

# ค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยและอาเซียน : ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

เชษฐา ทองยิ่ง  
วิทยาการเชี่ยวชาญ  
กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

## ความนำ

ในอดีตจนถึงปัจจุบันต้องยอมรับว่า “แรงงาน” เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะขาดเสียมิได้สำหรับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แม้ว่าปัจจุบันกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางภาคส่วนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนกำลังแรงงานของมนุษย์มากขึ้นก็ตาม แต่อีกหลายภาคส่วนยังจำเป็นและต้องพึ่งพาแรงงานของมนุษย์อยู่ “ค่าจ้างแรงงาน” จึงเป็นคำตอบแทนที่สำคัญสำหรับภาคการผลิตที่ต้องใช้แรงงานมนุษย์ อัตราค่าจ้างแรงงานจะสูงหรือต่ำย่อมมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและยังเป็นแรงจูงใจสำคัญสำหรับเลือกเข้าทำงานในกิจกรรมภาคการผลิตต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานที่พบเห็นกันทั่วไป สำหรับประเทศไทยในระยะ 4 ปีที่ผ่านมาได้ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวทั้งประเทศอยู่ที่ 300 บาท และคงอัตรานี้เรื่อยมาจนกระทั่งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2560 ได้ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยแบ่งเป็น 4 อัตราทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 300, 305, 308 และ 310 บาทตามเขตพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกัน ซึ่งการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานในแต่ละครั้งย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งด้านการผลิต การส่งออก การลงทุน เงินเฟ้อ และการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในประเทศระหว่างพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ และการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันด้วย

## การปรับตัวของค่าจ้างแรงงานไทย

เมื่อพิจารณาการปรับตัวของค่าจ้างแรงงานไทยตั้งแต่มีประกาศให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2516 โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่วันละ 12 บาทหรือเดือนละ 312 บาทสำหรับลูกจ้างรายเดือน ซึ่งเป็นอัตราเดียวและบังคับใช้เฉพาะเขตพื้นที่ 4 จังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมขณะนั้น ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาใน พ.ศ. 2517 ได้ประกาศเพิ่มพื้นที่ใช้บังคับอีก 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาครและนครปฐม รวมเป็น 6 จังหวัด และกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 20 บาท จากนั้นได้ขยายการบังคับใช้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2520 เป็นต้นมา และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ปรับขึ้นต่อเนื่องตลอดมาตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ นโยบายการเมือง และอำนาจต่อรองของขบวนการแรงงานในช่วงเวลาต่าง ๆ จนกระทั่ง พ.ศ. 2540 ได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจการเงินในประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยด้วย รัฐบาลไทยต้องขอรับการช่วยเหลือด้านการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ซึ่งมีการทำหนังสือแจ้งความจำนงเพื่อเสนอแผนฟื้นฟูและปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจต่อ IMF สารระสำคัญข้อหนึ่งของหนังสือระบุเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างแรงงานไว้ว่า “...เพื่อที่จะลดผลกระทบต่อราคาอันอาจเกิดขึ้นจากการอ่อนลงของค่าเงินบาท ทางกรจะเข้มงวดในการปรับเงินเดือนภาครัฐโดยให้มีการปรับเพิ่มได้ไม่เกินอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเท่านั้น และต้องดูแลให้การปรับเงินเดือนและค่าจ้างภาคเอกชนให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน...” นอกจากนี้กรอบนโยบายด้านตลาดแรงงานและสวัสดิการสังคมที่รัฐบาลไทยตกลงไว้กับธนาคารพัฒนาแห่ง

เอเชีย (Asia Development Bank : ADB) ยังมีเงื่อนไขที่จะไม่ให้มีการเพิ่มค่าจ้างแรงงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของตลาดแรงงาน จนทำให้มีการตรึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนานถึง 3 ปี ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2541 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2543 เพื่อควบคุมต้นทุนแรงงานให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีโอกาสฟื้นตัวหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจการเงินดังกล่าว ต่อมาใน พ.ศ. 2544 มีการกระจายอำนาจการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงไปในระดับจังหวัด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมภายในจังหวัดของตน และกำหนดให้แบ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำออกเป็น 3 อัตราตามกลุ่มจังหวัดทั่วประเทศ คือ

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยจังหวัดที่เหลือ

และในระหว่าง พ.ศ. 2545–2555 ยังได้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดขึ้นใหม่ โดยแบ่งออกเป็นหลายอัตราตามกลุ่มจังหวัดต่าง ๆ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2557)

ใน พ.ศ. 2555 รัฐบาลที่มีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้นได้ประกาศนโยบายค่าจ้างแรงงานวันละ 300 บาท นำไปสู่การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกจังหวัดในอัตราร้อยละ 39.5 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ซึ่งทำให้กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรปราการ และภูเก็ต มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ปรับขึ้นในอัตราที่แตกต่างกันไปแต่ไม่ถึง 300 บาท ต่อมาวันที่ 1 มกราคม 2556 ได้ปรับใหม่อีกครั้งเป็นอัตราเดียวคือ 300 บาททุกจังหวัดทั่วประเทศ และไม่มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอีกเลยในช่วงระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา จนกระทั่งวันที่ 1 มกราคม 2560 ที่ผ่านมามีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่อีกครั้ง โดยแบ่งออกเป็น 4 อัตรา คือ 310 บาท (ใน 7 จังหวัด) 308 บาท (ใน 13 จังหวัด) 305 บาท (ใน 49 จังหวัด) และ 300 บาท (ใน 8 จังหวัด) แสดงตามตารางต่อไปนี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ของประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560

| ลำดับที่ | จำนวน (จังหวัด) | อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน) | เขตท้องที่บังคับใช้ (จังหวัด)   |
|----------|-----------------|-------------------------------|---|
| 1        | 7               | 310                           | กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร   |
| 2        | 13              | 308                           | กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี  |
| 3        | 49              | 305                           | กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี |
| 4        | 8               | 300                           | ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา रणอง และสิงห์บุรี  |

ที่มา : ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) วันที่ 31 ตุลาคม 2559.

### ค่าจ้างแรงงานของต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกและประเทศอาเซียน ด้วยกันแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอยู่พอสมควร โดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา : โออีซีดี (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) มีการเผยแพร่รายงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว 27 ประเทศทั่วโลกเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 โดยใช้ข้อมูลล่าสุดของโออีซีดีจาก พ.ศ. 2556 เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหลังหักภาษีและอื่น ๆ แล้ว พบว่าประเทศที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุด (คิดเป็นชั่วโมง) ได้แก่ ออสเตรเลีย อยู่ที่ 305 บาท รองลงมาได้แก่ ลักเซมเบิร์ก เบลเยียม ไอร์แลนด์ และฝรั่งเศส ตามลำดับ (เกรียงศักดิ์ จุนโนนยางค์, 21 พฤษภาคม 2558) ซึ่งจะพบว่าเป็นประเทศในแถบยุโรปทั้งสิ้น ส่วนประเทศในแถบเอเชียที่ติดอันดับนี้ ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ (อันดับที่ 12) ชั่วโมงละ 208 บาท และญี่ปุ่น (อันดับที่ 13) ชั่วโมงละ 196 บาท ส่วน 3 ประเทศที่จ่ายค่าแรงขั้นต่ำน้อยที่สุด คือ ซิลี ชั่วโมงละ 79 บาท ลัตเวีย ชั่วโมงละ 52 บาท และเม็กซิโก ชั่วโมงละ 36 บาท (เปิดอันดับ 10 ประเทศ ค่าแรงขั้นต่ำสูงที่สุดในโลก, 25 พฤศจิกายน 2559)

สำหรับอัตราค่าจ้างแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ จะมีอัตราที่แตกต่างกันออกไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

#### กลุ่มที่หนึ่ง

**สิงคโปร์ และ บรูไน**

อยู่ที่ระหว่างวันละ

1,800–2,000 บาท

เดือนละ 55,000–60,000 บาท

#### กลุ่มที่สอง

**ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย**

อยู่ที่ระหว่างวันละ 230–300 บาท

หรือเดือนละ 7,000–9,000 บาท

**ประเทศไทย** ปรับใหม่ตั้งแต่วันที่

1 มกราคม 2560 สูงสุดอยู่ที่วันละ

310 บาท หรือเดือนละ 9,300 บาท

#### กลุ่มที่สาม

**กัมพูชา ลาว เมียนมา เวียดนาม**

หรือกลุ่มประเทศ CLMV

(Cambodia-Laos-Myanmar-

Vietnam) อยู่ที่ระหว่างวันละ

75–110 บาท หรือเดือนละ

2,230–3,300 บาท

ที่มา : ฅกฤช เศวตนันท์. รายได้และค่าครองชีพ AEC (8 กุมภาพันธ์ 2559)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า กลุ่มแรก สิงคโปร์และบรูไน เป็นกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว มีอัตราค่าแรงสูงกว่าประเทศอาเซียนอื่นมากอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งทั้งสองประเทศไม่มีกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ ตัวเลขที่เห็นเป็นการประเมินแบบคร่าว ๆ ตามข้อมูลของกระทรวงแรงงานทั้งสองประเทศ กลุ่มที่สอง ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย จะมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มที่สาม กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม หรือกลุ่มประเทศ CLMV จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยในบรรดากลุ่มประเทศอาเซียน

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า สิงคโปร์และบรูไน เป็นประเทศเล็ก ๆ มีจำนวนประชากรน้อย แต่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจมั่นคง ทั้งสองประเทศไม่มีกฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ จึงไม่มีปัญหาการเรียกร้องค่าจ้างแรงงานเหมือนประเทศอื่น มาเลเซีย รัฐบาลมีนโยบายจัดระเบียบและลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยสนับสนุนแรงงานท้องถิ่นด้วยการเพิ่มค่าแรงมากขึ้น และมีเป้าหมายปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในทุก 2 ปี จนกว่าจะถึง ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ซึ่งเป็นปีที่ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะให้มีแรงงานต่างชาติคงเหลือในประเทศน้อยที่สุด อินโดนีเซีย มีนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอยู่เป็นระยะ ซึ่งแต่ละพื้นที่จะปรับขึ้นในอัตรา

ที่แตกต่างกัน ทำให้ระยะที่ผ่านมาเกิดการประท้วงของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน *ฟิลิปปินส์* จะเหมือนกับหลายประเทศที่อัตราค่าจ้างแรงงานแต่ละพื้นที่ไม่เท่ากัน ถ้าเข้ามาทำงานในเมืองหลวงหรือกรุงมะนิลาจะได้รับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ส่วน *กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม หรือกลุ่มประเทศ CLMV* แม้จะมีการปรับค่าแรงอยู่เป็นระยะ ๆ ก็ตาม แต่ถ้าเทียบเป็นเงินไทยแล้วจะได้รับคนละประมาณ 75-110 บาทต่อวัน หรือ 2,000-3,000 บาทต่อเดือนเท่านั้น ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุกปี (สำรวจค่าครองชีพและค่าแรงขั้นต่ำใน AEC, 8 กุมภาพันธ์ 2559)

สำหรับประเทศไทยหลังการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2560 ทำให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงเป็นอันดับ 3 ของอาเซียนรองจากสิงคโปร์และบรูไน จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย แต่หากเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศ CLMV คือ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามแล้ว พบว่าประเทศเหล่านั้นมีค่าแรงน้อยกว่าประเทศไทยประมาณ 3 เท่าตัว จึงเป็นไปได้ว่าในอุตสาหกรรมภาคการผลิตของไทยที่ต้องพึ่งพาการใช้แรงงานมนุษย์อยู่ จะหันไปพึ่งแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้แทน

อย่างไรก็ตามข้อมูลดังกล่าวเป็นรายได้หรือค่าจ้างที่รัฐบาลแต่ละประเทศประกาศ ซึ่งในสภาพเป็นจริงแล้วอาจจะสูงหรือต่ำกว่านี้ได้ และการเปรียบเทียบเชิงลักษณะตัวเลขเช่นนี้อาจไม่ได้แสดงถึงความอยู่ดีกินดีของประชาชน แต่ต้องดูปัจจัยหลายอย่างประกอบด้วย อีกทั้งการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงานแต่ละครั้งต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบเช่นกัน ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานค่าครองชีพ ต้นทุนการผลิต ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ (GDP) รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละพื้นที่ เป็นต้น

## วิเคราะห์ผลกระทบค่าจ้างแรงงาน

เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานครั้งใดย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายกลุ่ม ภาคการผลิตและระบบเศรษฐกิจของประเทศ สำหรับผู้ใช้แรงงานแล้วทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นมีกำลังซื้อสินค้าเพื่ออุปโภคบริโภคมากขึ้น ซึ่งจะช่วยยกระดับการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นผลดีต่อผู้ใช้แรงงานที่จะต้องปรับตัวในด้านทักษะความรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพแรงงานในประเทศให้มีขีดความสามารถที่จะแข่งขันในตลาดแรงงานได้ และเพื่อให้คุ้มค่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่สูงขึ้นของภาคการผลิตต่าง ๆ ด้วย แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบภาพรวมต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานแล้ว จึงสรุปได้ดังนี้

### ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ

1. **ด้านการผลิต** หากค่าจ้างแรงงานของประเทศใดอยู่ในอัตราสูง จะส่งผลกระทบต่อกิจการภาคการผลิตที่ต้องอาศัยหรือพึ่งพาแรงงานของมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานในสัดส่วนที่สูงขึ้น แม้ว่าการปรับแต่ละครั้งอาจจะมีอัตราไม่มากนักเพียง 5-10 บาทก็ตาม แต่สำหรับเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการแล้ว เมื่อต้องจ่ายให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ก็จะเป็นภาระหรือต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นด้วย และหากกิจการนั้นมีกำไรสุทธิต่ำยิ่งส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและผู้ประกอบการนั้นมากขึ้น ผู้ประกอบการบางรายอาจถึงกับต้องล้มเลิกกิจการ หรือต้องลดต้นทุนการผลิตโดยปรับลดการจ้างงานหรือเลิกจ้างแรงงานบางส่วนลง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมาด้วย

2. **ด้านการส่งออก** ค่าจ้างแรงงานของประเทศใดสูงกว่าประเทศอื่น จะทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันทางการส่งออกลดลง เนื่องจากต้นทุนจากการจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น จะทำให้ราคาสินค้า

ในประเทศนั้นสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ปริมาณการส่งออกสินค้าลดน้อยลงและอาจนำไปสู่การขาดดุลการค้าระหว่างประเทศในที่สุด

3. **ด้านเงินเพื่อ** หากมีการปรับค่าจ้างแรงงานในอัตราที่สูงมากเกินไป จะทำให้มีผลกระทบต่อโครงสร้างการผลิตและราคาสินค้า เนื่องจากสินค้าแต่ละชนิดต้องผ่านกระบวนการผลิตหลายขั้นตอนก่อนมาถึงผู้บริโภค ในแต่ละขั้นตอนของการผลิตจะมีการผลักราคาโดยบวกเพิ่มค่าจ้างแรงงานบางส่วนไปในตัวสินค้าที่ผลิต ซึ่งถือเป็นต้นทุนของภาคการผลิต เมื่อสินค้าถึงผู้บริโภคทำให้ราคาสินค้านั้นสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งผู้บริโภคต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายนั้น และกรณีนี้ภาวะของระดับราคาสินค้าที่สูงขึ้นนี้อาจนำไปสู่ภาวะเงินเฟ้อได้

4. **ด้านการลงทุน** หากค่าจ้างแรงงานของประเทศใดสูงกว่าประเทศอื่น จะทำให้เกิดการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา อย่างเช่นประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาการลงทุนจากต่างประเทศ หากค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยสูงกว่าประเทศอื่นแล้ว ทำให้มีต้นทุนในการผลิตที่สูงขึ้นส่งผลให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ ปิดกิจการหรือย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า เช่น กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม กรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ลดลง หรืออาจทำให้ผู้ใช้แรงงานบางส่วนต้องว่างงานและขาดรายได้มาใช้ในชีวิตประจำวันด้วย

#### ผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากค่าจ้างแรงงานจะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานแตกต่างกัน ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศจะเห็นได้จากการอพยพหรือย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดหนึ่งที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าเข้ามาทำงานในจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า ส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ จะมีลักษณะเช่นเดียวกันคือหากประเทศใดจ่ายค่าจ้างแรงงานในอัตราที่สูงกว่าประเทศอื่นจะสามารถดึงดูดแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศตนได้ อย่างเช่นประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม จะทำให้แรงงานจากประเทศเหล่านี้อพยพหรือเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น โดยเฉพาะภาคการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นหรือต้องพึ่งพาแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ไม่ว่าแรงงานนั้นจะเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อด้านความมั่นคง สวัสดิการสังคม งบประมาณและอื่น ๆ ของประเทศปลายทางด้วย

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทยแล้วพบว่า มี 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ และปัจจัยทางสังคม ซึ่งค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่ดึงดูดแรงงานเข้ามาทำงานดังที่กล่าวมาแล้ว ปัจจัยทางภูมิศาสตร์จะเป็นเรื่องของระยะทางหรือการเดินทาง ซึ่งประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีพรมแดนติดกัน ทำให้สะดวกต่อการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน ส่วนปัจจัยทางสังคมที่พบเห็นเป็นประจำมักเป็นเรื่องของภาษาและวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันหรือแต่ละประเทศใช้ร่วมกันจนเกิดความคุ้นเคย เช่น การฟังเพลงไทย ดูทีวี-ละครไทย การใช้สินค้าไทย รวมทั้งการมีญาติพี่น้องหรือคนรู้จักเคยทำงานอยู่ในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว จึงเข้ามาทำงานตามกัน เป็นต้น (สันติพจน์ กลัทธิ, 25 พฤศจิกายน 2559)

#### สรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

ประเทศที่มีการกำหนดให้จ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเสมือนเป็นการให้หลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานหรือเป็นการคุ้มครองแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน เพื่อจะให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตาม โดยต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นเงินให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และเมื่อพิจารณาข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาจะพบว่าข้อเรียกร้องประการหนึ่งคือขอให้ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งการปรับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอาจมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ บางภาคส่วนอาจไม่เห็นด้วยเพราะจะทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น เช่น ภาคการผลิต ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เพิ่มขึ้น ส่วนภาครัฐจะมองว่าการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานเป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ซึ่งทำให้สินค้ามีราคาเพิ่มสูงขึ้น ก็อาจมีผลต่อการเกิดภาวะเงินเฟ้อและการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ และทำให้ประเทศขาดศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศอื่นในที่สุด ดังนั้นสิ่งสำคัญในการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานจะต้องพิจารณาทั้งสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้างว่าจะอยู่ได้ในจุดใดที่จะเหมาะสมมากที่สุด กล่าวคือต้องคำนึงถึงความสามารถของนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการจ่ายค่าจ้างแรงงานเพื่อให้สามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นนโยบายปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศหรือส่งผลกระทบต่อการครองชีพของประชาชนทั่วไป หากกระทำไปด้วยความไม่รอบคอบหรือไม่ถูกจังหวะแล้ว อาจเกิดผลกระทบด้านลบต่อระบบเศรษฐกิจและผู้ใช้แรงงานก็เป็นไปได้

สำหรับประเทศไทยแล้วถือว่าเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ใจกลางของภูมิภาคอาเซียน ล้อมรอบด้วยประเทศเพื่อนบ้านที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าถึงประมาณ 3 เท่าดังที่กล่าวไปแล้ว อีกทั้งประเทศไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะฝีมือในหลายภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการผลิตต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมประมง ก่อสร้าง และสิ่งทอ เป็นต้น ดังนั้นประเทศไทยจึงเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการอพยพหรือเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานของผู้ใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเหล่านั้น ไม่ว่าจะเคลื่อนย้ายเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม ซึ่งรัฐต้องแบกรับภาระในการบริการสวัสดิการพื้นฐานงบประมาณและด้านอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาเห็นว่าอัตราค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยจะสูงหรือต่ำนั้น นอกจากจะเป็นไปตามกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ยังเกิดจากผลิตภาพแรงงานหรือความสามารถในการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่จะเป็นปัจจัยกำหนดว่าผู้ใช้แรงงานแต่ละคนควรจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด ดังนั้นค่าจ้างแรงงานจะปรับตัวสูงขึ้นย่อมมาจากผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น ประเทศไทยควรจะต้องเตรียมการรองรับในการพัฒนาบุคลากรหรือแรงงานของประเทศ โดยเพิ่มการพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สร้างแรงงานให้มีทักษะและตอบสนองต่อตลาดแรงงานของประเทศไทยเพื่อรองรับแรงงานคนไทยให้มากขึ้น อีกทั้งควรลดค่านิยมการส่งบุตรหลานเรียนต่อสายสามัญให้หันมาเรียนสายอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพมากขึ้นเพื่อรองรับตลาดแรงงานในอนาคต แต่สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องระมัดระวังคือภาวะสมองไหลของแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือหรือแรงงานวิชาชีพออกไปทำงานยังต่างประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าหรือสวัสดิการที่ดีกว่าประเทศไทย ดังนั้นควรมีมาตรการป้องกันและเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการให้มีความใกล้เคียงกับประเทศอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานเหล่านี้ อีกทั้งพัฒนาเทคโนโลยีภายในประเทศให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะดึงดูดแรงงาน ที่มีทักษะฝีมือหรือแรงงานวิชาชีพเหล่านี้ให้สร้างผลผลิตและประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้นภายในประเทศต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7).

สืบค้น 12 เมษายน 2560 จาก [http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Wage\\_lowMOL7\\_for6December2012.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Wage_lowMOL7_for6December2012.pdf)

กระทรวงแรงงาน. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8).

สืบค้น 12 เมษายน 2560 จาก [http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/aihmprikaasatraakhaacchaangkantam\\_khamchiiacchng\\_ch8.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/aihmprikaasatraakhaacchaangkantam_khamchiiacchng_ch8.pdf)

เกรียงศักดิ์ จุโนนยางค์. (21 พฤษภาคม 2558). ว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ. สืบค้น 12 เมษายน 2560 จาก

[http://www.thairath.co.th/content/499923#cxrecs\\_s](http://www.thairath.co.th/content/499923#cxrecs_s)

เชษฐา ทองยิ่ง. (พฤษภาคม 2557). นโยบายค่าจ้างแรงงานวันละ 300 บาท. สืบค้น 12 เมษายน 2560 จาก

[http://library2.parliament.go.th/ejournal/content\\_af/2557/may2557-3.pdf](http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2557/may2557-3.pdf)

ณกฤษ เสวตนันท์. (8 กุมภาพันธ์ 2559). รายได้และค่าครองชีพ AEC. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2559 จาก

[http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1456978639](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1456978639)

เปิดอันดับ 10 ประเทศ ค่าแรงขั้นต่ำสูงที่สุดในโลก. (20 สิงหาคม 2558). สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2559 จาก

<http://money.kapook.com/view127151.html>

สันติพจน์ กลับดี. (3 สิงหาคม 2559). ค่าจ้างขั้นต่ำกับการโยกย้ายแรงงานจากกลุ่ม CLMV มาไทย.

สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2559 จาก [http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=6084&filename=index](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=6084&filename=index)

สำรวจค่าครองชีพ และค่าแรงขั้นต่ำใน AEC. (8 กุมภาพันธ์ 2559) สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2559 จาก

<http://www.aec10news.com/%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%A5%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99/item/2124-%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%88%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%99-aec>