



การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและแนวโน้มของผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย

THE INCREASING OF MINIMUM WAGE AND ITS POTENTIAL IMPACT
ON THAILAND'S ECONOMIC SECURITY

เอกสิทธิ์ คุณานันทกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและแนวโน้มของผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย



เอกสิทธิ์ คุณานันทกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทูตและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INCREASING OF MINIMUM WAGE AND ITS POTENTIAL IMPACT
ON THAILAND'S ECONOMIC SECURITY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(Diplomacy and International Relations)
Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและแนวโน้มของผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย

ของ

เอกสิทธิ์ คุณานันทกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทูตและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพิมพ์ ศรีปลั่งก)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา วีระโกศลพงศ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กุลนันท์ คันทิก)

ชื่อเรื่อง	การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและแนวโน้มของผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย
ผู้วิจัย	เอกสิทธิ์ คุณนันทกุล
ปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิพิมพ์ ศรีปลั่ง

สารนิพนธ์เรื่อง “การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและแนวโน้มของผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย” ฉบับนี้ ต้องการตอบคำถามการวิจัยที่ว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทยอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงพลวัตรของนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทย และ 2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทยที่มีต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ผลการวิจัย พบว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทยเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ โดยการค่าแรงขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยทางเศรษฐกิจและผลกระทบโดยทั่วไป แต่ยังมีแนวโน้มส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับมหภาคและจุลภาคด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่านโยบายรัฐที่สนับสนุนและจัดการค่าแรง หากมีการบริหารจัดการที่ดี การขึ้นค่าแรงอย่างรอบคอบจะส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในระยะยาวได้

คำสำคัญ : การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Title	THE INCREASING OF MINIMUM WAGE AND ITS POTENTIAL IMPACT ON THAILAND'S ECONOMIC SECURITY
Author	EKASIT KUNANANTAKUL
Degree	MASTER OF POLITICAL SCIENCE
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sipim Sornbanlang

This study aims to answer the research question: How likely is the increase in the minimum wage to affect Thailand's economic stability? There are two important objectives of the study: 1) to examine the dynamics of the policy to increase the minimum wage in Thailand and 2) to analyze the impact of increasing the minimum wage in Thailand on the economic stability of the country. The research results found that the increase in the minimum wage in Thailand occurred for many reasons. The minimum wage has a significant impact on economic stability, affecting various economic factors and having general impacts. Additionally, it tends to influence economic development at both the macro and micro levels. The researcher suggests that government policy should support and manage wages carefully. With good management, carefully raising wages can positively impact economic development and lead to sustainable economic stability in the long term.

Keyword : Minimum Wage Economic Security

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทูตและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาชี้แจงและประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัยในการเรียนหลักสูตรนี้ แม้ว่าจะเป็นหลักสูตรที่เปิดรับนิสิตเป็นรุ่นแรก แต่ผู้วิจัยก็มีความประทับใจอย่างมากต่อแนวทางการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของหลักสูตร ทำให้ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจอย่างมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาบัณฑิตในรั้วเทาแดงแห่งนี้

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิพิมพ์ ศรบัลลังก์ ประธานหลักสูตรและที่ปรึกษาสารนิพนธ์ของผู้วิจัยเป็นพิเศษ ที่คอยผลักดัน สนับสนุน ตลอดจนคอยแก้ไขปัญหาในการเรียนและการทำสารนิพนธ์ในขั้นตอนต่าง ๆ ให้แก่นิสิตและผู้วิจัย ทั้งยังได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการค้นคว้าและพัฒนาการเขียนงานทางวิชาการมาโดยตลอดกระทั่งสามารถเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจต่อไปไม่มากนักน้อย และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับความผิดพลาดนั้นทั้งหมดและขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสิทธิ์ คุณานันทกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1	11
ความสำคัญของปัญหา	11
1.1 ความสำคัญของปัญหา	11
1.2 การทบทวนวรรณกรรม.....	12
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐาน.....	14
1.5 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
1.7 ระเบียบวิธีวิจัย	15
บทที่ 2	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบคิดในการวิจัย	16
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	16
2.1.1 แนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	16
2.2.2 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน.....	20
2.2.3 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน	21

2.2.6 ตลาดแรงงานและการแทรกแซงจากภาครัฐ	23
2.2.5 ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	25
2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ	26
2.2.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการ	29
บทที่ 3.....	33
การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทย.....	33
3.1 พัฒนาการการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย.....	33
3.2 กรณีศึกษา: การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท	34
บทที่ 4.....	38
ผลกระทบของนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่อความมั่นคง	38
ทางเศรษฐกิจของไทย.....	38
4.1 ผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาค	38
4.2 ผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับจุลภาค	40
4.3 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในด้านอื่น ๆ	41
4.4 แนวโน้มผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ	43
บทที่ 5.....	44
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	44
สรุปผลการวิจัย.....	44
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	2
บรรณานุกรม	3
ประวัติผู้เขียน.....	6

สารบัญตาราง

หน้า

No table of figures entries found.



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน.....	24
--	----



บทที่ 1

ความสำคัญของปัญหา

1.1 ความสำคัญของปัญหา

การพูดถึงความมั่นคงในปัจจุบัน ความมั่นคงทางการทหารไม่ใช่ประเด็นเดียวที่สำคัญ แต่กลับมีประเด็นในด้านเศรษฐกิจเพิ่มเข้ามาด้วย ดังนั้น การที่รัฐจะมีความมั่นคงได้จำเป็นต้องพิจารณาในหลากหลายมิติ และมิติทางเศรษฐกิจเป็นมิติที่จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการที่รัฐจะมีความมั่นคงได้จะต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจควบคู่ไปด้วย อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา การขึ้นค่าแรงในทุกครั้งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยแม้ว่าจะทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่จำนวนรายได้ที่มากขึ้นนี้กลับส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ และการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งเป็นเม็ดเงินที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ นอกจากนี้ยังอาจนำไปสู่วิกฤตเงินเฟ้อได้ด้วย ดังนั้น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงผลที่จะตามมาอย่างรอบคอบ เพราะทุกการดำเนินการสามารถนำไปสู่ปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้

การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทยเกิดขึ้นอยู่เป็นระยะ อย่างไรก็ตาม การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำครั้งสำคัญได้แก่ กรณีการปรับขึ้นค่าแรงเป็น 300 บาท ที่เกิดขึ้นสมัยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่จะดำเนินการในปีแรกเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุล และความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค ตามนโยบายประชานิยมของพรรคที่ได้ประกาศหาเสียงไว้ ก่อนการเลือกตั้ง ทั้งนี้การแข่งขันทางการเมืองได้เข้ามาเป็นบทบาทเป็นอย่างมากในการนำนโยบายประชานิยมมาใช้ในการหาเสียงของพรรคการเมืองต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงฐานเสียงระหว่างพรรคการเมืองจากประชาชนที่กำลังเสพติดนโยบายประชานิยม จากการการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการเลือกตั้งทั่วไปในวันอาทิตย์ที่ 3 กรกฎาคม 2554 นั้นปรากฏว่า พรรคเพื่อไทยมีการนำเสนอ นโยบายประชานิยมในการหาเสียงและหนึ่งในนโยบายสำคัญ ได้แก่ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยภายหลังการได้รับชัยชนะจากการเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย ได้มีการจัดตั้งรัฐบาลผสม โดยมีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2554) คือ

- 1) เพื่อให้ประเทศไทยมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่สมดุลและเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในประเทศ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างการเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพของคนไทยในทุกช่วงวัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสามารถในการอยู่รอดและแข่งขันได้ของเศรษฐกิจไทย
- 2) เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์และปรองดอง โดยมีหลักนิติธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และการปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค
- 3) เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ประเทศไทยในทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และความมั่นคง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 ตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา

จากรายงานการวิจัยของหลายหน่วยงานที่ได้ศึกษาถึงผลกระทบของนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลนั้น พบว่า นโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาคในภาพรวม และยังส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ โดยจากการศึกษา ของคณะกรรมการการเงิน การคลัง การธนาคารและสถาบันการเงิน วุฒิสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2554) ทั้งนี้ กล่าวได้ว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่ผ่านมาของไทยมักส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวม ทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยจะส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งออก 2) ด้านเงินเฟ้อ 3) การกระจายรายได้และการกระจุกตัว 4) ผลกระทบด้านการลงทุน 5) แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการด้วย

1.2 การทบทวนวรรณกรรม

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจงานวรรณกรรมใน 3 ส่วน ได้แก่ งานศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรง การปรับค่าแรงขั้นต่ำ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยจากการสำรวจงานงานศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงของไทยในต่างประเทศ ขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงของต่างประเทศในประเทศไทยเป็นการศึกษาถึงนโยบายของรัฐบาลในการดึงดูดการลงทุนโดยตรง รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ดึงดูด และอุปสรรคที่ขัดขวางการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ของพงศ์ศักดิ์ เลาสวัสดิ์ชัยกุล เป็นต้น(พงศ์ศักดิ์ เลาสวัสดิ์ชัยกุล, 2543)

นอกจากนี้งานศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมากจะกล่าวถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างเช่น งานของ ณัฐภัทร โสพิณ (ณัฐภัทร โสพิณ, 2561) ที่กล่าวถึงประเด็นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำว่ามีสาเหตุมาจากบริบททางการเมืองเป็นหลักและมีผลกระทบอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ ขณะที่ แพมालา น้ำแก้ว (แพมาลา น้ำแก้ว, 2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของค่าแรงขั้นต่ำ แรงงานทักษะ และปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงปัจจัยภายในและภายนอกว่ามีผลกระทบต่อการออกไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศของผู้ลงทุนที่มีถิ่นฐานในประเทศไทย และงานศึกษาของ กิตติ ปิยะตริงส์ (กิตติ ปิยะตริงส์, 2556) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของ SMEs ของไทยในกิจการการผลิตสินค้าต่อเนื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน รวมถึงผลกระทบที่มีต่อธุรกิจดังกล่าว

ในส่วนงานศึกษาที่การกล่าวถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่ศึกษาถึงความสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงของชาติ (national interest) โดยที่ผ่านมามีงานศึกษาได้มีการศึกษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์กับประเด็นต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากงานศึกษาถึงการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นผลมาจากรากฐานทางวิทยาศาสตร์ และการคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพ โดย ตัว ลพานุกรม ได้อธิบายถึงความสำคัญของวิทยาศาสตร์ว่า จะช่วยทำให้เกิดนวัตกรรมการผลิตและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้า (ตัว ลพานุกรม, 2484)

นอกจากนี้ยังมีงานศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาษี การเงินและการธนาคารกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ดังเช่น งานศึกษาของ อรัญ ธรรมโน (อรัญ ธรรมโน, 2529) ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ งานของ ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี (2555) โดยงานของษัษฐรัมย์ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงของมนุษย์นั้นสร้างได้ด้วยการพัฒนาระบบรัฐสวัสดิการ (เขมภัทร ทฤษฎีคุณ, 2021) ในส่วนของประเด็นแรงงานข้ามชาติในไทยที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ งานของ แก้วขวัญ ตั้งติพวงศ์กุล (2559) ณัฐพล แสงกิจ (2560) และสุนิสา แพรภทธรประสิทธิ์ (2556) อนึ่ง งานศึกษาบางส่วนยังได้กล่าวถึง สินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการประมงกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย เช่น ข้าว ยางพารา กุ้ง ด้วย ดังจะเห็นได้จากงานศึกษา แสงว ทองคำ (2509) พศิน โกมลวิญญู (2556)

ประกาศ เดือนกันยายน (2550) สมเกียรติ อุนาราชกูร์ (2536) สมศักดิ์ สิงห์ลกะ (2536) และมารุต มัสยวานิช (2537)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่ายังไม่มีการกล่าวถึงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ตามสมมติฐานของผู้วิจัย โดยงานศึกษาที่ใกล้เคียงที่สุดคืองานของสันติ วิลาสศักดานนท์ (2535) ที่อธิบายถึงการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่ก็ไม่ได้มีการอธิบายถึงผลกระทบที่จะเกิดจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่อการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรม หรือการศึกษาถึงผลกระทบต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติในกรณีที่มีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งงานวิจัยนี้จะช่วยเติมเต็มประเด็นที่ขาดหายไป และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เกิดจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ เนื่องจากการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติถือเป็นแหล่งทุนสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยที่รัฐไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจากส่วนกลาง และถือเป็นประโยชน์แห่งชาติที่สำคัญในยุคโลกาภิวัตน์

1.3 คำถามการวิจัย

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทยอย่างไร

1.4 สมมติฐาน

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในสมัยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย แต่ยังมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย

1.5 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงพลวัตรของนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทย
- 2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทยในช่วงรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ที่มีต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงพลวัตรของนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทยและผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่มีต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนโดยตรงที่มีต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย และทำให้รัฐบาลสามารถวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจในไทยให้มีเสถียรภาพได้

1.7 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารทั้งเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัย และข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการตอบคำถามว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการศึกษาในช่วง พ.ศ.2555 – 2557 เนื่องจากเป็นช่วงที่ได้มีการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำครั้งประวัติศาสตร์ของไทย ภายใต้การนำของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการหาเสียงของพรรคเพื่อไทยในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบของค่าแรงต่อการจ้างงานภาคอุตสาหกรรม ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใช้ประกอบในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีปัจจัยแรงงานในระบบการผลิต ทฤษฎีทุนมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการทฤษฎีกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ โดยในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนนำเสนอกรอบคิดในการวิจัย ตามลำดับ

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับรัฐบาล หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของชุดเครื่องมือของรัฐมาเป็นระยะเวลานาน โดยกล่าวได้ว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นหนทางในการมีอิทธิพลต่อรัฐอื่นด้วย (Kahler, M, 2005) ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของความมั่นคงของรัฐ (national security) นอกเหนือจากด้านการทหาร การเมือง สังคม (สังคมวัฒนธรรม) และระบบนิเวศ อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีความเกี่ยวพันกับประเด็นอื่น ๆ โดยแม้ว่าแนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจอาจยังไม่ได้มีกรอบคิดที่เป็นระบบ แต่นักวิชาการสามารถนำสาระของแนวคิดนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ส่วนหนึ่งของแนวคิดความมั่นคงของรัฐได้ โดยอาจเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ประเด็นทางเศรษฐกิจที่สำคัญบางประการของรัฐ เช่น การจัดหาทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ สวัสดิการสังคม สถาบัน ฯลฯ ซึ่งท่ามกลางความหลากหลายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่ามีรัฐเพียงไม่กี่รัฐเท่านั้นที่สามารถวางแผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงที่อธิบายเกี่ยวกับภัยคุกคามต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคาดการณ์ถึงวิธีการจัดการกับภัยคุกคามทางเศรษฐกิจดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจยังเป็นแนวคิดที่ไม่ได้รับการนิยามอย่างชัดเจน ส่งผลให้แนวคิดว่าด้วยความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในหัวข้อของการศึกษา

แบบสหวิทยาการ ซึ่งได้รับความนิยมทั้งในการอภิปรายสาธารณะและวาทกรรมทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ราคาพลังงานสูงขึ้น หรือในช่วงเวลาที่มีการใช้อำนาจทางเศรษฐกิจเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมือง แนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจจะได้รับการกล่าวถึงอย่าง กว้างขวางในการอภิปรายสาธารณะ ทั้งนี้แม้ว่าแนวคิดเรื่องความมั่นคงทางเศรษฐกิจยังไม่มีคำ นิยามที่ชัดเจนทางทฤษฎี แต่เราสามารถกล่าวถึงแนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจในฐานะ แนวความคิดที่ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้ (Remigijus Dimažius and Ramūnas Vilpišauskas, 2004)

- 1) การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐและขีดความสามารถของรัฐในการมีทรัพยากรทาง การเงินที่เพียงพอในการใช้เพื่อการป้องกันประเทศ
- 2) ความสามารถในการจัดหา “สินค้าเชิงยุทธศาสตร์” (เช่น ทรัพยากรพลังงาน ฯลฯ) ให้กับ ประเทศ
- 3) การทำการค้าระหว่างประเทศที่มีความหลากหลาย
- 4) การไม่พึ่งพาตัวแสดงใดตัวแสดงหนึ่งมากเกินไปในเศรษฐกิจระหว่างประเทศ;
- 5) การมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยปราศจากการจลาจลทางเศรษฐกิจ
- 6) การมีสภาวะเศรษฐกิจมหภาคที่ดี
- 7) การมีความปลอดภัยของทรัพย์สิน
- 8) การมีประกันสังคมในระดับปัจเจก เช่น การประกันรายได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพ ชีวิตที่ดี
- 9) การจ้างงาน ความแน่นอนของสถานที่ทำงาน และผลกำไร

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความมั่นคงของรัฐจะพบว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจมี ความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของรัฐโดยตรง ดังนั้นบทบาทของเศรษฐกิจต่อความมั่นคงของชาติ จึงพิจารณาได้จากเศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomics) และจุลภาค (Microeconomics) โดย จากมุมมองเศรษฐศาสตร์มหภาคจะให้ความสำคัญต่องบประมาณและการลดปริมาณการขาด แคลน ในขณะที่ในมุมมองเศรษฐศาสตร์จุลภาคจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างเชื่อมั่นในสภาพความ มั่งคั่งโดยทั่วไปของประชาชนและการสนับสนุนองค์ประกอบอื่น ๆ ของความมั่นคงของชาติ แต่ เนื่องจากในงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งให้ความสำคัญต่อแนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทว่าในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แนวคิดนี้อาจยังไม่มีนักวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่

ให้คำนิยามเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจในฐานะที่หมายถึงเสถียรภาพของเศรษฐกิจระดับมหภาคและระดับจุลภาค ซึ่งเมื่อกล่าวถึงเศรษฐกิจมหภาคนั้น จะหมายถึง การทำงานโดยรวมของเศรษฐกิจขนาดใหญ่ เช่น การผลิตรวม การบริโภครวม การลงทุนรวม การว่างงาน อัตราเงินเฟ้อรวมถึงการใช้จ่ายของรัฐบาล และการค้าระหว่างประเทศ โดยกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจมหภาคมีความสำคัญ เนื่องจากมุ่งเน้นไปที่ปัญหาเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อประเทศชาติทั้งหมด เช่น การจัดการภาวะเศรษฐกิจถดถอยหรือวิกฤตเศรษฐกิจ วิธีการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการรักษาเสถียรภาพของราคา สิ่งเหล่านี้มักจะถูกบรรยายผ่านตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจเช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP), อัตราการว่างงาน และดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) เป็นต้น ในขณะที่เมื่อกล่าวถึงเศรษฐกิจจุลภาค จะหมายถึงพฤติกรรมเศรษฐกิจของหน่วยเศรษฐกิจขนาดย่อย เช่น บุคคล ครัวเรือน และบริษัท รวมถึงวิธีที่พวกเขาใช้และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ตลาดเฉพาะเจาะจง การกำหนดราคา และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การบริโภค และการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ตัวอย่างเช่น ศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน การแข่งขัน พฤติกรรมผู้บริโภค การกำหนดราคา การผลิต และการจัดการต้นทุนในบริษัท โดยกล่าวได้ว่าเศรษฐกิจจุลภาคนั้นมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจการทำงานของตลาดและวิธีที่ผู้คนทำการตัดสินใจที่มีผลต่อทั้งเศรษฐกิจใหญ่และเล็ก

ด้วยเหตุนี้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จึงหมายถึงการมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจซึ่งควรจะต้องเป็นสภาพเศรษฐกิจที่มีชีวิตชีวา เข้าถึงได้ และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับรายได้ที่มั่นคง การจ้างงาน หรือการสนับสนุนจากผู้ประกอบการเพื่อรักษาสิ่งที่บางคนมองว่าเป็นมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม ในบางขณะความมั่นคงทางเศรษฐกิจของรัฐใดรัฐหนึ่งอาจอยู่ในสภาวะน่ากังวลในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ช่วงการว่างงานที่สูง และการล้มละลาย และเมื่อมีช่องว่างระหว่างความคาดหวังทางเศรษฐกิจกับความเป็นจริง ทั้งนี้ความมั่นคงในระยะยาวมักขึ้นอยู่กับหลักประกันของเศรษฐกิจที่มีพลวัตและมีแนวโน้มในการเติบโตในทิศทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง (Nanto, D. K., 2011)

คณะกรรมการกาชาดระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรที่พยายามปรับปรุงความมั่นคงทางเศรษฐกิจทั่วโลก ได้ระบุผลลัพธ์การดำรงชีวิตที่สำคัญ 5 ประการในการติดตามความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การบริโภคอาหาร การผลิตอาหาร สภาพความเป็นอยู่ รายได้ และความสามารถ

ของรัฐบาลและภาคประชาสังคมในการตอบสนองต่อความต้องการของพลเมือง (ICRC, 2015) ทั้งนี้ UNDP ได้อธิบายถึงความมั่นคงของมนุษย์ว่าประกอบไปด้วยความมั่นคงหลายด้าน โดยหนึ่งในความมั่นคงที่สำคัญของมนุษย์มาจากความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย ทั้งนี้ความมั่นคงที่ส่งผลต่อความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ (สุภางค์ จันทรวาณิช, 2540)

- 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึง การมีรายได้ขั้นต่ำที่เพียงพอ การมีงานทำที่มั่นคง การมีอาชีพ อิสระและการทำงานในสภาพที่มีมาตรฐาน
- 2) ความมั่นคงทางอาหาร หมายถึง การสามารถเข้าถึงอาหารได้อย่างเพียงพอและปลอดภัยจากความอดอยากความมั่นคงทางสุขภาพ หมายถึง การมีความสามารถในการป้องกันโรค ลดอัตราการตายแรกเกิดของทารก และมีความสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง
- 3) ความมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ น้ำสะอาดสำหรับการอุปโภคบริโภค และการเตรียมพร้อมรับมือกับภัยพิบัติ
- 4) ความมั่นคงของบุคคล หมายถึง ความปลอดภัยจากความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากรัฐหรือบุคคลอื่นเช่น การถูกทรมาน ภาวะสงคราม อาชญากรรม ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี รวมถึงการฆ่าตัวตาย
- 5) ความมั่นคงของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนปลอดภัยจากการถูกเอารัดเอาเปรียบและการรุกรานจากกลุ่มที่มีความขัดแย้งทางชาติพันธุ์หรือศาสนา
- 6) ความมั่นคงทางการเมือง หมายถึง การมีรัฐบาลที่มีเสถียรภาพ ส่งเสริมแนวคิดประชาธิปไตย และให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคม

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าแม้ว่าแนวคิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจจะยังไม่มีนิยามที่ชัดเจน แต่สามารถสรุปได้ว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ ความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพทางเศรษฐกิจทุกประเทศซึ่งต่างมีจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจคล้ายคลึงกันคือ ให้ความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความสำคัญต่อการกระจายรายได้ที่เสมอภาคด้วย ดังนั้น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจจึงต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมและเสมอภาค (ชมเพลิน จันทรเรืองเพ็ญ, 2520)

2.2.2 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงานมีลักษณะเหมือนกับอุปสงค์สินค้าและบริการทั่วไป โดยมีอุปสงค์แรงงานจะแปรผันไปตามปัจจัย 3 อย่าง (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543) ได้แก่ 1) ความต้องการแรงงาน ที่มีการผลิต เป็นความต้องการแรงงานการผลิตของนายจ้างหรือผู้ผลิตที่ต้องการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเพิ่มเพื่อการลงทุนเพิ่มผลผลิต หรือทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง ณ ระดับอัตราค่าแรงต่าง ๆ ที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจ่ายค่าแรงได้ 2) อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่ผลิตได้ โดยนายจ้างจะคาดการณ์ถึงความต้องการสินค้าและบริการที่เพิ่มสูงขึ้น มีผลทำให้อุปสงค์ปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้นตาม โดยหากปัจจัยทุนในการผลิตอื่น ๆ มีค่าคงที่ นายจ้างจะจ้างแรงงานจนกระทั่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานแต่ละหน่วยที่ทำงานร่วมกับปัจจัยทุนที่คงที่ (Marginal Product of Labor: MP) ซึ่งเป็นตามกฎของ การลดน้อยถอยลงของผลผลิตที่ได้ (Law of Diminishing Product of Labor) ทำให้นายจ้างจ้างงาน เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง การว่าจ้างแรงงานนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้างต้องการผลตอบแทนแบบใด หากผู้ว่าจ้างต้องการกำไรสูงสุด ผู้ว่าจ้างจะจ้างแรงงานเพื่อใช้ในการผลิตตราบนานเท่าที่รายรับส่วนเพิ่ม จากการใช้แรงงานหน่วยสุดท้าย ส่วนในระยะยาวนั้น ผู้ว่าจ้างจะคำนึงถึงต้นทุนการผลิตสินค้าส่วนเพิ่ม ในการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย (Marginal Cost) จากต้นทุนส่วนเพิ่มในการผลิตสินค้าเท่ากับราคา สินค้า ($MC = P$) ซึ่งหมายถึงค่าแรงที่ลดลงส่งผลทำให้ต้นทุนเพิ่มในการผลิตลดลงตาม การลดลง ของผลผลิตส่วนเพิ่มของต้นทุนการผลิตส่วนเพิ่มจะทำให้ผู้ว่าจ้างรู้สึกถึงผลผลิตที่ถูกกลืนสามารถ ขายในราคาที่เดิมทำให้ขายได้มากขึ้นเกิดการขยายขนาดการผลิตมากขึ้น 3) ความจำเป็นที่ต้องใช้ แรงงานในการผลิตที่ไม่อาจนำปัจจัยการผลิตอื่นมาทดแทน แสดงถึงว่าหากค่าแรงสูงขึ้นผู้ว่าจ้างก็ จะยังคงใช้แรงงานในการผลิตสินค้าและบริการของตน ในอุปสงค์แรงงานในหน่วยธุรกิจ มักจะทำการวิเคราะห์ว่า เพราะเหตุใดหน่วยธุรกิจ จึงต้องการแรงงาน อุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยธุรกิจจะทำการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับสินค้าและบริการของผู้บริโภคในตลาด อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง เมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้นและเมื่อใดที่อุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไปโดยที่ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ คงที่ อุปสงค์แรงงานย่อมเปลี่ยนแปลง ไปด้วยในทิศทางเดียวกัน

อุปสงค์ของแรงงาน (Labor Demand) คือความต้องการของนายจ้างในการจ้างแรงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร การทำให้กำไรสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อการผลิตสินค้าและบริการอยู่ในระดับที่ต้นทุนส่วนเพิ่ม (Marginal Cost) เท่ากับรายรับส่วนเพิ่ม (Marginal

Revenue) จากนั้น ผู้ผลิตจะกำหนดจำนวนหน่วยการผลิตที่ทำให้กำไรสูงสุดและตัดสินใจเลือกทรัพยากรการผลิตที่เหมาะสมที่สุด (Optimal)

2.2.3 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงานแบบ "อรรถประโยชน์" เป็นความต้องการของแรงงานที่มีความประสงค์ที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าแรงที่ใดที่เหมาะสมในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนชั่วโมงที่พร้อมที่จะทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์

อุปทานแรงงานแบบ "กำลังแรงงาน" เป็นการตอบสนองของแรงงานต่อการเสนอราคาค่าแรงจากตลาด โดยแสดงถึงจำนวนแรงงานที่พร้อมที่จะทำงานในระดับของราคาแรงที่ต่างกัน

1. อุปทานแรงงานแบบอรรถประโยชน์ ถือหลักว่า อรรถประโยชน์ของแรงงานนั้น มีค่าขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องใกล้เคียง เช่น ระดับรายได้ อัตราค่าแรงและรสนิยมของแรงงาน ในทำนองเดียวกันกับอรรถประโยชน์ของผู้บริโภคที่ขึ้นอยู่กับปริมาณของสินค้าและบริการที่ได้บริโภค

2. อุปทานแรงงานแบบกำลังแรงงานเป็นการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน โดยไม่คำนึงถึงแรงงานว่ามีงานทำอยู่แล้ว หรือกำลังหางานทำเพราะว่างงาน หรือหยุดหางานทำเป็นการชั่วคราวเพราะป่วย แรงงานเหล่านี้ถือเป็นกำลังแรงงานและเป็นอุปทานของแรงงานในขณะนั้น

อุปทานของแรงงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ขนาดของประชากร
- 2) การเข้าเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ประเทศ
- 3) การกำหนดอายุและเพศของผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน
- 4) ชั่วโมงทำงาน
- 5) คุณภาพของแรงงาน (Labor Force Quality)
- 6) ความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity)

อุปทานแรงงานเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่ทำให้แรงงานได้รับประโยชน์สูงสุดในขอบเขตของรายได้และราคาสินค้าและบริการ นายมานิตย์ ผิวขาว (2546) ได้กล่าวว่า "ตลาดแรงงานที่แรงงานพยายามที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในตลาดแข่งขัน โดยแรงงานจะได้รับประโยชน์จากค่าแรงที่แท้จริงของรายได้ที่แรงงานได้รับแต่ละหน่วย ค่าแรงที่แท้จริงคือ จำนวนเงินที่แรงงานได้รับ

หารด้วยระดับราคา (P) ค่าแรงที่แท้จริงจะแสดงถึงพลังกำลังซื้อของแรงงานจากค่าแรงที่แรงงานได้รับ"

ตัวแบบที่กล่าวถึงนำเสนอถึงปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าแรงงานที่ต้องการ รายได้อื่น ๆ และแนวคิดของแรงงานในการทำงานหรือพักผ่อน โดยค่าแรงที่แรงงานต้องการได้รับเมื่อทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสนใจและการตัดสินใจในการทำงาน เมื่อค่าแรงสูงขึ้น แรงงานมักจะมีความพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น เนื่องจากสามารถรับรายได้จากการทำงานได้มากขึ้นตามที่ต้องการ นอกจากนี้ รายได้อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น รายได้จากการลงทุนหรือรายได้สะสม ซึ่งมีผลทำให้แรงงานมีความสุขที่สูงขึ้นที่จะไม่ต้องทำงานเพิ่มเติม ทั้งนี้ การวิเคราะห์แนวคิดของแรงงานในการทำงานหรือการพักผ่อนโดยปริยายอัตราการทดแทนภายในตนเองที่มีค่าต่างกัน ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อความสนใจในการทำงานและการตัดสินใจที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การตัดสินใจของแรงงานจึงถือเป็นการตัดสินใจที่มุ่งเน้นบนการบริโภคและการพักผ่อน นอกจากนี้ยังหมายถึงการตัดสินใจที่สามารถให้ผลตอบแทนจากการทำงานที่สูงที่สุดได้ เมื่อพิจารณาในทิศทางต่อไปจะเห็นได้ว่ามีตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจนี้อีกหลายส่วน

- 1) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานะเศรษฐกิจ เช่น อัตราผลตอบแทนจากการออมหรือการลงทุน ซึ่งในที่นี้เป็นตัวแปร r_t ซึ่งมีค่าสูงหมายความว่ามีความพร้อมระดับประมาณที่แรงงานสามารถใช้ในการบริโภคได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการพักผ่อนมากกว่าการทำงานในช่วงเวลาที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานสูง
- 2) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หลังการเกษียณคือ $B_t(0)$ และ $B_t(S)$ ในระบบการตัดสินใจของแรงงาน ซึ่งหมายถึงประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับก่อนและหลังการเกษียณตามลำดับ นโยบายของภาครัฐที่มีผลต่อตัวแปรเหล่านี้ เช่น การกำหนดค่าของประโยชน์ที่จะได้รับและสูตรการคำนวณที่ขึ้นกับระยะเวลา ที่แรงงานทำงานมานานนับจากเริ่มต้นทำงาน สามารถมีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการเก็บเงินสำหรับการเกษียณได้ ในทางปฏิบัติ แรงงานบางครั้งอาจไม่ได้รับประโยชน์ในลักษณะของระบบบำนาญจากรัฐบาล และในบางกรณีรัฐบาลอาจกำหนดให้ไม่มี $B_t(0) = 0$ อย่างไรก็ตาม ถ้ารัฐบาลต้องการจะสร้างระบบที่

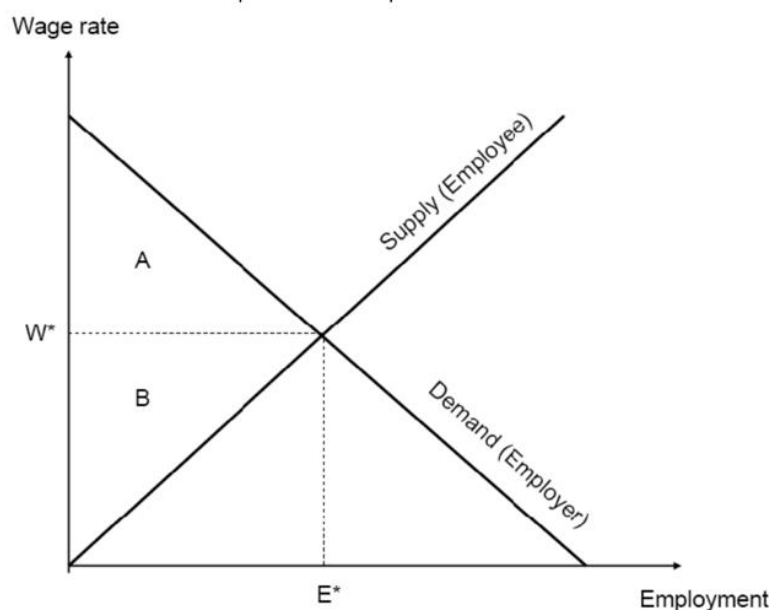
ให้การจ่ายบำนาญก่อนการเกษียณ ก็สามารถกำหนดค่าอื่นที่เหมาะสมได้ตามกรณีพิเศษ

- 3) การตัดสินใจของแรงงานในการเลือกเวลาที่จะเกษียณอายุมีผลกระทบต่อการวางแผนการเงินในอนาคตของพวกเขาอย่างมาก โดยระยะเวลาของการทำงานก่อนเกษียณ (S) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขทางจิตใจและรายได้ของพวกเขาในอนาคต ในบางกรณี มีการกำหนดอายุการเกษียณที่เป็นการบังคับที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Exogenous Variable) ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับนานาชนิดของการทำงาน ในกรณีที่แรงงานสามารถเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกเวลาที่จะเกษียณอายุ การตัดสินใจของพวกเขาในการเลือกเวลาที่จะเกษียณอายุเชื่อมโยงกับระดับของบำนาญที่พวกเขาจะได้รับ $B_t(S)$ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจและรายได้ของพวกเขาในอนาคต การวางแผนการเงินสำหรับการเกษียณจึงควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาของการทำงานทั้งหมดและระดับของบำนาญที่พวกเขามีโอกาสได้รับในอนาคต

2.2.6 ตลาดแรงงานและการแทรกแซงจากภาครัฐ

การศึกษาของ Borjas G (2009) พบว่า ในตลาดแรงงานที่เป็นตลาดที่แข่งขันสมบูรณ์ อุปสงค์แรงงานจะเป็นเส้นทแยงลงจากซ้ายไปขวา คล้ายกับเส้นอุปสงค์ของสินค้าและบริการ ในขณะที่อุปทานของแรงงานจะเป็นเส้นทแยงขึ้นจากซ้ายไปขวา จุดที่สองเส้นเจอกันคือจุดดุลยภาพของตลาดแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อปริมาณความต้องการซื้อแรงงานเท่ากับปริมาณความต้องการขายแรงงาน

ในกรณีของตลาดแข่งขันสมบูรณ์ทำให้สวัสดิการรวมของแรงงานและนายจ้างมีค่าสูงสุด โดยสวัสดิการรวมคือพื้นที่ A ที่เกี่ยวข้องกับส่วนเกินของนายจ้างและพื้นที่ B ที่เกี่ยวข้องกับส่วนเกินของลูกจ้าง (Borjas G, 2009) ตามภาพที่ 2.3



ภาพประกอบ 1 แสดงอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน

การแทรกแซงโดยภาครัฐในตลาดแรงงานอาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในดุลยภาพของตลาด โดยเฉพาะในเรื่องของค่าแรงและปริมาณการจ้างงาน นโยบายบางอย่าง เช่น การกำหนด Mandated Benefit (สวัสดิการที่รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างต้องให้แก่ลูกจ้าง) อาจทำให้ลูกจ้างมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น หากพิจารณาว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่ามากกว่าต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่าย การประเมินค่าดังกล่าวจึงมีความสำคัญในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ส่งผลให้นายจ้างดำเนินการเพื่อชักจูงแรงงานเข้ามาทำงานหรือกลับเข้าสู่การทำงานใหม่

ตัวอย่างการแทรกแซงดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นผ่านนโยบายเช่นการกำหนดสมทบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากความจำเป็นในการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อดึงดูดแรงงานเข้ามาทำงานในองค์กรหรือบริษัท

อย่างไรก็ตาม การใช้นโยบายของภาครัฐในตลาดแรงงานที่เป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์อาจมีผลเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น การลดสวัสดิการรวมที่วัดโดยส่วนเกินของนายจ้างและลูกจ้าง หรือการ

เกิดสูญเสียทางสังคม การจัดการนโยบายนี้จึงต้องพิจารณาด้านผลกระทบที่เป็นไปได้ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นในการจ้างงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง(Borjas G, 2009)

2.2.5 ทฤษฎีทุนมนุษย์

แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ของ Gary Becker ที่ได้นำแนวคิดของ Adam Smith มาศึกษาและสร้างทฤษฎี ที่เรียกว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นทางด้านการ ลงทุน ขีดความสามารถและทักษะการทำงานของมนุษย์นำมาซึ่งผลผลิตและผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยกล่าวว่า มนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการเปรียบเทียบจากส่วนของ แรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตจะเห็นได้ว่า ผลผลิตภาพในการผลิตของมนุษย์มีค่ามากกว่าผลผลิตภาพใน การผลิตของปัจจัยอื่น ๆ รวมกัน เพราะว่าทักษะและความสามารถของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาใน รูป พลังงานทวิภาวะที่เรียกกันว่า "แรงงาน" นี้สามารถทำให้เกิดผลผลิตในรูปของรายได้หรือ ผลผลิต (สุณี ัฒตราคม, 2523) ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทุนอย่างหนึ่งเรียกว่า "ทุนมนุษย์" แรงงาน มี ความหมายรวมถึงทักษะและความสามารถของมนุษย์ เป็นทุนประเภทหนึ่งเพราะทักษะและ ความสามารถของมนุษย์จะเกิดขึ้น ได้ต้องมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่ง ซึ่งผลของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นนี้ จะทำให้ผลผลิตภาพในการผลิตของมนุษย์ เพิ่มขึ้น

William R. Tracey มีมุมมองด้านทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญการลงทุนและแรงงาน โดย กล่าวถึง ทุนมนุษย์ไว้ว่า ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องเท่ากับหรือมากกว่า การลงทุนในเครื่องจักร และการลงทุน การพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากแรงงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปใน รูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน หรือ Cost-Effectiveness Analysis (William, R. Tracey, 1971) แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่ เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของแรงงานที่เพิ่มขึ้นตาม และเมื่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ผลตอบแทนที่แรงงานพึง ได้รับย่อมเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (William, R. Tracey ม 1971) การนำไปสู่กระบวนการทางสังคมแบ่งออก 2 ลักษณะ คือ การลงทุน มนุษย์ในแต่ละบุคคลและการลงทุนในทางสังคม

1. การลงทุนมนุษย์ในแต่ละบุคคลเป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ที่ ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และคุณธรรมรวมทั้งการมีบุคลิกภาพและสุขภาพที่ดี มีลักษณะการลงทุน

เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถและสร้างความสุข ซึ่งถือเป็นการลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะโดยเฉพาะสมรรถนะหลัก

2. การลงทุนในทางสังคม เป็นคุณค่าทางสังคมที่เกิดจากการเชื่อมโยงของบุคคล ในสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ในสังคม ระหว่างแรงงานด้วยความซื่อสัตย์ ความเข้าใจกัน การแลกเปลี่ยน ค่านิยมกัน และพฤติกรรมที่เชื่อมโยงสมาชิกและชุมชนที่ทำให้เกิดความร่วมมือในที่สุด ซึ่งถือว่าเป็น การสร้างสังคมที่สันติสุข

ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเน้นที่ความคุ้มค่าและความสำคัญของการลงทุนในพัฒนาการและเก็บรวบรวมทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นการลงทุนในการศึกษา การพัฒนาทักษะ และการเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานที่สามารถทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างยั่งยืนได้

2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548). ได้นิยาม ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าแรง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน โดย ค่าแรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น หลัก เช่น ค่าแรงรายวัน ค่าแรงรายชั่วโมง เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2548).

การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และ ความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน เป็นค่าตอบแทนที่ให้แกบุคลากรเพื่อการทำงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมหลักขององค์กร เช่น เงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่งหรือค่าแรงที่จ่ายตามพัฒนาการของบุคลากร หรือค่าล่วงเวลาที่ต้องการให้ทำงานนอกเวลาปกติ เป็นต้น
- 2) ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น โบนัสหรือเงินตอบแทนพิเศษที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ เป็นต้น

- 3) ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นค่าตอบแทนที่ให้แกบุคลากรที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์พิเศษที่องค์การต้องการ เช่น ค่าตอบแทนที่เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน เป็นต้น
- 4) ผลประโยชน์อื่น ๆ ผลประโยชน์อื่น ๆ: เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์การมีให้กับบุคลากรที่ไม่ใช่เงินตอบแทนตรงๆ อาจรวมถึง การให้ค่าแรงในวันหยุด เงินประกันชีวิต หรือการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

2.2.6.1 วัตถุประสงค์การให้ค่าตอบแทน

1. ดึงดูดบุคลากร

การจ่ายค่าตอบแทนมีจุดประสงค์หลักในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงานในองค์การ โดยอัตราค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสนใจและเป็นสิ่งมีนัยสำคัญในการดึงดูดผู้สมัครเข้าร่วมงานในองค์การธุรกิจที่จ่ายค่าตอบแทนสูง ผลที่เกิดขึ้นคือมีจำนวนผู้สมัครเพิ่มขึ้น และมีโอกาสที่จะคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมเข้าทำงานในองค์การได้มากขึ้นด้วย

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมนั้นเป็นหน้าที่สำคัญของผู้กำหนดค่าตอบแทน ซึ่งต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ เช่น สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง, สภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน, ตลาดแรงงานที่มีความต้องการและการสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมที่กำลังขยายออกไป เป็นต้น การทำให้ค่าตอบแทนเหมาะสมและจูงใจนั้นเป็นการเพิ่มโอกาสให้องค์การได้รับบุคลากรที่มีคุณภาพและมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่ายทั้งนั้นบริหารต้นทุน

2. บริหารต้นทุน

ตามทัศนะขององค์การ ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหลายองค์การมีค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สูงถึงกว่าครึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมด การกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ในการควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

ได้อย่างแม่นยำ ซึ่งเป็นการช่วยให้องค์การสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้การวางแผนงบประมาณมีความชัดเจนและสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การมีระบบการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนยังช่วยให้องค์การสามารถประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าองค์การจะสามารถดึงดูดและรักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จูงใจในการปฏิบัติงาน

ตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory), บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคลอื่น ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้รับอัตราส่วนผลตอบแทนที่สูงกว่าในการปฏิบัติงานเดียวกัน อาจทำให้บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ารู้สึกไม่พอใจ และอาจเกิดปัญหาในการทำงานได้

ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การรู้สึกขัดแย้งและความไม่พอใจที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ เช่น การสร้างความชอบคุณและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ทำงานเป็นอย่างดี การลดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน เป็นต้น

การทำค่าตอบแทนที่ยุติธรรมช่วยให้องค์การสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นผลการทำงานที่ดีขึ้นและรักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ในระยะยาวได้ดีขึ้นด้วย

โดยนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป องค์การจะกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าองค์การอื่นในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย โดยทั่วไปมักใช้กับงานที่มีอุปทานของแรงงานสูงและลักษณะงานไม่ซับซ้อน ไม่ต้องการแรงงานที่มีความชำนาญหรือได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม
- 2) การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเท่าเทียมกันกับอัตราทั่วไป องค์การจะกำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกัน เพื่อป้องกันการแย่งชิงแรงงาน เป็นวิธีที่ใช้ในตลาดแรงงานที่มีความสมดุลและไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ระหว่างอุปสงค์และอุปทาน

- 3) การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป องค์การจะกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกัน เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงานหรือเพิ่มความต้องการบุคลากรบางประเภท อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงานและส่งผลให้ต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าความเป็นจริง

2.2.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการ

คำว่า "ค่าแรง" (wage) มีความหมายที่หลากหลายตามแง่มุมและบริบทที่ใช้ งาน ดังนี้

มุมมองด้านอุตสาหกรรมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ค่าแรงหมายถึงการจ่ายเงินเป็นตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง โดยรวมถึงลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour), กึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour), และผู้มีฝีมือ (Skilled Labour) รวมทั้งผู้บริหารหรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย.

มุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ ค่าแรงหมายถึงผลตอบแทนที่เจ้าของทรัพยากรมนุษย์ได้รับ เป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่เขาอนุญาตให้ผู้ผลิตนำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้. นอกจากนี้, มันยังรวมถึงกำไรที่ผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินกิจการส่วนตัวได้นับเป็นส่วนหนึ่งของค่าแรง เนื่องจากมันเป็นการชดเชยค่าเสียโอกาสที่ไม่ได้นำทรัพยากรมนุษย์ของตนไปใช้ในการผลิต.

มุมมองของคณะปฏิวัติ ค่าแรงตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2505 หมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวัน และในวันหยุดโดยไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนอย่างไร ๆ และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร.

การใช้คำว่า "ค่าแรง" จึงขึ้นอยู่กับบริบทและแง่มุมของผู้วิเคราะห์ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และวัตถุประสงค์ที่ต่างกันของการใช้งานต่าง ๆ ในสังคมและวงการวิชาชีพต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม, ความเข้าใจเกี่ยวกับคำนิยามและการใช้งานของ "ค่าแรง" จะช่วยให้เข้าใจถึงที่มาและการใช้งานของคำนี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในบริบทต่าง ๆ ที่มีการใช้งาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ใช้ค่าแรงในทางที่คล้ายคลึงกัน โดยในแง่มุมของ ILO ค่าแรงหมายถึงการจ่ายผลตอบแทนต่อแรงงานที่

ทำงานหรือให้บริการตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในที่ต่าง ๆ ลักษณะวิธีการจ่ายค่าแรง โดยทั่ว ๆ ไป มี 2 แบบ คือ

- 1) การจ่ายเป็นเงินเดือนแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องการคุณภาพ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าคนงาน และพนักงานในสำนักงานที่เรียกว่า "White-collar workers" หมายถึงการชำระค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนที่เป็นจำนวนเงินที่เสมอกันที่ได้ตามตำแหน่งหน้าที่และคุณภาพงานที่ทำ โดยไม่ได้พิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานหรือผลผลิตที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น ๆ
- 2) การจ่ายเป็นรายชั่วโมงหรือรายชิ้นแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องการปฏิบัติงาน เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงในลักษณะนี้มักเป็นลูกจ้างที่ทำงานในขบวนการผลิตหรืองานที่ต้องการการทำงานกลุ่มเดียวกัน ซึ่งเสมือนกันกับ "Blue-collar workers" มีการชำระค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนชิ้นงานที่สร้างขึ้นในแต่ละครั้ง

2.2.7.1 ความสำคัญของค่าแรง

ค่าแรงนั้นจึงเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของแรงงานที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ และสำคัญต่อการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคของแรงงานที่ส่งผลในการกระตุ้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะตอบสนองทำให้อุปสงค์มวลรวมเพิ่มขึ้น ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีระดับการผลิตภาคอุตสาหกรรมสูง นายจ้างจะต้องมีการวางแผนสำหรับการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งสำหรับนายจ้าง ค่าแรงถือเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญเช่นเดียวกันหากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากต้นทุนแรงงานก็จะสูงขึ้นตาม (Michael T. Wermel, 1940) โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมบริการ ทฤษฎีค่าแรงได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และที่ผ่านมาได้มีนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านนำมาพัฒนา แก้ไขปรับปรุงความสัมพันธ์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะขอล่าวถึงเพียงบางทฤษฎีที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการการการเงิน การธนาคารและสถาบันการเงิน, 2554)

นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยและมาตรการต่าง ๆ ในการกำหนดค่าแรง ทฤษฎีค่าแรงเป็นแนวความคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าแรงที่เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไปว่าทำไมอัตราค่าแรงจึงเป็นเท่านี้หรืออยู่ในระดับนั้นระดับนี้ สรุปได้ว่าทฤษฎีค่าแรงจะกล่าวถึง

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าแรงและเนื่องจาก “ค่าแรง” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยิ่งมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นักเศรษฐศาสตร์สำนักต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาวิจัยและ ตั้งทฤษฎีค่าแรงไว้มากมาย ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญเท่านั้น

ทั้งนี้ ค่าแรงมีความสำคัญสูงในระบบเศรษฐกิจเนื่องจากเป็นแหล่งรายได้สำคัญของแรงงานและมีผลต่ออำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีส่วนใหญ่ของแรงงานอยู่ในสาขาอุตสาหกรรม การวางแผนการผลิตและจัดจำหน่ายของภาคเอกชน หรือการพิจารณากำหนดนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลต่างมักจำเป็นต้องพิจารณาถึงค่าแรงด้วย

ในทางปกติค่าแรงจะถูกจ่ายในรูปของเงิน เมื่อพูดถึงรายได้ที่เป็นเงินนั้น มักไม่ได้เป็นตัววัดมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของแรงงานเสมอไป ซึ่งอำนาจซื้อของบุคคลมักจะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า เช่นในสงคราม การเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีเช่นราคาสูงขึ้นทำให้รู้สึกว่าเงินมีค่าลดลงเนื่องมาจากซื้อสินค้าได้น้อยลง หรือว่าอำนาจซื้อของเงินเดิมลดลงดังนั้นก็จะมีผู้ที่พูดถึงค่าแรงที่เป็นเงินและค่าแรงที่แท้จริงไปเสมอ

2.2.7.2 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าแรง

การกำหนดค่าแรงในธุรกิจมีปัจจัยสำคัญหลายด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจ เราสามารถสรุปปัจจัยเหล่านี้ได้ดังนี้

ความสามารถในการจ่ายค่าแรงของธุรกิจ ธุรกิจต้องสามารถจ่ายค่าแรงที่สอดคล้องกับระดับราคาตลาดและสามารถแข่งขันได้ในตลาดเสรีที่มีการแข่งขันสูง การกำหนดค่าแรงที่ต่ำเกินไปอาจทำให้ขาดทุนหรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้

ผลผลิตของลูกจ้าง การผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพสูงจะส่งผลต่อค่าแรงที่ได้รับ เนื่องจากผลผลิตสูงก็จะทำให้มีการตอบแทนที่สูงขึ้น

อำนาจต่อรองของลูกจ้าง การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานช่วยเสริมสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาค่าแรงที่เหมาะสม ลูกจ้างที่รวมตัวกันมีอำนาจมากขึ้นในการต่อรอง

ลักษณะของงาน งานที่มีความยากลำบากหรือเสี่ยงสูงมักมีค่าแรงที่สูงกว่า เนื่องจากความรับผิดชอบและความเสี่ยงที่สูงกว่าในการทำงานนั้น

กฎหมายและค่าครองชีพ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำและการประกันสวัสดิภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมในการจ่ายค่าแรง การปรับปรุงค่าแรงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงก็สำคัญ



บทที่ 3 การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของไทย

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยมีพัฒนาการที่เป็นขั้นตอนและเกิดขึ้นในหลายยุคหลายสมัยตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยเริ่มมีการกำหนดครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางอุตสาหกรรมและเขตพื้นที่บางส่วน **อย่างไรก็ตาม** ตลอดทศวรรษที่ 1980 และ 1990 เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำหลายครั้งเพื่อสะท้อนถึงการเติบโตของเศรษฐกิจ รวมทั้งการเตรียมการเข้าตลาดแรงงานของแรงงานไทยทำให้มีการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งในเวลาต่อมาจะเห็นได้ว่าการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำได้มีการปรับตามภาวะเงินเฟ้อในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 และต้นทศวรรษที่ 2000 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากอัตราเงินเฟ้อ ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นอกจากนี้การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในไทยยังเกิดขึ้นตามพลวัตรของรัฐบาลในประเทศ โดยในยุคของรัฐบาลต่าง ๆ จะมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายรัฐบาล เช่นการประกาศค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันในปี พ.ศ. 2555-2556 เพื่อยกมาตรฐานชีวิตของแรงงาน ในบทนี้จึงจะเป็นการกล่าวถึงพัฒนาการการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยและกรณีศึกษาการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2555-2557

3.1 พัฒนาการการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย

ในการพิจารณาบทวนอัตราค่าแรงขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าแรงกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาในสามประเด็น คือ 1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ตลอดจนค่าแรงอื่น ๆ ในระบบ 2) ความสามารถจ่ายของนายจ้าง เช่น ต้นทุนการผลิต คือ การพิจารณาค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าแรง รวมถึงความสามารถของธุรกิจอันหมายถึงความสามารถในการทำกำไรและการเติบโตของธุรกิจ และ 3) สภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ การพิจารณาแนวโน้มการเติบโตของเศรษฐกิจทั้งภาคต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของแต่ละท้องที่ คือ การพิจารณาสภาพการจ้างงานและสังคมในแต่ละพื้นที่

ทั้งนี้ ก่อนปีพ.ศ. 2555 การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยมีการปรับขึ้นเป็นระยะๆ ตามสภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา มีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทุกปีโดย

เฉลี่ยอัตราประมาณ 5-10 บาทต่อวัน ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจในแต่ละปี โดยมุ่งเน้นเพื่อให้แรงงานมีค่าครองชีพที่เหมาะสมและกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศ โดยในปี ในปีพ.ศ. 2549 มีการปรับขึ้นค่าแรงเฉลี่ยอยู่ที่ 3-6 บาทต่อวัน และในช่วงปี พ.ศ. 2551-2553 มีการปรับขึ้นค่าแรงขึ้นต่ำอย่างต่อเนื่องหลังจากเศรษฐกิจฟื้นตัวจากวิกฤตการเงินโลกในปี 2551 ในช่วงปีพ.ศ. 2550 อัตราค่าแรงขั้นต่ำถูกปรับขึ้นในแต่ละจังหวัด โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณ 4-6 บาทต่อวัน เช่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ค่าแรงขั้นต่ำถูกปรับขึ้นจาก 191 บาทต่อวันเป็น 203 บาทต่อวัน และในช่วงปีพ.ศ. 2553 มีการปรับค่าแรงขั้นต่ำอีกครั้งในหลายจังหวัด เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล อัตราค่าแรงขั้นต่ำถูกปรับขึ้นเป็น 215 บาทต่อวัน จึงกล่าวได้ว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำก่อนปีพ.ศ. 2555 ส่วนมากมีการปรับเพิ่มขึ้นทีละน้อย ๆ โดยเน้นให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานสามารถครองชีพได้อย่างสมควร และเพื่อให้เศรษฐกิจประเทศจะสามารถรับการปรับเพิ่มได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยครั้งสำคัญในประเทศไทยเกิดขึ้นในปีพ.ศ. 2555 เป็นหนึ่งในเหตุการณ์ที่ครั้งประวัติศาสตร์การจ้างงานของประเทศไทย โดยเฉพาะกับการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำใหม่ที่ 300 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นการปรับเพิ่มที่ใหญ่ที่สุด ณ ขณะนั้น อันเป็นผลมาจากชัยชนะของพรรคเพื่อไทยในการเลือกตั้งทั่วไปในปีพ.ศ. 2554

หนึ่งในนโยบายหลักของพรรคเพื่อไทยคือการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นหนึ่งในแนวนโยบายที่ใช้หาเสียง โดยนโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับต่ำที่มีรายได้ไม่เพียงพอในการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ในเวลาต่อมาในเดือนเมษายน 2555 รัฐบาลได้ประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 300 บาทต่อวัน ซึ่งเริ่มต้นใน 7 จังหวัด (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ก่อนจะขยายไปยังทุกจังหวัดในวันที่ 1 มกราคม 2556 ซึ่งกล่าวได้ว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในส่วนนี้จึงจะเป็นการกล่าวถึงกรณีศึกษาการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทในช่วงรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในช่วงปีพ.ศ. 2555 – 2557 ซึ่งเป็นการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำครั้งประวัติศาสตร์ของไทย

3.2 กรณีศึกษา: การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทยเป็น 300 บาทเกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ต้องการดำเนินการในปีแรก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ และเสริมสร้างความสมดุลและ

ความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจมหภาคอย่างมีคุณภาพตามนโยบายประชานิยมของพรรคที่ได้ประกาศหาเสียงไว้ ก่อนการเลือกตั้ง ทั้งนี้การแข่งขันทางการเมืองได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ในการนำนโยบายประชานิยมมาใช้ในการหาเสียงของพรรคการเมืองต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงฐานเสียง ระหว่างพรรคการเมืองจากประชาชนที่กำลังเสพติดในนโยบายประชานิยม จากการการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการเลือกตั้งทั่วไปในวันอาทิตย์ที่ 3 กรกฎาคม 2554 นั้นปรากฏว่า พรรคเพื่อไทยมีการนำเสนอนโยบายประชานิยมในการหาเสียงสรุปได้ดังนี้ (คณะกรรมการกิจการ การเงิน การคลัง การ ธนาการและสถาบันการเงิน, 2554)

นโยบายพรรคเพื่อไทย

- (1) พักหนี้เกษตรกร
 - (ก) ไม่เกิน 500,000 บาท ระยะเวลา 5 ปี และ
 - (ข) หนี้ไม่เกิน 5 ล้านบาท ยืดหนี้เป็นระยะเวลา 10 ปี
- (2) โครงการรถไฟฟ้า 10 สายรอบกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
- (3) รถไฟเชื่อมต่อชานเมืองกรุงเทพมหานคร
- (4) รถไฟความเร็วสูง นครราชสีมา - ระยอง - จันทบุรี
- (5) ขยายแอร์พอร์ตลิงค์ จากสนามบินสุวรรณภูมิ - พัทยา
- (6) ภาครัฐจัดทำแลนด์บริดจ์ (Land Bridge)
- (7) ทำสนามบินสุวรรณภูมิให้เป็นศูนย์กลางการบิน
- (8) ขุดประทานระบบท่อ 25 ลุ่มน้ำ
- (9) เพิ่มเงินกองทุนหมู่บ้านอีก 1 ล้านบาท
- (10) รีไฟแนนซ์ (Re-finance) หนี้ส่วนบุคคล
 - (ก) ไม่เกิน 500,000 บาท ผ่อนชำระนาน 3 ปี และ
 - (ข) หนี้เกิน 0.5 - 1 ล้านบาท ปรับโครงสร้างหนี้

- (11) โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค
- (12) จบปริญญาตรีที่มีเงินเดือนเริ่มต้น 15,000 บาท
- (13) รัฐลดภาษีเงินได้นิติบุคคล จากปัจจุบันร้อยละ 30 เหลือร้อยละ 25
- (14) จัดความยากจนให้หมดไปภายใน 4 ปี
- (15) ออกบัตรเครดิตการ์ดสำหรับเกษตรกร
- (16) โครงการรับจำนำข้าว
- (17) คืนภาษีบ้านหลังแรก/รถคันแรก
- (18) สร้างเมกะโปรเจกต์กระตุ้นเศรษฐกิจ
 - (ก) ป้องกันน้ำท่วมกรุงเทพมหานคร และ
 - (ข) ป้องกันน้ำท่วมภาคกลาง
- (19) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาไทย
 - (ก) แจกคอมพิวเตอร์ฟรี
 - (ข) อินเทอร์เน็ตฟรีในสาธารณะ

หลังจากพรรคเพื่อไทยชนะในการเลือกตั้ง นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรได้รับมอบหมายให้เป็นนายกรัฐมนตรีของรัฐบาลผสมใหม่ และได้แถลงนโยบายของรัฐบาลในวันที่ 23 สิงหาคม 2554 โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้:

1. พัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและเข้มแข็งมากขึ้นภายในประเทศ เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเติบโตที่มีคุณภาพและยั่งยืนของเศรษฐกิจไทย
2. สร้างสังคมที่มีความปรองดองสมานฉันท์และอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรมที่เป็นมาตรฐานสากลเดียวกัน และมีหลักปฏิบัติที่เท่าเทียมต่อประชาชนไทยทุกคน

3. นำประเทศไทยไปสู่การเป็นสมาชิกที่สมบูรณ์แบบในชุมชนอาเซียนในปี พ.ศ. 2558
โดยการพัฒนาความพร้อมและเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง



บทที่ 4

ผลกระทบของนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่อความมั่นคง ทางเศรษฐกิจของไทย

แม้ว่านโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ในด้านหนึ่งจะช่วยให้งานมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้และลดปัญหาสังคมลงไปได้ อย่างไรก็ตามการปรับขึ้นค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ จากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกระทบต่อผู้ประกอบการที่มีแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญไม่มากนักน้อยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยกล่าวได้ว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับ อำนาจซื้อของคนงาน การถูกขูดรีดของแรงงาน และอัตราการว่างงาน แต่ยังส่งผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจในระดับมหภาค เศรษฐกิจระดับจุลภาค และผลกระทบในด้านอื่น ๆ ด้วย

4.1 ผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาค

การขยายตัวเศรษฐกิจมหภาคของไทยในปีพ.ศ. 2555 ลดลง แม้ว่าในปีพ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นปีที่ รัฐบาลจะปรับเพิ่มค่าแรงนั้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตของภาคการผลิตและบริการเพิ่มสูงขึ้น แต่เมื่อรวมกับผลกระทบจากแนวโน้มของเศรษฐกิจโลกที่อ่อนแอลงจากความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นจากเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา และปัญหาหนี้สาธารณะของประเทศในกลุ่มยูโรโซน รวมทั้งปัญหาน้ำท่วมใหญ่ ในปีพ.ศ.2554 ทำให้ทุกสถาบันต้องปรับลดอัตราขยายตัวทางเศรษฐกิจจากที่เคยประมาณการไว้

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำได้ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ เนื่องจากกำลังซื้อของเศรษฐกิจภายในของไทยร้อยละ 42 มาจากเงินเดือนและค่าแรง อีกทั้งการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเท่ากับเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับผู้มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการบริโภค (Marginal Propensity to Consume: MPC) ค่อนข้างสูง ดังนั้น เมื่อประชาชนกลุ่มที่มีจำนวนกว่า 7 ล้านคนมีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้มีนารายได้ที่เพิ่มขึ้นนั้นมาจับจ่ายใช้สอยในอัตราที่ค่อนข้างสูง จึงนับเป็นการกระตุ้นกระตุ้นอำนาจซื้อและการบริโภคภายในให้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย (สมศรี ศึกษมัต, 2555) กลับพบว่าการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน

ทั่วประเทศในทันทีนั้น ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศที่แท้จริง (Real GDP) โดยรวมลดลง ถึงร้อยละ 1.7 ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการจ้างงานโดยรวมลดลงร้อยละ 4.5 ตามการปรับตัวของธุรกิจเพื่อลดต้นทุนหรือรักษาผลกำไรให้ได้สูงสุด

การเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำร้อยละ 1.0 ยังส่งผลให้เกิดอัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 0.145 -0.168 (โชติมา สิริชัยวิเศษ. 2555) ซึ่งภาพรวมโดยเฉลี่ยในปีพ.ศ. 2556 ค่าแรงจะปรับขึ้นร้อยละ 22.4 เท่ากับว่า อัตราเงินเฟ้อจะถูกผลักดันขึ้นประมาณร้อยละ 3 แต่ในความเป็นจริงเงินเฟ้ออาจเพิ่มขึ้นมากกว่านี้ หากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากการรับรู้เรื่องค่าแรงขั้นต่ำอัตราใหม่ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบการเตรียมปรับขึ้นราคาสินค้าและบริการ หรือที่เรียกว่า “เงินเฟ้อที่เป็นผลจากการคาดการณ์” คือ เมื่อผู้ผลิตคิดว่าแรงงานจะกดดันให้ขึ้นค่าแรง ผู้ผลิตก็พยายามขึ้นราคาสินค้า ทั้งนี้ จากการเปิดเผยของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่คาดว่า ในปีพ.ศ. 2556 ผู้ผลิตสินค้าบางประเภทจำเป็นต้องปรับราคาเพิ่มอีกร้อยละ 3.0-6.0 ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการปรับราคา สินค้าที่สูงกว่าแรงผลักดันของค่าแรงขั้นต่ำและสูงกว่าการเพิ่มขึ้นของต้นทุนโดยรวมที่ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ศึกษาไว้ ขณะเดียวกันผู้บริโภคเองคิดว่าเงินเฟ้อในอนาคตจะสูงขึ้นต่อเนื่องก็จะเร่งใช้ จ่าย หรือซื้อของบางประเภทกักตุน โดยเฉพาะสินค้าอุปโภคบริโภค ทำยที่สุดเงินเฟ้อที่เคยเป็นเพียงการคาดการณ์ก็จะกลายเป็นเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นจริง การปรับเพิ่มค่าแรงแบบก้าวกระโดดตามนโยบายประชานิยมของรัฐบาลได้ส่งผลกระทบให้อัตราเงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้กล่าวถึงการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำในปีพ.ศ. 2555 ว่ามีส่วนทำให้เงินเฟ้อเพิ่มสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 จากที่ธนาคารแห่งประเทศไทยเคยคาดว่าจะร้อยละ 3.5 โดยอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้นดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่ออัตราดอกเบี้ยที่ต้องเพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยไม่เพียงแต่นำไปสู่การมีต้นทุนการผลิตในระยะปานกลางและระยะยาวที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 4 แต่ยังส่งผลกระทบต่อฐานะการคลังของรัฐบาล ทั้งนี้ มาตรการปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลที่อ้างกันว่าเพื่อบรรเทาผลกระทบให้กับผู้ประกอบการจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศและการปรับเพิ่มเงินเดือนผู้จบปริญญาตรีแรกเข้าเป็นเดือนละ 15,000 บาทนั้น กลับส่งผลกระทบต่อรายได้รัฐบาลในปีงบประมาณ 2555 กว่า 52,500 ล้านบาท (กิตติพงศ์ สนิธสัมพันธ์, 2557)

4.2 ผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับจุลภาค

สำหรับผลในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับจุลภาคนั้น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำได้ส่งผลกระทบต่อการลงทุนซึ่งเกี่ยวพันกับภาคส่งออก และการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำได้ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดต่างประเทศลดลงเนื่องจากภาคส่งออกซึ่งกระจายอยู่ในอุตสาหกรรม ที่ใช้แรงงานเข้มข้น 15 กลุ่ม มีผู้ใช้แรงงานประมาณ 5.5 ล้านคน โดยต้นทุนการผลิตสินค้าส่งออก จะเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 26.1 ในขณะที่ค่าแรงในประเทศไทยก็สูงกว่าประเทศเวียดนาม อินโดนีเซีย อินเดีย และบังคลาเทศอยู่แล้ว

นอกจากนี้ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำนั้นยังได้ส่งผลกระทบต่อการลงทุน โดยส่งผลให้การลงทุนในประเทศชะลอตัว ซึ่งทำให้ภาคการผลิตของไทยในระยะปานกลางอาจไม่มีการขยายตัวเนื่องจากต้องให้เวลาในการปรับตัวจากต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด จากผลการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ในปีพ.ศ. 2554 โดยอาศัยตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs Input-Output Table) พบว่าโครงสร้าง ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเงินเดือนของ SMEs เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 16.2 ของต้นทุนปัจจัยการผลิตทั้งหมด ซึ่งเมื่อมีการปรับค่าแรงขั้นต่ำขึ้นในปีพ.ศ. 2555 และปีพ.ศ. 2556 ได้ทำให้สัดส่วนต้นทุนค่าแรง ของ SMEs เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17.22 และร้อยละ 17.84 ตามลำดับ โดยธุรกิจ SMEs ที่ได้รับกระทบมาก เช่น ธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์หวายและไม้ ธุรกิจผลิตเครื่องนุ่งห่ม ธุรกิจผลิตเครื่องกระเป๋าน้ำร้อน ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจรับสร้างบ้าน และธุรกิจการขนส่งทางบก เป็นต้น (มัณฑนา แจ่มศรี, 2555)

ทั้งนี้ ผลกระทบอีกประการสำคัญที่เกิดขึ้นจากการขึ้นค่าแรง คือ การเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำในอัตราเดียวกันทั่วประเทศจะส่งผลให้อุตสาหกรรมเกิดการกระจุกตัวในเขตเมืองใหญ่ เพราะผู้ประกอบการขาดแรงจูงใจในการกระจายการผลิตออกไปต่างจังหวัด ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านโลจิสติกส์ที่เพิ่มสูงขึ้นและยังกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยด้วย ขณะที่ยานวิจัยภาวะเศรษฐกิจและพยากรณ์ (งานวิจัยภาวะเศรษฐกิจและพยากรณ์, 2555) ก็ ได้เปิดเผยผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจว่าจะมีแรงงานที่การศึกษาต่ำกว่าระดับ ม.3 ซึ่งเข้าข่ายได้ปรับ ขึ้นค่าแรงนี้ประมาณ 7,277 คน หรือประมาณร้อยละ 18.6 ของผู้มีงานทำ ซึ่งหมายถึงแรงงานที่ได้ประโยชน์โดยตรงจากการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำดังกล่าวมีสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งระบบ ดังนั้น การขึ้นค่าแรงส่งในปีพ.ศ.2555 จึงได้ผล

ต่อการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำของคณะกรรมการไตรภาคี โดยการที่รัฐบาลกำหนดค่าแรงขั้นต่ำโดยไม่ผ่านกลไกของคณะกรรมการไตรภาคีถือเป็นการแทรกแซงกลไกของระบบการพิจารณา ค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นบรรทัดฐานอันเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ในระยะยาวจึงส่งผลให้ระบบ คณะกรรมการไตรภาคีไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้สมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 และทำให้กลไกคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้มีรายได้และ คุณภาพชีวิตที่ดีขาด ประสิทธิภาพ

4.3 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในด้านอื่น ๆ

การไหลเข้าของแรงงานผิดกฎหมาย จากการที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยจะได้รับค่าแรงขั้นต่ำในอัตราเดียวกับแรงงานไทย ทั้งกลุ่มที่ ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและกลุ่มที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ จึงเป็นแรงจูงใจให้ แรงงานต่าง ด้าวไหลเข้ามาหางานในไทย แม้ว่าในทางปฏิบัติแรงงานต่างด้าวจะยังคงได้รับค่าแรง ต่ำกว่า แรงงานไทยก็ตาม และการที่ค่าแรงต่างด้าวส่วนใหญ่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานต่าง ด้าว จึง เป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการจะเลือกใช้เป็นทางออกเพื่อลดต้นทุน โดยเฉพาะ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น หรืออุตสาหกรรมที่หาแรงงานไทยยาก

การใช้อัตราค่าแรงขั้นต่ำในอัตราเดียวกันทั่วประเทศ จะส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานและจะ นำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในเชิงภูมิภาคที่ผิดพลาดในระยะยาว เพราะการ กำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายการลงทุนและ ความเจริญไปสู่จังหวัดที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต่ำ แต่การดำเนินนโยบาย ดังกล่าวจะส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการให้เล็งประกอบกิจการบริเวณที่มีระบบ สาธารณูปโภคที่สนับสนุนการลงทุนการผลิต ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมลฑล รวมถึงเมืองใหญ่ ๆ ในแต่ละภูมิภาค สุดท้ายเป้าหมายของการใช้อัตราค่าแรงขั้นต่ำในอัตราเดียวกันทั่วประเทศ เพื่อ ลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ก็ไม่บรรลุผล ซ้ำยังเป็นการกีดกันเงินเพื่อในแต่ละ จังหวัด ให้เพิ่มขึ้นด้วย

ทั้งนี้ งานศึกษาของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะจากทีดีอาร์ไอ (2556) ได้ชี้ให้เห็นถึง ปัญหาที่ยังคงอยู่ในระบบค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์หลักที่มุ่งหมายคือ ค่าครองชีพและค่าแรงขั้นต่ำ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาการเพิ่มค่าครองชีพอย่างมาก แต่อัตราค่าแรงขั้นต่ำใน ประเทศยังไม่เพียงพอที่จะรองรับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นนี้ ทำให้มีแรงงานบางส่วนไม่ได้รับค่าแรง

ตามมาตรฐานที่เหมาะสม นับเป็นปัญหาที่ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานตกต่ำและเสี่ยงต่อความยากจนและภาระหนี้สิน การดำเนินนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท รัฐบาลมีนโยบายเพื่อเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำให้ครอบคลุมทุกจังหวัดในช่วง 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 โดยทำให้อัตราค่าแรงเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 80 ของค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ย นั่นหมายถึงการเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำเป็นการสนับสนุนแรงงานในสถานการณ์ที่ต้องการเสริมสร้างความยั่งยืนของเศรษฐกิจในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทยซึ่งนโยบายดังกล่าว ถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญและจะมีผลกระทบอย่างมหาศาลกับตลาดแรงงานไทย ผล การศึกษานำเสนอข้อดีและข้อเสียของนโยบายดังกล่าว ดังนี้

ข้อดี:

- 1) นโยบายนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือมีฝีมือสูงเพิ่มขึ้นมาก เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม หรือกลุ่มอุตสาหกรรมการค้าและบริการ
- 2) นโยบายนี้มีผลต่อประมาณ 3.2 ล้านคนหรือเกือบร้อยละ 30 ของแรงงานในภาคเอกชนทั้งหมด โดยที่พวกเขาจะได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเพิ่มค่าแรง
- 3) การเพิ่มค่าแรงช่วยลดความเหลื่อมล้ำในรายได้ของแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ และช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองของแรงงาน

ข้อเสีย:

- 1) นโยบายนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือมีฝีมือสูงเพิ่มขึ้นมาก เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม หรือกลุ่มอุตสาหกรรมการค้าและบริการ
- 2) นโยบายนี้อาจทำให้เงินเฟ้อเพิ่มขึ้นมากขึ้นจากปกติ เนื่องจากค่าแรงสูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อราคาสินค้าที่ผลิตขึ้น
- 3) นโยบายนี้อาจทำให้นายจ้างที่มีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมลดจำนวนการจ้างงานลงหรือเคลื่อนย้ายไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบมากขึ้น
- 4) หากไม่สามารถปรับระดับผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นอีกร้อยละ 8-10 การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) อาจลดลงมากกว่าร้อยละ 1.7 จากกรณีปกติ

4.4 แนวโน้มผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำมาโดยตลอด และได้มีความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในช่วงสมัยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในปีพ.ศ.2555 – 2556 ทว่า ในปีพ.ศ.2567 รัฐบาลภายใต้การนำของนายเศรษฐา ทวีสิน ได้มีการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำครั้งประวัติศาสตร์อีกครั้งซึ่งเป็นไปตามนโยบายการหาเสียงของพรรคเพื่อไทย โดยคาดว่าอัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้น 16% จากค่าเฉลี่ยปัจจุบัน (ณ ปีพ.ศ. 2567) ที่ประมาณ 345 บาทต่อวัน นับเป็นครั้งที่สองที่ประเทศไทยปรับค่าจ้างพร้อมกันทั่วประเทศ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในครั้งนี้ จึงมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับมหภาค ทั้งในส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและอัตราเงินเฟ้อที่ไทยจะต้องเผชิญต่อไปในอนาคตอันใกล้

อนึ่ง อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นนี้จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจบางประการ คือ ได้แก่ 1) ระดับอัตราค่าแรงในการผลิต (labor cost) 2) ระดับค่าแรงในการผลิตสินค้า 3) การปรับตัวของผู้บริโภค และ 4) ผลผลิตภาพที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ อัตราค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับต้นทุนการผลิตสินค้า เพราะการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้แปลว่าต้นทุนการผลิตจะลดลงตามไปด้วย. ค่าแรงเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตแต่ยังขึ้นกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพของแรงงานและประสิทธิภาพในการผลิต นอกจากนี้ผลของการที่ความต้องการสินค้ายืดหยุ่นไม่เท่ากัน อัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงมีผลต่อระดับค่าแรงในการผลิตสินค้า เมื่อความต้องการสินค้ามีความยืดหยุ่นมาก อัตราค่าแรงขั้นต่ำมีโอกาสสูงขึ้น เนื่องจากนายจ้างสามารถปรับราคาสินค้าเพื่อแก้ไขการเพิ่มค่าใช้จ่ายจากการผลิต ขณะเดียวกัน เมื่อค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มมากขึ้น ผู้บริโภคก็มักจะปรับตัวในการบริโภคทำให้เกิดการผลิตและเทคนิคการผลิตเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยสามารถปรับปรุงสินค้าและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้นหรือเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น เนื่องจากนายจ้างอาจจะใช้เงินเพิ่มเติมในการปรับปรุงเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยนายจ้างอาจปรับการทำงานของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือเพิ่มจำนวนชั่วโมงทำงานเพื่อให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นการเพิ่มค่าแรงอาจกระตุ้นให้นายจ้างหาวิธีผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่หรือการเพิ่มความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยที่ผ่านมานั้นเกิดขึ้นด้วยหลากหลายสาเหตุ ทั้งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงตามสภาพเงินเฟ้อ การเปลี่ยนแปลงตามรัฐบาล และการปรับค่าแรงขั้นต่ำตามอัตราค่าจ้างตามภูมิภาค โดยที่ผ่านมา การปรับค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยจะพิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น อัตราเงินเฟ้อ ภาวะเศรษฐกิจ และความต้องการของแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาวะการครองชีพของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตาม ในการปรับค่าแรงขั้นต่ำที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทยไม่มากนัก โดยไม่เพียงแต่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาคและระดับจุลภาค แต่ยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านอื่นด้วย

สรุปผลการวิจัย

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษที่ 1980 และ 1990 ที่เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการปรับค่าแรงขั้นต่ำหลายครั้งด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การขึ้นค่าแรงครั้งสำคัญของไทยเกิดขึ้นในช่วงปีพ.ศ.2555 – 2557 ภายใต้รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยมีการประกาศค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทและบังคับใช้ทั่วประเทศ ซึ่งจากการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าการขึ้นค่าแรงในลักษณะดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นการยกระดับมาตรฐานชีวิตของแรงงานแต่ก็ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างมากเช่นกัน ทั้งในมิติของการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาคและระดับจุลภาค โดยในระดับมหภาคนั้น การปรับค่าแรงขั้นต่ำได้ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศอันเป็นผลมาจากการมีต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นและอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อมิติการพัฒนาเศรษฐกิจระดับจุลภาค โดยส่งผลต่อการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) รวมถึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตและการลงทุนจากต่างชาติ นอกจากนี้ยังกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและความเหลื่อมล้ำทางสังคมในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศอันเนื่องมาจากการที่อุตสาหกรรมเกิดการกระจุกตัวในเขตเมือง

เพราะผู้ประกอบการไม่ต้องการลงทุนในพื้นที่ห่างไกลซึ่งอาจไม่มีโครงสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานที่สามารถรองรับการผลิตและการลงทุนได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงนโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลภายใต้การนำของ นายเศรษฐา ทวีสิน ที่ได้ประกาศให้มีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำให้เป็น 400 บาททั่วประเทศ โดยให้มีผลในเดือนตุลาคม ปีพ.ศ.2567 ผู้วิจัยคาดว่าแนวโน้มของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของไทยในอนาคตอันใกล้อาจมีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ การส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐควรต้องเตรียมการในการรับมืออย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยสามารถส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติ ผลกระทบขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ลักษณะของการลงทุน และนโยบายรัฐที่สนับสนุนและจัดการค่าแรง หากมีการบริหารจัดการที่ดี การขึ้นค่าแรงสามารถส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาวได้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

หนังสือ

- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล. (2559). การพัฒนานโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ
ภายใต้ประชาคมอาเซียนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทย. กรุงเทพฯ:
สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. เศรษฐศาสตร์จุลภาคเบื้องต้น. เชียงใหม่: นพบุรุษการพิมพ์, 2543
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. Human Resource Development.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุณี ฉัตรวาคม. (2523). เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: หอรัตนชัย. การ
พิมพ์.
- แสง กุลทองคำ. (2509). ข้าวเป็นพลังแห่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. พระนคร : กระทรวง
เกษตร.

วิทยานิพนธ์

- กิตติ ปิยะตรึงส์. (2556). การเตรียมตัวและการปรับตัวรับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันของธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของไทยในกิจการการผลิตสินค้า. สารนิพนธ์,
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล แสงกิจ. (2560). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมืองเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ณัฐภัทร โสพิณ. (2550). พลวัตของการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ต่างประเทศของผู้ลงทุนที่มีถิ่นฐานในประเทศไทยหรือไม่ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2553-2562
นิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาส เอื้อนนทชัย. อุตสาหกรรมยางพารากับผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ
ไทย, กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2550
- พงศ์ศักดิ์ เลาสวัสดิ์ชัยกุล. (2543). ปัจจัยกำหนดและอุปสรรคขัดขวางการลงทุนโดยตรงจาก
ต่างประเทศในอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยกรณีศึกษาอุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์

อุตสาหกรรมทอผ้า และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม. วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543

พศิน โกมลวิชัย. (2556). **ข้าวหอมมะลิกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ กรณีศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.**

กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

แพมลา น้ำแก้ว. (2563). **ค่าแรงขั้นต่ำ ทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อ การออกไปลงทุนโดยตรงใน**

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. (2555). **เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ :**

กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์, รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะ

รัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ อนุราษฎร์. (2536). **การประมงนอกน่านน้ำไทยเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.** กรุงเทพฯ:

สันติ วิลาสศักดานนท์. (2535). **นิคมอุตสาหกรรมกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ.** เอกสาร

วิจัย, กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2535

สุนิสา แพรภัทรประสิทธิ์. (2556). **ผลกระทบด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากการจ้างแรงงานมี**

ฝีมือตามข้อตกลงการค้าเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณี

แพทย์ และพยาบาล, วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

อรัญ ธรรมโน. **หนี้สาธารณะกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร,

2529

บทความในวารสาร

Remigijus Ėimačius and Ramūnas Vilpišauskas. (2005). The Concept of Economic Security and the Principles of Economic Security Policy in Lithuania. Lithuanian Annual Strategic View. 3 (1), 249-266.

William, R. Tracey. (1971). **Designing Training and Development System.** American Management Association, 86 - 95.

สุภาวศ์ จันทรวาณิช. (1997). **แนวคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิตมนุษย์. วารสารสังคมศาสตร์.** 30 (2): 169-176.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

<http://irps.ucsd.edu/assets/014/6745.pdf>

http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv18n1_06.pdf

<https://www.fas.org/sgp/crs/natsec/R41589.pdf>

ICRC. (2015). Retrived from <https://www.icrc.org/en/document/introduction-economic-security>

Kahler, M. (2005). Economic security in an era of globalization. Retrieved from

Nanto, D. K. (2011), "Economics and National Security: Issues and Implications for U.S.

Policy", Congressional Research Service, Retrieved from

กิตติพงศ์ สนธิสัมพันธ์. ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และ

เงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท, **รายงานที่ตีอาร์ไอ**, 101 (มีนาคม 2557). สืบค้นจาก

<https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/04/wb101.pdf>

เชมภัทร ทฤษฎีคุณ. (2564). **อ่านความคิดปรัชญารมย์ ธรรมบุษดี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจผ่าน**

ความมั่นคงของมนุษย์สู่การสร้างรัฐสวัสดิการในประเทศไทย, สืบค้นจาก

<https://pridi.or.th/th/content/2021/04/681>

ชมเพลิน จันทรเรืองเพ็ญ. **นโยบายการคลังกับความมั่นคงของชาติ**. สืบค้นจาก

ตัว ลพานุกรม. (2566). **วิทยาศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญในทางเศรษฐกิจ**. ใน *ที่ระลึกในงานรัฐพิธี*

พระราชทานเพลิงศพ พณฯ ดร. ตัว ลพานุกรม ณ สุสานหลวงวัดเทพศิรินทราวาส วันที่ 4

ธันวาคม พ.ศ. 2484. [ม.ป.ท.]: บริษัทการพิมพ์ไทย จำกัด. สืบค้นจาก

<https://pridi.or.th/th/content/2023/10/1724>

มัทนา แจ่มศรี, ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ300 บ. ธุรกิจ SMEs ในกทม.แบกรับต้นทุนพุ่ง 6.4%, สำนักข่าวอิศรา,

(26 มีนาคม 2555) สืบค้นจาก [https://isranews.org/content-page/item/11909--300-smes-](https://isranews.org/content-page/item/11909--300-smes-64.html)

[64.html](https://isranews.org/content-page/item/11909--300-smes-64.html)

ประวัติผู้เขียน

