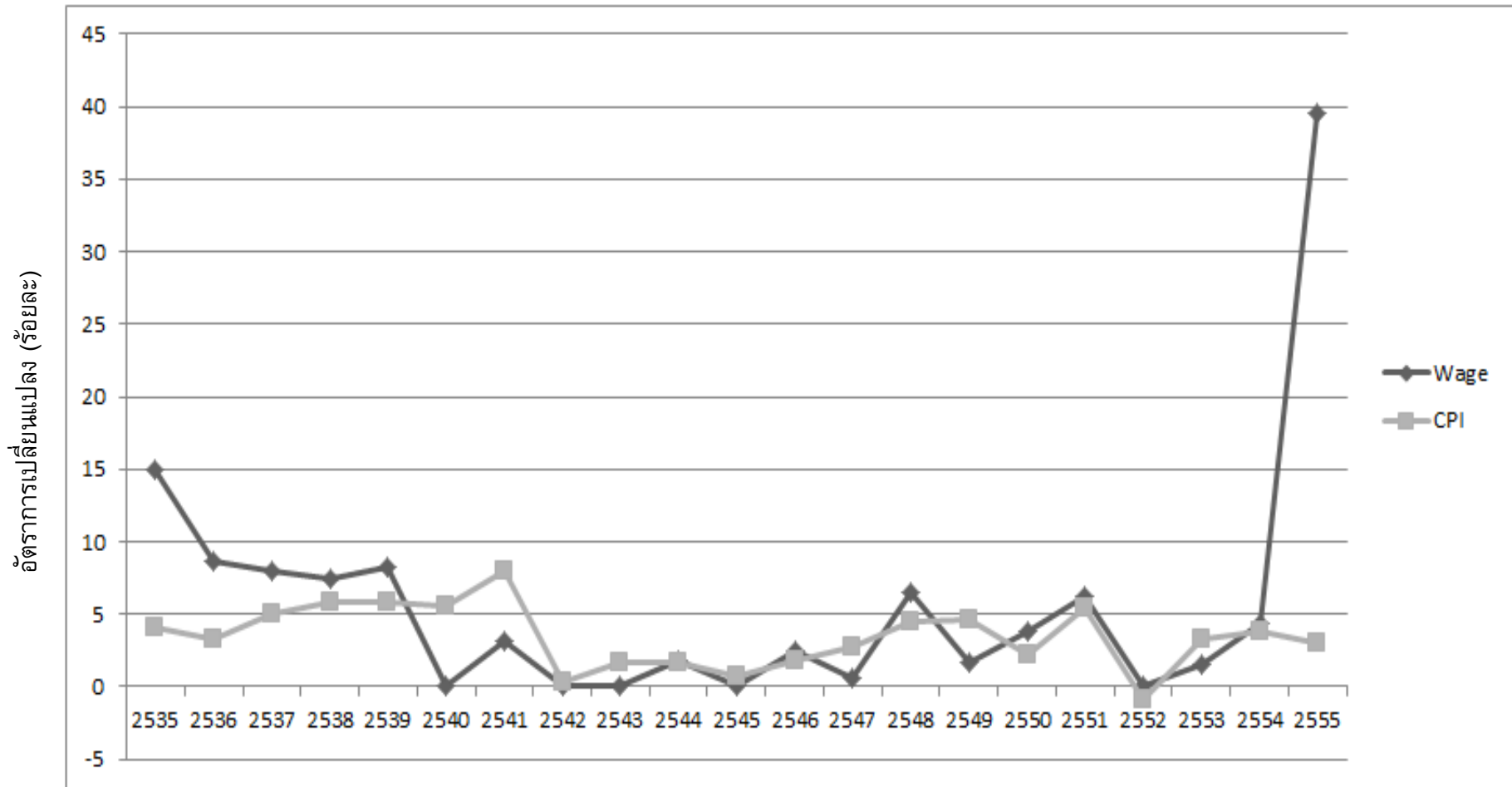
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากภาพที่ 15 แสดงการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า ในปีพ.ศ. 2535 – 2541 การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) มีทิศทางลดลงและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางลดลงเช่นเดียวกัน ในปีพ.ศ. 2542 – 2555 การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) มีทิศทางเพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

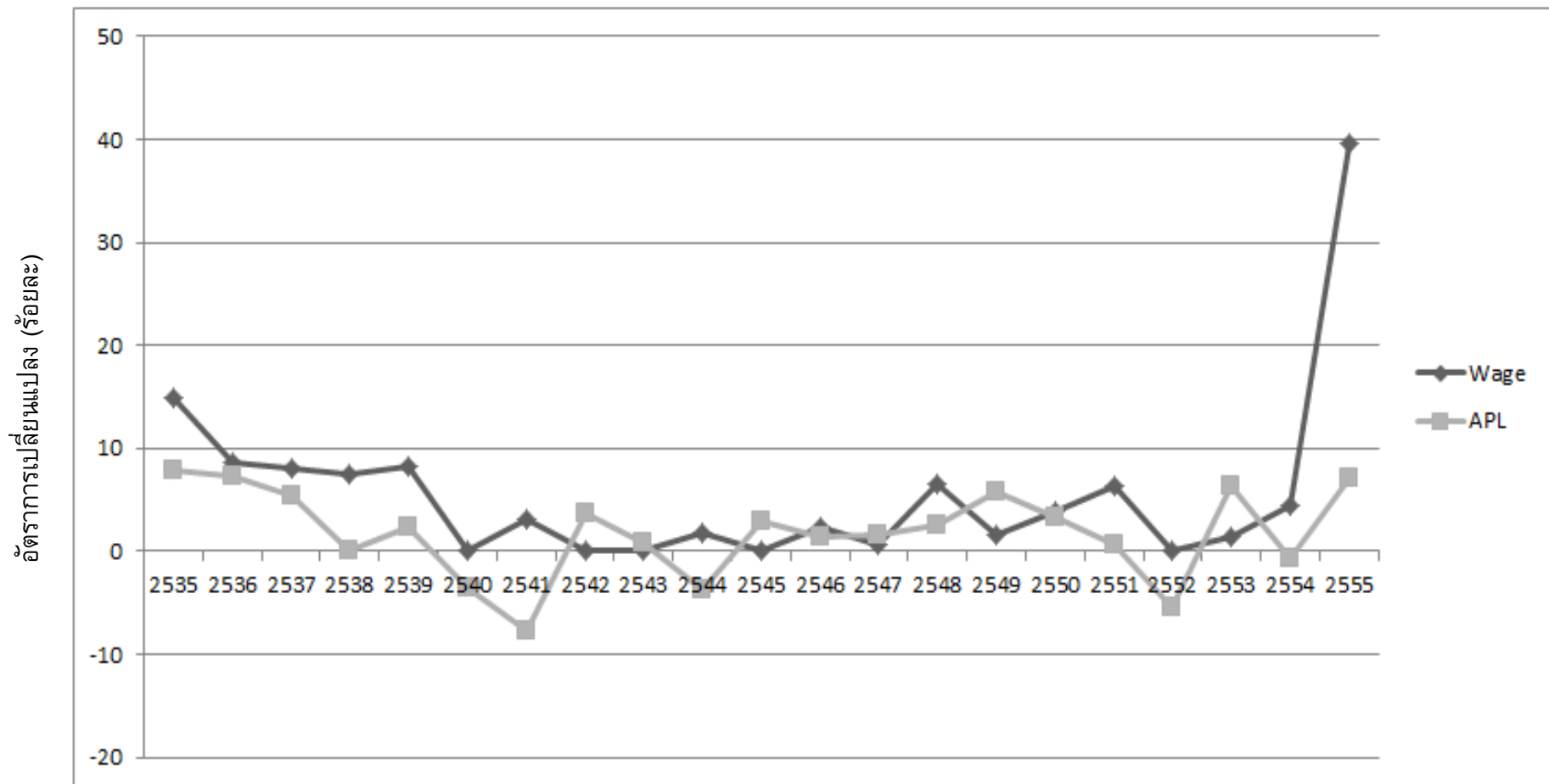
พิจารณาจากกราฟ สรุปได้ว่า ในปี 2535 – 2541 การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางการปรับเพิ่มลดลงแต่ยังคงปรับในอัตราที่สูง และมีความสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) ระดับการจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) และผลิตภาพแรงงาน (APL) ในปี 2542 – 2547 การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางการปรับเพิ่มขึ้นในอัตราที่น้อยมาก และในบางปีไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเลย เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยมีความสัมพันธ์กับ ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) และผลิตภาพแรงงาน (APL) ในปี 2548 เป็นต้นมา การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีทิศทางการปรับเพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับการจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และผลิตภาพแรงงาน (APL) มากที่สุด ในระยะยาวปีพ.ศ. 2534 – 2555 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่ำที่ผ่านมามีความสัมพันธ์กับ ระดับการจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ผลิตภาพแรงงาน (APL) และผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) ตามลำดับ



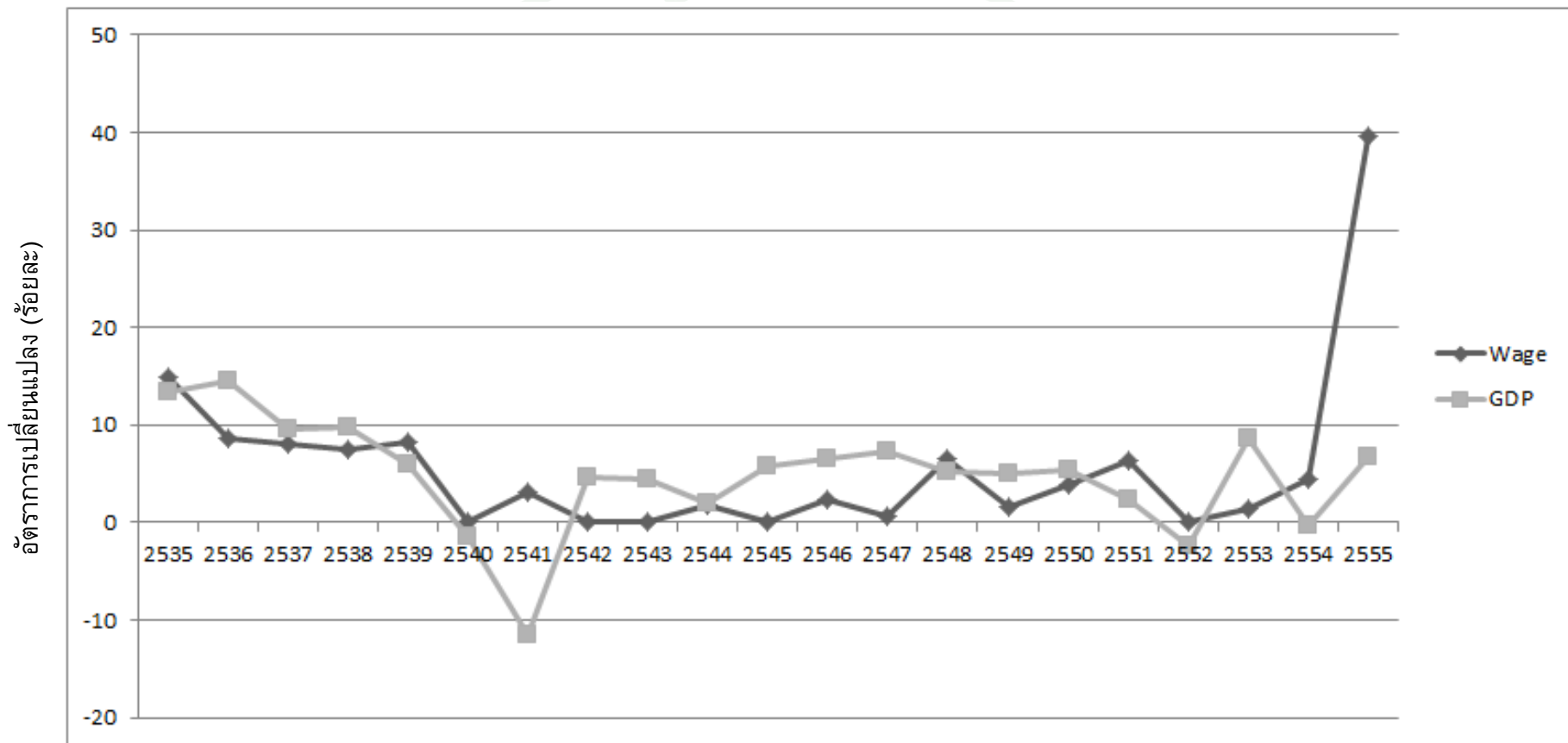
ภาพที่ 12 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างงาน (EMP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556)



ภาพที่ 13 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555
ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2556)



ภาพที่ 14 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน (APL) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556)



ภาพที่ 15 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปีพ.ศ. 2535 – 2555

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556)

การวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องปีพ.ศ. 2534 – 2554

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรข้างต้นมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้วิธีนำเข้าตัวแปรพร้อมกันทั้งหมด เพื่อหาสมการที่จะแสดงว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด ได้สมการถดถอยดังนี้

$$W_m = -283.427 + 0.867CPI^{**} - 8.417E-5GDP^{***} + 11.962EMP^{***} + 0.001POV + 2.036APL^{***}$$

(2.497) (-4.469) (4.266) (0.033) (5.490)

ค่า $R^2 = 0.99$

ค่า S.E. = 3.43214

ค่า F-test = 305.682

* ค่าในวงเล็บคือค่า t-test

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ผลการศึกษาพบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.99 แสดงว่าตัวแปร CPI GDP EMP POV และ APL อธิบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงถึงร้อยละ 99 ค่า adjusted R^2 เท่ากับ 0.987 ค่า F-test เท่ากับ 305.682 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เมื่อพิจารณาค่า T -test พบว่าตัวแปรดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) การจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) และผลิตภาพแรงงาน (APL) มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และร้อยละ 99 โดยที่การจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) ผลิตภาพแรงงาน (APL) และ ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) ตามลำดับ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรระดับความยากจน (POV) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) เพิ่มขึ้น นายจ้างปรับเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง การเพิ่มชั่วโมงการทำงานดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้างมีรายได้สูงขึ้น จึงไม่ก่อให้เกิดการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่คาดว่ามามีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2554 เปรียบเทียบกับผลการศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2555 จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2555 ที่

ปรับเพิ่มขึ้นจากเดิม 215 บาทต่อวันเป็น 300 บาทต่อวัน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 39.50 จึงกล่าวได้ว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2555 ที่ผ่านมานั้น มีความสัมพันธ์กับดัชนีราคาผู้บริโภคเท่านั้น ไม่มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่แสดงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลผลิตภาพของแรงงาน ความสอดคล้องทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาเรื่อง “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย พบว่ามีกระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ประกอบด้วย 3 ฝ่ายๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน นอกจากนี้ยังมีคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้จังหวัดสามารถเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานท้องถิ่นอีกด้วย ซึ่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีกำหนดเวลาระบุไว้แน่นอน ขึ้นอยู่กับความจำเป็นหรือเมื่อได้รับการร้องขอจากอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ใช้ปัจจัย 9 ประการได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตภาคมวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ในทางปฏิบัติพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมายังขาดความสมบูรณ์ของข้อมูล และมีข้อมูลที่พิจารณาได้ยาก โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เช่น ผลผลิตแรงงาน ความสามารถของธุรกิจ ต้นทุนการผลิต เป็นต้น

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย โดยใช้วิธีคาดประมาณสมการถดถอยพหุคูณพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2555 มีความสัมพันธ์กับดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) เพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น แต่เมื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2534 – 2554 พบว่า การจ้างงานนอกภาคเกษตร (EMP) มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ดัชนีราคา

ผู้บริโภค (CPI) ผลผลิตภาพแรงงาน (APL) และ ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตรภายในประเทศ (GDP) ตามลำดับ

เมื่อนำผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2554 เปรียบเทียบกับผลการศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2534 – 2555 จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2555 ที่ปรับเพิ่มขึ้นจากเดิม 215 บาทต่อวันเป็น 300 บาทต่อวัน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 39.50 จึงกล่าวได้ว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี 2555 ที่ผ่านมานั้น ไม่มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่แสดงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และความสอดคล้องทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. คณะกรรมการค่าจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่และความเป็นธรรมของฝ่ายลูกจ้าง ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และความสอดคล้องทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรดำเนินการเก็บรวบรวมอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน โดยใช้คำจำกัดความและหลักการเดียวกัน ควรมีการรวบรวมข้อมูลของแต่ละจังหวัดเพื่อนำมาพิจารณา ไม่ควรใช้ข้อมูลรวมทั้งประเทศ เนื่องจากไม่สามารถสะท้อนความเป็นจริงของแต่ละจังหวัดซึ่งทำให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบิดเบือนได้
3. จากข้อมูลจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีอัตราการเพิ่มของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ลดลง อันเนื่องมาจากภาวะขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน แต่ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยใช้เทคโนโลยีในการยกระดับความสามารถในการผลิต ส่วนในธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเข้มข้นจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น

ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมขั้นต้นและขั้นกลางจึงเป็นผู้ได้รับผลกระทบหลักของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่กลับปรับราคาสินค้าขั้นต้นและขั้นกลางได้น้อยมากเนื่องจากถูกกดราคาจากผู้ผลิตในอุตสาหกรรมขั้นปลาย ผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อมาคือผู้บริโภคที่ต้องเผชิญกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความเป็นเหตุและผลของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและตัวแปรอื่นๆที่ศึกษา เพื่อให้ทราบได้ชัดเจนว่าอะไรเป็นเหตุและอะไรเป็นผล ความสัมพันธ์อาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง
2. ควรศึกษาปัญหา multicollinearity และปัญหา autocorrelation และปรับแบบจำลองให้เหมาะสม
3. ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงว่า การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ มีผลกับการคาดประมาณสมการ เนื่องจากข้อมูลผลของการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่เพียงพอ การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาผลกระทบของการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อมีข้อมูลเพียงพอ
4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยการคาดประมาณสหการถดถอยพหุคูณเท่านั้น การศึกษาตัวแปรแต่ละตัวที่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้เข้าใจทิศทางและระดับความสัมพันธ์ได้มากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จุฑา มนต์ไพบูลย์. 2537. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน: แนวคิดเชิงทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมเพลิน จันท์เรืองเพ็ญ. 2525. ทฤษฎีรายได้ ผลผลิต และการว่าจ้างทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ชุตินพงษ์ บุญศรีประชา. 2539. ความสอดคล้องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสภาวะทางเศรษฐกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา เศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประพันธ์ เสวตนันท์. 2540. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาค. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี จรัมย์พร. 2548. เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ ท้อป จำกัด. แปลจาก Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue and David A. Macpherson. **Contemporary Labor Economics**. McGraw-Hill Compnies.
- มณีสรี พันธุลาภ. 2538. เศรษฐศาสตร์มหภาควิเคราะห์: ทฤษฎีและนโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา สายคณิต. 2544. เครื่องชี้วัดสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาค. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- รัตนา สายคณิต. 2539. มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์: จากทฤษฎีสู่นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2548. โครงการศึกษาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการหาอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและค่าจ้างพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บพิธ การพิมพ์ จำกัด.

สมชัย ฤชุพันธุ์. 2524. **มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์: พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันติยา เอกอัคร. 2549. **เศรษฐศาสตร์การจัดการ II: เศรษฐศาสตร์มหภาคเพื่อการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุมาลี ปิตยานนท์. 2535. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณา ตุลยวสินพงษ์. 2543. **เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม. 2540. **เศรษฐศาสตร์มหภาค.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



ตารางผนวกที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2516 - 2555)

อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ ที่กำหนด	วันที่ ประกาศใช้	วันที่ บังคับใช้	เขตท้องที่บังคับใช้
12	14 ก.พ. 16	17 เม.ย. 16	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี และ ปทุมธานี
16	30 พ.ย. 16	1 ม.ค. 17	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี และ ปทุมธานี
20	13 มี.ย. 17	14 มี.ย. 17	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
25	1 ต.ค. 17	16 ม.ค. 18	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
28	23 ส.ค. 20	1 ต.ค. 20	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
45	5 ก.ย. 22	1 ต.ค. 22	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
54	1 ก.ย. 23	1 ต.ค. 23	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
61	15 ก.ย. 24	1 ต.ค. 24	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี,
64	30 ก.ย. 25	1 ต.ค. 25	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร, นครปฐม, ระนอง, พังงา และภูเก็ต
66	29 ก.ย. 26	1 ต.ค. 26	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี
70	21 ธ.ค. 27	1 ม.ค. 28	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี,
73	14 พ.ย. 29	1 เม.ย. 30	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร, นครปฐม, ระนอง, พังงา และภูเก็ต
76	12 ธ.ค. 31	1 ม.ค. 32	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ ที่กำหนด	วันที่ ประกาศใช้	วันที่ บังคับใช้	เขตท้องที่บังคับใช้
78	12 ธ.ค. 31	1 เม.ย. 32	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรสาคร และนครปฐม
90	16 มี.ค. 33	1 เม.ย. 33	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม และภูเก็ต
100	18 ก.พ. 34	1 เม.ย. 34	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม และภูเก็ต
115	22 มี.ค. 35	1 เม.ย. 35	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม และภูเก็ต
125	17 มี.ค. 36	1 เม.ย. 36	กรุงเทพมหานคร, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม และภูเก็ต
132	21 มี.ค. 37	1 เม.ย. 37	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร,สมุทรปราการ และภูเก็ต
135	27 ก.ย. 37	1 ต.ค. 37	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร,สมุทรปราการ และภูเก็ต
145	26 พ.ค. 38	1 ก.ค. 38	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร,สมุทรปราการ และภูเก็ต
157	12 ก.ย. 39	1 ต.ค. 39	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร,สมุทรปราการ และภูเก็ต
162	19 ก.ย. 40	1 ม.ค. 41	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร,สมุทรปราการ และภูเก็ต
165	22 ธ.ค. 43	1 ม.ค. 44	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี, นนทบุรี, สมุทรสาคร, สมุทรปราการ และภูเก็ต
169	23 ธ.ค. 45	1 ม.ค. 46	กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี และสมุทรปราการ
170	8 ธ.ค. 46	1 ม.ค. 47	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนนทบุรี, นครปฐม, ปทุมธานี ,สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ ที่กำหนด	วันที่ ประกาศใช้	วันที่ บังคับ ใช้	เขตท้องที่บังคับใช้
175	16 ธ.ค. 47	1 ม.ค. 48	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรสาคร และสมุทรปราการ
181	18 ก.ค. 48	1 ส.ค. 48	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนนทบุรี, นครปฐม, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
184	2 ธ.ค. 48	1 ม.ค. 49	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนนทบุรี, นครปฐม, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
191	30 ต.ค. 49	1 ม.ค. 50	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
194	12 พ.ย. 50	1 ม.ค. 51	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
203	16 พ.ค. 51	1 มิ.ย. 51	กรุงเทพมหานคร, จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
206	25 ธ.ค. 52	1 ม.ค. 53	กรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ
215	13 ธ.ค. 53	1 ม.ค. 54	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
300	2 พ.ย. 54	1 เม.ย. 55	จังหวัดภูเก็ต กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ที่มา: กระทรวงแรงงาน (2555)

ตารางผนวกที่ 2 ข้อมูลตัวแปรในการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำต่กับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ปีพ.ศ. 2534 – 2555

YEAR	Wage บาท	CPI	GDP	EMP ล้านคน	POV บาท/เดือน	APL
		ปีฐาน 2531 ร้อยละ	ปีฐาน 2531 ล้านบาท			ปีฐาน 2531
2534	100	118.11	1705227	12.84	1398	132.85
2535	115	122.98	1933601	13.49	1528	143.35
2536	125	127.04	2215802	14.41	1528	153.76
2537	135	133.47	2427080	14.98	1681	161.98
2538	145	141.24	2665146	16.43	1681	162.25
2539	157	149.46	2826498	17.03	1888	165.98
2540	157	157.83	2785782	17.40	1888	160.11
2541	162	170.44	2467078	16.70	2130	147.75
2542	162	170.93	2582802	16.86	2130	153.20
2543	162	173.68	2698453	17.46	2167	154.53
2544	165	176.48	2753585	18.49	2167	148.90
2545	165	177.72	2914863	19.02	2205	153.26
2546	169	180.93	3105133	19.96	2205	155.56
2547	170	185.92	3333758	21.09	2315	158.04
2548	181	194.38	3510127	21.64	2315	162.20
2549	184	203.40	3689708	21.52	2526	171.49
2550	191	207.95	3886534	21.94	2565	177.12
2551	203	219.30	3978317	22.32	2677	178.26
2552	203	217.44	3882231	23.01	2722	168.69
2553	206	224.55	4214711	23.49	2778	179.43
2554	215	233.10	4202557	23.58	2910	178.21
2555	300	240.14	4486014	23.51	2910	190.83

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MinWage	171.4545	41.11045	22
CPI	178.4768	36.57802	22
GDP	3.1030E6	7.81890E5	22
EMP	18.9623	3.42875	22
POV	2196.0909	457.72324	22
APL	161.7159	13.71512	22

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	APL, POV, EMP, CPI, GDP ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.911	.883	14.07498	1.533

a. Predictors: (Constant), APL, POV, EMP, CPI, GDP

b. Dependent Variable: MinWage

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32321.775	5	6464.355	32.631	.000 ^a
	Residual	3169.679	16	198.105		
	Total	35491.455	21			

a. Predictors: (Constant), APL, POV, EMP, CPI, GDP

b. Dependent Variable: MinWage

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-186.159	232.456		-.801	.435
	CPI	3.246	1.285	2.888	2.526	.022
	GDP	-2.194E-5	.000	-.417	-.290	.775
	EMP	-5.808	10.550	-.484	-.550	.590
	POV	-.138	.087	-1.537	-1.590	.131
	APL	1.606	1.517	.536	1.059	.305

a. Dependent Variable: MinWage

ภาพผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ปีพ.ศ. 2534 – 2555

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MinWage	165.3333	30.15018	21
CPI	175.5405	34.72288	21
GDP	3.0371E6	7.36018E5	21
EMP	18.7457	3.35571	21
POV	2162.0952	439.64678	21
APL	160.3295	12.37376	21

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	APL, POV, EMP, CPI, GDP ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 ^a	.990	.987	3.43214	1.315

a. Predictors: (Constant), APL, POV, EMP, CPI, GDP

b. Dependent Variable: MinWage

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18003.973	5	3600.795	305.682	.000 ^a
	Residual	176.693	15	11.780		
	Total	18180.667	20			

a. Predictors: (Constant), APL, POV, EMP, CPI, GDP

b. Dependent Variable: MinWage

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-283.427	57.011		-4.971	.000
	CPI	.867	.347	.998	2.497	.025
	GDP	-8.417E-5	.000	-2.055	-4.469	.000
	EMP	11.962	2.804	1.331	4.266	.001
	POV	.001	.023	.011	.033	.974
	APL	2.036	.371	.835	5.490	.000

a. Dependent Variable: MinWage

ภาพผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของค่าจ้างขั้นต่ำกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ปีพ.ศ. 2534 – 2554

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนิรุทธิ์ วิลามงคลชัย
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Assistant Manager and Quality Management Representative
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Alupact Create Hi-Quality Co., Ltd.