



Academic Focus

พฤศจิกายน 2567

สารบัญ

บทนำ	1
สภาพปัญหาเกี่ยวกับการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ	2
นิยาม ความหมาย แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ	3
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ และต่างประเทศ	5
คณะกรรมการค่าจ้าง	4
ผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้าง ขั้นต่ำ	12
บทสรุปและข้อเสนอแนะของ ผู้ศึกษา	14
บรรณานุกรม	16

เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

<https://www.parliament.go.th/library>

การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

บทนำ

แรงงานมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ การขยายตัวของอุตสาหกรรม และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของประเทศ ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก แต่จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของแรงงาน เนื่องจาก ค่าครองชีพในชีวิตประจำวันที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัย และค่าเดินทางไปทำงาน เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น จึงมีการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน (กษิดิ์เดช คำพูน, 2565) โดยเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการค่าจ้างมีมติปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจาก 328–354 บาทต่อวัน เป็น 330–370 บาทต่อวันแล้วแต่พื้นที่ โดยบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567

ต่อมาเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2567 คณะกรรมการ ค่าจ้างมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับ แก่ นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานประเภทกิจการโรงแรมที่ได้รับ มาตรฐานที่พัก เพื่อการท่องเที่ยวประเภทโรงแรมระดับการ ให้บริการ 4 ดาวขึ้นไป และมีลูกจ้างแต่ 50 คนขึ้นไป ให้ได้รับ ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 400 บาท ในบางพื้นที่ ได้แก่ (1) กรุงเทพมหานคร เฉพาะเขตปทุมวัน วัฒนา (2) จังหวัดกระบี่ เฉพาะเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง (3) จังหวัดชลบุรี เฉพาะเขตเมืองพัทยา (4) จังหวัดเชียงใหม่ เฉพาะเขตเทศบาล นครเชียงใหม่ (5) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เฉพาะเขตเทศบาล หัวหิน (6) จังหวัดพังงา เฉพาะเขตเทศบาลตำบลคึกคัก

(7) จังหวัดภูเก็ต (8) จังหวัดระยอง เฉพาะเขตตำบลเพ (9) จังหวัดสงขลา เฉพาะเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ (10) จังหวัดสุราษฎร์ธานี เฉพาะเขตเทศบาลนครเกาะสมุย (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท กิจการโรงแรม มีผลแล้ว 13 เม.ย. 2567, 2567)

อย่างไรก็ตาม จากการที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 400 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศภายในปี 2567 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ได้เกิดความกังวลจากผู้ประกอบการ นายจ้าง ซึ่งให้เหตุผลว่าการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ นักลงทุน และความสามารถในการแข่งขัน (ทบพวนค่าแรง, 2567)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำบทความนี้เพื่อนำเสนอข้อมูลในประเด็นการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2) นิยาม ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ 3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยและต่างประเทศ 4) คณะกรรมการค่าจ้าง 5) ผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 6) บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นนโยบายที่มีจุดประสงค์หลักเพื่อเป็นเครื่องมือกระจายรายได้ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) สำหรับประเทศไทย ค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 และขยายพื้นที่บังคับใช้ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศในปีต่อมา โดยแต่ละจังหวัดมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมาอย่างต่อเนื่อง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2555-2556 โดยรัฐบาลประกาศให้ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ ทั้งนี้เมื่อต้นปี พ.ศ. 2567 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 330-370 บาทต่อวัน และในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทั่วประเทศ โดยเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 ได้มีการประกาศเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน สำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไป ที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนในพื้นที่นำร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 รัฐบาลได้ประกาศแนวทางในการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทุกประเภทกิจการทั่วประเทศ เพื่อที่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 โดยการจะปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด คณะอนุกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการค่าจ้างต่อไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ทั้งนี้ ปัจจุบันการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ มีการเลื่อนการประกาศขึ้นค่าแรงจากเดิมตั้งไว้ให้ทันใน 1 ตุลาคม 2567 ออกไปก่อน (“พิพัฒน์” ยืนยันขึ้นค่าแรง 400 บาททันปีนี้, 2567) โดยการดำเนินปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน คาดว่าจะแล้วเสร็จทันวันที่ 1 มกราคม 2568 (ปีหัวใจแรงงาน ลุ้นขึ้นค่าแรง 400 บาท ทันปีใหม่ 2568, 2567)

อย่างไรก็ตาม ความเสี่ยงของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ คือ เมื่อต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างอาจยกภาระนี้ให้กับผู้บริโภคสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าครองชีพและอาจทำให้เกิดการเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้าง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องหาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. นิยาม ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

2.1 นิยามและความหมายเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย (กระทรวงแรงงาน, 2562) สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ

2) อัตราค่าจ้าง (Wage rate) หมายถึง จำนวนเงินค่าจ้างต่อระยะเวลาทำงานหรือต่อหน่วยของผลผลิตที่ลูกจ้างแต่ละคนทำได้

3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (Minimum Wage Base) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) หมายถึง อัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือคนเดียวเมื่อแรกเข้าทำงาน คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดเป็นอัตรารายวันโดยได้คำนวณบนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 30 วันต่อเดือน

5) นายจ้าง (Employer) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

6) ลูกจ้าง (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

7) แรงงานฝีมือ (Skill Labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพที่ทำทางทฤษฎีและปฏิบัติ

8) แรงงานไม่มีฝีมือ (Unskill Labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

9) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labour mobility) หมายถึง การเข้า-ออกจากตลาดแรงงาน การเปลี่ยนสถานภาพการทำงาน การย้ายอาชีพหรืออุตสาหกรรมและพื้นที่การทำงาน (กระทรวงแรงงาน, 2562)

2.2 ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานของการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น ทั้งนี้ ค่าจ้างที่ได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงแรงงาน, 2562)

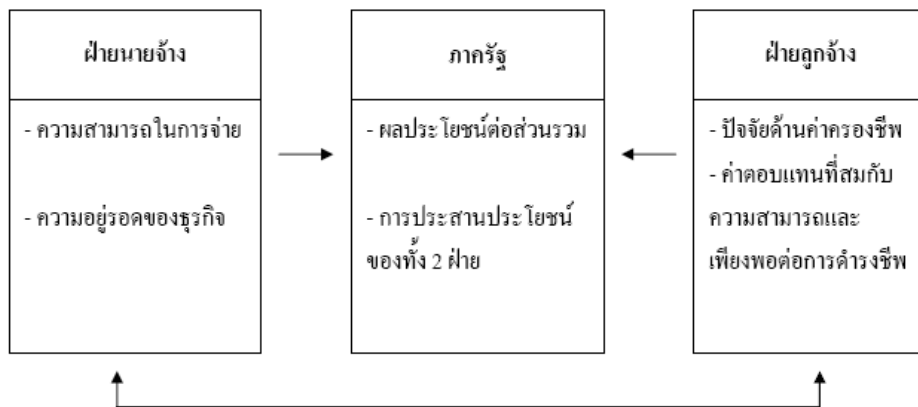
ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีความเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยมีปัจจัยพื้นฐาน คือ

ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่าย และความอยู่รอดของธุรกิจ

ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ ปัจจัยทางด้านค่าครองชีพ และค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้สมกับความสามารถและดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง

ปัจจัยพื้นฐานของภาครัฐ ได้แก่ การประสานผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังแสดงโดยแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ที่มา: การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ, โดย กระทรวงแรงงาน, 2562, สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/minimumwages_2.pdf

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ สรุประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ทฤษฎีนี้ถือว่าค่าจ้างยุติธรรม คือ ค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเองได้ ดังนั้น ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่แรงงานสมควรจะได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่ และหากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม ระดับการจ่ายค่าจ้างในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ และยังไม่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนการผลิต โดยถือหลักเพียงเพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามควร หากพบว่าอัตรา

ค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็จะมีกำหนดให้สูงขึ้น และหากอัตราค่าจ้างใดสูงเกินไปก็หาวิธีจำกัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงจนเกินไป (บุชิตา พรหมมานูวดี เลิศพูนวิไลกุล, 2556)

2) ทฤษฎีค่าจ้างพอดำรงชีพ

ทฤษฎีค่าจ้างพอดำรงชีพมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอดำรงชีพเสมอ กล่าวคือ แรงงานมีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงระดับที่จำเป็นที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสืบต่อไปเพื่อเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างอยู่ในระดับสูงเกินกว่าระดับพอดำรงชีพ ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปและชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้ามหากค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับพอดำรงชีพ ปริมาณเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วย และโรคร้ายไข้เจ็บ การขาดอาหาร ตลอดจนอันตรายการเกิดที่ต่ำจะทำให้อัตราค่าจ้างถูกทยอยปรับสูงขึ้นมาจนถึงระดับพอดำรงชีพได้อีกครั้ง

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีค่าจ้างพอดำรงชีพนี้มีข้อบกพร่องที่สำคัญบางประการ กล่าวคือ แนวคิดที่ว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขนาดของครอบครัวจะขยายออกไปทำให้มีจำนวนแรงงานมากเกินไป ซึ่งในสมัยปัจจุบันพบว่าเมื่อรายได้สูงขึ้นบุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้แก่ตนเองและครอบครัวแล้วยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวให้พอเหมาะด้วย ทำให้ประชากรไม่เพิ่มอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดไว้ นอกจากนี้ ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้ข้อกังวลที่ว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าปริมาณอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้นไม่เป็นความจริง (บุชิตา พรหมมานูวดี เลิศพูนวิไลกุล, 2556)

3) ทฤษฎีการเจรจาต่อรองค่าจ้าง

ทฤษฎีการเจรจาต่อรองค่าจ้างมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างเป็นผลจากการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เดิมอาจเป็นระหว่างบุคคล ต่อมาอาจอยู่ในรูปของตัวแทนของกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายรัฐ เป็นต้น (วิภาวี พิจิตบัณฑิต, 2558)

3. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยและต่างประเทศ

3.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

การกำหนด “ค่าแรงขั้นต่ำ” ในประเทศไทยเริ่มครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยคณะปฏิวัติในขณะนั้นได้มอบอำนาจให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นมา ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี มีการแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ถึงอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูตัวเองและสมาชิกในครอบครัวได้อีก 2 คน โดยนำไปเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกัน สภาพทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ทั้งค่าครองชีพ ราคาสินค้า ต้นทุนการผลิต และความสามารถของธุรกิจ แล้วจึงกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไปตามพื้นที่ต่าง ๆ การกำหนด “ค่าแรงขั้นต่ำ” ฉบับแรกกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำไว้ที่ 12 บาท หรือเดือนละ 312 บาท สำหรับลูกจ้างรายเดือน เบื้องต้นครอบคลุมพื้นที่เพียง 4 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี และมีผลบังคับใช้เมื่อ 17 เมษายน 2516 ต่อมาได้มีการประกาศฉบับที่ 2 ขยับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในพื้นที่เดิมเป็น 16 บาท ต่อมา พ.ศ. 2517

มีประกาศฉบับที่ 3 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 20 บาท พร้อมกับการขยายพื้นที่เพิ่มเติมอีก 2 จังหวัด คือ สมุทรสาคร และนครปฐม ภายในปีเดียวกันนั้นมีการขยายการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำไปสู่พื้นที่อื่นของประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 เขตหลัก ๆ แต่มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันไป สำหรับจังหวัดภาคกลาง ภาคใต้ และ 4 จังหวัด คือ อุตรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น และอุบลราชธานี อยู่ที่ 18 บาท ส่วนภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ที่ 16 บาท และ พ.ศ. 2518 ขยับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำให้ 6 จังหวัด (กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม) เป็น 25 บาท

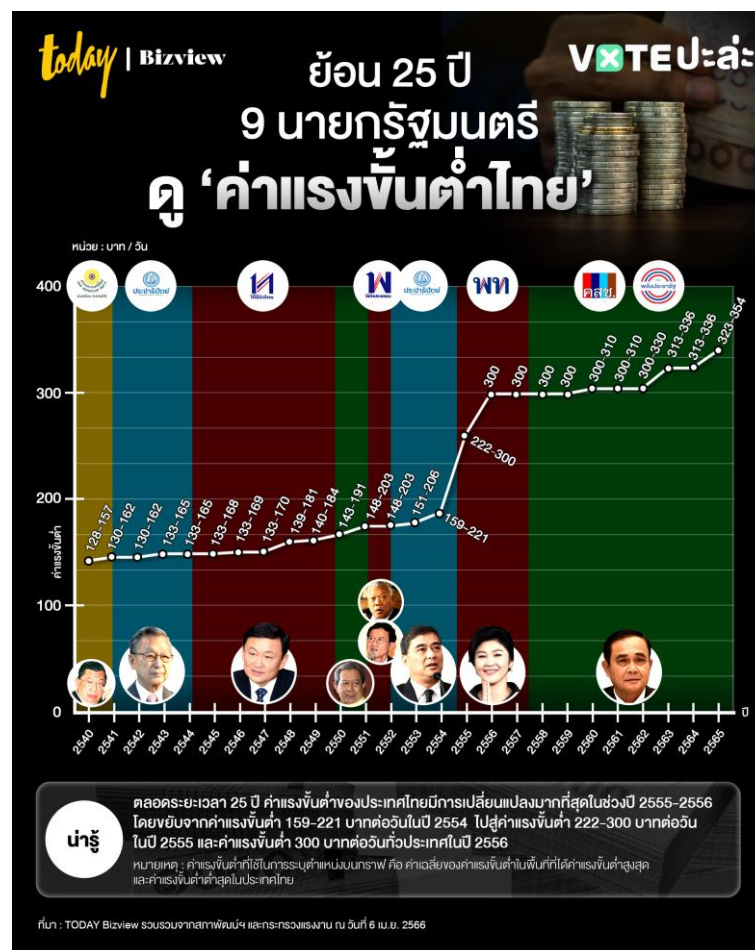
ต่อมารัฐบาลไทยได้บรรจุนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515-2519 และมีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สภาพภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์ลูกจ้าง การกระทำอันไม่เป็นธรรม และบทลงโทษเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ต่อมา พ.ศ. 2520 ได้บังคับใช้ประกาศฉบับที่ 6 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 28 บาท ในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม ขณะที่จังหวัดภาคกลางและภาคใต้อยู่ที่ 21 บาท ส่วนภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือกำหนดไว้ที่ 19 บาท ตลอดระยะเวลา 14 ปีต่อจากนั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2520-2533 มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและบังคับใช้ทั้งหมด 12 ฉบับ ต่อมา พ.ศ. 2534 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 19 มีอัตราสูงสุดอยู่ที่ 100 บาท สำหรับพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต และ 93 บาท ในพื้นที่ระนอง และพังงา 88 บาท สำหรับพื้นที่สระบุรี ชลบุรี นครราชสีมา และเชียงใหม่ และอัตราต่ำที่สุดอยู่ที่ 82 บาท ในพื้นที่ 60 จังหวัดที่เหลือ

ต่อมา พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น วิเคราะห์ว่าการกำหนดค่าจ้างเช่นเดิมในช่วงเวลานั้นไม่เหมาะสม จึงมีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงกฎหมายขึ้นมา มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมา 2 ชุด คือ 1. คณะกรรมการค่าจ้างกลางทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย และ 2. คณะกรรมการค่าจ้างอีกระดับหนึ่งเป็นระดับจังหวัดที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด จากนั้นมีการกระจายการกำหนดค่าจ้างลงสู่ระดับจังหวัด และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 อัตรา ซึ่งพิจารณาจากปัจจัย 9 ประการ ทั้งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวม และสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คือ อัตราค่าจ้างต่ำสุด ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีมีผู้แทน 15 คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงดำรงตำแหน่งประธาน มีผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน หากผู้ประกอบการที่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้จะถือว่าผิดกฎหมาย

2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (มีทั้งหมดไม่เกิน 15 คน ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ) เป็นผู้เสนอให้กับคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งจะไม่น้อยไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

ต่อมา พ.ศ. 2551 มีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 144-194 บาท แต่จากราคาสินค้าและค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดของไทยขึ้นเป็นสูงสุดที่ 203 บาท ในพื้นที่กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร และลดหลั่นตามพื้นที่ต่าง ๆ และต่ำสุดที่ 148 บาท คือ จังหวัดชัยภูมิ ในขณะที่ พ.ศ. 2552 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 148-203 บาท พ.ศ. 2553 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 151-206 บาท และพ.ศ. 2554 มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 159-221 บาท (“ย้อน 25 ปี 9 นายกรัฐมนตรี ดู ‘ค่าแรงขั้นต่ำไทย’”, 2566)



ภาพที่ 2 ย้อน 25 ปี 9 นายกรัฐมนตรี ดู “ค่าแรงขั้นต่ำไทย”

ที่มา: “ย้อน 25 ปี 9 นายกรัฐมนตรี ดู “ค่าแรงขั้นต่ำไทย””, โดย Work point today, 2566, สืบค้นจาก

<https://workpointtoday.com/25-year-9-priminister-minimum-wage/>

เมื่อถึงยุคของรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี กำหนด “ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท” เริ่มแรก 1 เมษายน 2555 ในพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ ภูเก็ต กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม ต่อมา 1 มกราคม 2556 มีการปรับขึ้นอีก 70 จังหวัดทั่วประเทศ

ใน พ.ศ. 2556 ไม่มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จนกระทั่ง พ.ศ. 2560 ในยุครัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีการปรับขึ้นเป็น 300-310 บาท และ พ.ศ. 2561 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และภูเก็ต ปรับขึ้นที่ 330 บาท พ.ศ. 2563 ได้เพิ่มให้ชลบุรีและภูเก็ตขึ้นเป็น 336 บาท รองลงมา 335 บาท คือ จังหวัดระยอง ขณะที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลอีก 5 จังหวัดอยู่ที่ 331 บาท อย่างไรก็ตาม ในรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอีกครั้ง มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2565 อยู่ที่ 328-354 บาทต่อวัน (“ส่อง “ค่าแรงขั้นต่ำ” ตลอด 50 ปี 2516-2566 ปรับขึ้นมาแล้วเท่าไร?”, 2566) ในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2565 มีอัตราสูงสุด 354 บาท 3 จังหวัด ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต มีอัตราต่ำสุด 328 บาท 5 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส น่าน และอุดรธานี ทั้งประเทศอัตราค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 337 บาท โดยได้พิจารณากำหนดค่าแรงบนพื้นฐานของความเสมอภาค เพื่อให้ นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข และเพื่อเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2565)

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2567 ในยุครัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 330-370 บาทต่อวัน และเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 ได้มีการประกาศเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน สำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไป ที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนในพื้นที่นาร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด ได้แก่ 1. กรุงเทพมหานคร เฉพาะเขตปทุมวัน วัฒนา 2. จังหวัดกระบี่ เฉพาะเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง 3. จังหวัดชลบุรี เฉพาะเขตเมืองพัทยา 4. จังหวัดเชียงใหม่ เฉพาะเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ 5. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เฉพาะเขตเทศบาลหัวหิน 6. จังหวัดพังงา เฉพาะเขตเทศบาลตำบลคึกคัก 7. จังหวัดภูเก็ต 8. จังหวัดระยอง เฉพาะเขตตำบลเพ 9. จังหวัดสงขลา เฉพาะเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ และ 10. จังหวัดสุราษฎร์ธานี เฉพาะเขตเทศบาลนครเกาะสมุย (ฐานเศรษฐกิจ, 2567) และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 รัฐบาลได้ประกาศแนวทางในการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน ทุกประเภทกิจการทั่วประเทศ เพื่อที่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 โดยการจะปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด คณะอนุกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการค่าจ้างต่อไป (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567)

โดยเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567 ปลัดกระทรวงแรงงาน เปิดเผยภายหลังการประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 22 ครั้งที่ 9/2567 ว่า การประชุมไม่ครบองค์ประชุมเนื่องจากตัวแทนของฝ่ายราชการ ไม่ได้เข้าร่วมประชุม และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างไม่ได้เข้าประชุม 2 คน เนื่องจากติดภารกิจ ทำให้ไม่ครบองค์ประชุม 2 ใน 3 ซึ่งตามข้อกำหนดต้องมีผู้เข้าร่วมประชุม 10 คนขึ้นไป ที่ประชุมจึงได้นำเสนอข้อมูลสภาพการจ้างงานของลูกจ้างให้กับที่ประชุมได้รับทราบ ซึ่งถ้าดูจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมพบว่า ถ้ามีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาท จะมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 1 ล้านคน และแรงงานไทยประมาณ 4 ล้านคน ได้รับประโยชน์

ทั้งนี้ เนื่องจากการประชุมครั้งที่ 9/2567 ไม่ครบองค์ประชุมจึงต้องมีการประชุมใหม่อีกครั้ง ในวันที่ 24 กันยายน 2567 แต่ถ้าหากไม่ครบองค์ประชุมอีกก็จะมีการขยับออกไป (กระทรวงแรงงาน, 2567)

อย่างไรก็ตาม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2567 ปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 22 กล่าวว่า การประชุมบอร์ดค่าจ้างในวันที่ 24 กันยายน 2567 จะต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด เนื่องจากกรรมการไตรภาคี 15 คน ไม่ครบองค์ประชุม (ไม่ทัน! 1 ต.ค.ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท ประชุมบอร์ดค่าจ้าง เลื่อนไม่มีกำหนด, 2567)

ปัจจุบันการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ มีการเลื่อนการประกาศขึ้นค่าแรงจากเดิมตั้งไว้ให้ทันใน 1 ตุลาคม 2567 ออกไปก่อน ('พิพัฒน์'ยืนยันขึ้นค่าแรง 400 บาททันปีนี้, 2567) โดยการดำเนินปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน คาดว่าจะแล้วเสร็จในวันที่ 1 มกราคม 2568 (ปีหัวใจแรงงาน! ลุ้นขึ้นค่าแรง 400 บาท ทันปีใหม่ 2568?, 2567)



ภาพที่ 3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2567

ที่มา: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ., โดย กระทรวงแรงงาน, 2567, สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/>

3.2 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยต่อวันใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า ค่าแรงต่อวันไม่แตกต่างกันมากนัก โดยมีอัตราค่าจ้างต่างกันออกไป ได้แก่ เนการาบรูไนดารุสซาลาม และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ไม่มีการประกาศค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ขณะที่สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสิงคโปร์ เวียดนาม และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีค่าแรงสูงกว่า มาเลเซีย และประเทศไทย นอกจากนี้ ในปี 2566 กระทรวงแรงงานระบุว่า ประเทศปลายทางที่มีแรงงานไทยเข้าไปทำงานมากที่สุด มี 4 ประเทศ คือ

สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) จำนวน 49,820 คน รัฐอิสราเอล จำนวน 25,887 คน สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 18,962 คน และประเทศญี่ปุ่น จำนวน 8,570 คน สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. “สาธารณรัฐอินโดนีเซีย” ค่าแรงเฉลี่ยวันละ 159 บาท

ในเขตเมืองหลวงจาการ์ตา มีค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 325 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 11,960 บาท ทั้งนี้ แต่ละจังหวัด แต่ละภูมิภาค จะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไป เขตที่ได้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด คือ กรุงจาการ์ตา ส่วนเขตที่ได้อัตราต่ำสุด ได้แก่ เขตชวากลาง ค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 130 ดอลลาร์ คิดเป็นเงินไทย 4,784 บาท หรือเฉลี่ยวันละ 159 บาท

รัฐบาลอินโดนีเซียเพิ่งประกาศปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค.2567 เป็นต้นมา กรุงจาการ์ตา เมืองหลวง ได้รับการปรับขึ้นค่าแรงร้อยละ 3.38 จากเดิมเดือนละ 4,901,798 รูเปียห์ เป็น 5,067,381 รูเปียห์ (325 ดอลลาร์สหรัฐ หรือ 11,960 บาท อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์สหรัฐ=36.80 บาท) โดยค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยประมาณ 398 บาทต่อวัน

2. “มาเลเซีย” ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 393 บาท

ค่าจ้างขั้นต่ำในมาเลเซียอยู่ที่เดือนละ 1,500 ริงกิต หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 11,790 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 ริงกิต = 7.86 บาท) มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ค่าจ้างรายชั่วโมงอยู่ที่ 7.21 ริงกิต หรือประมาณ 56 บาท โดยมาเลเซียปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 25 จากเดิมเดือนละ 1,200 ริงกิต ในปี พ.ศ. 2565 เป็นเดือนละ 1,500 ริงกิต โดยค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 393 บาทต่อวัน

3. “สาธารณรัฐฟิลิปปินส์” ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 229.34 บาท

ค่าแรงขั้นต่ำรายเดือนของฟิลิปปินส์อยู่ที่ 186.97 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน หรือคิดเป็นเงินไทย 6,880 บาท เฉลี่ยวันละ 229.34 บาท ทั้งนี้ ค่าแรงขั้นต่ำจะแตกต่างกันไปตามภูมิภาค และประเภทของการจ้างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 229.34 บาทต่อวัน

4. “ราชอาณาจักรกัมพูชา” ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 250.24 บาท

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกัมพูชาซึ่งปรับปรุงใหม่และมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ได้มีการปรับขึ้นค่าจ้างคนงานทดลองงาน (probationary worker) เพิ่มจากเดือนละ 198 ดอลลาร์สหรัฐ เป็น 202 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 7,433.60 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์สหรัฐ = 36.8 บาท) เฉลี่ยวันละ 247.78 บาท ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำคนงานทั่วไป (regular employee) เพิ่มขึ้นจากเดือนละ 200 ดอลลาร์สหรัฐ เป็น 204 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 7,507 บาท เฉลี่ยวันละ 250.24 บาท

5. “สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 250 บาท

เวียดนามมีค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 4.68 ล้านดอง/เดือน หรือประมาณ 235.92 บาท ในเขตเมืองหลวงกรุงฮานอย แต่ในเดือน กรกฎาคม 2567 ที่ผ่านมา เวียดนามปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำรายเดือนร้อยละ 6 จากฐานปี 2565 ตามข้อเสนอของสภาค่าจ้างแรงงานแห่งชาติ (National Wage Council) โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 250 บาทต่อวัน

6. “สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 100.58 บาท

เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2566 สำนักนายกรัฐมนตรีสสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการอนุมัติให้ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำสำหรับผู้ใช้งาน จากเดิม 1.3 ล้านกีบ เป็น 1.6 ล้านกีบต่อเดือน หรือราว 82 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นเงินไทย 3,017 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์สหรัฐ = 36.80 บาท) หรือเฉลี่ยวันละ 100.58 บาท

7. “สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา” ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 101.56 บาท

รัฐบาลเมียนมา ได้ประกาศปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ทั่วประเทศครั้งแรกในรอบ 5 ปี โดยปรับเพิ่มขึ้นเป็น 5,800 จ๊าดต่อวัน หรือราว 2.76 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นเงินไทย 101.56 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์สหรัฐ = 36.80 บาท) ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จากอัตราเดิม 4,800 จ๊าดในปี 2561 สำหรับการทำงาน 8 ชั่วโมง ครอบคลุมทั้งภาครัฐและเอกชน

8. “สาธารณรัฐสิงคโปร์” เป็นประเทศที่ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สิงคโปร์ พบว่า รายได้ขั้นต่ำของคนในสาขาอาชีพต่าง ๆ แตกต่างกันไป โดยในปี 2567 ได้ทยอยปรับขึ้นค่าจ้างตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2567 เช่น พนักงานภาครัฐ จะมีเงินเดือนขั้นต่ำเริ่มที่ 1,500-2,800 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 41,130-103,040 บาท หรือเงินเดือนขั้นต่ำของพนักงานทำความสะอาดอยู่ที่ 1,570-2,410 ดอลลาร์สิงคโปร์ คิดเป็นเงินไทย 43,049-66,082 บาท เป็นต้น

9. “เนการาบรูไนดารุสซาลาม” เป็นประเทศที่ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ขณะที่ประเทศบรูไน มีการจ้างงานใหม่กว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำปี 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2566 กำหนดให้ปรับขึ้นค่าแรงเป็นระยะ ๆ เป็นการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในภาคการธนาคารและการเงิน และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยพนักงานเต็มเวลา มีค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 500 ดอลลาร์บรูไนต่อเดือน หรือคิดเป็นเงินไทย 13,760 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 ดอลลาร์บรูไน = 27.52 บาท) ส่วนพนักงาน part time จะได้รับค่าแรงขั้นต่ำที่ 2.62 ดอลลาร์บรูไนต่อชั่วโมง

10. “สาธารณรัฐจีน” (ไต้หวัน)

สำหรับค่าแรงที่ไต้หวัน คนงานได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเฉลี่ยวันละ 1,043.38 บาท หลังจากเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2567 กระทรวงแรงงานไต้หวัน ได้มีการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจากเดือนละ 26,400 ดอลลาร์ไต้หวัน เป็น 27,470 ดอลลาร์ไต้หวัน หรือคิดเป็นเงินไทย 31,315 บาท เฉลี่ยวันละ 1,043.38 บาท ส่วนอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ปรับเพิ่มจากชั่วโมงละ 176 ดอลลาร์ไต้หวัน เป็น 183 ดอลลาร์ไต้หวัน หรือเพิ่มจาก 200.64 บาท เป็น 208.62 บาท/ชั่วโมง

11. รัฐอิสราเอล ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เฉลี่ยวันละ 1,938.16 บาท

ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 เป็นต้นมา อิสราเอลได้ปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรายเดือนจาก 5,571 เซเกล เป็น 5,880.02 เซเกล หรือคิดเป็นเงินไทย 58,145 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน ณ 1 เซเกล = 9.88 บาท) เฉลี่ยวันละ 1,938.16 บาท ทั้งนี้สกุลเงินของอิสราเอล คือ นิวเซเกลอิสราเอล (New Israel Shekel)

12. สาธารณรัฐเกาหลี ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเฉลี่ยชั่วโมงละ 265.12 บาท

เกาหลีใต้ได้ปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2567 จากชั่วโมงละ 9,620 วอน เป็น 9,860 วอน หรือคิดเป็นเงินไทย 265.12 บาทต่อชั่วโมง

13. ประเทศญี่ปุ่น ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเฉลี่ยชั่วโมงละ 238.83 บาท

การปรับขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำแตกต่างกันไปตามแต่ภูมิภาคและประเภทอุตสาหกรรม มีผลไปแล้วตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 โดยค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 961 เยน หรือราว 6.49 ดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นเงินไทย 238.83 บาทต่อชั่วโมง เมืองโตเกียวเป็นเขตที่ได้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด คือ 1,113 เยน หรือราว 262.91 บาทต่อชั่วโมง (สำรวจตัวเลข "ค่าแรงขั้นต่ำ" ใน-นอก กลุ่มประเทศอาเซียน, 2567)

4. คณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้าง หมายถึง คณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างมาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

มาตรา 79 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใดเพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง

เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการงานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา (กระทรวงแรงงาน, 2567)

5. ผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับประเทศไทย ค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 และขยายพื้นที่บังคับใช้ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศในปีต่อมา โดยแต่ละจังหวัดมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่อง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2555–2556 โดยรัฐบาลประกาศให้ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ต่อมาเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 330–370 บาทต่อวัน และในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทั่วประเทศ โดยเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 ได้มีการประกาศเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน สำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไป ที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนในพื้นที่นำร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 รัฐบาลได้ประกาศแนวทางในการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทุกประเภทกิจการทั่วประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ทั้งนี้ ปัจจุบันการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ มีการเลื่อนการประกาศขึ้นค่าแรงจากเดิมตั้งไว้ให้ทันใน 1 ตุลาคม 2567 ออกไปก่อน (“พิพัฒน์” ยืนยันขึ้นค่าแรง 400 บาททันปีนี้, 2567) โดยผลจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลกระทบกับตลาดแรงงานไทย ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, (2556) สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

ข้อดี

1. ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเท่ากันทั่วประเทศ มีฐานะความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้นเนื่องจากมีเงินทุนหมุนเวียนจากการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น รัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้มากขึ้น
2. การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานได้ประโยชน์โดยตรงประมาณ 3.2 ล้านคน หรือเกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด
3. ค่าจ้างใหม่ที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ และมีอำนาจต่อรองน้อย

ข้อเสีย

1. ทำให้ต้นทุนรายจ่ายของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น หรือ แรงงานฝีมือสูงขึ้นมากร เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มอุตสาหกรรมการค้าและบริการ เป็นต้น

2. มีความเสี่ยงที่เงินเพื่ออาจจะเพิ่มขึ้นได้ถึงร้อยละ 1 จากกรณีปกติ และอาจจะลดความสามารถในการแข่งขันเนื่องจากต้นทุนเชิงเปรียบเทียบที่สูงขึ้นของไทย ทำให้ราคาสินค้าไทยสูงขึ้น

3. ภาระด้านต้นทุนค่าแรงงานของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นประมาณ 1,000 ล้านบาทต่อวัน ซึ่งอาจส่งผลให้สัดส่วนการจ้างงานของธุรกิจขนาดกลางและเล็ก (เอสเอ็มอี) โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมลดลงมากและเคลื่อนย้ายไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ (informal economy) มากขึ้น

4. ถ้าไม่สามารถปรับระดับผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นอีกร้อยละ 8-10 อาจส่งผลให้การขยายตัวผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (จีดีพี) ลดลงมากกว่าร้อยละ 1.7 จากกรณีปกติ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

อีกทั้งศูนย์วิจัยกสิกรไทยคาดว่าผลจากนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในอัตรา 330-370 บาทต่อวัน และเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน สำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไป ที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนในพื้นที่นำร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนสูง เช่น ภาคเกษตร งานในครัวเรือนส่วนบุคคล และที่พักและบริการด้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 400 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ จะเป็นการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 16 จากค่าเฉลี่ยในระดับปัจจุบัน (ณ พฤษภาคม 2567) ที่ประมาณ 345 บาทต่อวัน (“นายจ้าง” มองมุมต่าง ปรับค่าแรงขั้นต่ำ 400 กระทบต้นทุนธุรกิจ, 2567)

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีจุดประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือกระจายรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงาน โดยมีการนำ 1. ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมซึ่งมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ 2. ทฤษฎีค่าจ้างพอดำรงชีพซึ่งมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างของแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ และ 3. ทฤษฎีการเจรจาต่อรองค่าจ้าง ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างเป็นผลจากการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เดิมอาจเป็นระหว่างบุคคล ต่อมาอาจจะอยู่ในรูปของตัวแทนของกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายรัฐ เป็นต้น โดยค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2516 และขยายพื้นที่บังคับใช้ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยแต่ละจังหวัดมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2555-2556 โดยรัฐบาลประกาศให้ค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ ซึ่งเมื่อวันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2567 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในอัตรา 330-370 บาทต่อวัน และเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันสำหรับโรงแรมระดับสี่ดาวขึ้นไปที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนในพื้นที่นำร่องของเมืองท่องเที่ยว 10 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 รัฐบาลได้ประกาศแนวทางในการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันทุกประเภทกิจการทั่วประเทศ เพื่อที่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ทั้งนี้ ปัจจุบันการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ มีการเลื่อนการประกาศขึ้นค่าแรงจากเดิมตั้งไว้ให้ทันใน 1 ตุลาคม 2567 ออกไปก่อน โดยการดำเนินปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน คาดว่าจะแล้วเสร็จในวันที่ 1 มกราคม 2568

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีความเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยมีปัจจัยพื้นฐานที่ใช้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คือ 1. ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่าย และความอยู่รอดของธุรกิจ 2. ปัจจัยพื้นฐานของฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ ปัจจัยทางด้านค่าครองชีพ และค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับผลตอบแทนจากการทำงานให้สมกับความสามารถและดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง และ 3. ปัจจัยพื้นฐานของภาครัฐ ได้แก่ การประสานผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด คณะอนุกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการค่าจ้างต่อไป

อย่างไรก็ตาม การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีความเสี่ยง คือ เมื่อต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างอาจยกภาระนี้ให้กับผู้บริโภคสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าครองชีพและอาจทำให้เกิดการเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้าง

นอกจากนี้ การที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 400 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศภายในปี 2567 สร้างความกังวลต่อผู้ประกอบการ และนายจ้าง ซึ่งให้เหตุผลว่าการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ นักลงทุน และความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ หรืออาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้น

ดังนั้น การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมและธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ควรพิจารณาถึงแนวทางในการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานให้สูงมากขึ้น ตลอดจนการจ่ายค่าแรงตามทักษะและความสามารถของแรงงาน เพื่อให้นโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่กระทบต่อต้นทุนของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างต้องพิจารณาเลิกจ้าง หยุดดำเนินกิจการ หรือย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น อันจะกระทบต่อแรงงานและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

จัดทำโดย

นายนรากร นันทไตรภพ

วิทยากรชำนาญการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

โทร 0 2242 5900 ต่อ 5751

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (ม.ป.ป.). **วิวัฒนาการของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย**. สืบค้น 3 ตุลาคม 2567 จาก https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400009055_1.pdf
- กระทรวงแรงงาน (2567). **คู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง และเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด**. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/04/1.-คู่มือการปฏิบัติงาน-สจจ.-สรจ.-4.67-V.2.pdf>
- _____. (2567). **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ**. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.mol.go.th/>
- _____. (2567). **ปลัดแรงงาน เผย บอร์ดค่าจ้างไม่ครบองค์ประชุม 2 ใน 3 นัดประชุมใหม่ 24 กันยายนนี้**. สืบค้น 26 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.mol.go.th/news/ปลัดแรงงาน-เผย-บอร์ดค่าจ้างไม่ครบองค์ประชุม-2-ใน-3-นัดประชุมใหม่-24-กันยายนนี้>
- _____. (2566). **ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12)**. สืบค้น 26 กันยายน 2567 จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/01/ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ-ฉ.12.pdf>
- _____. (2562). **การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ**. สืบค้น 26 เมษายน 2566 จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/minimumwages_2.pdf
- กษิต์เดช คำพูน. (2565). **ยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำไทย ให้ไปถึงค่าจ้างเพื่อชีวิต**. สืบค้น 26 เมษายน 2566 จาก <https://www.the101.world/minimum-wage-to-living-wage/>
- ทบทวนค่าแรง 400 บาท. (7 กรกฎาคม 2567). **ประชาชาติธุรกิจ**. สืบค้น 19 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.prachachat.net/columns/news-1601331>
- “นายจ้าง” มองมุมมองต่าง ปรับค่าแรงขั้นต่ำ 400 กระทบต้นทุนธุรกิจ. (23 กันยายน 2567). **ไทยพีบีเอส**. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/344523>
- บุชิตา พรหมมานูวัตติ เลิศพูนวิไลกุล. 2556. **ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทที่มีต่อธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. สืบค้น 25 ตุลาคม 2567 จาก <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:118821>
- ปีบหัวใจแรงงาน! ลุ้นขึ้นค่าแรง 400 บาท ทันปีใหม่ 2568?. (11 พฤศจิกายน 2567). **ไทยรัฐออนไลน์**. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.thairath.co.th/scoop/infographic/2824983>
- พัฒนาฯ ยืนยันขึ้นค่าแรง 400 บาททันปีนี้. (2 ตุลาคม 2567). **ข่าวสด**. สืบค้น 3 ตุลาคม 2567 จาก <https://ncx.dataxet.co/#/view/ksd/2024-0e954d9b5219a2e0e5be800e24f5df4a>

ไม่ทัน! 1 ต.ค.ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท ประชุมบอร์ดค่าจ้าง เลื่อนไม่มีกำหนด. (23 กันยายน 2567).

กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้น 26 พฤศจิกายน 2567 จาก

<https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1146003>

“ย้อน 25 ปี 9 นายกรัฐมนตรี ดู ‘ค่าแรงขั้นต่ำไทย’”. (27 เมษายน 2566). **Work point today.** สืบค้น

1 มิถุนายน 2566 จาก <https://workpointtoday.com/25-year-9-priminister-minimum-wage/>

วิภาวี พิจิตบันดาล. (2558). **ค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีศึกษาประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ.** สืบค้น 25 ตุลาคม

2567 จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msj/article/download/116801/89784/>

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2567). **หากปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 400 บาท คาดส่งผลกระทบต่อเงินเฟ้อสูงขึ้น**

0.1% และ ต้นทุนแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 6%. สืบค้น 26 กันยายน 2567 จาก

<https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/MinimumWage-CIS3496-20-05-2024.aspx>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2556). **ทีดีอาร์ไอวิเคราะห์ผลดี/ผลเสียนโยบายค่าแรง**

ขั้นต่ำ 300 บาท. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://tdri.or.th/2013/01/labour300/>

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2561). **ปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำอัตโนมัติ ดีอย่างไร?**

สืบค้น 26 กันยายน 2567 จาก <https://tdri.or.th/2018/11/automatize-minimum-wage/>

สำรวจตัวเลข "ค่าแรงขั้นต่ำ" ใน-นอก กลุ่มประเทศอาเซียน. (23 กันยายน 2567). **ไทยพีบีเอส.** สืบค้น 5

พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/344525>

อรศุภา เขาวนปรีชา. (2565). **ผลกระทบการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2565.** สืบค้น 26 กันยายน 2567 จาก

https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/impact_minimum_wage_MAME.pdf

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาท กิจการโรงแรม มีผลแล้ว 13 เม.ย.2567. (13 เมษายน 2567). **ฐานเศรษฐกิจ.**

<https://www.thansettakij.com/news/general-news/593441>