

การศึกษาเงื่อนไข และเกณฑ์ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Studies of conditions and criteria for determining wage appropriate for living to be accepted by employers and employees in the industrial age 4.0 in Eastern Economic Corridor (EEC)

Received 22 February 2022

Revised 6 March 2022

Accepted 17 March 2022

ขวัญหทัย ลม้ายจำปา, ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง,
และบรรพต วิรุณราช
มหาวิทยาลัยบูรพา

Kwanhathai Lamaijumpa, Sakchai Chanroung,
and Banpot Wiroonratch
Burapha University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาเงื่อนไข และเกณฑ์ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเงื่อนไข เกณฑ์ และสูตรคำนวณ ในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยได้ดำเนินการศึกษาจากการค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร ข่าวสารต่างๆ การสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่างๆ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานโดยตรง จำนวน 8 ท่าน ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ท่าน โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแบบสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) กับตัวแทนฝั่งนายจ้าง จำนวน 200 ท่าน และตัวแทนฝั่งลูกจ้าง จำนวน 200 ท่าน และยืนยันความน่าเชื่อถือด้วยกระบวนการประชุมกลุ่ม (Focus group) กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 28 ท่าน จากผลการวิจัยพบเงื่อนไขในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ จำนวน 5 ข้อ พบเกณฑ์ในการนำมาคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ จำนวน 6 ข้อ และได้สูตรที่มาจากการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับนำมาคำนวณเพื่อขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คือ Y' (ค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ) = X_1 (ค่าครองชีพในพื้นที่ปีล่าสุด) + X_2 (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีล่าสุด) + X_3 (ดัชนีราคาผู้บริโภค) + X_4 (อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ) + X_5 (ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย) + X_6 (ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง)

คำสำคัญ: เงื่อนไข, เกณฑ์, ค่าแรงที่เหมาะสม, สูตรคำนวณค่าแรง, อุตสาหกรรม 4.0

Abstract

This research is a study to search for the condition and criteria for determining the appropriate wages for a living to be accepted by employers and employees in the age of Industry 4.0 in the Eastern Economic Corridor (EEC). The objective of this research is to study the conditions, criteria and formulas for increase the wages that are appropriate for living to be accepted by employers and employees in the age of Industry 4.0 in the Eastern Economic Corridor (EEC). The study was conducted from research papers, academic articles, journals, news, searching for information from the Internet that have studied in various aspects. And used an In-depth Interview with 8 experts who are directly related to labor. A questionnaire was applied to a sample of 400 persons by convenience sampling with 200 employers' representatives and 200 employees' representatives. And confirm the credibility with the process of meeting a group (Focus group) with specialist and experts from the Federation of Thai Industries, (Chonburi Province) 28 persons. From the results of the research, 5 conditions and 6 criteria were found for increase the wages appropriate for living and the formula that comes from Multiple Regression is $Y'(\text{The wage appropriate for living}) = X_1(\text{Cost of living of the previous year}) + X_2(\text{Minimum wage of the area in previous year}) + X_3(\text{Consumer Price index}) + X_4(\text{Exchange rate}) + X_5(\text{Housing cost}) + X_6(\text{Direct labor cost})$ to be calculated in order to increase wages that are appropriate for living to be accepted by employers and employees In the age of Industry 4.0 in the Eastern Economic Corridor (EEC).

Keywords: conditions, criteria, appropriate wages, formula for wage, industry 4.0

บทนำ

จากการศึกษาเรื่องค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย พบว่ามีคณะกรรมการที่คำนวณค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 ได้พิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งหมด 10 ข้อ คือ 1. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับปัจจุบัน 2. ดัชนีค่าครองชีพ 3. อัตราค่าเฉลี่ยเงินเพื่อ 4. มาตรฐานค่าเฉลี่ยการครองชีพ 5. ต้นทุนการผลิต 6. ราคาสินค้า และบริการ 7. ความสามารถของธุรกิจ 8. ผลผลิตภาพแรงงาน 9. ผลผลิตมวลรวมของประเทศ (GDP) และ 10. สภาพเศรษฐกิจ และสังคม (ฐานเศรษฐกิจ วันที่ 19 ต.ค. 2560 สืบค้นวันที่ 14 ก.ค. 2562) และจากมติที่ประชุมเรื่องสูตรการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง ในวันที่ 12 ก.ย. 2561 ได้พิจารณาเพิ่มอีก 4 ข้อ คือ 11. ดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภค (CCI) 12. ผลผลิตมวลรวมจังหวัด (GPP) 13. ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพ 14. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI) (คณะกรรมการค่าจ้าง วันที่ 12 ก.ย. 2561 สืบค้นวันที่ 14 ก.ค. 2562) แต่การประกาศค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละครั้งจะมีผลกระทบอย่างน้อย 2 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ผลกระทบต่อตัวนายจ้างที่อาจจะไม่มีความพร้อม บางครั้งอาจหยุดกิจการ หรือนำกิจการไปเปิดที่ประเทศอื่นที่มีค่าแรงขั้นต่ำที่ต่ำกว่า (กัญญาพร พุกขวิสุทธิ, 2562) หรือมีการเลิกจ้างพนักงานเนื่องจากต้องปิดกิจการในหลายๆ โรงงานหลังมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ (นักร้องสารแรงงาน. ข่าวแรงงาน, 2557, Nation TV, 2562)

ด้านที่ 2 ผลกระทบต่อตัวพนักงาน บางครั้งก็มีความพึงพอใจ บางครั้งก็ไม่พึงพอใจเมื่อมีการประกาศไปแล้ว ซึ่งทั้ง 2 ประการถือว่ามีผลกระทบต่อ GDP ของประเทศเป็นอย่างมาก ดังนั้น รัฐบาล โรงงาน และผู้ใช้

แรงงาน ควรที่จะสามารถคำนวณค่าแรงขั้นต่ำได้เอง เพื่อที่จะเกิดการเตรียมความพร้อมให้สมบูรณ์ก่อนการประกาศการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จึงจะทำให้ไม่มีผลกระทบต่อองค์กร และบุคคล โดยนัยยะทุกคนจะสามารถรู้ล่วงหน้าได้ และยังมีข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนยืนยันถึงผลกระทบต่อค่าแรงขั้นต่ำ อยู่ 2 นัยยะ ดังนี้ นัยยะที่ 1. การขึ้นค่าแรงที่มีความเหมาะสม ที่เมื่อขึ้นแล้วจะทำให้แรงงานขยับขึ้น (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (นรินทร์ จันทน์หอม, 2556) เงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (นวรรรัตน์ พึ่งโพธิ์ สก, 2552) นัยยะที่ 2. การขึ้นค่าแรงที่ไม่มีความเหมาะสม ที่เมื่อขึ้นแล้วจะทำให้โรงงานประสบปัญหา หรือปิดกิจการ และประกอบกับการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญ และมีความรู้เชิงเทคนิค เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ (Michael, 2019)

ดังนั้นเพื่อลดปัญหาการเลิกจ้าง การปิดกิจการของผิงน้าย้าง และปัญหาการประท้วง การนัดหยุดงานของผิงลูกจ้าง ผู้วิจัยในฐานะที่ศึกษาในสาขาการพัฒนองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์จึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหา เจื่อนไข เกณฑ์ และสูตรคำนวณ เพื่อใช้ในการพิจารณาขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีวัตถุประสงค์วิจัยกำหนดไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเจื่อนไข ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาเกณฑ์ ในการคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. เพื่อศึกษาสูตรคำนวณ ในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อนำเจื่อนไข หรือเกณฑ์ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ไปใช้ในสูตรคำนวณค่าแรงขั้นต่ำที่เมื่อขึ้นแล้วไม่มีผลกระทบทางลบ
2. เพื่อนำผลการวิจัย มาใช้ในการเตรียมความพร้อมขององค์กร ก่อนการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

กรอบแนวคิด

กรอบการวิจัยเชิงคุณภาพ

เจื่อนไขเพื่อตัดสินใจในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ

1. ค่าแรงที่แรงงานได้รับในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายขั้นพื้นฐานในชีวิตประจำวันอย่างเห็นได้ชัดเจนและเกิดกระแสความเดือดร้อนไม่สามารถช่วยได้โดยวิธีอื่น
2. เมื่อรัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จะต้องไม่ทำให้เกิดการปลดพนักงาน ย้าย หรือเลิกกิจการในเวลาใกล้เคียงกับการประกาศครั้งนั้น โดยดูจากกระแสรอบด้านที่เกิดขึ้นจากชมรม สมาคมต่างๆ
3. รัฐบาลต้องการกระตุ้นผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ให้เกิดการใช้จ่ายที่มากขึ้นโดยวิธีอื่นๆ แล้วขาดแต่การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพื่อมุ่งไปสู่การจับจ่ายใช้สอย
4. ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดูจากยอดขายและพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Micro ของตัวสินค้า นั้น ๆ
5. ประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงาน มีอัตราค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน

☐	สมควรปรับอัตราค่าแรง
☐	ไม่สมควรปรับอัตราค่าแรง

เกณฑ์เพื่อนำไปใส่สูตรคำนวณเพื่อขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีล่าสุด | 8. รายได้ครัวเรือน |
| 2. ค่าจ้าง และเงินได้อื่นๆ | 9. รายได้ประชาชาติที่แท้จริง |
| 3. ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง | 10. อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ |
| 4. ค่าครองชีพในพื้นที่ปีล่าสุด | 11. อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ |
| 5. ดัชนีราคาผู้บริโภค | 12. ดอกเบี้ยเงินฝาก และดอกเบี้ยเงินกู้ |
| 6. อัตราเงินเฟ้อปีล่าสุด | 13. ราคาทองคำ |
| 7. ต้นทุนการผลิต | 14. ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย |

อัตราค่าแรงที่ควรประกาศขึ้น

กรอบการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไป

สถานภาพของบุคคล

- ☐ สหภาพแรงงาน
☐ คณะกรรมการลูกจ้าง
☐ ลูกจ้างทั่วไป
☐ ตัวแทนนายจ้าง

จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ

- ☐ ฉะเชิงเทรา
☐ ชลบุรี
☐ ระยอง

เงื่อนไขในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ

1. ค่าแรงที่แรงงานได้รับในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายขั้นพื้นฐานในชีวิตประจำวันอย่างเห็นได้ชัดเจนและเกิดกระแสความเดือดร้อนไม่สามารถช่วยเหลือได้โดยวิธีอื่น
2. เมื่อรัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จะต้องไม่ทำให้เกิดการปลดพนักงาน ย้าย หรือเลิกกิจการในเวลาใกล้เคียงกับการประกาศครั้งนั้น โดยดูจากกระแสต่อต้านที่เกิดขึ้นจากชมรม สมาคมต่างๆ
3. รัฐบาลต้องการกระตุ้นผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ให้เกิดการใช้จ่ายที่มากขึ้นโดยวิธีอื่นๆ แล้วขาดแต่การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพื่อบังคับให้จ่ายใช้สอย
4. ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดูจากยอดขายและพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Micro ของตัวสินค้า
5. ประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงาน มีอัตราค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน

เกณฑ์ในการนำมาคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุด | 8. รายได้ครัวเรือน |
| 2. ค่าจ้าง และเงินได้อื่นๆ | 9. รายได้ประชากรที่แท้จริง |
| 3. ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง | 10. อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ |
| 4. ค่าครองชีพในพื้นที่ล่าสุด | 11. อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ |
| 5. ดัชนีราคาผู้บริโภค | 12. ดอกเบี้ยเงินฝาก และดอกเบี้ยเงินกู้ |
| 6. อัตราเงินเฟ้อปีล่าสุด | 13. ราคาทองคำ |
| 7. ต้นทุนการผลิต | 14. ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย |

ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีความสมดุล

จากการศึกษาพบว่าทฤษฎีความสมดุล (Balance theory) เกิดขึ้นจากความคิดของ Fritz Heider โดย Heider คิดขึ้นจากหลักการที่ว่าบุคคลมักจะชอบพอกันหรือพอใจกับบุคคลที่ชื่นชอบหรือไม่ชอบในสิ่งทีคล้ายๆ กันกับตัวเอง โดยความคล้ายระหว่างบุคคลจะเป็นปัจจัยกำหนดความชอบพอระหว่างกัน ซึ่งความชอบพอระหว่างบุคคลนั้นก็เกิดขึ้นมาจากความคล้ายทางความรู้สึกนึกคิด นอกจากนั้น Heider ก็มีความเชื่ออีกว่าคนเราจะพยายามเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์บางส่วนเพื่อให้สภาพไม่สมดุลกลายเป็นสภาพสมดุลเพื่อขจัดความทุกข์เช่นกัน (Heider, 1958 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คล้ายสังข์, 2562)

แนวคิดทฤษฎีระบบ

จากการศึกษาพบว่าในปี ค.ศ. 1966 นักสังคมจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนชื่อ Daniel Katz และ Robert Kahn ได้เสนอแนวความคิดเรื่องระบบเปิด เพื่ออธิบายความเป็นไปขององค์การว่าในแต่ละขั้นตอนนั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้วยตลอดเวลา นั่นคืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทั้งหมด ตลอดจนทุกองค์ประกอบขององค์การจะเกิดผลกระทบต่อกิจกรรมที่มีการประพบัติปฏิบัติกันในองค์การ ทั้งนี้ผู้ที่ศึกษาทฤษฎีระบบ มีหลักการจดจำซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบหลักได้ 3 ส่วนหลัก คือ 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ องค์ประกอบแรกของระบบ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ หรือองค์ประกอบแรกนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ 2. กระบวนการ (Process) คือ องค์ประกอบต่อมาของระบบ หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ 3. ผลผลิต (Output) คือ องค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล (Katz and Kahn, 1966)

แนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับปัจจุบัน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปเมื่อแรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น (คณะกรรมการค่าจ้าง, 2561) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพ และพบว่าการแบ่งประเภทของแรงงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) 2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) 3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) (ชาญโชติ ชมพูนท, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer price index)

จากการศึกษาพบว่าดัชนีราคาผู้บริโภคนั้น ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงในราคาขายปลีกของสินค้า ค่าเช่า และการบริการ (กระทรวงแรงงาน, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับเงินเฟ้อ

จากการศึกษาพบว่าเงินเฟ้อ หมายถึง การที่ภาวะเศรษฐกิจมีระดับราคาสินค้า และบริการโดยทั่วไปสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งการเกิดภาวะเงินเฟ้อนี้ไม่จำเป็นว่า สินค้าทุกตัวต้องมีราคาสูงขึ้นเหมือนกันหมด อาจเป็นสินค้าบางชนิดที่มีราคาสูงขึ้นก็ได้ ในขณะที่อีกบางชนิดมีราคาลดลง แต่สิ่งที่สำคัญคือราคารวมทั้งหมดโดยเฉลี่ยแล้วสูงขึ้น โดยที่การกำหนดกรอบเป้าหมายเงินเฟ้อที่ช่วงร้อยละ 0.5 ถึง 3.0 จะทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาระดับขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศคู่ค้าคู่แข่งรายสำคัญได้ นอกจากนั้นช่วงกว้างของกรอบเป้าหมายที่กว้างร้อยละ 2.5 ยังมีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจไทย ทำให้ประเทศไทยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นในช่วงสั้นๆ ได้ (Temporary Economic Shocks) ประกอบกับยังลดความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการเงินบ่อยครั้งทำให้อัตราดอกเบี้ยระยะสั้นไม่ผันผวนมากจนเกินไป จะส่งผลให้ระบบการเงินมีเสถียรภาพมากขึ้น (ยุทธภูมิ จารุเศร์นี, 2555)

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานค่าเฉลี่ยการครองชีพ

จากการศึกษาพบว่ามาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึง ความพอเหมาะที่สุดทางเศรษฐกิจ การวัดจะใช้ค่าประมาณของรายได้ประชาชาติแท้จริงต่อคน (real national income per capita) คือผลรวมของสินค้า และบริการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหารด้วยจำนวนประชากรรวมในเวลาเดียวกัน (สวทช., 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต

ต้นทุนการผลิต (Manufacturing Cost) คือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตสินค้าของธุรกิจ และเป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นในโรงงานเท่านั้น โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ต้นทุนวัตถุดิบ (Material Cost) ต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) ค่าใช้จ่ายโรงงาน (Manufacturing Overhead) (Greedisgoods, 2561)

แนวคิดเกี่ยวกับราคาสินค้าและบริการ

จากการศึกษาพบว่าหากจะทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับราคาสินค้าและบริการ จำเป็นจะต้องมีการศึกษาในเรื่องของค่าครองชีพ ดัชนีราคาผู้บริโภค และพฤติกรรมของผู้บริโภค (ปราณี เอี่ยมละออภักดี, 2551)

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถของธุรกิจ

จากการศึกษาพบว่าประโยชน์ของการดำเนินธุรกิจ มีดังนี้ 1. ผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในสังคม 2. ช่วยกระจายสินค้าจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค 3. เป็นแหล่งตลาดแรงงาน 4. เป็นแหล่งเพิ่มรายได้ให้แก่รัฐบาล 5. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Eastern Economic Corridor, 2563)

แนวคิดเกี่ยวกับอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงการทำงานจะมีความแม่นยำมากกว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจผ่านทางการ

เปลี่ยนแปลงรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร (GDP per capita) โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานจะสะท้อนถึงการใช้ปัจจัยทุนอย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดปริมาณแรงงานที่มีประสิทธิภาพต่ำลง เพิ่มทักษะความสามารถของแรงงานที่มีอยู่ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการอื่นๆ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP)

ผลิตภัณฑ์รวมในประเทศ ซึ่งก็คือ การที่นับรายได้ที่เกิดขึ้นจากในประเทศเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ใดก็ตาม ซึ่ง GDP ของประเทศไทย จะนับการคำนวณเฉพาะรายได้ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเท่านั้น โดยที่มูลค่าของ GDP ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ส่วนแรก มาจากการใช้จ่ายใช้สอยของผู้บริโภค ส่วนที่ 2 มาจากการลงทุน ส่วนที่ 3 จากการใช้จ่ายของภาครัฐ และส่วนที่ 4 จากมูลค่าส่งออกสุทธิ กล่าวโดยสรุป ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) คือ มูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายทั้งหมดที่ผลิตได้ภายในอาณาเขตของประเทศโดยไม่คำนึงว่าเป็นการผลิตของบุคคลในท้องถิ่น หรือของชาวต่างชาติ และไม่นับรวมผลผลิตของผู้ที่ถือสัญชาติของประเทศนั้นผลิตได้ในต่างประเทศ (ธนาคารกรุงเทพ, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภค (CCI)

ดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภค คือ เครื่องมือชี้วัดและเตือนภัยทางเศรษฐกิจล่วงหน้าโดยจัดทำข้อมูลเป็นรายเดือนเพื่อให้สามารถติดตามอำนาจซื้อของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการผลิต การจ้างงานและปริมาณการใช้จ่ายของประชาชน ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 พบว่าดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภคมีอัตราที่เพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายต่างๆ ของทางรัฐบาล อาทิโครงการช้อปช่วยชาติ (กระทรวงพาณิชย์, 2563)

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Products : GPP) คือ มูลค่าการผลิตสินค้าและบริการขั้นสุดท้าย รวมทั้งรายได้จากผลตอบแทนปัจจัยการผลิตต่างๆ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ถึงภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจและมูลค่าเพิ่มจากกิจกรรมการผลิตทุกชนิดของจังหวัดนั้นๆ และเป็นการวัดผลจากผลรวมมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตขึ้นในจังหวัดในช่วงระยะเวลา 1 ปี (คณะทำงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดนครราชสีมา, 2554)

แนวคิดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพ

ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2561 มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 21,346 บาท ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ร้อยละ 34.8 เป็นค่าอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของครัวเรือนทั่วประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2559 – 2561 พบว่าค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคในครัวเรือนลดลง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI)

ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (Business Sentiment Index) หรือ BSI เป็นดัชนีชี้วัดภาวะทางธุรกิจที่สามารถใช้เตือนภัยทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำ คือ เพื่อเป็นเครื่องมือให้ทั้งภาครัฐและเอกชนในการติดตามภาวะธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งเป็นตัวเลขสะท้อนถึงความเชื่อมั่นทางธุรกิจในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อเป็นเครื่องมือให้ทั้งภาครัฐและเอกชนใช้ติดตาม วิเคราะห์ ภาวะธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวม เพื่อหากลยุทธ์ในการทำนโยบายเศรษฐกิจ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญรัช มลิทอง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัททริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) อำเภอเมืองชลบุรี ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เมื่ออัตราค่าแรง

ขั้นต่ำเพิ่มขึ้น บริษัทก็จะลดต้นทุนด้านค่าแรงลง โดยลดจำนวนชั่วโมงโอที และพยายามเพิ่มรายได้จากยอดขายให้มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานได้รับผลกระทบเนื่องจากพนักงานมีไม่เพียงพอกับนโยบายขยายฐานลูกค้าของบริษัท

กิตติพงศ์ สนธิสัมพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท จากการศึกษาพบว่า การใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาพื้นฐาน 3 ประการ และส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังคงอยู่ในภาวะยากจน คือ 1. ปัญหาความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ 2. การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ทั่วถึง 3. การขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำตามไม่ทันค่าครองชีพ

นพดล บุรณะธำ; พรเกียรติ ยั่งยืน และโสเมสิริ หมัดอะดัม (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการกำหนดค่าจ้างของไทย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า บริษัทส่วนใหญ่ปรับค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน และค่าจ้างขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 38.2 เท่านั้นที่มีการปรับค่าจ้างตามอัตราเงินเฟ้อ และค่าครองชีพ ซึ่งสะท้อนได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีผลต่อการปรับค่าจ้างทั่วไปพอสมควร

สมศรี ศิกษมัต และวรุฒม์ เตชะจินดา (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 และได้พัฒนากระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยในปัจจุบันมีคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคี (Tripartite committee) เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ก็ยังไม่ช่วยให้แรงงานหลุดพ้นจากความยากจน หรือสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจได้เท่าที่ควร

สมศรี ศิกษมัต (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานของไทยเป็นตลาดที่เน้นใช้แรงงานราคาถูก

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไข และเกณฑ์ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) (Creswell & Plano, 2007) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Document Research) ทำการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย บทความวิชาการ วารสาร ข่าวสารต่างๆ การสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานโดยตรง จำนวน 8 ท่าน (Grudens-Schuck, N. และคณะ, 2004) ได้แก่ ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประธานสหภาพแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อดีตแรงงานจังหวัด ที่ปรึกษาบริษัทเอกชน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และสมาชิกสหภาพแรงงาน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ท่าน และใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแบบสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) กับตัวแทนฝั่งนายจ้าง จำนวน 200 ท่าน และตัวแทนฝั่งลูกจ้าง จำนวน 200 ท่าน และยืนยันความน่าเชื่อถือด้วยกระบวนการประชุมกลุ่ม (Focus group) กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 28 ท่าน ได้แก่ ประธานสภาฯ รองประธานสภาฯ รองประธานสภาฯ รองเลขาธิการสภาฯ และกรรมการสภาฯ เพื่อยืนยันข้อมูลที่ค้นพบ และ

รับรองสูตรการคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพฯ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเงื่อนไขเกณฑ์ และสูตรคำนวณ ในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์การประชุมกลุ่ม (Focus group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA หรือ F-test และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Stepwise Multiple Regression) และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาเงื่อนไข ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวแทนลูกจ้างและตัวแทนนายจ้าง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่เหมาะสมในการตัดสินใจเพื่อขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ในระดับความคิดเห็นที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.86 และทั้ง 5 เงื่อนไข ทุกเงื่อนไขต้องถูกนำมาใช้ในการพิจารณาก่อนการตัดสินใจว่าจะขึ้นค่าแรงในปีนั้นหรือไม่ โดยให้ความสำคัญจากเงื่อนไขที่เห็นด้วยมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ อันดับที่ 1 เงื่อนไขที่ 2 คือ เมื่อรัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จะต้องไม่ทำให้เกิดการปลดพนักงาน ย้าย หรือเลิกกิจการ ในเวลาที่ใกล้เคียงกับการประกาศครั้งนั้น โดยดูจากกระแสอบด้านที่เกิดขึ้นจากชมรม สมาคมต่างๆ จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76 อันดับที่ 2 เงื่อนไขที่ 1 คือ เมื่อค่าแรงที่แรงงานได้รับในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายขั้นพื้นฐานในชีวิตประจำวันอย่างเห็นได้ชัดจนและเกิดกระแสความเดือดร้อนไม่สามารถช่วยได้โดยวิธีอื่น จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 อันดับที่ 3 เงื่อนไขที่ 5 คือ เมื่อประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงาน มีอัตราค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 อันดับที่ 4 เงื่อนไขที่ 4 คือ เมื่อผลประกอบการขององค์กรธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยดูจากยอดขายและพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Micro ของตัวสินค้าอื่นๆ จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และอันดับที่ 5 เงื่อนไขที่ 3 คือ เมื่อรัฐบาลต้องการกระตุ้นผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ให้เกิดการใช้จ่ายที่มากขึ้นโดยวิธีอื่นๆ แล้ว ขาดแต่การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อมุ่งไปสู่การใช้จ่ายใช้สอย จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาเกณฑ์ ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากผลการวิจัยพบว่าตัวแทนลูกจ้างและตัวแทนนายจ้าง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพฯ ในระดับความคิดเห็นที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.91 ซึ่งด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เกณฑ์ตัวที่ 1 คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุด ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.73 อันดับสอง ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 4 คือ ค่าครองชีพในพื้นที่ล่าสุด โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 อันดับสาม ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 2 คือ ค่าจ้าง และเงินได้อื่นๆ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 อันดับสี่ ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 3, 6 คือ ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง, อัตราเงินเฟ้อปีล่าสุด

โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.98 ตามลำดับ อันดับหก ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 5 คือ ดัชนีราคาผู้บริโภค โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 อันดับเจ็ด ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 10 คือ อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 อันดับแปด ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 8, 14 คือ รายได้ครัวเรือน, ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88, 0.95 ตามลำดับ อันดับสิบ ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 7 คือ ต้นทุนการผลิต โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 อันดับสิบเอ็ด ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 9 คือ รายได้ประชาชาติที่แท้จริง โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 อันดับสิบสอง ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 11 คือ อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 อันดับสิบสาม ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 12 คือ ดอกเบี้ยเงินฝาก และดอกเบี้ยเงินกู้ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ เกณฑ์ตัวที่ 13 คือ ราคาทองคำ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20 จากนั้นนำเกณฑ์ตัวแปรทุกตัวมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Stepwise Multiple Regression) พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ค่าครองชีพในพื้นที่ปีล่าสุด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีล่าสุด ดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.993 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 98.50 (R^2 = 0.985)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาสูตรคำนวณ ในการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากผลการวิจัย ได้ข้อมูลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE est	beta	t	Sig.
1. ค่าครองชีพในพื้นที่ปีล่าสุด (X_1)	0.239	0.051	0.268	4.675	0.000**
2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีล่าสุด (X_2)	0.401	0.037	0.473	10.785	0.000**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE est	beta	t	Sig.
3. ดัชนีราคาผู้บริโภค (X_3)	0.193	0.044	0.207	4.418	0.000**
4. อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ (X_4)	-0.228	0.035	-0.228	-6.540	0.000**
5. ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย (X_5)	0.128	0.039	0.137	3.316	0.001**
6. ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง (X_6)	0.125	0.048	0.138	2.631	0.009**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า สูตรคำนวณที่ได้จากผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression) คือ $Y' = 0.239(X_1) + 0.401(X_2) + 0.193(X_3) - 0.228(X_4) + 0.128(X_5) + 0.125(X_6)$ ซึ่งตัวแปร 6 ตัว คือ ค่าครองชีพในพื้นที่ปีล่าสุด (X_1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปีล่าสุด (X_2) ดัชนีราคาผู้บริโภค (X_3) อัตราแลกเปลี่ยน

ระหว่างประเทศ (X_4) ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับที่พักอาศัย (X_5) ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง (X_6) และค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ (Y') โดยสามารถนำไปแทนค่ารายจังหวัด ย้อนหลัง 10 ปี เพื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดได้ดังตาราง

ตารางที่ 2 ค่าแรงตามสูตรการคำนวณที่ค้นพบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดใน EEC

จังหวัด / ปี พ.ศ.	ฉะเชิงเทรา		ชลบุรี		ระยอง	
	ค่าแรงตาม ประกาศจริง	ค่าแรงที่ได้ จากสูตร	ค่าแรงตาม ประกาศจริง	ค่าแรงที่ได้ จากสูตร	ค่าแรงตาม ประกาศจริง	ค่าแรงที่ได้ จากสูตร
2564	330	344	336	347	335	346
2563	330	344	336	347	335	346
2562	330	345	336	348	335	347
2561	325	339	330	341	330	341
2560	308	327	308	327	308	327
2559	300	313	300	313	300	313
2558	300	307	300	307	300	307
2557	300	304	300	304	300	304
2556	300	310	300	310	300	310
2555	269	289	273	292	264	287
2554	193	249	196	251	189	247
2553	180	239	184	241	178	238

จากตารางที่ 2 เมื่อนำค่าที่ได้ไปคำนวณหาค่าความผิดพลาดสัมบูรณ์ พบค่าความผิดพลาดสัมบูรณ์อยู่ที่ร้อยละ 3.95

จากนั้นได้จัดการประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 28 ท่าน เพื่อยืนยันผลการวิจัย ซึ่งที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วย กับเงื่อนไข เกณฑ์ และสูตรการคำนวณเพื่อขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ว่ามีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวสะท้อนถึงค่าแรง ณ ปัจจุบันของพื้นที่ใน EEC ได้

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเงื่อนไข เกณฑ์ และสูตรการคำนวณ พบว่า เงื่อนไขที่ต้องนำมาใช้ในการพิจารณาก่อนการขึ้นค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ต้องพิจารณาจากเงื่อนไขทั้ง 5 เงื่อนไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

เงื่อนไขที่ 1 เมื่อค่าแรงที่แรงงานได้รับในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายขั้นพื้นฐานในชีวิตประจำวัน อย่างเห็นได้ชัดจนและเกิดกระแสความเดือดร้อนไม่สามารถช่วยได้โดยวิธีอื่น จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล, และ วันทนา เนาว์วัน (2562) ที่ศึกษาถึง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มากที่สุดเป็นอันดับ 1 และควรมีการปรับให้สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น เพราะหากจ่ายเท่าเดิมจะทำให้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และค่าตอบแทนยังส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรมีการปรับปรุง

โครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกด้าน เนื่องจากค่าครองชีพสูง จะทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และอาจปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่นเพิ่มสวัสดิการ ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน

เงื่อนไขที่ 2 เมื่อรัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จะต้องไม่ทำให้เกิดการปลดพนักงาน ย้าย หรือเลิกกิจการในเวลาใกล้เคียงกับการประกาศครั้งนั้น โดยดูจากกระแสรอบด้านที่เกิดขึ้นจากชมรม สมาคมต่างๆ จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร กันแก้ว (2563) ที่ศึกษาพบว่าค่าตอบแทนที่จ่ายจะเป็นการทำร้ายองค์กร ส่งผลร้ายต่อเศรษฐกิจและในภาพรวมส่งผลกระทบต่อสังคม การให้ค่าตอบแทนที่สูงมากๆ ก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เท่าที่ควรจะเป็น การจ่ายที่สูงมากก็ยากที่จะหยุดได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Milkovich, Newman. & Gerhart (2014) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปี 2008-2009

เงื่อนไขที่ 3 เมื่อรัฐบาลต้องการกระตุ้นผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ให้เกิดการใช้จ่ายที่มากขึ้นโดยวิธีอื่นๆ แล้ว ขาดแต่การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อมุ่งไปสู่การจับจ่ายใช้สอย จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวดี สุทธิศาสตร์ (2564) ที่ศึกษาพบว่า หลักการสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและประเทศในกลุ่มอาเซียนมีหลายองค์ประกอบ เช่น ภาวะสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการทำงานของลูกจ้าง ความสามารถในการจ้างงานของนายจ้าง ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพของลูกจ้าง และครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานในประเทศต่างๆ ดังนี้ 1. ประเทศสิงคโปร์ใช้หลักในการจ่ายค่าตอบแทนโดยเปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ค่าจ้างเพียงพอและเหมาะสมแก่การดำรงชีพได้ของลูกจ้าง 2. ประเทศฟิลิปปินส์ใช้หลักในการจ่ายค่าตอบแทนที่คำนึงถึงการดำรงชีพของลูกจ้าง และครอบครัวตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง การเปรียบเทียบของระดับค่าจ้างและรายได้ ความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3. ประเทศมาเลเซียใช้หลักในการจ่ายค่าตอบแทนที่คำนึงถึงหลักการดำรงชีพได้ของลูกจ้าง และครอบครัว และพิจารณาความสามารถในการจ่ายของนายจ้างควบคู่กันยังเปิดโอกาสให้เจรจาต่อรองค่าตอบแทนระหว่างคู่สัญญาได้

เงื่อนไขที่ 4 เมื่อผลประโยชน์ขององค์กรธุรกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยดูจากยอดขายและพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Micro ของตัวสินค้าอื่นๆ จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร กันแก้ว (2563) ที่ศึกษาพบว่า นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับความสามารถในการจัดการ ความเสี่ยง และเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ทางการเงิน และระดับของการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรใหญ่จะสูงกว่า องค์กรขนาดเล็ก

เงื่อนไขที่ 5 เมื่อประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงาน มีอัตราค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จึงควรมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร กันแก้ว (2563) ที่ศึกษาผลสำรวจของ WeF พบว่า การเติบโตของ ธุรกิจระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นและประเทศไหนที่มีคุณภาพในการใช้ชีวิตที่ดีก็สามารถดึงดูดแรงงานที่มี ความสามารถพิเศษ เข้ามาช่วยพัฒนาประเทศได้ เช่น ประเทศสิงคโปร์ ที่มีแนวคิดการบริหารภาครัฐโดยการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อสรรหาคนที่ดีที่สุดในตลาดที่เข้าทำงานในภาครัฐ และยังมีแนวคิดที่ว่าค่าตอบแทนที่สูงจะดึงดูดคน เก่งคนดีเข้าทำงานภาครัฐ ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงก็เพื่อให้เกิดการรับรู้ว่ามีคุณธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่สูงก็เป็นแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง, เศรษฐชัย ชัยสินิท, ชูเกียรติ ช่วยเพชร, & ธนู อยู่สุชี (2562) พบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว

มายังประเทศที่เจริญกว่า ได้แก่ 1) โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในการครองชีพต่ำ 2) การเพิ่มขึ้นของประชากร 3) ความต้องการทางสังคมของบุคคล 4) ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย และ 5) ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่นไป ก็เป็นปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า และระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

เกณฑ์ตัวเลขที่ต้องนำมาใช้เพื่อแทนค่าในสูตรคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ที่ได้มาจากสมการ Multiple Regression มี 6 เกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้

เกณฑ์ที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เกิดพุ่ม (2562) พบว่าหลักในการปรับเงินเดือนจะมีการอ้างอิงจากอัตราเงินเดือนเดิมที่ครองอัตราอยู่

เกณฑ์ที่ 2 ต้นทุนด้านแรงงานทางตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ วิทยากรบัณฑิต (2560) พบว่างานอุตสาหกรรมบางประเภทต้องปิดตัวลงเพราะแบกรับต้นทุนการผลิตไม่ไหว เนื่องจากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศมีการลดการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมลงและเพิ่มแรงงานที่มีความรู้ มีการนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการผลิตแทนงานอุตสาหกรรม งานอุตสาหกรรมบางประเภทต้องปิดตัวลงเพราะแบกรับต้นทุนการผลิตไม่ไหว

เกณฑ์ที่ 3 ค่าครองชีพในพื้นที่ล่าสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hu & Carr (2020) ที่ศึกษาพบว่าค่าครองชีพปัจจุบัน (Living wage) ถูกนำมาเป็นเกณฑ์ที่สร้างการปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งการสร้างคามยุติธรรมของค่าจ้าง (Wage Fairness) ไปสู่ความยุติธรรมมากขึ้น และมีการศึกษาเบื้องต้นจากนิวซีแลนด์ แอฟริกาใต้และประเทศไทย ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Wages and quality-of-work-life) มาเป็นเป้าหมายในการศึกษามาตรการที่มีต่อการปรับให้สอดคล้องแนวทางและหลักการของท้องถิ่น

เกณฑ์ที่ 4 ดัชนีราคาผู้บริโภค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Halilbegovic, Hubana, Celebic, Arapovic, and Atovic (2020) พบว่าดัชนีราคาผู้บริโภคถือเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามในเงินเดือนสุทธิประจำปี และเป็นสิ่งที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อในรูปของ ราคาของผลิตภัณฑ์และบริการที่ผ่านการบริโภค และความต้องการในแต่ละประเทศ นอกจากนี้ยังมีการนำมาเปรียบเทียบอัตราเงินเฟ้อและการเคลื่อนไหวของราคาสินค้าในประเทศหนึ่งๆ กับประเทศอื่นๆ ในการซื้อ ผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการที่ซื้อผ่านประชากรในประเทศเพื่อการบริโภคโดยรวม

เกณฑ์ที่ 5 อัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu and Liu (2021) พบว่าในอัตราแลกเปลี่ยนส่งผลกระทบต่อระดับค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบเชิงลบผ่านเส้นทางการส่งออกสุทธิ net export level ที่มีความสำคัญมากที่สุด โดย การคาดการณ์อัตราแลกเปลี่ยน RMB มีผลกระทบสำคัญในเชิงบวกต่อกลไกของการเปลี่ยนแปลงที่กระทำต่อค่าจ้าง แต่ผลกระทบจากการใช้สกุลเงินที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายจะมีจุดอ่อน จากอิทธิพลของอัตราแลกเปลี่ยน RMB ต่อค่าจ้างของอุตสาหกรรมต่างๆ นั้น แตกต่างกันตามความแตกต่างของสินค้านำเข้าและส่งออกและระดับการผูกขาดสินค้า นั้น ๆ

เกณฑ์ที่ 6 ค่าเช่าที่พักอาศัยหรือค่าเช่าหรืออุปกรณ์อื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร กันแก้ว (2563) พบว่าค่าเช่าบ้าน (Housing allowance) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก และองค์กรเองก็มีความมั่นใจว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ประเด็นที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ การจ่ายค่าเช่าบ้านมากหรือน้อยเกินไปก็มีผลกระทบ เช่น ถ้ามากเกินไปก็เกิดต้นทุนสูงหากน้อยเกินไปพนักงานก็รู้สึกไม่ดีทั้งนี้ตัวพนักงานเองที่ต้องการประหยัดและเก็บเงินส่วนนี้ไว้ก็อาจจะทำให้ภาพลักษณ์องค์กรเสียหายได้เช่นกัน

สูตรคำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ที่ได้มาจากสมการ Multiple Regression สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชาวิช คงคาน้อย (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดสรรงบประมาณผู้สูงอายุที่เหมาะสมของประเทศไทย สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรสมการถดถอยพหุคูณ คือ $Y' = -47,423.210 + 0.001(X_1) - 0.220(X_2) + 5.202(X_3) + 0.018(X_4) + 0.002(X_5)$ ซึ่งตัวแปร 5 ตัว คือ มูลค่า GDP (ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย) (X_1) อัตราการตาย (จำนวนราย/ ปี) (X_2) รายได้ครัวเรือน (X_3) รายได้การจัดเก็บภาษีของรัฐเมื่อหักเหลือสุทธิ (X_4) จำนวนผู้สูงอายุ (X_5) และงบประมาณเบี้ยยังชีพ (Y')

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาล สามารถนำเงื่อนไข หรือเกณฑ์ในการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ไปปรับใช้ในสูตรคำนวณค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย ที่เมื่อขึ้นแล้วไม่มีผลกระทบทางลบ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. จากเงื่อนไขทั้ง 5 ข้อที่ค้นพบ พบประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ เมื่อประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จะต้องไม่ทำให้เกิดการปลดพนักงาน ย้ายหรือเลิกกิจการในเวลาใกล้เคียงกับการประกาศครั้งนั้น ดังนั้นก่อนการขึ้นค่าแรงในแต่ละครั้งจึงควรให้รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เวลา หรือแจ้งล่วงหน้าเพื่อให้กิจการมีการเตรียมความพร้อมขององค์กร เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการปลดพนักงานหลังการปรับขึ้นค่าแรง ส่วนกิจการเองก็ควรมีการพยากรณ์โดยการประเมินเงื่อนไขทั้ง 5 ข้อในทุกปี ว่ามีเงื่อนไขครบเพียงพอที่รัฐบาลจะประกาศปรับขึ้นค่าแรงหรือไม่ ทั้งนี้ก็เพื่อการวางแผนงบประมาณและกำลังคนของกิจการเอง

2. จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าสูตรการคำนวณมีความน่าเชื่อถือ และมีค่าเฉลี่ยร้อยละความผิดพลาดสัมบูรณ์ ที่เหมาะสมกับการนำมาใช้คำนวณค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพฯ จึงเห็นว่านายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล สามารถนำสูตรนี้ไปใช้ในการพยากรณ์ค่าแรง เพื่อเตรียมความพร้อม หรือใช้ในการวางแผนงานในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปหากมีความประสงค์ต่อยอดงานวิจัยในครั้งนี้ ควรขยายผลการศึกษาถึงปัจจัยในเรื่องของการกำหนดค่าแรงตามความสามารถ และประเด็นอ่อนไหวในการกำหนดค่าแรงเพื่อให้นักวิจัยสมบูรณ์ครอบคลุมในเรื่องค่าแรงที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพฯ ทั้งระบบ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดค่าแรงรายชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานทุกช่วงวัย รวมถึงกลุ่มคนที่เกษียณอายุแล้ว

ข้อจำกัดของงานวิจัย

เนื่องจากในระหว่างที่ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อปี 2560 ตรงกับรัฐบาลชุดปัจจุบัน (พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ซึ่งได้เข้ามาบริหารงาน (เมื่อกลางปี 2557) และได้เกิดภาวะวิกฤติ Covid-19 ที่ระบาดทั่วโลก และเกิดวิกฤติความวุ่นวายขึ้นภายในประเทศ เศรษฐกิจทั่วโลกประสบกับปัญหา จึงส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับค่าแรง ทำให้ลูกจ้างมีรายได้ที่ลดลง และมีการตกงานเป็นจำนวนมาก และในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ก็มีระบุว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ดังนั้น ข้อจำกัดของสูตรที่ค้นพบในบางปีที่เกิด

ปัญหาดังกล่าวจึงอาจไม่ตรงกับค่าจ้างที่ควรจะเป็นในปัจจุบันเนื่องจากไม่สามารถปรับลดค่าแรงได้ตามสภาพเศรษฐกิจ

เอกสารอ้างอิง

นพดล บุรณะธำม, พรเกียรติ ยั่งยืน, และโสเมสิริ หมัดอะดัม. (2554). *พฤติกรรมกำหนดค่าจ้างของไทย*. สายนโยบายการเงิน, ธนาคารแห่งประเทศไทย.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Etzel, Michael J.; Walker, Bruce J.; & Stanton, William J. (2007). *Marketing*. 14th ed. Boston Mc Graw -Hill.

Katz, D. and Kahn, R.L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley&Sons.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คมกริช เกิดพุ่ม. (2562). *คู่มือปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เดชาวัช คงคาน้อย. (2562). *แนวทางการจัดสรรงบประมาณผู้สูงอายุที่เหมาะสมของประเทศไทย*, ดุษฎีนิพนธ์การจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญรัชช์ มลิทอง. (2557). *การศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัททริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) อำเภอมะนังชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวะรัตน์ พิงโพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Hu, Y. & Carr, S.C. (2020). *Living wages across the Pacific Rim: A localized replication study from China*. Journal of Pacific Rim Psychology, 14,(e18),1-9, <https://doi.org/10.1017/prp.2020.11>

กรรณภัทร กันแก้ว. (2563). *กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนกลุ่มคนเก่งและแรงงานข้ามชาติ*. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม.), 26(3), 40-52.

กิตติพงศ์ สนธิสัมพันธ์. (2557). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท*. รายงานที่ตีพิมพ์ฉบับที่ 101 เดือนมีนาคม 2557, พิมพ์ครั้งที่ 1, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง, เศรษฐชัย ชัยสนิท, ชูเกียรติ ช่วยเพชร, และธนู อยู่สุขี. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

รวดี สุทธิศาสตร์. (2564). *การพัฒนาค่าตอบแทนการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 11(2), 138-148.

- ศรัณย์ วิทยากรบัณฑิต. (2560). บทบาทสหภาพแรงงานกับการจ่ายผลตอบแทนลูกจ้าง. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(มกราคม-ธันวาคม), 379-391.
- สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(1), 17-24.
- Halilbegovic, S., Hubana, A., Celebic, N., Arapovic, A., & Atovic, T. (2020). *Effect of Consumer Price Index Change on Annual Net Salary in Balkan Countries: Case of Serbia, Croatia and Bosnia*. European Journal of Economic Studies, 2020, 9(1), 27-35.
- Xu, W., & Liu, H., (2021). *The Impact of Exchange Rate Changes on Wages under the Background of Cross Border Trade Settlement--Empirical Evidence from China*. Journal of Business and Social Science Review, 2(6), 62-80.
- กระทรวงพาณิชย์. (2563). ตารางสรุปดัชนีราคาผู้บริโภคชุดทั่วไป ปี 2537-2563. สืบค้น 4 มกราคม 2563, จาก http://www.indexpr.moc.go.th/price_present/cpi/stat/others/indexg_report2.asp?table_name=.
- คณะกรรมการค่าจ้าง (2561). สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 20 ครั้งที่ 5/2562 เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2563. สืบค้น 5 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000786.PDF>
- คณะกรรมการค่าจ้าง. (2561). สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 20 ครั้งที่ 7/2561 เรื่อง สูตรการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2562, จาก www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000652.PDF
- ชาญโชติ ชมพูนท. (2556). ความหมายของแรงงาน, สืบค้น 30 กรกฎาคม 2562, จาก www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=564:2556-09-20-03-08-03&catid=18:2557-06-25-06-53-09&Itemid=23.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2559). การประมวลผลบัญชีรายได้ประชาชาติ. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.bangkokbank.com/th-TH/-/media/AB32889421FC464783FC51059DF66E51.ashx>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *EC_EI_005 ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ 1/*. สืบค้น 13 มกราคม 2563, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/EconomicIndices/Pages/default.aspx>.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2562). *ผลิตภาพแรงงานกับผลตอบแทนแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต*. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2562, จาก <https://piu.ftpi.or.th/wp-content/uploads/2018/06/%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99201118.pdf>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553-2562). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ.2553-2562*. สืบค้น 10 สิงหาคม 2562, จาก http://www.demopaedia.org/tools/spip.php?page=generate_dictionary&edition=th-ii&format=html.
- Eastern Economic Corridor. (2563). *EEC คืออะไร*. สืบค้น 1 มีนาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/site/bbbossec/1-eec-khux-xari>.
- Greedisgoods. (2561). *ต้นทุนการผลิต Manufacturing Cost*. สืบค้น 16 สิงหาคม 2562, จาก <https://greedisgoods.com/%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B>

8%B8%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9C%E0%B8%A5%
E0%B8%B4%E0%B8%95-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/.