

นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร
Minimum Wage Policy Affecting Industrial Section in the Bangkok
Metropolitan Area

กฤษณะ ปุรานี^{1*}, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ², สติย นียมญาติ³ และ กมลพร กัลยาณมิตร⁴
(Krissana Puranitee^{1*}, Nuttawat Siripornwut², Satit Niyomyah³, and Kamolporn Kalyanamitra⁴)

^{1*}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร
The Degree of Doctor of Public Administration, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

²⁻⁴คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร

²⁻⁴Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: ton34570@gmail.com

Article history:

Received 15 February 2025 Revised 23 April 2025

Accepted 25 April 2025 SIMILARITY INDEX = 5.73

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจและผู้ใช้แรงงานในการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มาปฏิบัติของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบตัวต่อตัว โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และเอกสารข้อมูลที่เก็บได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจและผู้ใช้แรงงานในการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติ การปรับขึ้นค่าแรงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจ ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น แนวโน้มธุรกิจขนาดเล็กและอายุน้อยจะปิดตัวลง และมีการปรับเปลี่ยนด้านสวัสดิการเพื่อลดต้นทุน (2) ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีปัญหามาตรการดูแลค่าครองชีพ การบังคับใช้กฎหมาย ความเหลื่อมล้ำ การจ้างพนักงาน (3) ผลกระทบจากการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการต้องแบกต้นทุนเพิ่มขึ้น มีการลดจำนวนพนักงานหรือชะลอการจ้างงานใหม่ และมีการโยกย้ายของแรงงานจากบริษัทเล็กไปยังบริษัทใหญ่ ข้อเสนอแนะแนวทางนโยบายค่าแรงขั้นต่ำควรพิจารณาความพร้อมของสถานประกอบการ การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ และมีการติดตามประเมินผล การนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติ

คำสำคัญ นโยบาย ค่าจ้าง แรงงาน

ABSTRACT

This research aimed (1) To study the general conditions of business enterprises and laborers in implementing the minimum wage policy in Bangkok; (2) To study the impact of the minimum wage policy on industrial operators in Bangkok; and (3) To study the problems and obstacles in implementing the minimum wage policy of entrepreneurs in Bangkok Metropolitan. The research was qualitative in research. The key informants was 20 people involved in the minimum wage policy that affects industrial operators in Bangkok. They were selected purposively. Semi-structured interview were used as the research tool. Key informants were interviewed face-to-face by in-depth interviews. The collected documents and data were analyzed by mean of content analysis.

The results of the study found that (1) the general conditions of business operators and laborers in implementing the minimum wage policy. The minimum wage increases rate was not consistent with the real economic situation. Production costs was rising, leading to higher prices for goods and services. Technology was increasingly being using in their work. Small and young businesses tend to close down, and welfare changes was made to reduce costs. (2) The problems and obstacles in implementing the minimum wage policy of entrepreneurs Metropolitan. There were problems with measures to take care of the cost of living, law enforcement Inequality and employment. (3) The implementation of a minimum wage policy significantly impacts industrial entrepreneurs. Businesses face increased operating costs, which can lead to measures such as reducing the number of employees or postponing new hires. Additionally, there may be a shift of labor from smaller to larger companies as employees seek better compensation.

Keywords: Policy, Wages, Labor

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายในตลาดแรงงานหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขาดแคลนกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล ตลอดจน การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้สามารถเติบโตต่อไปได้ คือการยกระดับผลิตภาพของประเทศ ซึ่งรวมไปถึงผลิตภาพกำลังคนหรือผลิตภาพของแรงงาน (กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566) แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ตามความหมายของแรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งความหมายของแรงงานมีค่าที่เกี่ยวข้องหลากหลายค่า ได้แก่ กำลังคน และกำลังแรงงาน (พุทธพจน์ ตรีเภาวี, 2563)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กร ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบายสภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ประภาพร พฤกษ์พร, 2557) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน (หมวด 5) นั้น ได้กล่าวถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา 53 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพและปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง และมาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างโดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ครอบคลุมการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กรณีกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละ 8 ชั่วโมง (ราชกิจจานุเบกษา, 2551)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายที่รัฐบาลทั่วโลกใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเหตุผลหลักสองประการที่รัฐนำมาใช้เพื่อแทรกแซงราคาตลาด ได้แก่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตลาดแรงงานเพราะเชื่อว่านายจ้างมีอำนาจตลาดและกดค่าแรงให้ต่ำเกินไป และเพื่อเป็นเครื่องมือการกระจายรายได้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (ธนิสา ทวีศรี, ศุภนิช ปิยะพรหมดี และนงา วะสี, 2567) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และมาตรา 47 นั้นใช้หลักการของการปรับตามดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงานในแต่ละกลุ่มรายได้ มาตรฐาน

การครองชีพภายใต้แนวคิดการได้รับสวัสดิการเชิงนโยบาย ต้นทุนการผลิตของภาคเอกชน ราคาของสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยเฉพาะสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคประจำวัน และระดับการแข่งขันของธุรกิจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับราคาสินค้าและจำนวนการผลิตซึ่งอาจมีผลต่ออัตราการจ้างงาน เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา , 2551)

ประเทศไทยมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องตลอด 20 กว่าปีที่ผ่านมา โดยในปี 2567 รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 400 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งจะเป็นการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้น 16% จากค่าเฉลี่ยในระดับปัจจุบัน (ณ พ.ค.2567) ที่ราว 345 บาทต่อวัน โดยจะเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างพร้อมกันทั่วประเทศครั้งที่สองของไทย และจะเป็นครั้งที่สามที่มีการปรับขึ้นค่าจ้างนับตั้งแต่ต้นปี 2567 หากมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทั่วประเทศและมีผลบังคับใช้จริง คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปย้งการจ้างงาน การลงทุน รวมถึงส่งผลให้เงินเพื่อเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ผลบวกต่อการใช้จ่ายของผู้บริโภคจากแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอาจมีไม่มากนัก การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนสูง เช่น ภาคเกษตร งานในครัวเรือนส่วนบุคคล และที่พักและบริการด้านอาหาร (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567)

จากข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาผลกระทบในการนำนโยบายการปรับค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติ ต่อภาคส่วนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิจัยเป็นข้อพิจารณาในการกำหนดนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจและผู้ใช้แรงงานในการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มาปฏิบัติของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของเคนส์ จำแนกการศึกษาเศรษฐศาสตร์ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาคและจุลภาค (Keynes, 1936) โดยเศรษฐศาสตร์มหภาคจะเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ อัตราการจ้างงานและการว่างงาน การจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานในรูปกำไรกับค่าจ้าง ฯลฯ แนวคิดของเคนส์เป็นแนวคิดการฟื้นฟูประเทศลดอัตราการว่างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องการพัฒนาสังคมการสร้าง ความสมานฉันท์ของประชาชนด้วยหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขผ่านการกระจายข้าทรัพยากรและการจัดตั้ง กองทุนเพื่อเพื่อสร้างสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม เป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจที่สร้างความ เป็นธรรมทางสังคม หลักการพื้นฐานของแนวนโยบายเศรษฐกิจแบบเคนส์ คือ การมีงานทำเป็นสิทธิ (Right) ของประชาชนทุกคน การแทรกแซงของรัฐในระบบเศรษฐกิจการใช้จ่ายภาครัฐจำนวนมากเพื่อสร้างการจ้าง

งานเต็มที่ กลายมาเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมที่เป็นสิทธิของประชาชนทุกคน แนวคิดเศรษฐศาสตร์ของเคนส์ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานในระบบการจ้างงานเนื่องจากการว่างงานเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจขาดอุปสงค์ที่มีประสิทธิภาพและขาดความมั่นใจในการผลิตสินค้าและบริหารของธุรกิจเอกชน เคนส์ไม่เห็นด้วยกับการตัดลดค่าจ้างแรงงานของรัฐเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ เคนส์เสนอให้รัฐดำเนินนโยบาย 2 ประการ คือ การจ่ายเงินทดแทนกรณีว่างงาน และการสร้างงานเพื่อแก้ปัญหาว่างงาน แนวคิดของเคนส์ที่สำคัญ คือ หลักว่าด้วยอุปสงค์มีผล (The Principle of Effective Demand) เคนส์เสนอว่าการใช้จ่ายจะก่อให้เกิดอุปสงค์ในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งก่อให้เกิดการขยายตัวของผลผลิตและการจ้างงาน (Townsend, 2002)

ทฤษฎีการกระจายรายได้ แนวความคิดเกี่ยวกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ไปพร้อมกับการกระจายรายได้ (Redistribution with Growth) ผู้นำเสนอคือ Chenerry and Alluwalia โดยส่วนหนึ่งจะยังสอดคล้องกับการพัฒนาที่เน้นความจำเป็นเร่งด่วนทางด้านเศรษฐกิจที่มาจากการสะสมทุนและการลงทุน แต่สังคมจะต้องเพิ่มเติมมาตรการการแก้ปัญหาการกระจายรายได้ ความยากจน การว่างงาน และความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ทั้งนี้เพราะการพัฒนาที่ผ่านมาเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจแต่การพัฒนาประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นมาตรการที่จะต้องนำมาใช้ควรมีลักษณะดังนี้ 1) เพิ่มความสำคัญการผลิตในบางสาขา โดยเฉพาะสาขาที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา 2) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชนบทให้มากขึ้น 3) ส่งเสริมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีแบบใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ให้มากกว่าแบบใช้ทุนเป็นหลัก (Capital Intensive) 4) ควบคุมจำนวนประชากร (Population Restraint) 5) กำหนดกลุ่มคนยากจน (Poverty Groups) ให้ชัดเจน เพื่อจะได้กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา (สุพัตรา คำแหง อิศราพร ใจกระจ่าง และ สาวิตรี มุณีศรี, 2561)

ทฤษฎีความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ เป็นทฤษฎีเกิดขึ้นจากแนวคิดสำคัญของสำนักคลาสสิก การกำหนดอัตรา ค่าจ้างว่าเป็นผลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยที่อัตราค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์ของสินค้าที่แรงงานนั้นผลิตการเชื่อมโยงระหว่างอัตราค่าจ้างและมูลค่าของผลผลิต เกิดขึ้นได้โดยผ่านแนวคิดผลผลิตภาพส่วนเพิ่ม ธุรกิจจะทำกำไรสูงสุดและอยู่ในดุลยภาพก็ต่อเมื่อมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มหรืออัตราค่าจ้างของแรงงานในฐานะที่เป็น ปัจจัยในการผลิต ทฤษฎีทางด้านอุปสงค์ (Demand Side) ได้แก่ ทฤษฎีทวิลักษณ์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในระบบเศรษฐกิจ ของประเทศกำลังพัฒนาที่ประกอบด้วย 2 ภาคการผลิตคือ ภาคการผลิตแบบดั้งเดิมและภาคการผลิตสมัยใหม่ และแนวคิดเกี่ยวกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมกับความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ (Sorensen and Kelberg, 1981) แนวคิดนี้ได้มีผู้ทำการศึกษา 2 ท่านคือ Durkheim (1893) เมื่ออุตสาหกรรมมีการขยายตัวมากขึ้นความไม่เท่าเทียมกันของรายได้จะเพิ่มขึ้น กลุ่มคนที่มีอาชีพต่างกันคนที่มีความสามารถในการทำงานต่างกันมีความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ระหว่างกลุ่มสูงขึ้นด้วย ต่อมา Lenski (1966) ได้ทำการศึกษาความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่มีระดับเทคโนโลยีต่างกัน พบว่าความไม่เท่าเทียมกันจะเพิ่มขึ้นตามระดับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น กรณีประเทศไทยอาจจะกล่าวได้ว่า ลักษณะบางอย่างของการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลกระทบ ต่อความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ ได้แก่ ลักษณะที่หนึ่ง บทบาทของการส่งเสริมการลงทุนในอดีตที่เอื้อประโยชน์ให้กับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ใช้ทุนมาก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ราคาโดยเปรียบเทียบกับของทุนต่ำกว่าที่ควรจะเป็นจึงทำให้มีการจ้างงานต่ำในภาคอุตสาหกรรม ลักษณะที่สอง การวางแผนกระจายเขตโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้ง อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกไม่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะที่สาม กลยุทธ์การเจริญเติบโตแบบไม่สมดุลโดยการให้สิทธิพิเศษ มีการปกป้องคุ้มครองและ

ให้การส่งเสริมต่อนักลงทุนขนาดใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมทำให้เกิดการกระจุกตัวในภาคธุรกิจสูง (Hurst, 1992)

ทฤษฎีผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย/ทฤษฎีผลิตภาพส่วนเพิ่ม (Marginal Productivity Theory) ตามทฤษฎีนี้ อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยอุปทานของแรงงานกับอุปสงค์ต่อแรงงานโดยสมมติฐานของทฤษฎีนี้คือกฎการลดน้อยถอยลงของผลตอบแทน (Law of Diminishing returns) นายจ้างที่มุ่งหวังกำไรสูงสุดจะจ้าง แรงงานจนกระทั่งค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่แรงงานนำมาให้กับนายจ้าง เพราะหากแรงงานสามารถผลิตผลผลิต ส่วนเพิ่มได้มากกว่าค่าจ้าง ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานมากขึ้น เนื่องจากยังมีกำไรจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น แต่เมื่อใดที่แรงงานสามารถผลิตผลผลิตส่วนเพิ่มได้น้อยกว่าค่าจ้าง ผู้ประกอบการจะขาดทุน ผู้ประกอบการจึงจ้างงาน ลดลง ดังนั้นตามทฤษฎีนี้แรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่ตนสามารถผลิตได้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นมูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่มหรือ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Product of Labour) จากทฤษฎีดังกล่าวอาจสามารถกล่าวได้ว่าค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ค่าแรงจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อแรงงานสามารถสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ความต้องการ แรงงานมากขึ้น นำไปสู่การจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและทำให้ค่าจ้างหรือผลตอบแทนของแรงงานปรับขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกันเมื่อผลตอบแทนแรงงานสูงขึ้น แรงงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีค่าแรง ประสิทธิภาพ (Efficiency Wage) โดย จอร์จ อเคอร์ลอฟ (George Akerlof) ที่กล่าวว่าลูกจ้างจะทุ่มเททำงานมากขึ้น หากค่าแรงปรับเพิ่ม ดังเช่นกรณีศึกษาในบริษัท พอร์ต จำกัด ที่มีนักวิจัยหลายท่านนำไปศึกษา เช่น Daniel M. G. Raff and Lawrence H. Summers, John C. Wood and Michael C. Wood และ Carl H. A. Dassbach ซึ่งได้ข้อสรุปที่ตรงกันว่าการที่บริษัท พอร์ต จำกัด ยอมลดกำไร เพื่อขึ้นค่าจ้างให้แรงงาน นำมาซึ่งกำไรที่สูงกว่าในอนาคต เนื่องจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเปรียบเสมือนเครื่องบังคับทางอ้อมให้ลูกจ้างขยันทุ่มเททำงานหนักเพื่อรักษางานที่มีผลตอบแทนสูงนี้ไว้ ส่งผลให้ผลผลิตต่อแรงงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การเพิ่มขึ้นอย่างมากของกำไรของบริษัท พอร์ต จำกัด นอกจากนี้อัตราการลาออกของพนักงานลดลงถึง 90% ขณะที่อัตราการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้นถึงสามเท่าตัว (กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค, 2566)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายที่รัฐบาลทั่วโลกใช้กันอย่างแพร่หลายโดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อเป็นเครื่องมือกระจายรายได้ สำหรับประเทศไทยค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดครั้งแรกในปี 2516 และขยายพื้นที่บังคับใช้ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศในปีต่อมา โดยแต่ละจังหวัดมีการค่อย ๆ ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมาอย่างต่อเนื่อง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่เกิดขึ้นในช่วงปี 2555–2556 โดยรัฐบาลประกาศให้ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ เมื่อต้นปี 2567 นี้ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 330–370 บาทต่อวัน และในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลเริ่มมีมาตรการและแนวทางการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทั่วประเทศ โดยเมื่อ 13 เม.ย. 2567 ได้มีการประกาศเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน สำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไป ที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คน ในพื้นที่นำร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด (ธนิสา ทวีศรี และคณะ, 2567)

2.3 แนวคิดผลกระทบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

การปรับนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในประเทศไทยโดยใช้ฐานคิดจากระบบประชานิยมเป็นหลัก ในรัฐบาลของพรรคเพื่อไทย เช่น นโยบายในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับแรงงานที่ไร้ฝีมือ ในอัตราวันละ 300

บาท และ ค่าจ้างขั้นต่ำ 15,000 บาทต่อเดือน สำหรับแรงงานที่จับขึ้นปริญญาตรีเป็นต้น โดยการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้อาจมีผลกระทบที่สำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มความยากจนและระดับความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ในประเทศไทย อย่างไรก็ตามกรอบและเงื่อนไขของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตั้งแต่มาตรา 78-มาตรา 90 นั้นใช้หลักการของการปรับตามดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงานในแต่ละกลุ่มรายได้มาตรฐานการครองชีพภายใต้แนวคิดการ ได้รับสวัสดิการเชิงนโยบาย ต้นทุนการผลิตของภาคเอกชน ราคาของสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยเฉพาะ สินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคประจำวัน และระดับการแข่งขันของธุรกิจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับราคา สินค้าและจำนวนการผลิตซึ่งอาจมีผลต่ออัตราการจ้างงาน เป็นต้น (อรรถกฤต ปัจฉินันท์, 2558)

การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2568 ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะส่งผลกระทบอย่างมากต่อทั้งแรงงานและภาคธุรกิจ โดยคาดว่าจะทำให้ต้นทุนแรงงานของธุรกิจเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างไรก็ตามระดับความรุนแรงของผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ธุรกิจแต่ละแห่งได้รับนั้นไม่เหมือนกันโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ ประเภทอุตสาหกรรมที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างต้นทุน ความสามารถในการส่งผ่านต้นทุนไปยังผู้บริโภคและความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจเอง ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้นจะส่งผลให้ธุรกิจแต่ละแห่งได้รับผลกระทบที่แตกต่างกันออกไป ในระยะยาว การปรับขึ้นค่าแรงจะสร้างแรงกดดันต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจไทย ท่ามกลางความท้าทายจากต้นทุนด้านแรงงานของไทยที่สูงกว่าคู่แข่งในภูมิภาคและผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่เร็วกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นภาครัฐและเอกชนจึงต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการปรับตัวและวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะและผลิตภาพของแรงงาน การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทใหม่ในระยะยาว (วิเชียร แก้วสมบัติ, ม.ป.ป.)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรม จำนวน 2 คน, ผู้แทนสหภาพแรงงาน จำนวน 2 คน, ผู้แทนกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 คน, ผู้ประกอบการ จำนวน 5 คน, พนักงานลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน

3.2 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษานโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.3 เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายแรงงานของไทย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 79 (3) มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และมาตรา 47 แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการปรับขึ้นค่าแรง/ค่าจ้าง ด้านการปรับต้นทุนการผลิต ด้านการปรับเปลี่ยนด้านแรงงาน ด้านการปรับเปลี่ยนด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านการปรับเปลี่ยนด้านสวัสดิการแรงงานในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการนํานโยบายค่าแรงขั้นต่ำในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลกระทบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านต้นทุน ด้านแรงงาน ด้านการดำเนินกิจการ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก
2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และกำหนดวันสัมภาษณ์ พร้อมแจ้งประเด็นของการสัมภาษณ์ให้กับทราบล่วงหน้า และเข้าสัมภาษณ์เมื่อถึงเวลานัดหมายโดยใช้เวลาต่อคนประมาณ 30 นาทีและไม่เกิน 1 ชั่วโมง
3. การสังเกตการณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อเป็นการไม่รบกวน และเก็บรายละเอียดของข้อมูลแล้วจดบันทึกโดยไม่ต้องตีความ เพื่อป้องกันความมีอคติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทันทีที่เก็บข้อมูลจากสนามได้จำนวนหนึ่งซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะนี้ โดยริเริ่มพรรณนาความ (Descriptive interpretation) ผู้วิจัยใช้ตัวกำหนดทิศทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งต่อไปและใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงหรือกำหนดประเด็นคำถามย่อยขึ้นใหม่ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกันผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การจัดระเบียบข้อมูล (Reduction) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงสนามเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ซึ่งเริ่มต้นด้วยการจัดระเบียบข้อมูลเพราะข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากภาคสนามมักไม่ได้อยู่ในรูปที่พร้อมจะนำไปวิเคราะห์ได้ทันที โดยการจัดสร้างแฟ้มข้อมูล และการจัดข้อมูลเข้าแฟ้ม
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เข้าใจภาพรวมของข้อมูลก่อนโดยพยายามจัดอคติและการตัดสินล่วงหน้าทำความเข้าใจความหมายผ่านข้อมูลที่มีการอ่านทำหลายรอบโดยมีการมุ่งหมายเพื่อเข้าใจการมองเห็นภาพรวมของความคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละราย และเนื่องจากวิธีการเชิงคุณภาพไม่เน้นการใช้เครื่องมือเพื่อเก็บบันทึกรวบรวมข้อมูลจึงต้องมีการเขียนบันทึก การสังเกต เพื่อสามารถนำมาใช้ประกอบวิเคราะห์ข้อมูล
- 3) การตรวจสอบข้อมูล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยการนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบ (Member Checks) ว่าข้อมูลตรงตามความหมายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือไม่
- 4) การแสดงข้อมูล (Data Display) เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจนมั่นใจได้ว่ามีน่าเชื่อถือ จากนั้นผู้วิจัยจึงจะดำเนินการนำหมวดหมู่ที่สร้างไว้มาเปรียบเทียบดูเพื่อที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ผสมผสานเอาหมวดหมู่หลายหลายหมวดหมู่เข้าไว้ประเด็นหลักและประเด็นย่อยตามคุณสมบัติของหมวดหมู่ซึ่งการที่ผู้วิจัยสามารถสร้างประเด็นหลักที่จะบรรจุประเด็นย่อย ๆ และหมวดหมู่เข้าไว้ภายในได้ แล้วจัดทำข้อสรุปชั่วคราวและตัดทอนข้อมูลด้วยการลงเขียนข้อสรุปแต่ละเรื่องซึ่งช่วยในการลดขนาดข้อมูล และช่วยกำจัดข้อมูลที่ไม่ต้องการออก

5) การหาข้อสรุปการตีความ (Meaning) หลังจากทำข้อสรุปชั่วคราวและข้อสรุปได้รับการตรวจสอบยืนยันจากข้อมูลหลายๆ ด้านจนเชื่อมั่นได้ว่าจะมีความน่าเชื่อถือเพียงพอ นำข้อสรุปย่อยมาปะติดปะต่อเข้าด้วยกันเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ จนครอบคลุมเรื่องราวที่ศึกษา และตอบคำถามการวิจัยได้

6) เมื่อได้ข้อสรุปแล้วผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายการวิจัยโดยวิธีการพรรณนา

3.6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
3. เตรียมการสัมภาษณ์ ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์ นัดหมายวันเวลาทำการสัมภาษณ์
4. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
5. วิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ ประมวลข้อมูล
6. นำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนา

4. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจและผู้ใช้แรงงานในการนํานโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ด้านการปรับขึ้นค่าแรง/ค่าจ้าง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน แต่ก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ “มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท เท่ากันทั่วประเทศ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ประกอบการ” ผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างต้องดูเรื่องของศักยภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ระดับการปรับค่าจ้างก็จะต้องถูกประเมินจากหัวหน้างานในการพิจารณาว่าสมควรได้รับการปรับขึ้นค่าแรง “การปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างต้องดูเรื่องของศักยภาพในการทำงานของพนักงานว่าควรปรับขึ้นไปในทิศทางใด ระดับการปรับขึ้นก็จะถูกประเมินจากหัวหน้างานอีกครั้ง หนึ่งว่าพนักงานหรือลูกจ้างสมควรได้รับการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างเท่าไร” ผู้ที่เป็นการที่ปรับขึ้นค่าจ้างของแรงงานสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้น เพราะสามารถนำเงินไปดูแลครอบครัวได้มากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความขยันในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ส่วนผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์คือ การที่ปรับขึ้นค่าจ้างของแรงงานสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย “เมื่อค่าแรงปรับขึ้นเป็น 400 บาทแล้วสามารถใช้ชีวิตได้ดีมากขึ้น เพราะสามารถนำเงินไปดูแลครอบครัวได้มากขึ้น ไม่ว่าจะดูแลพ่อแม่ ลูก และครอบครัวที่บ้าน”

ด้านการปรับต้นทุนการผลิต เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นผู้ประกอบการจะทำการผลักค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นไปสู่ราคาสินค้าทำให้ราคาสินค้าและบริการที่สูงขึ้น “มีต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำส่งผลทำให้ต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้น โดยเฉพาะในธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก สามารถส่งผ่านต้นทุนไปเป็นค่าสินค้าและบริการที่สูงขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการสินค้า” ผู้ประกอบการมีการลดต้นทุนการผลิตโดยการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ทำการปรับลดพนักงาน โดยรับเฉพาะพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานกับเครื่องจักร “มีนายจ้างที่จะนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อลดต้นทุนในการผลิตมากขึ้น”

ด้านการปรับเปลี่ยนด้านแรงงาน ผู้ประกอบการจะนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น หรือวิธีการทำงานที่ถูกเปลี่ยนไปจากเดิม ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเช่าสำนักงาน และอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ อีกทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อาคารสำนักงาน ที่จอดรถ ค่าน้ำค่าไฟต่าง ๆ เช่น การทำงาน Work From Home ส่วนพนักงานเดินทางน้อยลง ลดค่าใช้จ่ายทั้งการเดินทาง เครื่องแต่งกาย “มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานหรือนำเข้าวัตถุดิบบางส่วนที่เดิมเคยใช้แรงงานผลิตเองหากคำนวณแล้วมีต้นทุนที่คุ้มกับกำไรมากกว่า สังคมการทำงานจะเปลี่ยนไป” นายจ้างบางรายอาจเลือกลดจำนวนกลุ่มผู้ใช้แรงงานในองค์กรเพื่อลดต้นทุนค่าแรง “มีผู้ประกอบการบางรายอาจเลือกลดจำนวนกลุ่มผู้ใช้แรงงานในองค์กร เพื่อลดต้นทุนค่าแรง ตลอดจนอาจมีการจ้างแรงงานชั่วคราว”

ด้านการปรับเปลี่ยนด้านการดำเนินธุรกิจ ธุรกิจขนาดเล็กและอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะปิดตัวมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่เพราะมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อการปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็ก ส่วนธุรกิจขนาดใหญ่ยังดำเนินการต่อไปได้ แต่ธุรกิจขนาดเล็กมีการปิดตัวลงและหายไปมากที่สุด “ธุรกิจขนาดใหญ่มักไม่ได้ผลกระทบ แต่ธุรกิจขนาดเล็กมักได้ผลกระทบถึงขั้นปิดกิจการลง” ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบทางธุรกิจเปลี่ยนไปในทางขายแบบออนไลน์มากขึ้น “มีการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจโดยเฉพาะร้านอาหารเพราะมีต้นทุนเรื่องของค่าที่อาจเปลี่ยนมาเป็นเดลิเวอรี่มากขึ้นคือเปลี่ยนไปในทางขายแบบออนไลน์มากขึ้น” กิจการบางแห่งของผู้ประกอบการก็ยังไปต่อได้เพราะการขึ้นค่าแรงให้แก่ลูกจ้างถือว่ายังไม่ได้ขึ้นไปสูงมากเกินไปจนนายจ้างจะสามารถจ้างได้แต่อาจจะมีการปรับลดหรือประหยัดค่าใช้จ่ายบางอย่างที่ไม่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจออก อาจเปลี่ยนวิธีการจ้างงานจากเดิมการจ้างแบบรายวันรายเดือน เป็นการจ้างแบบเหมาทำงาน “การดำเนินธุรกิจยังคงเป็นไปในธุรกิจเดิม ไม่เปลี่ยนแปลงใด ๆ แต่อาจเปลี่ยนวิธีการจ้างงาน”

ด้านการปรับเปลี่ยนด้านสวัสดิการแรงจูงใจในการทำงาน นายจ้างมีการปรับตัวเพื่อลดต้นทุน เช่น สวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานประกอบการซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจัดสรรให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง การทำงานที่มีค่าล่วงเวลาจะต้องถูกปรับจำนวนเวลาการทำล่วงเวลาลง การได้รับสวัสดิการบางอย่างอาจถูกลดลง เช่น เงินโบนัส ลดจำนวนเงินโบนัส ลดการเลี้ยงส่งสรรค์ “นายจ้างมีการปรับตัวเพื่อลดต้นทุน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนขึ้นอยู่กับสถานประกอบการซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจัดสรรให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง” สถานประกอบการบางแห่งสวัสดิการการทำงานหรือแรงจูงใจในการทำงานก็ยังคงเหมือนเดิม ไม่ปรับออกหรือว่าลดอะไรออกเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในการทำงานต่อไป เพราะสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่นายจ้างลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายที่ตกลงร่วมกันอยู่ “สวัสดิการแรงจูงใจในการทำงานยังไม่มีเปลี่ยนแปลงใด ๆ เพราะสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่นายจ้างลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายที่ตกลงร่วมกันอยู่ นายจ้างจะไปลดสวัสดิการหรืออะไรต่าง ๆ ของตัวลูกจ้าง ถือว่าเป็นการทำผิดเงื่อนไขตามข้อตกลงแห่งสภาพการจ้าง”

2. ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เกิดปัญหามาตรการดูแลค่าครองชีพ “ผู้ประกอบการมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจที่สูงขึ้น ทำให้มีการปรับลดสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งการลดเวลาในการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างก็จะได้รับเงินน้อยลง แต่ค่าครองชีพสูงขึ้น”

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย “กฎหมายและการบังคับใช้ที่ไม่เข้มแข็ง ผู้ประกอบการบางรายอาจหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามนโยบาย เช่น จ้างแรงงานแบบไม่เป็นทางการ หรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ”

ปัญหาความเหลื่อมล้ำ “กลุ่มผู้ประกอบการขนาดใหญ่ไม่มีผลมากนัก แต่พวกกิจการเล็ก ๆ ถ้ามีการปรับค่าแรงขึ้นธุรกิจก็จะประสบปัญหาในด้านต้นทุนทำให้ธุรกิจปิดตัวลงได้”

ปัญหาการจ้างพนักงาน “เมื่อค่าแรงถูกปรับขึ้นเป็น 400 บาทแล้วต้องมีผลต่อการทำงานอย่างแน่นอนเพราะต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้น อาจมีการปรับลดลูกจ้างหรือใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น มีการเลิกจ้างลูกจ้างทำให้แรงงานตกงาน”

3. ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่มีผลต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ด้านต้นทุน มีผลโดยตรงต่อต้นทุนการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการจะต้องแบกต้นทุนเพิ่มขึ้นทำให้มีผลกระทบต่อราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น ความสามารถในการแข่งขันลดลง มีการปรับลดจำนวนคนทำงานเพื่อให้ลดต้นทุนในการดำเนินกิจการ “การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากทำให้มีการปรับลดจำนวนคนทำงาน ผู้ประกอบการจะต้องแบกรับต้นทุนที่มากขึ้นทั้ง ๆ ที่การขายอาจได้กำไรน้อย ทำให้ต้นทุนและกำไรที่ได้รับอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย”

ด้านแรงงาน การใช้แรงงานจะต้องลดจำนวนพนักงาน หรือชะลอการจ้างงานใหม่ มีการจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในตลาดที่มีการแข่งขันสูงหรือในธุรกิจที่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานได้ มีการปรับเปลี่ยนการจ้างงานอาจจะเป็นการจ้างเหมามากกว่าการจ้างรายวันหรือรายเดือน “การปรับขึ้นของค่าแรงนั้นอาจทำให้นายจ้างต้องปรับลดจำนวนพนักงานลง ทำให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างได้ ผู้ประกอบการอาจหาสิ่งทดแทนด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างจากรายวันหรือรายเดือนเป็นจ้างเหมา”

ด้านการดำเนินกิจการ มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทอาจส่งผลให้อัตราการปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็กมากขึ้น ในทางกลับกันธุรกิจขนาดใหญ่บางแห่งยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยไม่ลดการจ้างงานลง แต่มีการโยกย้ายของแรงงานจากบริษัทเล็กไปยังบริษัทใหญ่ที่มีผลผลิตภาพสูงกว่า ผู้ประกอบการอาจปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินธุรกิจเป็นการดำเนินการทางออนไลน์มากขึ้น มีนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนมากขึ้น “มีการปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็กมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนการทำงานไปยังโรงงานสาขาอื่น ธุรกิจที่ยังดำเนินต่อไป ผู้ประกอบการก็จะหาทุกวิถีทางที่จะทำให้ธุรกิจดำเนินงานต่อไปได้ จากเดิมที่มีหน้าร้านขายของก็อาจยกเลิกไป เน้นการขายทางออนไลน์แทน มีการเพิ่มเครื่องจักรมากขึ้นและเพิ่มความรู้ในการใช้เครื่องจักรของคนให้มากขึ้น”

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

1) ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านต้นทุน ด้านแรงงาน ด้านการดำเนินกิจการ ที่พบว่ามีผลกระทบทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านต้นทุน มีนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำต้นทุนเพิ่มขึ้นทำให้มีผลกระทบต่อราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นองค์กรจะอยู่รอดได้ในบริษัทขนาดใหญ่แต่ถ้าเป็นธุรกิจขนาดเล็กมีความเสี่ยง มีต้นทุนต้องมีการปรับสูงขึ้น การลดต้นทุนในการดำเนินกิจการการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2567) ที่มีมุมมองต่อการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 400 บาท ดังนี้ ภาคธุรกิจจะมีต้นทุนแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากเดิมราว 6% (คำนวณจากข้อมูลปลายปี 2566 ที่มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นสัดส่วนราว 37% ของลูกจ้างทั้งหมด) กิจการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัดน่าจะได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าหัวเมืองหลักและหัวเมืองรอง เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันมีระดับแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด โดยต้นทุนของผู้ประกอบการมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่การส่งผ่านต้นทุนไปยังราคาสินค้าผู้บริโภคนั้นคงขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการและการแข่งขันของตลาดเป็นสำคัญ ท่ามกลางอุปสงค์ในประเทศที่อ่อนแอ โดยการแข่งขันด้านราคาที่เข้มข้นคงส่งผลให้ผู้ผลิตไม่สามารถปรับขึ้นราคาสินค้าได้เต็มที่

2) ด้านแรงงาน มีการจ้างแรงงานลดลง บริษัทใหญ่ ๆ ไม่ได้รับผลกระทบอะไรเพราะการจ้างงานจะจ้างสูงกว่าขั้นต่ำอยู่แล้ว มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานมีการปรับเปลี่ยนการจ้างงานโดยจะรับแรงงานที่มีทักษะ มีความสามารถในการควบคุมเครื่องจักร แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Product of Labour) ที่กล่าวว่าค่าจ้างและผลผลิตภาพของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ หากผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ค่าแรงจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อแรงงานสามารถสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ความต้องการแรงงานมากขึ้น นำไปสู่การจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและทำให้ค่าจ้างหรือผลตอบแทนของแรงงานปรับขึ้นตามไปด้วย เมื่อผลตอบแทนแรงงานสูงขึ้นแรงงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีค่าแรงประสิทธิภาพ (Efficiency Wage) ที่กล่าวว่าลูกจ้างจะทุ่มเททำงานมากขึ้น หากค่าแรงปรับเพิ่ม แต่ผลเสียคือค่าครองชีพของลูกจ้างก็จะสูงขึ้นกว่าเดิม จากการผลักดันต้นทุนแรงงานไปสู่ราคาสินค้าและบริการ สอดคล้องกับศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2567) หากมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาททั่วประเทศในเดือน ต.ค. 2567 อาจส่งผลต่อเงินเฟ้อทั่วไปในภาพรวมปี 2567 ที่ราว 0.1% ซึ่งแรงกดดันเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้นคงจะเป็นปัจจัยกดดันการบริโภคภายในประเทศท่ามกลางค่าครองชีพที่อยู่ในระดับสูงอยู่แต่เดิม ขณะที่ผลบวกต่อการใช้จ่ายของผู้บริโภคจากแรงงานที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นอาจมีไม่มากนัก ท่ามกลางค่าครองชีพและหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง แม้การปรับเพิ่มขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นบ้าง แต่ก็มีความเสี่ยงจากราคาสินค้าและบริการที่จะเพิ่มขึ้นตาม รวมถึงการถูกเลิกจ้างงานในบางกิจการ โดยก่อนหน้านี้มีสินค้าและบริการบางรายการปรับไปรอค่าจ้างที่คาดว่าจะปรับเพิ่มขึ้น

3) ด้านการดำเนินกิจการ ส่งผลให้อัตราการปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็กมากขึ้น ในทางกลับกันธุรกิจขนาดใหญ่ยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้มีการจ้างงานโดยรวมไม่ลดลง แต่มีการโยกย้ายของแรงงานจากบริษัทเล็กไปยังบริษัทใหญ่ที่มีผลผลิตดีกว่า เน้นการขายทางออนไลน์แทน มีการเพิ่มเครื่องจักรมากขึ้นและเพิ่มความรู้ในการใช้เครื่องจักรของคนให้มากขึ้น สอดคล้องกับศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2567) ซึ่งหากภาครัฐไม่ได้มีมาตรการคู้ชนานในการควบคุมดูแลราคาสินค้าและบริการร่วมด้วย ทำให้ท้ายที่สุดแล้วความสามารถในการใช้จ่ายของแรงงานคงไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนัก และอาจต้องเผชิญความเสี่ยงถูกเลิกจ้างจากผู้ประกอบการรายใหญ่ที่อาจมีการ

หันไปประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น หรือบางกิจการ โดยเฉพาะ SMEs ที่อาจแบกรับต้นทุนที่ปรับเพิ่มขึ้นไม่ไหวจนต้องปิดตัวลง และยังสอดคล้องประเด็นกับการวิจัยของ ธนิสา ทวีขศรี และคณะ, (2567) ที่สรุปว่าหากมีการปรับค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ ผลกระทบโดยตรงนั้นจะเกิดกับนายจ้าง เป็นการปรับค่าจ้างขึ้นของกลุ่มลูกจ้างที่เคยได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน ซึ่งมีผู้ประกอบการร้อยละ 60 หรือประมาณ 25,000 รายจะได้รับผลกระทบ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในมิติอื่น ๆ อาทิ การจ้างงาน การปรับตัวของนายจ้างในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากผลโดยตรงต่อระดับค่าจ้างแล้ว การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำยังอาจส่งผลในมิติอื่น ๆ โดยมีการอธิบายถึงแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และหลักฐานเชิงประจักษ์จากในหลาย ๆ ประเทศ พอสรุปได้ดังนี้ การจ้างงาน การปิดตัวของธุรกิจ การลดต้นทุนในมิติอื่น ๆ มีหลักฐานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศว่า นายจ้างมีการปรับตัวเพื่อลดต้นทุนในมิติอื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ อาหารกลางวัน เงินพิเศษอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าแรงหลัก รวมถึงความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งผ่านต้นทุนไปเป็นราคาสินค้าและบริการที่สูงขึ้น ประเทศไทยมีปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจในหลายด้าน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทั้งในมิติเชิงโอกาสและมิติเชิงเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่แท้จริงนั้นไม่ได้มีการเติบโตมากนักในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาเป็นปัญหาที่สำคัญและต้องการการแก้ไข ที่ผ่านมาช่วงที่ค่าจ้างปรับตัวเพิ่มขึ้น ก็มักจะมาจากการขึ้นปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นหลัก และหากมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอีกครั้ง ก็น่าจะเป็นการช่วยบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงานในเรื่องรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ชุมนโยบายที่จะมาแก้ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ ควรจะมีการมองรอบด้านและแก้ทั้งปัญหาระยะสั้นและระยะยาวไปพร้อม ๆ กัน หากต้นตอของปัญหาค่าจ้างต่ำ คือ แรงงานไทยส่วนใหญ่มีผลิตภาพไม่สูงนักและค่าจ้างที่ผ่านมาก็สะท้อนผลิตภาพ

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติของผู้ประกอบการ เกิดปัญหามาตรการดูแลค่าครองชีพ ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และปัญหาการจ้างพนักงาน รัฐบาลควรกำหนดคณะกรรมการการทำงานที่มาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อร่วมกันกำหนดแนวนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ รัฐบาลควรกำหนดให้หน่วยงานรัฐระดับพื้นที่เข้าไปดำเนินการควบคุมดูแลและประเมินผลการนำนโยบายแรงงานขั้นต่ำ
2. ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีผลกระทบทั้งด้านต้นทุน ด้านแรงงาน ด้านการดำเนินกิจการ รัฐบาลควรมีมาตรการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประกอบการทั้งในเรื่องเงินลงทุน เช่น กำหนดมาตรการให้สถาบันการเงินปล่อยเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในระยะเวลา รัฐบาลควรกำหนดการปรับค่าแรงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพของแรงงานและประชาชนทั่วไป มีการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภค และการปรับค่าแรงต้องพิจารณาลักษณะงานที่ทำและชั่วโมงการทำงานอย่างเป็นธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบาย
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการและแรงงาน ต่อนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เพื่อหาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินกิจการต่อไป ให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจ และแรงงานมีแรงจูงใจให้สามารถทำงานต่อไปด้วยความพึงพอใจ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). **ค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานไทย พัฒนาอย่างไรให้ส่งเสริมกันและกัน**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2023-12-04-1701675528.pdf>
- ธนิสา ทวิขศรี, ศุภนิจ ปิยะพรหมดี และนภา วะสี. (2567). **ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ้างงาน อำนาจตลาด และการเติบโตของธุรกิจขนาดใหญ่**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2024/01/#:~:text=การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ,ความเหลื่อมล้ำในสังคม>
- ประภาพร พุกกะพรว. (2557). **ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พุทธพจน์ ตรีเกรี. (2563). **วันแรงงานแห่งชาติ เพราะแรงงานคือฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://preciseproducts.in.th/วันแรงงานแห่งชาติ-เพรา-2/>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- วิเชียร แก้วสมบัติ. (ม.ป.ป.). **ผลกระทบจากปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำปี 2568 ที่มีต่อภาคธุรกิจไทย**. ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก https://ceb.utcc.ac.th/upload/analysis_file/file_th_987d06y2025.pdf
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567). **หากปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 400 บาท**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/economy/Pages/MinimumWage-CIS3496-KR-20-05-2024.aspx>
- สุพัตรา คำแหง, อิศราพร ใจกระจ่าง และสาวิตรี มณีศรี. (2561). **กลยุทธ์การตลาดสีเขียวเชิงสร้างสรรค์และการสร้างคุณค่าร่วมสู่ความสำเร็จในธุรกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนนครศรีธรรมราช**. รายงานวิจัย สาขาการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศทางธุรกิจ คณะเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.
- อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์ (2558). **นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและการพัฒนาทางเศรษฐกิจในระยะยาว: กรณีศึกษาประเทศไทย**. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 13(2), 113-144.
- Durkheim, E. (1893). *The Division of Labour in Society*. New York: The Free Press.
- Hurst, C. E. (1992). *Social Inequality forms, Causes, and Consequences*. United State of America: Allyn and Bacon A Division of Simon Schuster.
- Keynes, J.M. (1936). *The general Theory of Employment, Interest and Money*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

- Lenski, G. E. (1966). **Power and Privilege A Theory of Social Stratification**. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.
- Sorensen, A. and Kelleberg, A.L. (1981). An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Job. In Ivar Berg (ed.), **Sociological Perspectives on Labour Markets**. New York: Academic Press
- Townsend, P. (2002). **The Restoration of Universalism the Rise and Fall of Keynesian Influence on Social Development Policies**. United Nations Research Institute for Social Development.