

# แผนพัฒนาระบบค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) ฉบับสมบูรณ์

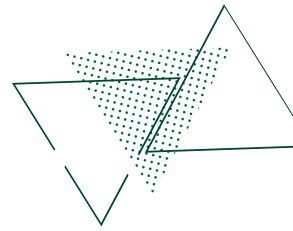
เสนอต่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จัดทำโดย

มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

กุมภาพันธ์ 2569



แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ  
ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)  
ฉบับสมบูรณ์

เสนอ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โดย



มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

กุมภาพันธ์ 2569

# บทสรุปผู้บริหาร

## แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) จัดทำขึ้นเพื่อกำหนด “กรอบทิศทางเชิงนโยบายและกลไกเชิงปฏิบัติ” ในการยกระดับระบบค่าจ้างของไทยให้มีความสมดุล เป็นธรรม และเชื่อมโยงกับผลิตภาพ โดยตั้งอยู่บนฐานแนวคิดว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอ ควบคู่การส่งเสริมค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อจูงใจการพัฒนาทักษะ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกใช้โดยประเทศส่วนใหญ่ทั่วโลกและอ้างอิงกรอบคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970

ในมิติโครงสร้างแผน แผนฉบับนี้ถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับ แผนระดับที่ 1 - 3 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง ที่แปลงกรอบแนวคิดระดับชาติไปสู่ชุดมาตรการค่าจ้างและรายได้ที่จับต้องได้ และวัดผลได้จริง พร้อมฝังความเชื่อมโยงแนวทาง-ตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ

## แผนภาพที่ i.1: แผนพัฒนาประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับระบบรายได้และค่าจ้าง

<p><b>แผนระดับ 1</b></p> <p>ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)</p>	<p><b>2. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน</li> </ul>	<p><b>3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p><b>4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย</li> </ul>
<p><b>แผนระดับ 2</b></p> <p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566–2580)</p>	<p><b>4. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและบริการ</li> </ul> <p><b>9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ</li> </ul>	<p><b>11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือ เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงาน</li> </ul>	<p><b>17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ พัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน</li> </ul>
<p><b>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13</b> (พ.ศ. 2566-2570)</p>	<p><b>12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่มูลค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง</li> <li>กำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้</li> </ul>		<p><b>9. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน</li> </ul>
<p><b>แผนระดับ 3</b></p> <p>แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน</p>	<p><b>1. การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยใช้มาตรฐานฝีมือคุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนา</li> </ul>	<p><b>2. ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่</li> </ul>	<p><b>6. พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัยพร้อมใช้งาน</li> </ul>
<p><b>แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี</b> (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>	<p><b>1. การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการแรงงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน</li> <li>เพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน</li> </ul>	<p><b>3. การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุ</li> </ul>	<p><b>6. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐานสำหรับการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> </ul>

### วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

วัตถุประสงค์ของแผน “เพื่อให้แผนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต พร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างระบบค่าจ้างที่สมดุลและเป็นธรรม เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน”

ขณะที่วิสัยทัศน์ “ยกระดับค่าจ้างแรงงานอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและขับเคลื่อนขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้มีความสมดุลและเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการและสภาพเศรษฐกิจ เพื่อไม่ก่อให้เกิดภาวะต่อการดำเนินธุรกิจ และไม่กระทบต่อสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน (2) ยกระดับค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพ และการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อเสริมสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่แรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน (3) ส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพที่เป็นธรรม

โดยพันธกิจ “ส่งเสริมระบบค่าจ้างและรายได้ให้เติบโตอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและศักยภาพของแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างมั่นคง และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและประเทศในระยะยาว”

### กรอบยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน (5 ยุทธศาสตร์)

แผนกำหนดกรอบดำเนินงาน 5 ยุทธศาสตร์เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติ โดยสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) **ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ:** ยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้ค่าจ้าง ไม่ถูกมองเป็นเพียงต้นทุน แต่เป็นการลงทุนร่วมระหว่างรัฐ นายจ้าง และแรงงาน เพื่อยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ โดยยังรักษาสมดุลระหว่างความสามารถในการจ่ายและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2) **ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้:** ยุทธศาสตร์นี้เน้นการยกระดับโครงสร้างข้อมูลและธรรมาภิบาลของระบบค่าจ้าง ให้การตัดสินใจเชิงนโยบายตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ โปร่งใส และเปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบได้

3) **ยุทธศาสตร์ที่ 3: เชื่อมโยงค่าจ้างและรายได้ให้สอดคล้องกับระดับผลิตภาพและทักษะของแรงงาน:** ยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้ค่าจ้างสะท้อนคุณค่า และความสามารถของแรงงานอย่างแท้จริง โดยเชื่อมโยงโครงสร้างค่าจ้างกับทักษะ ผลิตภาพ และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน

4) **ยุทธศาสตร์ที่ 4: ปรับปรุงกลไกการดำเนินงานและเสริมสร้างการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:** ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับกลไกทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการบูรณาการนโยบายระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาระบบค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคน และพัฒนาประเทศในระยะยาว

5) **ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน:** ยุทธศาสตร์นี้เน้นให้สังคมโดยรวมเข้ามามีบทบาทร่วมในการออกแบบ ติดตาม และประเมินผลระบบค่าจ้าง ไม่ให้เป็นเพียงเรื่องของรัฐและนายจ้าง แต่เป็นวาระการมีส่วนร่วมของประชาชน แรงงาน และชุมชน

แผนภาพที่ i.2: แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)



**ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์**

แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) มุ่งยกระดับมาตรฐานค่าจ้างของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างแรงงานสมัยใหม่ โดยเชื่อมโยงหลักการการเติบโตอย่างเป็นธรรมและมีส่วนร่วม (Inclusive Growth) เข้ากับการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Productivity Enhancement) เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน จึงกำหนดตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs)**

- 1.1) ตัวชี้วัดที่ 1: ความสอดคล้องของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 1.2) ตัวชี้วัดที่ 2: ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม
- 1.3) ตัวชี้วัดที่ 3: สัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด

**2) ผลลัพธ์ (Outcomes)**

เมื่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายบรรลุผล จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่เป็นรูปธรรม 6 ประการ ดังนี้

- 2.1) โครงสร้างค่าจ้างของประเทศมีความสมดุลและยืดหยุ่นมากขึ้น

- 2.2) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและศักยภาพของผู้ประกอบการ
- 2.3) ระบบค่าจ้างเชื่อมโยงกับผลิตภาพแรงงานและมาตรฐานฝีมือ
- 2.4) แรงงานได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.5) รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นจนเพียงพอต่อค่าครองชีพ
- 2.6) สัดส่วนแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าค่าจ้างเพื่อชีวิตเพิ่มขึ้น

### 3) ผลสัมฤทธิ์ (Impacts)

ผลสัมฤทธิ์ของแผนฉบับนี้ตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การสร้างความเป็นธรรมด้านรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของแรงงาน (Outreaching for Labour Equity) และการยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว (Leveraging Labour Productivity) ภายใต้กรอบดังกล่าว จึงกำหนดผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ที่คาดหวังในระยะยาวไว้ 6 ประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 3.1) ระบบค่าจ้างของประเทศมีเสถียรภาพและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน
- 3.2) ภาคแรงงานและภาคธุรกิจเติบโตไปพร้อมกันบนฐานประสิทธิภาพและความเป็นธรรม
- 3.3) รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นบนฐานของทักษะและผลผลิตจริง
- 3.4) ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มสูงขึ้น
- 3.5) ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรลดลง
- 3.6) คุณภาพชีวิตแรงงานดีขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น

แผนภาพที่ i.3: ความเชื่อมโยงของเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)



## แนวทางการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ

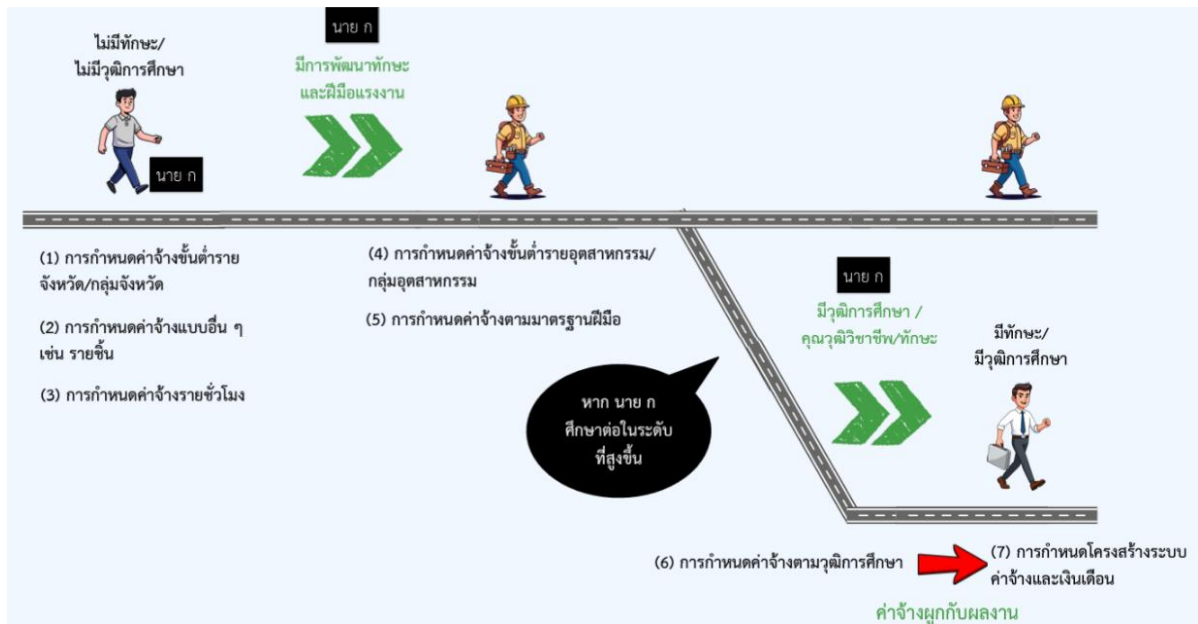
การกำหนดแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้มีกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและส่งเสริมการพัฒนา โดยพิจารณาตามโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของประเทศ เมื่อแบ่งประเภทของแรงงานตามระดับทักษะและวุฒิการศึกษา จะสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) แรงงานที่ไม่มีทักษะ/ไม่มีวุฒิการศึกษา (2) แรงงานที่มีการพัฒนาทักษะและมีฝีมือแรงงาน (3) แรงงานที่มีวุฒิการศึกษา/คุณวุฒิตะติวิชาชีพ/ทักษะสูง โดยแต่ละกลุ่มมีเป้าหมายในการพัฒนา ดังนี้

**กลุ่มที่ 1** แรงงานที่ไม่มีทักษะ/ไม่มีวุฒิการศึกษา รูปแบบค่าจ้างจะถูกเน้นให้เป็นตาข่ายความปลอดภัย (Safety Net) เพื่อคุ้มครองให้แรงงานได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพเบื้องต้น โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดถือเป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ตามบริบทของไทย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เป็นการปรับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่ และมีการกำหนดค่าจ้างรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงและค่าจ้างรายชิ้น เพื่อรองรับลักษณะการจ้างงานที่ยืดหยุ่น

**กลุ่มที่ 2** แรงงานที่มีการพัฒนาทักษะและมีฝีมือแรงงาน เมื่อแรงงานมีการพัฒนาทักษะ จะมีการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบค่าจ้างที่ผูกโยงกับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจในการยกระดับศักยภาพ โดยการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นการกำหนดค่าจ้างที่ส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาทักษะเพื่อรับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยค่าจ้างจะสะท้อนความสามารถและมูลค่าที่สร้างขึ้น

**กลุ่มที่ 3** แรงงานที่มีวุฒิการศึกษา/คุณวุฒิตะติวิชาชีพ/ทักษะสูง สำหรับแรงงานที่มีคุณสมบัติสูง การกำหนดค่าจ้างจะเน้นที่โครงสร้างที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยอาศัยระดับการศึกษาเป็นพื้นฐาน หรือการกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา พร้อมด้วยให้มีการจัดทำระบบค่าจ้างภายในองค์กรที่โปร่งใส โดยกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือนให้มีค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเน้นแรงจูงใจและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความก้าวหน้าของรายได้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการยกระดับทักษะจากกลุ่มที่ 1 ไปยังกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3

## แผนภาพที่ i.4: เส้นทางการพัฒนาค่าจ้างของแรงงาน



ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) มุ่งพัฒนาระบบการกำหนดค่าจ้างที่พึงพาการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหลัก ไปสู่ระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับค่าครองชีพ ผลิตภาพ และทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยมีภาครัฐทำหน้าที่กำหนดกรอบ กำกับดูแล และจัดทำโครงสร้างข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้กลไกตลาดและภาคธุรกิจสามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และยั่งยืน โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) ภาครัฐควรกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นตาข่ายความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน
- 2) ภาครัฐควรผลักดันให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและผลิตภาพเป็นกลไกหลักในการเพิ่มรายได้ของแรงงาน
- 3) ภาครัฐควรพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กรให้เป็นระบบและโปร่งใส
- 4) ภาครัฐควรเสริมธรรมาภิบาลและระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย
- 5) ภาครัฐขยายการคุ้มครองแรงงานและสร้างการมีส่วนร่วมเชิงสถาบัน

### ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)

เพื่อให้แผนและยุทธศาสตร์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงมีการพัฒนาโครงการสำคัญที่เน้นจุดที่ควรพัฒนาของระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ที่จะสามารถขยายผลหรือใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนานโยบายได้ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) และความเหมาะสมในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยแบ่งเป็นโครงการระยะเร่งด่วน (Quick Win Project) โดยเป็นโครงการที่มีความพร้อมของข้อมูลและส่งผลกระทบสูง (High Impact)

ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 และโครงการระยะยาว (Long-term Project) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 - 2575 ดังนี้

**1) โครงการระยะเร่งด่วน** ประกอบด้วย 5 โครงการ ดังนี้

1.1) โครงการเพิ่มขีดความสามารถศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และระบบ E-Wage Dashboard

1.2) โครงการนำร่องกลไกค่าจ้างตามผลิตภาพในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์

1.3) โครงการสนับสนุนผู้ประกอบการส่งแรงงานเข้าสู่ระบบทดสอบผลิตภาพและทักษะของแรงงาน

1.4) โครงการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่

1.5) โครงการเวทีประชาพิจารณ์และรับฟังความคิดเห็นสาธารณะด้านค่าจ้างในระดับพื้นที่

**2) โครงการระยะยาว** ประกอบด้วย 8 โครงการ ดังนี้

2.1) โครงการพัฒนาระบบทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจ

2.2) โครงการปรับปรุงกลไกไตรภาคีและธรรมาภิบาลคณะกรรมการค่าจ้าง

2.3) โครงการบูรณาการฐานข้อมูลและวางแผนกำลังคนระดับชาติ 3 ปี

2.4) โครงการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานค่าจ้างตามหลัก Living Wage และ ILO

2.5) โครงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ (Gig Economy)

2.6) โครงการจัดทำเส้นทางเติบโตค่าจ้างและอาชีพสำหรับ SME

2.7) โครงการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินประสิทธิภาพค่าจ้างร่วมระหว่างหน่วยงาน

2.8) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและเครือข่ายแรงงานเพื่อการเจรจาต่อรองค่าจ้าง

# EXECUTIVE SUMMARY

## The 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028)

The 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028) has been formulated to establish a policy direction and operational mechanisms for advancing Thailand's wage system towards greater balance, fairness, and alignment with labour productivity. The Plan is grounded in the principle that minimum wage determination serves as a core labour protection mechanism to ensure that workers receive appropriate and adequate wages. At the same time, it promotes skill-standard-based wages as an incentive for skills development. This approach is consistent with internationally recognised practices on minimum wage setting and is aligned with the principles of the International Labour Organization (ILO) Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).

In terms of its structural alignment, the Plan is designed to be consistent with Thailand's Level 1 - 3 national development frameworks, including the National Strategy (2018 - 2037), the Master Plans under the National Strategy (2023 - 2037), the 13th National Economic and Social Development Plan (2023 - 2027), the Ministry of Labour's 5-Year Government Action Plan (2023 - 2027), and the 5-Year Government Action Plan of the Office of the Permanent Secretary for Labour. It functions as a specialised strategic action plan that translates national policy directions into concrete, measurable wage and income measures, supported by a systematic linkage framework between strategic directions and key performance indicators (KPIs).

Figure i.1: Thailand’s National Development Plans Related to the Income and Wage System



## Objectives, Vision, Goals, and Missions

Plan Objectives: "To establish the 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028) as a strategic framework for guiding the development of Thailand’s wage and income system in alignment with future economic and labour market contexts, while ensuring responsiveness to change and promoting a balanced and fair wage system that supports sustainable national development."

Vision: "To elevate labour wages in a balanced manner on the basis of productivity, thereby ensuring a stable quality of life for workers and strengthening Thailand's sustainable competitiveness."

Three Primary Goals: (1) A Balanced and Appropriate Wage Structure: To adjust wage rates with due consideration of enterprises' capacity and prevailing economic conditions, in order to avoid imposing excessive burdens on business operations while safeguarding workers' rights and welfare. (2) Productivity and Skills-Linked Wage Enhancement: To raise labour wages in line with productivity growth and skills development, thereby promoting stable income for workers and strengthening the country's sustainable competitiveness. (3) Income Adequacy for an Appropriate Standard of Living: To promote sufficient income for workers to maintain an appropriate standard of living, reduce income disparities, and improve quality of life in accordance with fair living standards.

Mission: "To promote a wage and income system that grows in a balanced manner based on labour productivity, remains consistent with economic conditions and workforce potential, and contributes to improving quality of life while strengthening the long-term competitiveness of enterprises and the country."

### **Strategic Framework: Five Strategies**

The Plan sets out five strategies to translate its objectives into practical implementation. The key substance of each strategy is summarized as follows:

**1) Strategy 1: Developing a Wage System Consistent with Enhancing Enterprise Competitiveness.** This strategy aims to reposition wages not merely as a cost to enterprises, but as a shared investment among the Government, employers, and workers. It seeks to enhance productivity and strengthen business competitiveness while maintaining an appropriate balance between enterprises' capacity to pay and workers' quality of life.

**2) Strategy 2: Developing an Efficient, Transparent, and Accountable Wage Governance Structure and System.** This strategy focuses on strengthening the data infrastructure and governance of the wage system. It promotes evidence-based policy decision-making through reliable and transparent data, while enabling participation and accountability among all relevant sectors.

**3) Strategy 3: Linking Wages and Income to Labour Productivity and Skill Levels.** This strategy aims to ensure that wages genuinely reflect the value, skills, and capabilities of workers. It promotes the alignment of wage structures with skills, productivity, and clear career progression pathways.

**4) Strategy 4: Improving Operational Mechanisms and Strengthening Integrated Collaboration with Relevant Agencies.** This strategy emphasizes the importance of mechanisms involving all relevant sectors and the integration of policies across agencies.

It aims to ensure that wage system development forms part of long-term manpower planning and national development.

**5) Strategy 5: Promoting Continuous and Sustainable Participation of Civil Society.** This strategy promotes broader societal participation in the design, monitoring, and evaluation of the wage system. It seeks to position wage reform not solely as a matter for the Government and employers, but as a shared agenda involving citizens, workers, and communities.

Figure i.2: The 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028)



## Indicators, Outcomes, and Impacts

The 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028) aims to raise wage standards for Thai workers in line with economic and social contexts, as well as structural changes in the modern labour market. The Plan integrates the principle of inclusive growth with productivity enhancement in order to create a balance between enterprise competitiveness and workers' quality of life. Accordingly, the indicators, outcomes, and impacts of the Plan are defined as follows:

### 1) Key Performance Indicators (KPIs)

1.1) KPI 1: Degree of alignment between minimum wage adjustments and the prescribed minimum wage adjustment formula.

1.2) KPI 2: Percentage growth rate of skill-standard-based wages relative to the increase in labour productivity by industry.

1.3) KPI 3: Proportion of workers whose income exceeds the Living Wage threshold relative to the total labour force.

## 2) Outcomes

Upon the achievement of the defined indicators and targets, the Plan is expected to generate six concrete systemic outcomes as follows:

2.1) A more balanced and flexible national wage structure.

2.2) Minimum wage adjustments that are aligned with economic conditions and enterprises' capacity to pay.

2.3) A wage system that is linked to labour productivity and skill standards.

2.4) Greater incentives for workers to develop their skills and improve work efficiency.

2.5) Increased labour income sufficient to meet the cost of living.

2.6) A higher proportion of workers earning above the Living Wage threshold.

## 3) Impacts

The impacts of the Plan are grounded in two key conceptual pillars: Outreaching for Labour Equity, which focuses on promoting income fairness and reducing labour inequality; and Leveraging Labour Productivity, which aims to enhance labour productivity in order to strengthen the country's long-term competitiveness.

Within this framework, six strategic long-term impacts are expected as follows:

3.1) A stable national wage system that supports sustainable economic growth.

3.2) Balanced growth of the labour and business sectors based on efficiency and fairness.

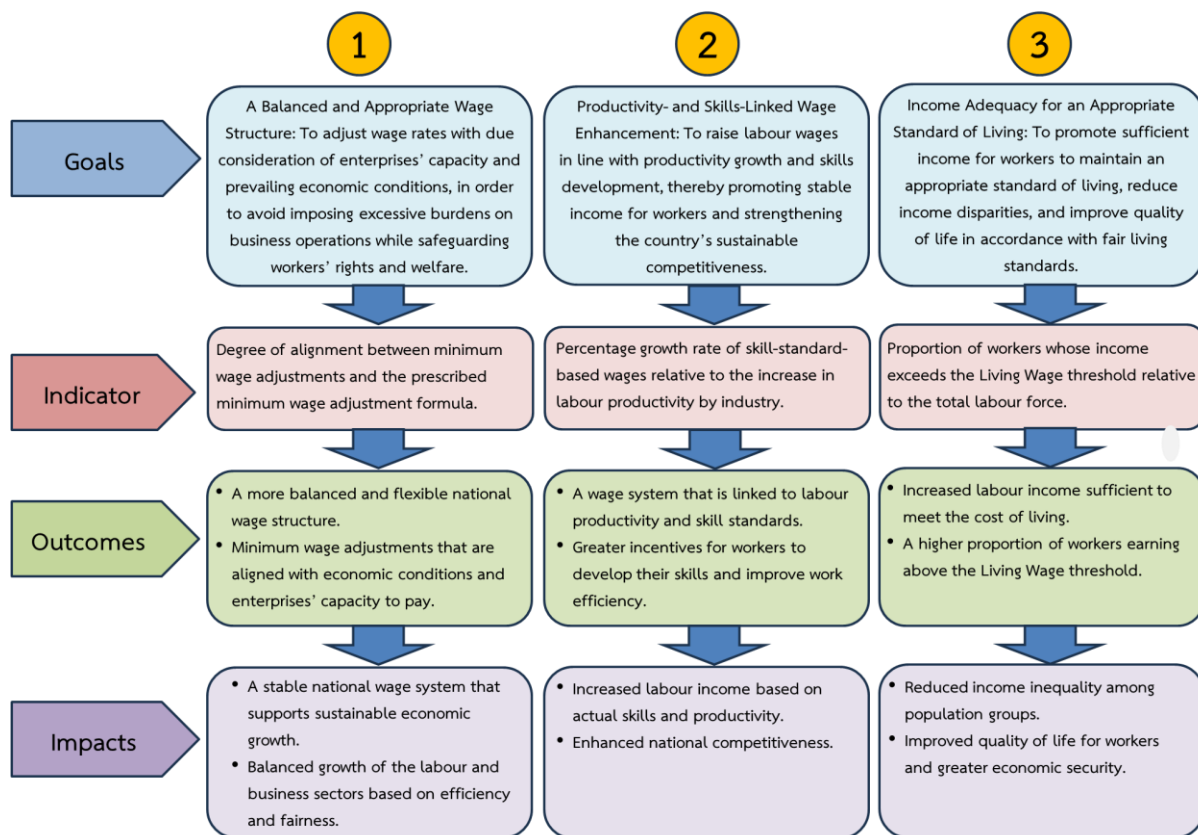
3.3) Increased labour income based on actual skills and productivity.

3.4) Enhanced national competitiveness.

3.5) Reduced income inequality among population groups.

3.6) Improved quality of life for workers and greater economic security.

Figure i.3: Linkages among Goals, Indicators, Outcomes, and Impacts under the 3-Year National Wage and Income System Development Plan 2026 - 2028



### Guidelines for Differentiated Wage Models

To ensure that wage-setting approaches can be implemented in a practical and concrete manner, the Plan proposes appropriate compensation mechanisms for different groups of workers. The objective is to promote fairness and encourage development within the overall structure of labour compensation in the country.

Based on skill levels and educational qualifications, workers can be classified into three groups:

1. unskilled workers or workers without formal educational qualifications;
2. workers with developed skills and labour competencies; and
3. workers with educational qualifications, professional qualifications, or high-level skills.

The development objectives for each group are as follows:

**Group 1: Unskilled Workers / Workers without Formal Educational Qualifications.**

For this group, the wage model primarily serves as a safety net to protect workers and ensure that they receive income sufficient for basic living needs. The legally prescribed minimum wage is the main mechanism for protecting workers and ensuring appropriate remuneration.

In the Thai context, minimum wages are determined at the provincial or provincial-group level to reflect economic conditions and cost-of-living differences across areas. Other wage arrangements, including hourly wages and piece-rate wages, are also applied to accommodate flexible forms of employment.

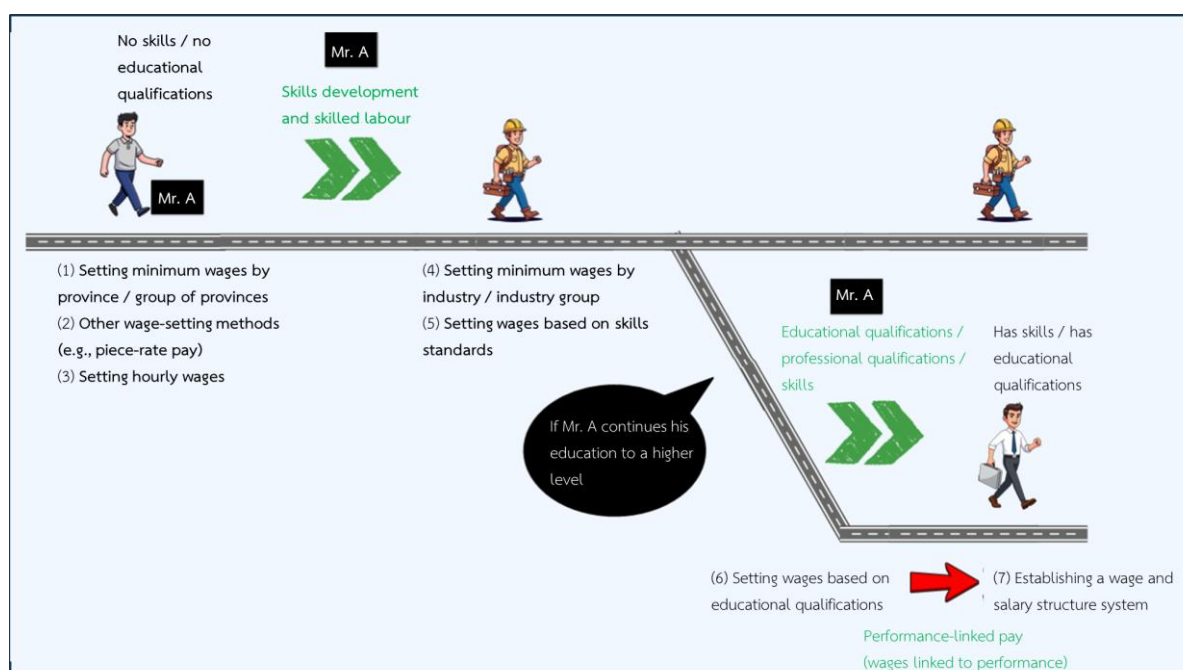
**Group 2: Skilled and Upskilled Workers.** As workers develop their skills, they should transition towards a wage system linked to certified competencies. This serves as an incentive mechanism for enhancing worker potential.

Skill-standard-based wage determination promotes skills development by enabling workers to receive higher wages that reflect their competencies and the value they create.

**Group 3: Workers with Educational Qualifications, Professional Qualifications, or High-Level Skills.** For workers with higher qualifications, wage determination should emphasize a clear, flexible structure that supports career progression. Compensation may be determined on the basis of educational attainment or recognized qualifications.

In addition, enterprises should establish transparent internal wage systems by developing wage and salary structures linked to performance. This approach is intended to incentivize workers and create clear career advancement pathways. Income progression should occur as workers upgrade their skills from Group 1 to Group 2 and Group 3.

Figure i.4: Wage Development Pathway for Workers



## Policy Recommendations and Implementation Proposals for Concrete Development of the National Wage and Income System

The policy recommendations and implementation proposals under the 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028) aim to transform Thailand's wage-setting system from one that relies primarily on minimum wage adjustments towards a more systematic wage system linked to the cost of living, productivity, and labour skills.

Under this model, the Government plays a role in setting the framework, providing oversight, and developing the necessary data infrastructure, so that market mechanisms and businesses can apply wage practices in an appropriate, fair, and sustainable manner.

The five key policy and implementation proposals are as follows:

- 1) The Government should establish the minimum wage as a basic safety net.
- 2) The Government should promote skill-standard-based and productivity-based wages as the main mechanisms for increasing workers' income.
- 3) The Government should support the development of systematic and transparent internal wage structures within enterprises.
- 4) The Government should strengthen governance and data systems to support evidence-based policy decision-making.
- 5) The Government should expand labour protection and institutionalize participatory mechanisms.

### Examples of Flagship Projects

To ensure that the Plan and its strategies can be translated into practical implementation, flagship projects have been developed to address key areas for improvement in the national wage and income system. These projects are intended to be scalable or serve as models for future policy development.

The projects are aligned with the strategies under the 3-Year National Wage and Income System Development Plan (2026 - 2028) and take into account the appropriateness of budget management. They are divided into **Quick Win Projects**, which are high-impact projects with data readiness and strong potential to support policy decision-making and labour productivity improvement in Fiscal Year 2028, and **Long-term Projects** for Fiscal Years 2029 - 2032.

**1) Quick Win Projects (5 Projects):**

1.1) Capacity Enhancement Project for the National Labour Data Management Centre and the E-Wage Dashboard System.

1.2) Pilot Project on Productivity-Based Wage Mechanisms in Strategic Industries.

1.3) Enterprise Support Project for Participation in Labour Productivity and Skills Assessment Systems.

1.4) Communication and Awareness-Raising Project on Wage Rights and Modern Salary Structures.

1.5) Regional Public Consultation and Stakeholder Engagement Project on Wage Policy.

**2) Long-term Projects (8 Projects):**

2.1) Development of an Economic Cycle-Based Wage Review System.

2.2) Improvement of Tripartite Mechanisms and Wage Committee Governance.

2.3) Integration of National Databases and Three-Year National Manpower Planning.

2.4) Promotion and Upgrading of Wage Standards Based on Living Wage and ILO Principles.

2.5) Revision of Labour Laws to Accommodate Emerging Forms of Employment, including the Gig Economy.

2.6) Development of Wage and Career Progression Pathways for SMEs.

2.7) Development of an Inter-Agency System for Measuring and Evaluating Wage Efficiency.

2.8) Capacity Building and Network Development for Labour Organizations to Support Wage Negotiation.



# สารบัญ

บทที่	หน้า	
บทสรุปผู้บริหาร	i	
<b>แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)</b>		
1.1 ความสอดคล้องของแผน 3 ระดับ	1	
1.2 แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)	5	
1.2.1 วิสัยทัศน์	5	
1.2.2 พันธกิจ	5	
1.2.3 วัตถุประสงค์	5	
1.2.4 เป้าหมาย	6	
1.2.5 แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ	6	
1.2.6 ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์	10	
1.2.7 แนวทางการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ	15	
1.2.8 ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	19	
1.2.9 ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)	20	
1.2.10 กิจกรรมที่สำคัญอื่น ๆ	40	
<b>ภาคผนวก</b>		
ภาคผนวก ก	สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยและต่างประเทศ	ก-1
ภาคผนวก ข	สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	ข-1
ภาคผนวก ค	สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	ค-1
ภาคผนวก ง	สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และผลการประชุมกลุ่มย่อย	ง-1

บทที่		หน้า
ภาคผนวก จ	สรุปผลการสำรวจความเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จ-1
ภาคผนวก ฉ	สรุปผลการวิพากษ์ (ร่าง) แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)	ฉ-1
ภาคผนวก ช	ตัวอย่างแผ่นพับ Infographic	ช-1



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงการสำคัญภายใต้ แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)	36



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แผนพัฒนาประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับระบบรายได้และค่าจ้าง	3
2	แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)	9
3	ความเชื่อมโยงของเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)	14
4	เส้นทางการพัฒนาค่าจ้างของแรงงาน	16

# แผนพัฒนาระบบค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

เนื้อหาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) โดยมีรายละเอียดของการกำหนดกรอบทิศทางที่ชัดเจน ครอบคลุมความสอดคล้องของแผนทั้ง 3 ระดับ และมีรายละเอียดของการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และพันธกิจ แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่สามารถประเมินความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงแนวทางการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่นำไปปฏิบัติได้จริง และตัวอย่างโครงการสำคัญ โดยรายละเอียดมีดังนี้

## 1.1 ความสอดคล้องของแผน 3 ระดับ

การจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นแผนระดับปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง ที่ต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ไปจนถึงแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ความเชื่อมโยงนี้สะท้อนให้เห็นว่า ระบบค่าจ้างและรายได้ไม่ใช่เพียงประเด็นด้านแรงงาน แต่เป็นกลไกกลางที่เชื่อมระหว่างการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความเสมอภาคทางสังคมเข้าด้วยกัน

**แผนระดับที่ 1** ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้วางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาว โดยมียุทธศาสตร์สำคัญอย่างน้อยสามด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบค่าจ้างและรายได้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเน้นการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งมุ่งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย หากพิจารณาอย่างเป็นระบบจะเห็นได้ว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการยกระดับความสามารถของคนไทยเป็นฐานสำคัญของการยกระดับรายได้ และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในระยะ 3 ปี จึงมีบทบาทในการถอดแนวคิดในยุทธศาสตร์ชาติให้กลายเป็นชุดมาตรการในการกำหนดค่าจ้างและกลไกทางรายได้ที่จับต้องได้และวัดผลได้จริงในระดับแรงงานและสถานประกอบการ นำไปสู่แนวทางในการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติ

**แผนระดับที่ 2** ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยที่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อม ระหว่างยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิบัติจริง โดยแปลงเป้าหมายระยะยาวให้เป็นกรอบการขับเคลื่อนในมิติต่าง ๆ ที่มีความเฉพาะมากขึ้น ด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบค่าจ้างและรายได้ อย่างชัดเจน เช่น แผนแม่บทประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ซึ่งมุ่งพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการโดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรม แผนแม่บทประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเน้นการยกระดับศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ แผนแม่บทประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือเพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงาน และแผนแม่บทประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ซึ่งมุ่งสร้างโอกาสและรายได้ที่เหมาะสม พร้อมหลักประกันสวัสดิการแก่แรงงาน

# แผนภาพที่ 1: แผนพัฒนาประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับระบบรายได้และค่าจ้าง

<p><b>แผนระดับ 1</b></p> <p>ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)</p>	<p><b>2. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน</li> </ul>	<p><b>3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p><b>4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย</li> </ul>
<p><b>แผนระดับ 2</b></p> <p>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566–2580)</p>	<p><b>4. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและบริการ</li> </ul> <p><b>9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ</li> </ul>	<p><b>11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือ เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงาน</li> </ul>	<p><b>17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ พัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน</li> </ul>
<p><b>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)</b></p>	<p><b>12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง</li> <li>กำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้</li> </ul>		<p><b>9. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน</li> </ul>
<p><b>แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน</b></p>	<p><b>1. การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยใช้มาตรฐานฝีมือคุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนา</li> </ul>	<p><b>2. ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่</li> </ul>	<p><b>6. พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัยพร้อมใช้งาน</li> </ul>
<p><b>แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</b></p>	<p><b>1. การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการแรงงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน</li> <li>เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน</li> </ul>	<p><b>3. การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุ</li> </ul>	<p><b>6. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐานสำหรับการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> </ul>

ทั้งนี้ สาระสำคัญของแผนแม่บทเหล่านี้ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ประเทศไทยต้องการระบบค่าจ้างและรายได้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพและสมรรถนะของแรงงานในแต่ละภาคและแต่ละพื้นที่ โดยที่แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในช่วง 3 ปีข้างหน้า ทำหน้าที่เชื่อมโยงแผนแม่บทเหล่านี้เข้าด้วยกัน โดยกำหนดทิศทางเชิงนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนว่าระบบค่าจ้างจะถูกใช้เป็นเครื่องมือรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และการลดความเหลื่อมล้ำ

ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคม ที่ลงลึกในประเด็นแรงงาน รายได้ และความคุ้มครองทางสังคมมากขึ้น โดยมีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หมุดหมายที่ 12 “ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” ซึ่งเน้นการพัฒนากระบวนการผลิตและบริการ รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนด

มาตรการจูงใจและกลไกสนับสนุนการฝึกอบรมและการร่วมจัดการเรียนรู้ และหมุดหมายที่ 9 “ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยที่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบค่าจ้างและรายได้ แผนฉบับที่ 13 จึงมิได้มองค่าจ้างเพียงในมิติ ระดับตัวเงินเท่านั้น แต่ย้ำให้เห็นความจำเป็นในการออกแบบระบบค่าจ้างที่บูรณาการกับระบบสมรรถนะ การพัฒนาทักษะ และการลดความยากจน แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ระยะ 3 ปี จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ “แผนเฉพาะด้าน” ที่จะจัดทำรายละเอียดเชิงนโยบาย เช่น โครงสร้างค่าจ้างตามสมรรถนะ กลไกการจูงใจให้นายจ้างลงทุนในทักษะแรงงาน การประเมินผลิตภาพแรงงานควบคู่กับค่าตอบแทน ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดเชิงรายได้และความมั่นคงของแรงงานให้สอดคล้องกับหมุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

**แผนระดับที่ 3** ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็น “กลไกขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติ” ที่ลงไปถึงการดำเนินงานจริงของหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงาน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน กำหนดทิศทางชัดเจนในการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงาน โดยใช้มาตรฐานฝีมือ คุณวุฒิวิชาชีพ และอัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือ พัฒนาโอกาสการมีงานทำของกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ผ่านการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะเข้ากับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศแรงงาน และแพลตฟอร์มข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง และพร้อมใช้งาน ขณะเดียวกัน แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเน้นบทบาทด้านการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ และวิจัยด้านเศรษฐกิจการแรงงาน การพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน และแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกกระทรวง แผนเหล่านี้ถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานเชิงสถาบันและข้อมูล ที่สนับสนุนการออกแบบระบบค่าจ้างอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในระยะ 3 ปี ไม่เป็นเพียงกรอบเชิงนโยบาย แต่มีกลไกและเครื่องมือรองรับในการปฏิบัติจริง

เมื่อเชื่อมโยงแผนทุกระดับเข้าด้วยกัน จะเห็นภาพชัดเจนว่า แผนระดับที่ 1 หรือ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางว่าประเทศต้องยกระดับศักยภาพคน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และสร้างความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ในระดับที่ 2 ทำหน้าที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ว่าจะขับเคลื่อนในภาคเศรษฐกิจใดพื้นที่ใด และกลุ่มประชากรใด โดยเน้นเรื่องทักษะ สมรรถนะ และรายได้อย่างชัดเจน ขณะที่แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในระดับที่ 3 เป็นกลไกเชิงปฏิบัติการที่สร้างขีดความสามารถของระบบแรงงาน ฐานข้อมูล และเครื่องมือนโยบาย

การจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี จึงมีความจำเป็นและสำคัญในฐานะแผนที่จะบูรณาการกรอบแนวคิดจากแผนระดับชาติและระดับยุทธศาสตร์ เข้ากับศักยภาพและเครื่องมือเชิงปฏิบัติของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแผนดังกล่าวจะทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงนโยบายค่าจ้างและรายได้ให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงาน การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การเตรียมความพร้อมต่อโครงสร้างประชากรสูงวัยและเศรษฐกิจดิจิทัล และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบาย

ดังนั้น ความเชื่อมโยงของแผนระดับที่ 1 ระดับที่ 2 และระดับที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในช่วง 3 ปีข้างหน้า ไม่ใช่เพียงการปรับตัวเลขอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำ แต่เป็นการออกแบบระบบค่าตอบแทนและโครงสร้างรายได้ที่รองรับทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งด้านความสามารถในการแข่งขัน

ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งหากไม่มีแผนเฉพาะเรื่องมาทำหน้าที่ เชื่อมโยงและกำกับทิศทาง การดำเนินนโยบายด้านค่าจ้างและรายได้ อาจบริหารจัดการกระจายขาดเอกภาพ และไม่สามารถตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ได้อย่างแท้จริง

## 1.2 แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

การจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนแนวทางการกำหนด ค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ให้นำไปสู่การมีส่วนร่วม และการนำไปปฏิบัติจริงได้ในระยะต่อไป โดยสาระสำคัญของแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) มีรายละเอียด ดังนี้

### 1.2.1 วิสัยทัศน์

**“ยกระดับค่าจ้างแรงงานอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคง และขับเคลื่อนขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน”**

วิสัยทัศน์นี้มุ่งให้ระบบค่าจ้างของประเทศเป็นทั้งหลักประกันรายได้สำหรับแรงงาน และเป็นกลไกขับเคลื่อนการยกระดับผลิตภาพและการแข่งขันของผู้ประกอบการไปพร้อมกัน โดยให้การปรับค่าจ้างมิใช่เพียง การเพิ่มรายได้ในระยะสั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของการวางโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม

### 1.2.2 พันธกิจ

**ส่งเสริมระบบค่าจ้างและรายได้ให้เติบโตอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพแรงงาน สอดคล้อง กับบริบททางเศรษฐกิจและศักยภาพของแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างมั่นคง และเสริมสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและประเทศในระยะยาว**

พันธกิจนี้สะท้อนบทบาทสำคัญของรัฐในฐานะหน่วยงานกำหนดทิศทางและจัดวางโครงสร้าง เศรษฐกิจ นโยบาย ควบคู่กับบทบาทในการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงาน นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาระบบค่าจ้างเป็นไปอย่างสมดุล ไม่ก่อให้เกิดภาระเกินสมควรต่อภาคธุรกิจจนส่งผลต่อการจ้างงาน ขณะเดียวกัน ยังสามารถคุ้มครองแรงงานให้มีรายได้ที่เหมาะสม มั่นคง และสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ ที่เป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างเสถียรภาพและการเติบโตของเศรษฐกิจในระยะยาว

### 1.2.3 วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ให้สอดคล้องกับบริบท ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต พร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างระบบค่าจ้าง ที่สมดุลและเป็นธรรม เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

#### 1.2.4 เป้าหมาย

1) ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้มีความสมดุลและเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการและสภาพเศรษฐกิจ เพื่อไม่ก่อให้เกิดภาระต่อการดำเนินธุรกิจ และไม่กระทบต่อสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน

2) ยกระดับค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อเสริมสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่แรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

3) ส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพที่เป็นธรรม

#### 1.2.5 แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ กำหนดกรอบการดำเนินงานเป็น 5 ยุทธศาสตร์ พร้อมแนวทางการพัฒนาภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถขยายผล หรือใช้เป็นต้นแบบเชิงนโยบายต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้ “ค่าจ้าง” ไม่ถูกมองเป็นเพียงต้นทุน แต่เป็นการลงทุนร่วมระหว่างรัฐ นายจ้าง และแรงงาน เพื่อยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ โดยยังรักษาสมดุลระหว่างความสามารถในการจ่ายและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 5 ประการ ดังนี้

1.1) การพัฒนาระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลิตภาพและขีดความสามารถการแข่งขัน จะมีการพัฒนาระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลิตภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการและระดับอุตสาหกรรม เช่น การออกแบบสูตรหรือกรอบแนวทางที่เชื่อมโยงการปรับค่าจ้างกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตต่อหัวหรือต่อชั่วโมงทำงาน พร้อมทั้งพัฒนากลไกการจ่ายค่าจ้างในอุตสาหกรรมที่ปรับตามผลิตภาพจริงของสถานประกอบการ เพื่อให้ธุรกิจที่ลงทุนในเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะแรงงาน สามารถสะท้อนผลของการเพิ่มผลิตภาพกลับสู่ระบบค่าจ้างได้อย่างเป็นธรรม

1.2) การปรับโครงสร้างและกติกาค่าจ้างให้ยืดหยุ่นตามเศรษฐกิจ จะมีการพัฒนาระบบการทบทวนเพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำตามรอบเศรษฐกิจที่มีตัวชี้วัดอ้างอิงที่ชัดเจนเพิ่มเติมจากการพิจารณาแบบรายปี<sup>1</sup> เพื่อให้สามารถเปิดกลไกการทบทวนปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำในรอบพิเศษเพื่อรักษาสมดุลต้นทุนผู้ประกอบการและแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสมากขึ้น โดยมีตัวอย่างตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการเปิดกลไกทบทวนพิเศษตามรอบเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อทั่วไป ตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ และผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ปี 2555 ตามประกาศของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นอกจากนี้ จะพัฒนาเครื่องมือประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจของการปรับค่าจ้าง เช่น แบบจำลองผลกระทบต่อการจ้างงาน ต้นทุนธุรกิจ และราคาสินค้า เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีหลักฐานรองรับ

<sup>1</sup> เกณฑ์ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการจะใช้ปัจจัย 9 ประการในการตัดสินใจ ได้แก่ (1) ดัชนีค่าครองชีพ (2) อัตราเงินเฟ้อ (3) มาตรฐานการครองชีพ (4) ต้นทุนการผลิต (5) ราคาของสินค้า (6) ความสามารถของธุรกิจ (7) ผลิตภาพแรงงาน (8) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และ (9) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ไม่มีเกณฑ์อ้างอิงที่ชัดเจน (ราชกิจจานุเบกษา, 2541)

1.3) การสร้างแรงจูงใจและกลไกสนับสนุนผู้ประกอบการที่จ่ายค่าจ้างตามผลิตภาพ จะส่งเสริมเครื่องมือทางภาษีหรือมาตรการจูงใจอื่น ๆ แก่ผู้ประกอบการที่ปรับโครงสร้างค่าจ้างให้เชื่อมโยงกับ ผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับองค์กรที่เข้าร่วมโครงการค่าจ้าง ตามทักษะ หรือจ่ายค่าจ้างสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำมาตรฐานผลิตภาพจริง รวมทั้งสนับสนุนการใช้มาตรฐานฝีมือ เป็นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น และพัฒนาระบบข้อมูลต้นทุนแรงงานและค่าจ้างเชิงเปรียบเทียบ (Benchmarking) เพื่อช่วยผู้ประกอบการวางแผนต้นทุนและโครงสร้างค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์นี้เน้นการยกระดับโครงสร้างข้อมูลและธรรมาภิบาลของระบบค่าจ้าง ให้การตัดสินใจเชิงนโยบายตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ โปร่งใส และเปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบได้ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 3 ประการ ดังนี้

2.1) การพัฒนาระบบข้อมูลค่าจ้างและแรงงานแบบบูรณาการ จะมีการพัฒนา ฐานข้อมูลระบบค่าจ้างเพื่อทำหน้าที่รวบรวม จัดทำ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลกลางด้านค่าจ้าง ผลิตภาพ และต้นทุน แรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งพัฒนาระบบแสดงผลและการติดตามการเคลื่อนไหว ของค่าจ้างในรูปแบบ “E-Wage Dashboard” ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลเปรียบเทียบค่าจ้าง ในแต่ละจังหวัดและอุตสาหกรรมได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ จะจัดทำ “รายงานสถานการณ์ค่าจ้างและผลิตภาพ รายปี” เพื่อใช้ประกอบการพิจารณานโยบายค่าจ้างขึ้นต่ำอย่างเป็นระบบ

2.2) การปรับปรุงกลไกการกำหนดและบริหารค่าจ้างให้มีธรรมาภิบาล จะมีการยกระดับ การทำงานของคณะกรรมการค่าจ้างให้มีความอิสระและใช้ข้อมูลเชิงหลักฐาน (Evidence-Based) มากขึ้น เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใส และมีการเผยแพร่ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจต่อสาธารณะ รวมทั้งพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์หรือแพลตฟอร์มสื่อกลาง ให้ภาคธุรกิจ แรงงาน และสาธารณชนสามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างได้อย่างเปิดเผย นำไปสู่ความเชื่อมั่นในกระบวนการกำหนดค่าจ้างของประเทศ

2.3) การพัฒนากฎหมายและมาตรฐานรองรับระบบค่าจ้างสมัยใหม่ จะดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ เช่น แพลตฟอร์ม ดิจิทัล เศรษฐกิจแบ่งปัน และการทำงานทางไกล รวมถึงจัดทำคู่มือมาตรฐานการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานประกอบการและเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานรัฐในการตรวจสอบ นอกจากนี้ จะพัฒนามาตรฐานในการเก็บรวบรวมและรักษาข้อมูลค่าจ้าง เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเชิงธุรกิจ ของทั้งภาครัฐและเอกชน

## 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เชื่อมโยงค่าจ้างและรายได้ให้สอดคล้องกับระดับผลิตภาพและทักษะ ของแรงงาน

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้ค่าจ้างสะท้อน “คุณค่า” และ “ความสามารถ” ของแรงงานอย่างแท้จริง โดยเชื่อมโยงโครงสร้างค่าจ้างกับทักษะ ผลิตภาพ และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 3 ประการ ดังนี้

3.1) การพัฒนาทักษะแรงงานและระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จะมีการพัฒนา และขยายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมอุตสาหกรรมอนาคตและสาขาที่มีศักยภาพสูง รวมทั้ง จัดทำ “Career-Wage Pathway” เพื่อเชื่อมโยงเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพกับโครงสร้างค่าจ้างในแต่ละ

ระดับทักษะ เช่น การกำหนดระดับค่าจ้างตามขั้นของ Skill Level หรือ Competency Level และสนับสนุนให้นายจ้างร่วมออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะเชิงลึก (Deep Skills) เพื่อให้แรงงานที่ผ่านการพัฒนาได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามความสามารถจริง

**3.2) การสร้างระบบจูงใจและการยอมรับค่าจ้างตามทักษะ** จะพัฒนาโลก “กองทุนพัฒนาทักษะและค่าจ้าง” เพื่อสนับสนุน Cost-sharing ในการ Reskill-Upskill แรงงาน ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมและการชดเชยรายได้บางส่วนในระหว่างการฝึก พร้อมทั้งรณรงค์ผ่านโครงการหรือแคมเปญ “Skill-based Wage Promotion Campaign” เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันว่า การปรับค่าจ้างตามทักษะเป็นการลงทุนที่ทำให้ทั้งแรงงานและนายจ้างได้รับประโยชน์ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการรับรองทักษะที่ได้มาตรฐานและปรับค่าจ้างอัตโนมัติสำหรับแรงงานที่ผ่านเกณฑ์

**3.3) การขยายการคุ้มครองแรงงานในระบบค่าจ้างสมัยใหม่** จะพัฒนาระบบร้องเรียนค่าจ้างในรูปแบบดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เช่น ระบบแจ้งปัญหาผ่านแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์กลาง เพื่อให้แรงงานสามารถตรวจสอบสิทธิค่าจ้างและยื่นร้องเรียนได้สะดวกและปลอดภัย พร้อมทั้งพัฒนาสถานประกอบการต้นแบบด้านการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและโปร่งใส และจัดให้มีระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องเชิงสาธารณะสำหรับองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกในวงกว้าง

#### **4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับปรุงกลไกการดำเนินงานและเสริมสร้างการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับ “กลไกทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง” และ “การบูรณาการนโยบาย” ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาระบบค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนและพัฒนาประเทศในระยะยาว ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 4 ประการ ดังนี้

**4.1) การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการและกลไกกลางเพื่อขับเคลื่อนนโยบายค่าจ้างแห่งชาติ** จะมีการจัดทำแผนกำลังแรงงานระยะยาวที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ เช่น อุตสาหกรรมเป้าหมายและเศรษฐกิจดิจิทัล ควบคู่ไปกับการจัดทำ Roadmap การบูรณาการข้อมูลแรงงานและค่าจ้างแห่งชาติ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายหน่วยงานให้ใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ

**4.2) การสร้างความร่วมมือ** เช่น ILO, OECD หรือ องค์กรพหุภาคีอื่น ๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานค่าจ้างแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อดำเนินงานวิชาการ วิจัย และการพัฒนารูปแบบค่าจ้างใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

**4.3) การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานและค่าจ้างให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและเทคโนโลยี** จะมีการทบทวนกฎหมายแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานยุคใหม่ เช่น งานแพลตฟอร์ม งานอิสระ และการทำงานข้ามพรมแดนทางดิจิทัล เพื่อให้แรงงานในระบบใหม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

**4.4) การเสริมประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลระบบค่าจ้าง** จะจัดทำระบบติดตามนโยบายค่าจ้างด้วยตัวชี้วัดร่วม เช่น อัตราการปรับค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน และสัดส่วนค่าจ้างต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ รวมทั้งพัฒนาตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของนโยบายค่าจ้างแบบบูรณาการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นกรอบร่วมกันในการกำกับ ติดตาม และผลักดันให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์นี้ เน้นให้สังคมโดยรวมเข้ามามีบทบาทร่วมในการออกแบบ ติดตาม และประเมินผลระบบค่าจ้าง ไม่ให้เป็นเพียงเรื่องของรัฐและนายจ้าง แต่เป็นวาระการมีส่วนร่วมของประชาชน แรงงาน และชุมชน ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 5 ประการ ดังนี้

5.1) การเสริมกลไกการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม จะพัฒนากลไก การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการหารืออย่างเป็นระบบ ระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และผู้แทนแรงงาน เพื่อใช้ในการอภิปรายประเด็นค่าจ้าง สวัสดิการ และข้อเสนอเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการสร้าง “ข้อตกลงค่าจ้างแบบสมัครใจ” ในสถานประกอบการหรือนิคมอุตสาหกรรมต้นแบบ เพื่อเป็นแนวทางสร้างวัฒนธรรม การเจรจาเชิงสร้างสรรค์

5.2) การสร้างความตระหนักและการสื่อสารสาธารณะเกี่ยวกับระบบค่าจ้างที่เป็นธรรม จะมีการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์และชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และช่องทางร้องเรียนในรูปแบบ ที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งจัดทำเนื้อหาสำหรับให้แรงงาน และผู้ประกอบการเรียนรู้แนวทางบริหารค่าจ้างสมัยใหม่ อาทิ การจัดโครงสร้างค่าจ้างตามทักษะ หรือการใช้ค่าจ้าง เป็นเครื่องมือยกระดับผลิตภาพ

5.3) การส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาสังคมและแรงงานในการติดตามนโยบาย จะสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายแรงงาน-ชุมชน-สื่อมวลชน ให้สามารถร่วมติดตามและเฝ้าระวังผลกระทบ จากนโยบายค่าจ้างในพื้นที่ต่าง ๆ และเปิดช่องทางให้ภาคประชาชนและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล กระทบทางสังคมและเศรษฐกิจจากการปรับค่าจ้าง เช่น ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็น หรือระบบรับฟังออนไลน์ เพื่อสะท้อนเสียงจากพื้นที่กลับสู่กระบวนการนโยบายอย่างแท้จริง

แผนภาพที่ 2: แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)



## 1.2.6 ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์

แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) มุ่งยกระดับมาตรฐานค่าจ้างของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างแรงงานสมัยใหม่ โดยเชื่อมโยงหลักการ “การเติบโตอย่างเป็นธรรมและมีส่วนร่วม (Inclusive Growth)” เข้ากับ “การยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Productivity Enhancement)” เพื่อสร้างความสมดุล ระหว่างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน จึงกำหนดตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI)

#### 1.1) ตัวชี้วัดที่ 1: ความสอดคล้องของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หน่วยวัด ร้อยละของจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์ รายปี

วิธีการคำนวณ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

(1) คำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสูตร<sup>2</sup>ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

$$\text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่} = \text{อัตราค่าจ้างปัจจุบัน} \times [1 + (\text{L รายจังหวัด} \times \text{อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานจังหวัดเฉลี่ย 5 ปีย้อนหลัง}) + \text{อัตราเงินเฟ้อปีย้อนหลัง}]$$

(2) กำหนดเงื่อนไขการคำนวณ โดยหากผลการคำนวณตามสูตรต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม เนื่องจากผลรวมสุทธิของอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานจังหวัดและอัตราเงินเฟ้อมีค่าติดลบ ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสูตรเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม เพื่อสะท้อนหลักการว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรถูกปรับลดลงในเชิงตัวเงิน

(3) การคำนวณส่วนต่างระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับจริงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามสูตร

$$\text{ส่วนต่าง (ร้อยละ) ของจังหวัด } i = \frac{\text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับจริงของจังหวัด } i - \text{อัตราค่าจ้างตามสูตรของจังหวัด } i}{\text{อัตราค่าจ้างตามสูตรของจังหวัด } i} \times 100$$

(4) ระบุจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงอยู่ในช่วงใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตร โดยกำหนดไว้ที่ +/- ร้อยละ 3 ดังนี้

$$- \text{ร้อยละ } 3 \leq \text{ส่วนต่าง} \leq + \text{ร้อยละ } 3$$

<sup>2</sup> ในกรณีที่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้การคำนวณตัวชี้วัดนี้อ้างอิงสูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลใช้บังคับ

(5) ระบุร้อยละของจังหวัดที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี t

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จังหวัดที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ}}{\text{จังหวัดทั้งหมด}} \times 100$$

**เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด** ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจังหวัดทั้งหมด ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงอยู่ในกรอบ +/- ร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตร

#### **คำอธิบาย/นิยามศัพท์**

ตัวชี้วัดนี้ใช้ประเมินว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดมีความสอดคล้องกับสูตรการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อ้างอิงในการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ โดยเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้จากสูตร ซึ่งพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานรายจังหวัด และอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยย้อนหลัง

แนวคิดสำคัญของตัวชี้วัดนี้ คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรสอดคล้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริง กล่าวคือ หากผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น แรงงานควรได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเพื่อสะท้อนความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและการแบ่งปันผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน หากอัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น การปรับค่าจ้างขั้นต่ำควรช่วยรักษากำลังซื้อของแรงงาน เพื่อให้อัตราค่าจ้างที่แท้จริงไม่ลดลงจากภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในทางกลับกัน หากผลิตภาพแรงงานไม่ได้เพิ่มขึ้น หรือภาวะเศรษฐกิจไม่สนับสนุนการปรับขึ้นค่าจ้าง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงเกินไปอาจทำให้ภาคธุรกิจแบกรับต้นทุนแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับศักยภาพทางเศรษฐกิจจริง และอาจกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันหรือการจ้างงาน ดังนั้น สูตรการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจึงมีความเหมาะสมในฐานะกรอบอ้างอิงหลัก เนื่องจากสะท้อนปัจจัยสำคัญทั้งด้านผลิตภาพแรงงานและเงินเฟ้อ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติความสามารถในการจ่ายของภาคธุรกิจและการรักษากำลังซื้อของแรงงาน ตัวชี้วัดนี้จึงไม่ได้เป็นการจัดทำดัชนีใหม่ แต่เป็นตัวชี้วัดเชิงเกณฑ์ที่ใช้ติดตามว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทางเศรษฐกิจตามสูตรค่าจ้างขั้นต่ำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ การพิจารณาของคณะกรรมการไตรภาคียังคงมีบทบาทตามกระบวนการ แต่ควรใช้ผลการคำนวณตามสูตรเป็นฐานอ้างอิงสำคัญ เพื่อลดการพึ่งพิงดุลพินิจเพียงอย่างเดียว และทำให้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจจริงมากขึ้น

#### **แหล่งข้อมูล**

- (1) มติ/ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการค่าจ้าง
- (2) ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (3) ข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- (4) ข้อมูลอัตราเงินเฟ้อ จากกระทรวงพาณิชย์
- (5) ค่า L อัตราสมทบของแรงงาน

1.2) ตัวชี้วัดที่ 2: ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม

หน่วยวัด ร้อยละ (Percentage)

วิธีการคำนวณ

$$\text{Percentage} = \frac{\% \Delta \text{Skill Standard Wage}}{\% \Delta \text{Labour Productivity}} \times 100$$

เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรมต้องมีค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หมายความว่า หากผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือควรเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 5

คำอธิบาย/นิยามศัพท์

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่จ่ายตามระดับความสามารถที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่ใช่วุฒิการศึกษา เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาทักษะ (Upskilling) ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง มูลค่าผลผลิตที่ได้จากแรงงานหนึ่งหน่วย ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวชี้วัดนี้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนระบบค่าจ้างอิงทักษะและผลิตภาพ (Pay for Skills & Performance) เพื่อลดข้อจำกัดของระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสร้างความเป็นธรรมให้แรงงานที่มีทักษะสูงได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับมูลค่าที่แรงงานสร้างขึ้นจริง

แหล่งข้อมูล

- (1) ข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) ข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงาน โดยกระทรวงแรงงาน
- (3) รายงานสถานการณ์ค่าจ้างและผลิตภาพแรงงาน โดยกระทรวงแรงงาน

1.3) ตัวชี้วัดที่ 3: สัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด

หน่วยวัด สัดส่วน (Ratio)

วิธีการคำนวณ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) คำนวณเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต ( $W_{LW}$ ) โดยเป็นการคำนวณหาค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อเดือนของครัวเรือนแรงงาน ( $E_{req}$ ) เพื่อกำหนดเป็นค่าฐานอ้างอิง (Baseline)

$$W_{LW} = \sum (\text{Food} + \text{Housing} + \text{Clothing} + \text{Transport} + \text{Health} + \text{Education} + \text{Savings})$$

โดย  $W_{LW}$  คือ ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับนิยามคุณภาพชีวิตที่ดีที่กำหนดตามตะกร้าค่าครองชีพที่จำเป็น ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม การเดินทาง การศึกษา การรักษาพยาบาล และการออมเพื่อความมั่นคง

(2) คำนวณสัดส่วนประชากร นำเกณฑ์จากขั้นตอนที่ (1) มาคัดกรองจำนวนแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต

$$\text{Headcount Ratio} = \frac{\sum_{i=1}^N I(y_i > W_{LW})}{N} \times 100$$

โดย  $y_i$  คือ รายได้สุทธิของแรงงานคนที่

$I(\cdot)$  คือ ฟังก์ชันตัวบ่งชี้ (Indicator Function) มีค่าเป็น 1 เมื่อเงื่อนไขเป็นจริง (รายได้สุทธิ มากกว่า เกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต) และเป็น 0 เมื่อเป็นเท็จ

$N$  คือ จำนวนกำลังแรงงานทั้งหมด (Total Workforce) ตามฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติ

**เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด** ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งหมด

**คำอธิบาย/นิยามศัพท์**

ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) หมายถึง ระดับรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี ซึ่งครอบคลุมค่าใช้จ่าย 7 หมวดสำคัญ ได้แก่ 1) อาหาร 2) ที่อยู่อาศัย 3) เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม 4) การเดินทาง 5) การศึกษา 6) การรักษาพยาบาล และ 7) การออมเพื่อความมั่นคง

ตัวชี้วัดนี้มุ่งเน้นให้แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศมีรายได้สูงกว่าค่าจ้างเพื่อชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ จากหลักการความจำเป็นในการเสริมสร้างฐานรายได้ขั้นต่ำที่เพียงพอครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของครอบครัวแรงงาน อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย การเดินทาง การศึกษา สุขภาพ และการออม เพื่อป้องกันปัญหาความยากจนเรื้อรังและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานในระยะยาว

**แหล่งข้อมูล**

(1) ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

(2) ข้อมูลการคำนวณตะกร้าค่าใช้จ่ายค่าจ้างเพื่อชีวิต โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(3) ข้อมูลฐานข้อมูลประกันสังคม (มาตรา 33) เพื่อตรวจสอบฐานเงินเดือนจริง โดยสำนักงานประกันสังคม (ถ้ามี)

## 2) ผลลัพธ์ (Outcomes)

เมื่อดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายบรรลุผล จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่เป็นรูปธรรม 6 ประการ ดังนี้

2.1) โครงสร้างค่าจ้างของประเทศมีความสมดุลและยืดหยุ่นมากขึ้น  
2.2) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและศักยภาพของผู้ประกอบการ

2.3) ระบบค่าจ้างเชื่อมโยงกับผลิตภาพแรงงานและมาตรฐานฝีมือ

2.4) แรงงานได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

- 2.5) รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นจนเพียงพอต่อค่าครองชีพ
- 2.6) สัดส่วนแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าค่าจ้างเพื่อชีวิตเพิ่มขึ้น

### 3) ผลสัมฤทธิ์ (Impacts)

ผลสัมฤทธิ์ของแผนฉบับนี้ตั้งอยู่บนกรอบแนวคิดสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ การสร้างความเป็นธรรมด้านรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของแรงงาน (Outreaching for Labour Equity) และประการที่สอง คือ การยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในระยะยาว (Leveraging Labour Productivity) ภายใต้กรอบดังกล่าว จึงกำหนดผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ที่คาดหวังในระยะยาวไว้ 6 ประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 3.1) ระบบค่าจ้างของประเทศมีเสถียรภาพและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน
- 3.2) ภาคแรงงานและภาคธุรกิจเติบโตไปพร้อมกันบนฐานประสิทธิภาพและความเป็นธรรม
- 3.3) รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นบนฐานของทักษะและผลผลิตจริง
- 3.4) ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มสูงขึ้น
- 3.5) ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรลดลง
- 3.6) คุณภาพชีวิตแรงงานดีขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ทั้งนี้ ความเชื่อมโยงของเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ สรุปลงได้ตามแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3: ความเชื่อมโยงของเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)



### 1.2.7 แนวทางการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ

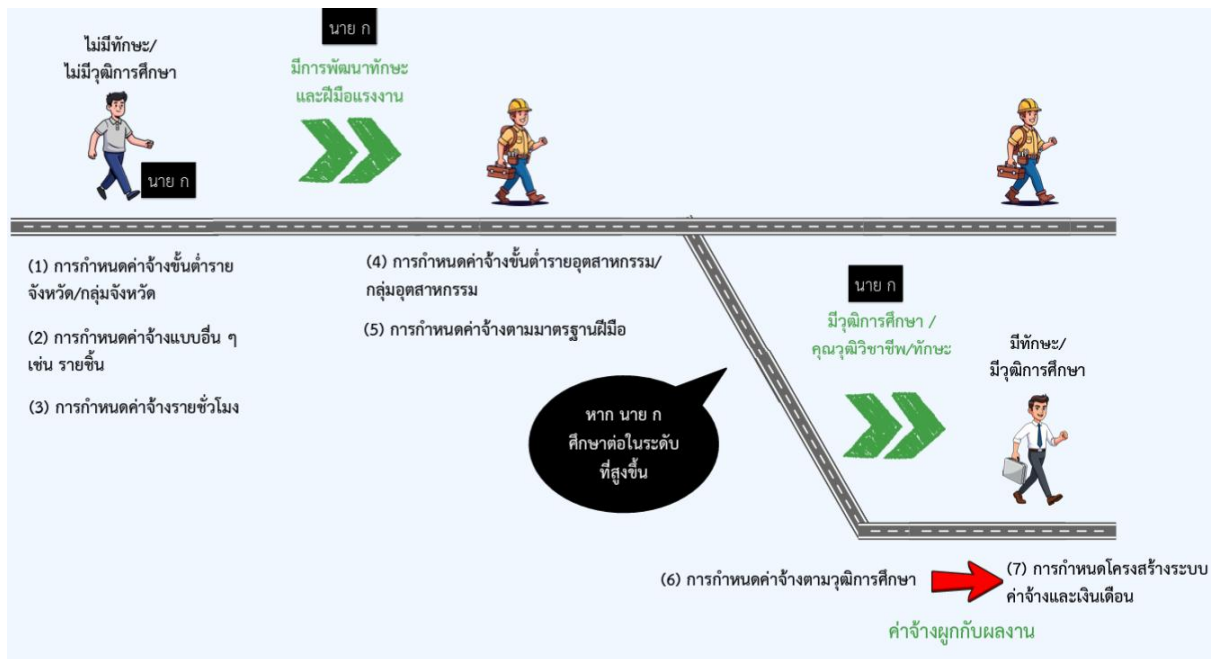
การกำหนดแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ให้มีกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและส่งเสริมการพัฒนาพิจารณาตามโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของประเทศ เมื่อแบ่งประเภทของแรงงานตามระดับทักษะและวุฒิการศึกษา จะสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) แรงงานที่ไม่มีทักษะ/ไม่มีวุฒิการศึกษา (2) แรงงานที่มีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน (3) แรงงานที่มีวุฒิการศึกษา/คุณวุฒिवิชาชีพ/ทักษะสูง โดยแต่ละกลุ่มมีเป้าหมายในการพัฒนา ดังนี้

**กลุ่มที่ 1** แรงงานที่ไม่มีทักษะ/ไม่มีวุฒิการศึกษา รูปแบบค่าจ้างจะถูกเน้นให้เป็นตาข่ายความปลอดภัย (Safety Net) เพื่อคุ้มครองให้แรงงานได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพเบื้องต้น โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดถือเป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมตามบริบทของไทย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เป็นการปรับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่ และมีการกำหนดค่าจ้างรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงและค่าจ้างรายชิ้น เพื่อรองรับลักษณะการจ้างงานที่ยืดหยุ่น

**กลุ่มที่ 2** แรงงานที่มีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เมื่อแรงงานมีการพัฒนาทักษะจะมีการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบค่าจ้างที่ผูกโยงกับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจในการยกระดับศักยภาพโดยการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นการกำหนดค่าจ้างที่ส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาทักษะเพื่อรับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยค่าจ้างจะสะท้อนความสามารถและมูลค่าที่สร้างขึ้น

**กลุ่มที่ 3** แรงงานที่มีวุฒิการศึกษา/คุณวุฒिवิชาชีพ/ทักษะสูง สำหรับแรงงานที่มีคุณสมบัติสูงขึ้น การกำหนดค่าจ้างจะเน้นที่โครงสร้างที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยอาศัยระดับการศึกษาเป็นพื้นฐาน หรือการกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดทำระบบค่าจ้างภายในองค์กรที่โปร่งใสโดยกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือนให้มีค่าตอบแทนจะเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเน้นการจูงใจและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความก้าวหน้าของรายได้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการยกระดับทักษะจากกลุ่มที่ 1 ไปยังกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ดังแผนภาพที่ 4

## แผนภาพที่ 4: เส้นทางการพัฒนาค่าจ้างของแรงงาน



จากกลไกการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม จึงสามารถจัดทำแนวทางการกำหนดค่าจ้างทั้ง 7 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ควรกำหนดแนวทางพัฒนาระบบค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด บนฐานข้อมูลที่สะท้อนค่าครองชีพและโครงสร้างเศรษฐกิจของพื้นที่ เพื่อให้ค่าจ้างขั้นต่ำมีความเหมาะสม เป็นธรรม และตอบสนองต่อแรงงานและนายจ้างอย่างสมดุล โดยภาครัฐต้องมีบทบาทในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้แก่แรงงานฐานราก โดยมีแนวทางการดำเนินงานสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด มี 3 ประเด็น ดังนี้

1.1) ปรับนิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจาก “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น” เป็น “ค่าจ้างขั้นต่ำที่สามารถเลี้ยงดูค่าครองชีพของสมาชิกในครอบครัวได้”

1.2) จัดทำฐานข้อมูลกลาง เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณหรืออ้างอิงการกำหนดค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) รายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นประจำทุกปี เนื่องจากในปัจจุบัน ยังไม่มีหน่วยงานรัฐที่คำนวณค่าจ้างเพื่อชีวิตอย่างเป็นทางการ

1.3) กำหนดแผนการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทยอยเข้าใกล้และสอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อชีวิต พร้อมทั้งออกมาตรการสนับสนุนเฉพาะ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้การปรับตัวของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และลดความเสี่ยงต่อการจ้างงาน

2) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม/กลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นรูปแบบค่าจ้างที่กำหนดอัตราค่าจ้างที่สะท้อนถึงขีดความสามารถในการแข่งขันและผลิตภาพแรงงานเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านโครงสร้างต้นทุนและมูลค่าเพิ่ม การพัฒนารูปแบบค่าจ้างนี้จะต้องมีความพร้อมของข้อมูลเชิงโครงสร้างของอาชีพ ผลิตภาพแรงงาน และมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขา เพื่อให้ค่าจ้างสะท้อนทักษะและมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม พร้อมเป็นแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในระยะยาว โดยมีแนวทางการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม/กลุ่มอุตสาหกรรม มี 3 ประเด็น ดังนี้

2.1) วิเคราะห์โครงสร้างอาชีพและระดับทักษะของแต่ละอุตสาหกรรม โดยจัดทำฐานข้อมูลอาชีพ (Occupation Profiles) รายอุตสาหกรรม โดยระบุลักษณะงาน ความซับซ้อนของงาน ระดับทักษะ (Skill Level) มาตรฐานฝีมือที่เกี่ยวข้อง ความเสี่ยงและสภาพการทำงานเฉพาะอุตสาหกรรม

2.2) จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพสูง ควรมี “ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่สูงกว่า” เพื่อสะท้อนศักยภาพการแข่งขันและคุณค่าทางเศรษฐกิจของสาขานั้น

2.3) ผูกค่าจ้างขั้นต่ำกับระดับมาตรฐานฝีมือในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการยกระดับทักษะ/ฝีมือแรงงาน สามารถแบ่ง “ขั้นค่าจ้างขั้นต่ำ” ตามระดับมาตรฐานฝีมือ เช่น ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง

3) การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งเป็นรูปแบบค่าจ้างที่ใช้มาตรฐานฝีมือหรือมาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์อ้างอิงในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยแบ่งระดับค่าจ้างตามขั้นของทักษะ เพื่อให้ค่าจ้างรูปแบบนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบค่าจ้างที่ผูกโยงกับสมรรถนะ (Competency) เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีการพัฒนาตนเองและได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับทักษะและความสามารถจริง ควรกำหนดแนวทางปรับโครงสร้างค่าจ้างให้สะท้อนระดับทักษะและสมรรถนะของแรงงาน โดยภาครัฐมีบทบาทในการกำกับ ส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้สถานประกอบการสามารถปรับใช้โครงสร้างค่าจ้างได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน สำหรับการพัฒนาการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มี 3 ประเด็น ดังนี้

3.1) ส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐานฝีมือเป็นเกณฑ์อ้างอิงหลักในการกำหนดค่าจ้างในแต่ละสาขาอาชีพ โดยให้ค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง ทั้งในส่วนของแรงงานใหม่ และแรงงานที่ยกระดับทักษะ

3.2) จัดทำฐานข้อมูลและคู่มืออ้างอิงโครงสร้างค่าจ้างตามระดับทักษะในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ พร้อมเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สถานประกอบการมีแนวทางประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างอย่างเป็นระบบและโปร่งใส

3.3) สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภายในที่เชื่อมโยงกับระดับทักษะของแรงงาน และกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการปรับค่าจ้างตามสมรรถนะ ทั้งในด้านภาษี การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ

4) การกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา เป็นรูปแบบค่าจ้างที่รองรับกลุ่มแรงงานวิชาชีพหรือผู้จบการศึกษาใหม่ โดยแนวทางการพัฒนาค่าจ้างรูปแบบนี้ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นโดยอาศัยวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ (Baseline) เพื่อประกันรายได้แรกเข้าที่เหมาะสมกับการลงทุนทางการศึกษา

ป้องกันปัญหาค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ และใช้เป็นสัญญาณเบื้องต้นในการคัดกรองศักยภาพของผู้สมัครงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาการกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา มี 3 ประเด็น ดังนี้

4.1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม บูรณาการข้อมูลค่าจ้างของผู้จบการศึกษาใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษา

4.2) แก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องทางการศึกษา โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่าง ภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม เช่น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ผสมผสานการเรียนทฤษฎี ในห้องเรียนเข้ากับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (ระบบ Work-Integrated Learning) เพื่อผลิต กำลังคนให้พร้อมทำงานจริง ทำให้วุฒิการศึกษาสะท้อนสมรรถนะที่นายจ้างยอมรับจ่ายในราคาสูง

4.3) ส่งเสริมให้นายจ้างใช้วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์สำหรับการจ้างงานแรกเข้า หรือ ช่วงทดลองงานเท่านั้น และนำระบบการประเมินผลผลิตภาพ (Productivity) มาปรับขึ้นค่าจ้างในระยะต่อไป

**5) การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง** ซึ่งเป็นรูปแบบค่าจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับลักษณะ การจ้างงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Employment) และตอบสนองต่อรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ โดยแนวทางการ กำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ควรเปิดให้กลไกตลาดทำหน้าที่กำหนดระดับค่าจ้างเป็นหลัก โดยภาครัฐ มีบทบาทในการสนับสนุนและเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ทุกภาคส่วนรับทราบสถานการณ์ค่าจ้างของแต่ละ อุตสาหกรรมอย่างทั่วถึง จึงมีแนวทางการดำเนินงาน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1) กำหนดอัตราขั้นต่ำพิเศษเพื่อชดเชยความเสี่ยง คำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวัน หาร 8 ชั่วโมง พร้อมบวกค่าชดเชยและปัจจัยด้านค่าครองชีพเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ในแต่ละจังหวัด เพื่อชดเชยความไม่แน่นอนของรายได้ และการขาดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

5.2) กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน การเข้าถึงประกันสังคมและสวัสดิการอื่น ๆ ในรูปแบบที่เหมาะสม

5.3) จำกัดการใช้เฉพาะกลุ่ม จำกัดการใช้ระบบค่าจ้างรายชั่วโมงให้ใช้เฉพาะในอุตสาหกรรม หรือลักษณะงานที่มีความจำเป็น และไม่ใช้การเปิดใช้ทั่วไป เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างใช้รูปแบบนี้เพื่อหลีกเลี่ยง การจ้างงานประจำหรือรายเดือนในวงกว้าง

**6) การกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือน** ควรเปิดให้กลไกตลาดทำหน้าที่ กำหนดระดับค่าจ้างเป็นหลัก โดยภาครัฐมีบทบาทในการสนับสนุนและเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ทุกภาคส่วน รับทราบสถานการณ์ค่าจ้างของแต่ละอุตสาหกรรมอย่างทั่วถึง และมุ่งเน้นการบริหารจัดการค่าจ้างภายในองค์กร ให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว โดยมีแนวทางการดำเนินงาน สำหรับการพัฒนาการกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือน มี 3 ประเด็น ดังนี้

6.1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการในลักษณะการส่งเสริม มากกว่าการกำหนด เป็นกฎหมายภาคบังคับ โดยพัฒนาแนวทางให้สอดคล้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือ

6.2) จัดทำหนังสือคู่มือ (Guidebook) สำหรับแนวทางการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างใช้ในการอ้างอิงถึงทิศทาง การปรับตัวของค่าจ้างในอุตสาหกรรม โดยอาจมีการรายงานผลเป็นประจำทุกปี

6.3) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนภายในองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือตามคุณสมบัติที่กำหนดในการเติบโตแต่ละขั้น

7) การกำหนดค่าจ้างแบบอื่น ๆ เป็นรูปแบบการกำหนดค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น เพื่อรองรับลักษณะงานที่ไม่ได้คำนวณตามเวลาทำงานปกติ (Standard Time-based) ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ และรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แนวทางในการพัฒนาการกำหนดค่าจ้างแบบอื่น ๆ ควรคำนึงถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่อิงตามผลลัพธ์ของงาน หรือภารกิจ โดยต้องตั้งอยู่บนหลักการความเป็นธรรมในการแข่งขัน และการคุ้มครองรายได้ขั้นต่ำ เพื่อป้องกันการแข่งขันด้วยราคาต่ำที่ต่ำเกินจริง โดยการกำหนดค่าจ้างแบบอื่น ๆ นี้ ครอบคลุม 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ค่าจ้างรายชิ้น แรงงานแพลตฟอร์ม และผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีแนวทางการดำเนินงานสำหรับแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

7.1) การกำหนดค่าจ้างรายชิ้น (Piece Rate) อ้างอิงมาตรฐานราคากลางหรือวิธีการคำนวณที่เป็นธรรมโดยอิงจากเวลาที่ใช้ในการผลิตตามมาตรฐาน (Time and Motion Study) เพื่อไม่ให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อเทียบกับเวลาทำงาน โดยตัวอย่างวิธีการคำนวณ เพื่อกำหนดเวลาที่ใช้ในการผลิตตามมาตรฐาน (อัตราต่อชิ้น) ที่แรงงาน ความสามารถปานกลาง ใช้ในการผลิตชิ้นงาน 1 ชิ้น มีดังนี้

$$\text{อัตราต่อชิ้น} = \frac{\text{ค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง} \times (1 + \text{Incentive Factor})}{\text{จำนวนชิ้นงานมาตรฐานที่ผลิตได้ใน 1 ชั่วโมง}}$$

โดย Incentive Factor ตามมาตรฐานสากลของ ILO มักกำหนดไว้ที่ร้อยละ 10-20 เพื่อให้แรงงานที่ขยันสามารถทำรายได้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ

7.2) การกำหนดค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์ม (Gig Workers) โดยปรับปรุงกฎหมาย เช่น (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... เพื่อกำหนดนิยาม มาตรการคุ้มครองค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เป็นธรรมและสวัสดิการพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับในฐานะแรงงานกึ่งอิสระ รวมถึงการมีค่าตอบแทนพื้นฐานและเวลารอคอยโดยกำหนดให้ค่ารอบหรือค่าบริการต้องครอบคลุมต้นทุนแฝง เช่น ค่าน้ำมัน และค่าเสื่อมราคา และควรพิจารณาค่าชดเชยสำหรับเวลาพร้อมทำงาน (Active Waiting Time) ไม่ใช่จ่ายเฉพาะตอนส่งมอบงานเท่านั้น เพื่อให้รายได้สุทธิไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

7.3) การกำหนดค่าจ้างสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่งเสริมให้มีการทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม และกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าแรงงานในสถานประกอบการที่มีลักษณะงานเดียวกัน ให้เกิดการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ให้เคร่งครัดขึ้น

## 1.2.8 ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) มุ่งพัฒนาระบบการกำหนดค่าจ้างจากการพึ่งพาการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นหลัก ไปสู่ระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับค่าครองชีพ ผลิตภาพ และทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยมีภาครัฐทำหน้าที่กำหนดกรอบ กำกับดูแล และจัดทำโครงสร้างข้อมูลที่เป็น

เพื่อให้กลไกตลาดและภาคธุรกิจสามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และยั่งยืน โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) **ภาครัฐควรกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นตาข่ายความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน** โดยปรับนิยามให้เชื่อมโยงกับค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) บนฐานข้อมูลค่าครองชีพรายจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด พร้อมพัฒนากลไกการทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจที่มีเกณฑ์ชัดเจน เพื่อลดความผันผวน และการแทรกแซงทางการเมืองในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

2) **ภาครัฐควรผลักดันให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและผลผลิตภาพเป็นกลไกหลักในการเพิ่มรายได้ของแรงงาน** โดยเชื่อมโยงค่าจ้างกับระดับทักษะ สมรรถนะ และคุณค่าทางเศรษฐกิจของงานในแต่ละอุตสาหกรรม ควบคู่กับการสนับสนุนการทดสอบและรับรองทักษะแรงงาน เพื่อลดปัญหาค่าจ้างไม่สะท้อนความสามารถที่แท้จริง

3) **ภาครัฐควรพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กรให้เป็นระบบและโปร่งใส** โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการ โดยเฉพาะ SME มีโครงสร้างค่าจ้างและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อลดการพึ่งพาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานหลักของแรงงานทุกกลุ่ม และแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ระหว่างแรงงานใหม่กับแรงงานที่มีประสบการณ์

4) **ภาครัฐควรเสริมธรรมาภิบาลและระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย** โดยเร่งพัฒนาระบบข้อมูลค่าจ้างและแรงงานแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลค่าจ้าง ผลผลิตภาพ และทักษะ จากหลายหน่วยงาน พร้อมยกระดับกลไกไตรภาคีให้มีความเป็นอิสระ โปร่งใส และอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมของนโยบายค่าจ้าง

5) **ภาครัฐขยายการคุ้มครองแรงงานและสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน** โดยนโยบายค่าจ้างควรครอบคลุมแรงงานทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานนอกระบบและแรงงานแพลตฟอร์ม โดยปรับปรุงกฎหมายและมาตรการคุ้มครองให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานใหม่ ควบคู่กับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน นายจ้าง และภาคประชาสังคม ผ่านกลไกการสื่อสาร การเจรจาทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลนโยบาย

### 1.2.9 ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)

เพื่อให้แผนและยุทธศาสตร์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงมีการพัฒนาโครงการสำคัญ โดยมุ่งเน้นจุดที่ควรพัฒนาของระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ที่จะสามารถขยายผลหรือใช้เป็นต้นแบบ ในการพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) และความเหมาะสมในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยแบ่งเป็นโครงการระยะเร่งด่วน (Quick Win Project) โดยเป็นโครงการที่มีความพร้อมของข้อมูลและส่งผลกระทบสูง (High Impact) ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายและการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 และโครงการระยะยาว (Long-term Project) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 - 2575 ดังนี้

## 1) โครงการระยะเร่งด่วน ประกอบด้วย 5 โครงการ ดังนี้

### 1.1) โครงการเพิ่มขีดความสามารถศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และระบบ E-Wage Dashboard

#### หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านดิจิทัล แต่จากการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานที่ผ่านมาโดยสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน พบว่าโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ประสบปัญหาความล่าช้า ทางเทคโนโลยีและมีข้อจำกัดในการรองรับปริมาณข้อมูลขนาดใหญ่ อีกทั้งการบริหารจัดการข้อมูลยังขาด มาตรฐานกลาง (Standard Code) ที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทำให้การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ไม่เป็นปัจจุบันและขาดความสมบูรณ์ตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูล สภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบวิเคราะห์และแสดงผลข้อมูล (Dashboard) เดิม ที่ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน ไม่ตอบโจทย์ความต้องการ ของผู้ใช้งาน และขาดความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนด นโยบายค่าจ้างและพัฒนาผลิตภาพแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ โครงการยังมีความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับการบริหารจัดการ ข้อมูลค่าจ้างแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการในมิติค่าจ้าง (Wage Dimension) โดยมุ่งเน้นการบูรณาการ ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลค่าจ้าง ทักษะ ผลิตภาพแรงงาน และข้อมูลการจ้างงานรายบุคคลจากระบบ ประกันสังคม (มาตรา 33, 39 และ 40) เข้าสู่ข้อมูลกลาง (Data Lake) เพื่อพัฒนาระบบแสดงผลข้อมูล ค่าจ้าง (E-Wage Dashboard) ที่มีความโปร่งใส ให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลค่าจ้าง ระหว่างจังหวัดและอุตสาหกรรมได้อย่างสะดวก ตลอดจนสามารถประมวลผลเป็นรายงานสถานการณ์ค่าจ้าง และผลิตภาพแรงงานรายปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม

#### การดำเนินงาน

มุ่งเน้นการสร้างฐานข้อมูลค่าจ้างที่แม่นยำและการแสดงผลที่โปร่งใส โดยมี 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

(1) บูรณาการข้อมูลค่าจ้างสู่ข้อมูลกลาง (Data Lake) โดยดำเนินการ เชื่อมโยงและรวบรวมข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลค่าจ้าง ทักษะ ผลิตภาพแรงงาน และข้อมูลการจ้างงาน รายบุคคลโดยเน้นดึงข้อมูลจากฐานทะเบียนประกันสังคม (มาตรา 33, 39 และ 40) เข้าสู่ข้อมูลกลาง และพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน (Real-time) แก้ปัญหา ความล่าช้าของข้อมูล

(2) พัฒนาระบบแสดงผลข้อมูลค่าจ้าง (E-Wage Dashboard) เพื่อสาธารณะ มุ่งเน้นการสร้างระบบแสดงผลข้อมูลค่าจ้างที่มีความโปร่งใส และเปิดให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย โดยออกแบบ ฟังก์ชันให้สามารถ เปรียบเทียบข้อมูลค่าจ้างระหว่างจังหวัดและระหว่างอุตสาหกรรมได้อย่างชัดเจน เพื่อให้แรงงานและผู้ประกอบการเห็นภาพรวมตลาดแรงงาน และกำหนดนิยามและเงื่อนไขการแสดงผลบน Dashboard ให้ชัดเจนและถูกต้อง (Accuracy) เพื่อแก้ปัญหาข้อมูลไม่สัมพันธ์กันและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งาน

(3) นำมาใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดค่าจ้าง โดยสามารถประมวลผลข้อมูล จากระบบเพื่อจัดทำรายงานสถานการณ์ค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานรายปี และนำเสนอรายงานดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง ในการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(4) ติดตามและประเมินผลการใช้งาน โดยติดตามสถิติการเข้าใช้งานระบบ E-Wage Dashboard ของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ประชาชน และเจ้าหน้าที่ เพื่อประเมินความคุ้มค่าและนำผลมาปรับปรุงระบบให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ข้อมูลเชิงลึกและทันสมัย สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพิ่มความโปร่งใส และลดความคลุมเครือในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

#### **หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)** รับผิดชอบการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การจัดทำ Data Lake และการประมวลผลข้อมูล เพื่อแสดงผลผ่าน Dashboard

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)** สนับสนุนข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานแรงงาน พร้อมร่วมกำหนดรูปแบบมาตรฐานข้อมูล (Template) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

#### **หน่วยงานสนับสนุน**

**สำนักงานประกันสังคม** สนับสนุนข้อมูลการจ้างงานและฐานข้อมูลผู้ประกันตน (ม.33, 39, 40) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าจ้าง

**สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** สนับสนุนข้อมูลตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจมหภาคเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐและผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งสามารถใช้ข้อมูลค่าจ้างและตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายได้แม่นยำมากขึ้น ขณะเดียวกัน แรงงาน นายจ้าง นักวิจัย และประชาชนทั่วไป ยังได้รับประโยชน์จากการเข้าถึงข้อมูลที่โปร่งใสและทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการจ้างงาน การลงทุน และการพัฒนาทักษะ

## **1.2) โครงการนำร่องกลไกค่าจ้างตามผลิตภาพในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์**

### **หลักการและเหตุผล**

ระบบค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงานและธุรกิจ เพื่อให้ค่าจ้างสูงขึ้นโดยไม่กระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน การนำร่องใช้กลไกค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลิตภาพในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเอง และให้ธุรกิจลงทุนในเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มผลิตภาพ

### **การดำเนินงาน**

(1) จัดทำกรอบและสูตรการคำนวณค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ในระดับสถานประกอบการ

(2) คัดเลือกอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีความพร้อมด้านข้อมูลและมีศักยภาพในการเติบโตสูง (เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า หรืออิเล็กทรอนิกส์) เพื่อนำร่องใช้โครงสร้างค่าจ้างตามผลิตภาพ

(3) เสนอมาตรการจูงใจทางการคลังและการเงินให้แก่ผู้ประกอบการใช้งานระบบ เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยี หรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/เงินอุดหนุนฝึกอบรมแรงงาน

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมนาร่องเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการมีต้นทุนแรงงานต่อหน่วย (Unit Labour Cost) ที่สมเหตุสมผลและสามารถแข่งขันได้ แรงงานได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามผลงานและผลิตภาพที่สร้างให้องค์กร

### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)** ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง รับผิดชอบการยก (ร่าง) หลักเกณฑ์ และสูตรการคำนวณค่าจ้างรูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับดัชนีทางเศรษฐกิจ

**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** รับผิดชอบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวัดระดับทักษะ และการเชื่อมโยงผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) กับเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน

### หน่วยงานสนับสนุน

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** สนับสนุนข้อมูลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

**สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม** ให้ข้อมูลแนวโน้มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (New S-Curve) เพื่อการคัดเลือกกลุ่มนาร่อง

**หอการค้าไทย** สนับสนุนข้อเสนอเชิงนโยบายจากภาคธุรกิจในระดับประเทศ และประสานเครือข่ายผู้ประกอบการที่มีศักยภาพในการเข้าร่วมโครงการนาร่อง

**หอการค้าจังหวัด** สนับสนุนการประสานสถานประกอบการในพื้นที่ โดยเฉพาะผู้ประกอบการ SME ที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมทดลองใช้กลไกค่าจ้างตามผลิตภาพ

**สภาอุตสาหกรรมจังหวัด** สนับสนุนการคัดเลือกสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้ข้อมูลผลิตภาพแรงงาน ต้นทุนแรงงาน โครงสร้างค่าตอบแทน และความพร้อมของสถานประกอบการภาคการผลิต

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ แรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งจะมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สะท้อนทักษะและผลงานมากขึ้น รวมถึงผู้ประกอบการที่สามารถนำกลไกค่าจ้างตามผลิตภาพไปใช้ในการบริหารแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้รับประโยชน์จากการมีต้นแบบเชิงนโยบายเพื่อขยายผลสู่ภาคอุตสาหกรรมอื่นต่อไป

### 1.3) โครงการสนับสนุนผู้ประกอบการส่งแรงงานเข้าสู่ระบบทดสอบผลิตภาพและทักษะของแรงงาน

#### หลักการและเหตุผล

แรงงานจำนวนมากมีทักษะจากประสบการณ์ทำงานแต่ไม่ได้รับการรับรอง ส่งผลให้ไม่ได้รับค่าจ้างตามความสามารถจริง ขณะที่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ยังมีภาระต้นทุนในการส่งแรงงานเพื่อทดสอบ ทำให้ระบบค่าจ้างตามทักษะไม่สามารถขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### การดำเนินงาน

- (1) สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทดสอบทักษะและผลิตภาพให้ผู้ประกอบการ
- (2) จัดทำระบบลงทะเบียนและติดตามผลแบบดิจิทัล

(3) ร่วมมือกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือของภาครัฐและสนับสนุนให้ภาคเอกชนที่มีศักยภาพเข้ามาเป็นศูนย์ทดสอบร่วม เพื่อเพิ่มกำลังรองรับแรงงาน ปรับปรุงคุณภาพการประเมินให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีจริงในอุตสาหกรรม

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

แรงงานได้รับการรับรองและค่าจ้างสูงขึ้นตามระดับทักษะ และผู้ประกอบการมีแรงจูงใจพัฒนาทักษะแรงงาน

#### **หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทดสอบให้แก่ผู้ประกอบการ

#### **หน่วยงานสนับสนุน**

สำนักงานประกันสังคม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์โครงการไปยังเครือข่ายสถานประกอบการและผู้ประกันตน

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกำหนดมาตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

หอการค้าไทย สนับสนุนการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านเครือข่ายภาคธุรกิจ และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการรับรองทักษะแรงงาน

หอการค้าจังหวัด ประสานผู้ประกอบการในระดับพื้นที่ให้ส่งแรงงานเข้าสู่ระบบทดสอบทักษะและผลิตภาพ รวมทั้งสะท้อนข้อจำกัดของ SMEs ในการเข้าถึงระบบทดสอบ

สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สนับสนุนการระบุนสาขาทักษะหรืออาชีพที่จำเป็นต่อภาคอุตสาหกรรม และประสานสถานประกอบการที่มีศักยภาพในการเป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติหรือศูนย์ทดสอบร่วม

กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ ได้แก่ แรงงานที่ต้องการรับรองทักษะและยกระดับค่าจ้างของตนเอง ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SME ที่จะได้รับการสนับสนุนให้เข้าถึงระบบประเมินทักษะได้ง่ายขึ้น และหน่วยงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีบทบาทในการยกระดับคุณภาพกำลังคนของประเทศ

### **1.4) โครงการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่**

#### **หลักการและเหตุผล**

ผู้ประกอบการโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและนิยามของ “ค่าจ้าง” แรงงานจำนวนมากไม่ทราบสิทธิและช่องทางร้องเรียน

#### **การดำเนินงาน**

(1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และชุดความรู้ (อาทิ Digital Toolkits) เกี่ยวกับสิทธิค่าจ้าง สวัสดิการ และแนวทางปฏิบัติในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่ยุติธรรม เพื่อเผยแพร่แก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(2) จัดอบรมและให้คำปรึกษาเชิงป้องกันแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(3) ส่งเสริมการสร้างสถานประกอบการต้นแบบที่จ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (Fair Wage Model Enterprises) และจัดทำกลไกการมอบรางวัลเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในภาคธุรกิจ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การกำหนดค่าจ้างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นและค่าครองชีพ สร้างความเข้าใจร่วมและความยอมรับของนโยบายในวงกว้าง

### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) รับผิดชอบการจัดทำสื่อองค์ความรู้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการรณรงค์ให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่ถูกต้อง

### หน่วยงานสนับสนุน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนับสนุนวิทยากรและข้อมูลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นช่องทางในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สนับสนุนการเผยแพร่ผ่านเครือข่ายแรงงานในพื้นที่ **หอการค้าไทย** สนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวปฏิบัติด้านโครงสร้างค่าจ้างไปยังเครือข่ายผู้ประกอบการในระดับประเทศ

**หอการค้าจังหวัด** สนับสนุนการจัดกิจกรรมอบรม ให้คำปรึกษา และเผยแพร่ชุดความรู้แก่ผู้ประกอบการ SME ในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายค่าจ้างและการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม

**สภาอุตสาหกรรมจังหวัด** ร่วมส่งเสริมสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมให้พัฒนาโครงสร้างค่าจ้างที่เป็นธรรม และสนับสนุนการคัดเลือกสถานประกอบการต้นแบบ

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ แรงงานและลูกจ้างทั่วไปที่มีความเข้าใจสิทธิด้านค่าจ้างและสวัสดิการมากขึ้น รวมถึงนายจ้างและผู้ประกอบการที่ได้รับแนวทางในการจัดโครงสร้างค่าจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งด้านแรงงานและเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในระบบค่าจ้าง

## 1.5) โครงการเวทีประชาพิจารณ์และรับฟังความคิดเห็นสาธารณะด้านค่าจ้างในระดับพื้นที่

### หลักการและเหตุผล

การกำหนดค่าจ้างต้องสะท้อนบริบทและค่าครองชีพที่แท้จริงในแต่ละพื้นที่ ซึ่งทำได้ยากหากขาดการมีส่วนร่วมจากแรงงานในท้องถิ่น

### การดำเนินงาน

(1) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นสาธารณะด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิต (Social Dialogue Forum) ในระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่ม (รวมถึงแรงงานนอกระบบ) แสดงความคิดเห็นต่อการปรับค่าจ้าง

(2) พัฒนาช่องทางออนไลน์และเครื่องมือประชาพิจารณ์ เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและประเมินผลกระทบทางสังคมของนโยบายค่าจ้างได้

(3) จัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจในพื้นที่ที่สภาพแรงงานอ่อนแอ เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการประสานงานและให้คำปรึกษาด้านค่าจ้าง

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การกำหนดค่าจ้างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นและค่าครองชีพ สร้างความเข้าใจร่วมและความยอมรับของนโยบายในวงกว้าง

## หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) รับผิดชอบการอำนวยความสะดวกในระดับพื้นที่ทั่วประเทศ และรวบรวมข้อเสนอจากท้องถิ่น

## หน่วยงานสนับสนุน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนับสนุนวิทยากรและข้อมูลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงมหาดไทย (ผู้ว่าราชการจังหวัด) สนับสนุนการเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ ในจังหวัด

หอการค้าไทย สนับสนุนข้อเสนอเชิงนโยบายจากภาคธุรกิจในการรวมและเชื่อมโยงประเด็นจากระดับพื้นที่สู่การพิจารณาในระดับนโยบาย

หอการค้าจังหวัด เป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนข้อมูลจากผู้ประกอบการในพื้นที่ เช่น สภาพเศรษฐกิจจังหวัด ค่าครองชีพ ต้นทุนการประกอบกิจการ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และผลกระทบจากการปรับค่าจ้าง

สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สนับสนุนข้อมูลจากภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ เช่น ต้นทุนการผลิต ผลิตภาพแรงงาน ภาวะการแข่งขัน และผลกระทบของนโยบายค่าจ้างต่อสถานประกอบการ ภาคการผลิต

ภาคประชาสังคม/สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ร่วมเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ ประชาพิจารณ์

กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ ได้แก่ แรงงาน นายจ้าง ภาคธุรกิจในพื้นที่ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีโอกาสร่วมสะท้อนข้อคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และผลกระทบจากนโยบายค่าจ้าง เพื่อให้การกำหนดค่าจ้างมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

## 2) โครงการระยะยาว ประกอบด้วย 8 โครงการ ดังนี้

### 2.1) โครงการพัฒนาระบบทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจ

#### หลักการและเหตุผล

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมักใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างที่เป็นข้อมูลเศรษฐกิจที่ล่าช้า (เช่น GPP ล่าช้า 1 - 2 ปี) และถูกชี้้นำจากการเมือง ทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จำเป็นต้องมีระบบที่ใช้ข้อมูลคาดการณ์ในอนาคตเพื่อให้การปรับค่าจ้างทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

#### การดำเนินงาน

(1) พัฒนารอบการทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ โดยการกำหนดเกณฑ์หรือดัชนีอ้างอิงที่ชัดเจน หากปัจจัยทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงเกินกรอบที่กำหนด สามารถเปิดกลไกการทบทวนพิเศษ ตัวอย่างตัวชี้วัดหรือดัชนีอ้างอิงเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการเปิดกลไกทบทวนพิเศษตามรอบเศรษฐกิจ มีดังนี้

(1.1) กรณีที่อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

พิจารณาจากอัตราเงินเฟ้อทั่วไป (Headline Inflation) ตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ เพิ่มขึ้นติดต่อกัน 2 ไตรมาส และสูงเกินกว่าร้อยละ 3.5 ต่อปี หรือสูงกว่ากรอบเป้าหมายของธนาคารแห่งประเทศไทย สามารถเปิดกลไกทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทันที โดยไม่ต้องรอรอบปี

(1.2) กรณีที่เศรษฐกิจขยายตัวโดดเด่น หรือชะลอตัว

พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ปี 2555 (เป็นปีฐาน) ตามประกาศของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ขยายตัวเกินกว่าร้อยละ 4 ต่อปี ให้คณะกรรมการไตรภาคีพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติม โดยคำนวณจากส่วนต่างของอัตราการเติบโตที่เกิดขึ้นมา เพื่อกระจายรายได้สู่แรงงานในฐานะผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ในทางกลับกัน หากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ปี 2555 ขยายตัวต่ำกว่าร้อยละ 2 ต่อปี ตามประกาศของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คณะกรรมการไตรภาคีพิจารณาระงับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติม หรือพิจารณาในรอบปีปกติเป็นการทั่วไป

(2) จัดทำเครื่องมือประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจของการปรับค่าจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสามารถคาดการณ์ได้มากขึ้นสำหรับผู้ประกอบการปรับค่าจ้างสอดคล้องกับศักยภาพทางเศรษฐกิจจริง และลดการแทรกแซงทางการเมือง

#### **หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)** ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง รับผิดชอบการยก (ร่าง) หลักเกณฑ์ และสูตรการคำนวณค่าจ้างรูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับภาวะเศรษฐกิจ

#### **หน่วยงานสนับสนุน**

**สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** สนับสนุนข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ

**กระทรวงพาณิชย์** สนับสนุนข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคและอัตราเงินเฟ้อ

**ธนาคารแห่งประเทศไทย** สนับสนุนข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านเสถียรภาพทางการเงิน

**สำนักงานสถิติแห่งชาติ** สนับสนุนข้อมูลภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง ภาครัฐ และสาธารณชน ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการกำหนดค่าจ้างที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อันจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของระบบไตรภาคีและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

## **2.2) โครงการปรับปรุงกลไกไตรภาคีและธรรมาภิบาลคณะกรรมการค่าจ้าง**

### **หลักการและเหตุผล**

ปัจจุบันกลไกไตรภาคีของคณะกรรมการค่าจ้างประสบปัญหาขาดความเป็นอิสระและความโปร่งใส โดยเฉพาะกระบวนการสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มักถูกแทรกแซงทางการเมือง ส่งผลให้การเจรจาต่อรองขาดความชอบธรรมและการกำหนดค่าจ้างไม่เป็นไปตามหลักวิชาการที่ต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถ

ของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตรักษณ์มวลรวมในประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับปรับปรุง โครงการนี้จึงมีความจำเป็นต่อการปรับปรุงกระบวนการสรรหา โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยตรวจสอบคุณสมบัติผ่านฐานข้อมูลประกันสังคม (ม.33) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงกฎระเบียบ เพื่อกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งให้มีการหมุนเวียน ลดการผูกขาดอำนาจ พร้อมทั้งสร้างมาตรฐานใหม่ในการเปิดเผยเหตุผลและที่มาของการตัดสินใจปรับค่าจ้างต่อสาธารณะ เพื่อให้ระบบค่าจ้างของประเทศมีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

### **การดำเนินงาน**

1) ปรับปรุงระบบสรรหาผู้แทนไตรภาคี โดยพัฒนาระบบคัดกรองออนไลน์ เพื่อให้มีระบบรับสมัครและสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างผ่านระบบออนไลน์ โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับสำนักงานประกันสังคม เพื่อตรวจสอบสถานะความเป็นลูกจ้าง (มาตรา 33) หรือนายจ้างที่แท้จริง และกำหนดเกณฑ์คัดกรองคุณสมบัติที่เข้มงวดเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างที่มีตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ซึ่งมีบทบาทตัวแทนนายจ้าง เข้ามาสวมสิทธิ์เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้ได้ตัวแทนที่สะท้อนความต้องการของลูกจ้างอย่างแท้จริง

2) ปรับปรุงกฎระเบียบและวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการค่าจ้างระดับประเทศ โดยดำเนินการศึกษาและยก (ร่าง) ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พิจารณาปรับปรุงแนวทางตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดข้อจำกัดจำนวนวาระการดำรงตำแหน่งติดต่อกันของคณะกรรมการค่าจ้างระดับประเทศ เช่น ไม่เกินกว่า 2 วาระ แล้วต้องเว้นวรรค เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนมุมมองที่หลากหลายและป้องกันการผูกขาดอำนาจจากการดำรงตำแหน่งที่นานเกินไป และปรับปรุงหลักเกณฑ์คุณสมบัติของคณะกรรมการให้ครอบคลุมมิติความรู้ความสามารถตามมาตรา 84/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับด้านแรงงาน เศรษฐกิจ หรือกฎหมาย เพื่อให้การพิจารณามีความรอบคอบในเชิงวิชาการมากขึ้น

3) สร้างความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล โดยให้มีระบบเปิดเผยผลการพิจารณา (Disclosure System) เพื่อให้มีการเผยแพร่เหตุผลและที่มาของการตัดสินใจปรับหรือไม่ปรับค่าจ้าง ต่อสาธารณะอย่างเป็นระบบและเป็นทางการในทุกครั้งที่มีการพิจารณา เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่ามติดังกล่าวสอดคล้องกับตัวแปรตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ และจัดทำบทวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจที่อ้างอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับอัตราเงินเฟ้อทั่วไป และผลิตรักษณ์มวลรวมในประเทศเพื่อยืนยันความโปร่งใสของคณะกรรมการ

### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

กลไกไตรภาคีมีความเป็นธรรมและน่าเชื่อถือมากขึ้น ตัวแทนลูกจ้างสะท้อนความต้องการของแรงงานฐานรากได้อย่างแท้จริง และลดโอกาสการแทรกแซงทางการเมือง

### **หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)** ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการค่าจ้าง รับผิดชอบกระบวนการสรรหา ปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวาระการดำรงตำแหน่ง และระบบการเปิดเผยข้อมูลมติคณะกรรมการ

### **หน่วยงานสนับสนุน**

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** สนับสนุนข้อมูลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน  
**สำนักงานประกันสังคม** สนับสนุนฐานข้อมูลนายจ้างและลูกจ้าง (ม.33) เพื่อใช้ในระบบคัดกรองคุณสมบัติผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างออนไลน์

กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง ภาครัฐ และสาธารณชน ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการกำหนดค่าจ้างที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้มากขึ้น อันจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของระบบไตรภาคีและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

### 2.3) โครงการบูรณาการฐานข้อมูลและวางแผนกำลังคนระดับชาติ 3 ปี

#### หลักการและเหตุผล

การแก้ปัญหาค่าจ้างในเชิงโครงสร้างที่ครอบคลุมการผลิตกำลังคน การศึกษา การพัฒนาทักษะ และสภาพเศรษฐกิจ การขาดเอกภาพด้านนโยบายระหว่างหน่วยงานรัฐ ทำให้นโยบายแรงงานขาดความเชื่อมโยง และขาดการบูรณาการร่วมกัน

#### การดำเนินงานและกิจกรรม

(1) จัดทำ Roadmap การบูรณาการข้อมูลแรงงานและค่าจ้างแห่งชาติ โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และหน่วยงานเศรษฐกิจหลัก (เช่น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง)

(2) จัดทำแผนกำลังแรงงานระยะ 3-5 ปี โดยใช้ข้อมูล Big Data และ AI วิเคราะห์ความต้องการแรงงานในอนาคตที่ตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและเทคโนโลยีดิจิทัล

(3) จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อกำหนดทิศทางการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การวางแผนกำลังคนของประเทศสอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ลดปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างวุฒิการศึกษา/ทักษะกับความต้องการของตลาด (Mismatch)

#### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ทำหน้าที่เป็นกลไกระดับชาติในการกำหนดทิศทางและประสานความร่วมมือด้านการพัฒนา กำลังคน โดยกำกับเชิงนโยบาย บูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ผลักดันการจัดทำแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจ และติดตามผลการดำเนินงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บูรณาการข้อมูลด้านค่าจ้าง สภาพการจ้างงาน และมาตรฐานแรงงานจากสถานประกอบกิจการ เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ลดปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับความต้องการของตลาด และเชื่อมโยงการจัดทำแผนกำลังคนกับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) รับผิดชอบการจัดทำแผนแม่บทกำลังคน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) บูรณาการข้อมูล Big Data จากหน่วยงานต่าง ๆ และ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) เป็นผู้วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงาน

#### หน่วยงานสนับสนุน

กระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนข้อมูลด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน รวมถึงข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับและสาขา เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์

ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษากับความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงาน และสนับสนุนการวางแผนกำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม

**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม** สนับสนุนข้อมูลด้านการผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษา งานวิจัย นวัตกรรม และทักษะขั้นสูงที่จำเป็นต่ออุตสาหกรรมอนาคต เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มกำลังคนและออกแบบแผนพัฒนากำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ

**กระทรวงอุตสาหกรรม** สนับสนุนข้อมูลทิศทางการอุตสาหกรรมเป้าหมาย ความต้องการแรงงาน และทักษะที่จำเป็นในอนาคต เพื่อให้การวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมและความต้องการของตลาดแรงงาน

**สำนักงานสถิติแห่งชาติ** สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจภาวะการมีงานทำ

**หอการค้าไทย** สนับสนุนข้อมูลภาพรวมความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจ และข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจของประเทศ

**หอการค้าจังหวัด** สนับสนุนข้อมูลความต้องการแรงงานในระดับจังหวัด ทั้งด้านจำนวนแรงงาน อาชีพที่ขาดแคลน และทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการ

**สภาอุตสาหกรรมจังหวัด** สนับสนุนข้อมูลความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ และทักษะที่จำเป็นต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ แรงงาน ผู้เรียน สถานศึกษา ภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐ ที่จะใช้ข้อมูลร่วมกันในการวางแผนกำลังคน การจัดการศึกษา และการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางเศรษฐกิจของประเทศ

#### 2.4) โครงการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานค่าจ้างตามหลัก Living Wage และ ILO

##### หลักการและเหตุผล

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานและครอบครัว การกำหนดค่าจ้างควรสอดคล้องกับหลักการ “ค่าจ้างเพื่อชีวิต” (Living Wage) ตามมาตรฐานสากล

##### การดำเนินงาน

(1) ศึกษาและเผยแพร่ข้อมูล Living Wage ในแต่ละภูมิภาค เพื่อใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงเชิงนโยบาย (Normative Discussion) สำหรับการปรับค่าจ้าง

(2) ผลักดันการรับรองและบังคับใช้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อเสริมสร้างกลไกการเจรจาต่อรองค่าจ้างร่วม (Collective Bargaining)

(3) แลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานจากประเทศสมาชิก ILO (เช่น Progressive Wage Model ของสิงคโปร์) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทประเทศไทย

##### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำให้เข้าใกล้ค่าจ้างเพื่อชีวิตมากขึ้น เพิ่มอำนาจต่อรองของแรงงานผ่านการเจรจาต่อรองร่วม

##### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)** รับผิดชอบการศึกษาและวิเคราะห์ดัชนีค่าจ้างเพื่อชีวิต การพัฒนาระบบข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อสนับสนุน

คณะกรรมการค่าจ้าง และการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อยกระดับมาตรฐานค่าจ้างให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากลและบริบททางเศรษฐกิจ

#### หน่วยงานสนับสนุน

กรมการจัดหางาน สนับสนุนข้อมูลความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานไทย  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนข้อมูล/มาตรการยกระดับทักษะและการฝึกอบรม  
เพื่อเชื่อมค่าจ้างกับผลิตภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
สนับสนุนข้อมูลด้านการผลิตกำลังคนและผู้สำเร็จการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สนับสนุนการปรับปรุง  
กระบวนการ/กลไกภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สนับสนุนกรอบคุณวุฒิ/มาตรฐาน  
อาชีพเพื่อเชื่อมทักษะและค่าจ้าง

ธนาคารแห่งประเทศไทย สนับสนุนข้อมูลอัตราเงินเพื่อ/ค่าจ้าง/ผลิตภาพ/ภาวะ  
เศรษฐกิจมหภาคเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายค่าจ้าง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) สนับสนุนกรอบ  
เชิงยุทธศาสตร์และข้อมูลเศรษฐกิจมหภาค/ผลิตภาพ เพื่อเชื่อมกับทิศทางการยกระดับรายได้แรงงาน

กระทรวงพาณิชย์ สนับสนุนข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ และข้อมูล  
ราคาสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการครองชีพ เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ภาวะค่าครองชีพและการจัดทำ  
ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านค่าจ้าง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สนับสนุนข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม  
ของครัวเรือน (SES) รวมทั้งข้อมูลรายได้ รายจ่าย และค่าครองชีพ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ค่าจ้างเพื่อชีวิต  
และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านค่าจ้าง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับ  
เส้นความยากจน

กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ ได้แก่ แรงงานและครัวเรือนแรงงานที่มีโอกาสได้รับค่าจ้าง  
ที่สอดคล้องกับการดำรงชีพมากขึ้น สหภาพแรงงานและผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ  
ในการเจรจาต่อรอง รวมถึงผู้กำหนดนโยบายที่สามารถนำหลักการสากลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา  
ระบบค่าจ้างของประเทศ

## 2.5) โครงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ (Gig Economy)

### หลักการและเหตุผล

กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบัน ไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ แรงงานแพลตฟอร์ม  
และแรงงานอิสระ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ขาดความมั่นคงด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

### การดำเนินงาน

(1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลรูปแบบการจ้างงานของแรงงานนอกระบบ  
แรงงานแพลตฟอร์ม และแรงงานอิสระ รวมทั้งวิเคราะห์ช่องว่างของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทาง  
การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานรูปแบบใหม่

(2) จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติมาตรฐานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มและแรงงานอิสระ เพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการกำกับดูแล ส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นธรรม

(3) พัฒนาระบบร้องเรียนและให้คำปรึกษาด้านค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ แพลตฟอร์ม และแรงงานอิสระ สามารถเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิของรัฐได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

(4) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากแรงงานแพลตฟอร์ม แรงงานอิสระ ผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม หน่วยงานรัฐ นักวิชาการ และภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาข้อเสนอทางกฎหมาย และมาตรการกำกับดูแลให้มีความสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานกับการส่งเสริมนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ

(5) ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีนิยาม หลักเกณฑ์ และกลไก เฉพาะสำหรับการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม แรงงานอิสระ และแรงงานในระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ รวมทั้งกำหนดแนวทางกำกับดูแลด้านค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เป็นธรรม การเปิดเผยเงื่อนไขการจ้างงาน และช่องทางระงับข้อพิพาทที่เหมาะสม

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

แรงงานในระบบเศรษฐกิจใหม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ภาครัฐสามารถกำกับดูแลตลาดแรงงานได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

#### **หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** ยก (ร่าง) และบังคับใช้กฎหมาย จัดทำมาตรฐานค่าจ้าง/สวัสดิการ และพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม และแรงงานอิสระ

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ)** กำหนด นโยบาย/ยุทธศาสตร์ สนับสนุนข้อมูลเชิงลึกเพื่อออกแบบกลไกการคุ้มครอง และดึงแรงงานแพลตฟอร์ม และแรงงานอิสระเข้าฐานข้อมูลรัฐเพื่อวางแผนระบบค่าจ้างระยะยาว

#### **หน่วยงานสนับสนุน**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)** รับผิดชอบ การศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ หรือ ค่าธรรมเนียมบริการ (Service Fee) ที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม และแรงงานอิสระ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำกับดูแลรายได้ ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจใหม่ (**กองกฎหมาย**) สนับสนุนการศึกษา วิเคราะห์ และตรวจพิจารณากฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อเสนอปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้รองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่

**กรมการจัดหางาน** สนับสนุนข้อมูลรูปแบบการจ้างงานใหม่และการส่งเสริมอาชีพ

**สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา** สนับสนุนการตรวจพิจารณา (ร่าง) กฎหมาย

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ แรงงานแพลตฟอร์ม แรงงานอิสระ และแรงงาน นอกระบบ ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ชัดเจนมากขึ้น ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและหน่วยงานภาครัฐก็จะได้รับประโยชน์จากการมีกรอบกำกับดูแลที่เหมาะสม กับรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่

## 2.6) โครงการจัดทำเส้นทางเติบโตค่าจ้างและอาชีพสำหรับ SME

### หลักการและเหตุผล

แรงงานเก่าที่มีประสบการณ์ใน SME มักประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ (ค่าจ้างใกล้เคียงแรงงานใหม่) เพราะองค์กรขาดโครงสร้างค่าจ้างภายในที่ชัดเจน

### การดำเนินงาน

- (1) จัดทำแนวทางและเครื่องมือมาตรฐานสำหรับ SME ในการออกแบบโครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กร (Salary Structure) ที่พิจารณาอายุงาน ประสบการณ์ และทักษะที่ผ่านการรับรอง
- (2) พัฒนา Career-Wage Pathway Models ที่เชื่อมโยงตำแหน่งงานหลักในแต่ละอุตสาหกรรมเข้ากับระดับค่าจ้างที่คาดหวัง
- (3) ส่งเสริมให้ SME นำระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส มาใช้ในการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีแทนการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานหลัก

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรและเพิ่มขวัญกำลังใจแก่แรงงานที่มีอายุงานยาวนาน SME สามารถบริหารจัดการบุคลากรและรักษาแรงงานฝีมือไว้ได้ดีขึ้น

### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)** รับผิดชอบการศึกษาวิจัยและจัดทำโครงสร้างค่าจ้างมาตรฐานตามลักษณะงาน (Job Family) เพื่อใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายสำหรับ SME ในการกำหนดอัตราตอบแทนที่สะท้อนประสบการณ์และผลิตภาพแรงงาน

**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** รับผิดชอบการออกแบบโมเดลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ผูกกับทักษะ (Competency-based) สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ

### หน่วยงานสนับสนุน

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** สนับสนุนแนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนที่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม** สนับสนุนการนำโมเดลไปขยายผลในกลุ่มผู้ประกอบการ SME

**หอการค้าไทย** สนับสนุนการเชื่อมโยงแนวทางการจัดทำเส้นทางเติบโตค่าจ้างและอาชีพกับนโยบายส่งเสริมผู้ประกอบการในภาพรวม

**หอการค้าจังหวัด** สนับสนุนข้อมูลโครงสร้างตำแหน่งงาน รูปแบบค่าตอบแทน ข้อจำกัดด้านการบริหารบุคลากร และความพร้อมของ SME ในพื้นที่ เพื่อประกอบการออกแบบโมเดลที่เหมาะสมกับบริบทของผู้ประกอบการ

**สภาอุตสาหกรรมจังหวัด** สนับสนุนการทดสอบและขยายผลโมเดล Career-Wage Pathway ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานฝีมือและต้องการรักษาแรงงานไว้ในระบบ

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีโอกาสเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและค่าจ้างชัดเจนขึ้น รวมถึงผู้ประกอบการ SME ที่สามารถใช้แนวทางดังกล่าวในการบริหารบุคลากร รักษาแรงงานฝีมือ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.7) โครงการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินประสิทธิภาพค่าจ้างร่วมระหว่างหน่วยงาน หลักการและเหตุผล

การติดตามประเมินผลนโยบายค่าจ้างขาดตัวชี้วัดร่วมและขาดความสม่ำเสมอ การวัดผลต้องบูรณาการตัวชี้วัดที่สะท้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ (ผลิตภาพ) และสังคม (คุณภาพชีวิต)

### การดำเนินงาน

(1) จัดทำชุดตัวชี้วัดร่วม (Shared Indicators) สำหรับการติดตามผลของแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ระยะ 3 ปี โดยรวมตัวชี้วัดจากหลายกระทรวง (เช่น อัตราการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพแรงงานต่อ GDP)

(2) จัดตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานด้านเศรษฐกิจและแรงงาน

(3) นำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบของนโยบายค่าจ้างต่อ Pain Points ของแรงงานและครัวเรือนในแต่ละพื้นที่อย่างแม่นยำ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ระบบค่าจ้างมีเสถียรภาพและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การประเมินผลนโยบายเป็นไปอย่างต่อเนื่องและอิงหลักฐานเชิงประจักษ์

### หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน) รับผิดชอบการเป็นเจ้าภาพหลักในการติดตามประเมินผลตัวชี้วัดร่วม และประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### หน่วยงานสนับสนุน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สนับสนุนข้อมูล และตัวชี้วัดระดับมหภาค

ธนาคารแห่งประเทศไทย สนับสนุนข้อมูลด้านเสถียรภาพทางการเงิน

กระทรวงการคลัง สนับสนุนข้อมูลผลกระทบด้านรายได้และการบริโภค

กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐและผู้นำคนนโยบายที่สามารถใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดร่วมกันในการติดตามผลการดำเนินงานด้านค่าจ้างได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงแรงงาน และประชาชนที่ได้รับประโยชน์ทางอ้อมจากการที่นโยบายค่าจ้างได้รับการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## 2.8) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและเครือข่ายแรงงานเพื่อการเจรจาต่อรองค่าจ้าง หลักการและเหตุผล

ความอ่อนแอของภาคแรงงานและสหภาพแรงงาน ทำให้ขาดความสมดุลเชิงอำนาจในการเจรจาต่อรองค่าจ้าง แรงงานต้องการผู้แทนที่มีความรู้เชิงเทคนิคในการถกเถียงเรื่องสูตรค่าจ้างและเศรษฐศาสตร์

### การดำเนินงาน

(1) จัดหลักสูตรอบรมเชิงลึกด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน สถิติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างให้แก่ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี

(2) สนับสนุนการจัดตั้งและให้คำปรึกษาแก่ “ที่ปรึกษาทางวิชาการ” อิสระสำหรับฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง

(3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของแรงงานตามอาชีพหรืออุตสาหกรรม (Industrial Unions) เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองให้แก่แรงงานนอกระบบและแรงงานใน SMEs

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ผู้แทนลูกจ้างมีศักยภาพในการเจรจาต่อรองที่สูงขึ้นบนฐานข้อมูลเชิงวิชาการ การกำหนดค่าจ้างเป็นไปอย่างสมดุลและเป็นธรรมมากขึ้น

**หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก**

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** รับผิดชอบการจัดอบรม กิจกรรมส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

**หน่วยงานสนับสนุน**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัด)** สนับสนุนการประสานงานและขับเคลื่อนโครงการในระดับพื้นที่ รวบรวมข้อมูลสถานการณ์แรงงานและค่าครองชีพในจังหวัด ประสานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้การเสริมสร้างศักยภาพผู้แทนลูกจ้างและเครือข่ายแรงงานสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

**กรมการจัดหางาน** สนับสนุนข้อมูลรูปแบบการจ้างงานใหม่และการส่งเสริมอาชีพ

**สถาบันการศึกษา / สถาบันวิชาการ** สนับสนุนวิทยากรและองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานสำหรับการเจรจาต่อรอง

**กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์** ได้แก่ ผู้แทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน เครือข่ายแรงงาน และแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านการเจรจาต่อรอง ทำให้สามารถมีบทบาทในการผลักดันระบบค่าจ้างที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของโครงการและยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) จึงสรุปเป็นตารางสรุปโครงการสำคัญที่ได้ดำเนินการจัดกลุ่มโครงการ โดยแบ่งเป็นโครงการระยะเร่งด่วน และโครงการระยะยาว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: โครงการสำคัญภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	ประเภท	กรอบเวลา (ปีงบประมาณ)	หน่วยงานเจ้าภาพหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
1) โครงการระยะเร่งด่วน							
1.1)	โครงการเพิ่มขีดความสามารถศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และระบบ E-Wage Dashboard	ยุทธศาสตร์ที่ 2	Quick Win	2571	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ)	- สำนักงานประกันสังคม - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) - สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	มี Dashboard ค่าจ้างระดับชาติที่แม่นยำ โปร่งใส ใช้กำหนดค่าจ้างได้จริง
1.2)	โครงการนำร่องกลไกค่าจ้างตามผลิตภาพในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1	Quick Win	2571	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม - หอการค้าไทย - หอการค้าจังหวัด - สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	ต้นแบบการจ่ายค่าจ้างตามทักษะในอุตสาหกรรม เป้าหมาย (New S-Curve)
1.3)	โครงการสนับสนุนผู้ประกอบการส่งแรงงานเข้าสู่ระบบทดสอบผลิตภาพและทักษะของแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3	Quick Win	2571	- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- สำนักงานประกันสังคม - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) - หอการค้าไทย - หอการค้าจังหวัด - สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	แรงงานได้รับค่าจ้างตามทักษะ (Pay for Skills) ผ่านการรับรองมาตรฐาน
1.4)	โครงการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่	ยุทธศาสตร์ที่ 5	Quick Win	2571	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)	- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - หอการค้าไทย - หอการค้าจังหวัด - สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	SME มีความเข้าใจและสามารถปรับโครงสร้างค่าจ้างได้ถูกต้องตามกฎหมาย

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	ประเภท	กรอบเวลา (ปีงบประมาณ)	หน่วยงานเจ้าภาพหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
1.5)	โครงการเวทีประชาพิจารณ์และรับฟังความคิดเห็นสาธารณะด้านค่าจ้างในระดับพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ 5	Quick Win	2571	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)	- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - กระทรวงมหาดไทย (ผู้ว่าราชการจังหวัด) - ภาคประชาสังคม / สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น - หอการค้าไทย - หอการค้าจังหวัด - สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	นโยบายค่าจ้างที่สะท้อนบริบทพื้นที่และได้รับการยอมรับจากประชาชน
<b>2) โครงการระยะยาว</b>							
2.1)	โครงการพัฒนาระบบทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 1	Long-term	2572-2575	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)	- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - กระทรวงพาณิชย์ - ธนาคารแห่งประเทศไทย - สำนักงานสถิติแห่งชาติ	สูตรค่าจ้างใหม่ที่อิงอัตราเงินเฟ้อ/GDP อัตราเงินเฟ้อ ลดการแทรกแซงทางการเมือง
2.2)	โครงการปรับปรุงกลไกไตรภาคีและธรรมาภิบาลคณะกรรมการค่าจ้าง	ยุทธศาสตร์ที่ 2	Long-term	2572-2575	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง)	- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - สำนักงานประกันสังคม	กลไกสรรหาคณะกรรมการค่าจ้างที่มีความเป็นอิสระและโปร่งใส
2.3)	โครงการบูรณาการฐานข้อมูลและวางแผนกำลังคนระดับชาติ 3 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 4	Long-term	2572-2575	- คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน) (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - กระทรวงอุตสาหกรรม - สำนักงานสถิติแห่งชาติ - หอการค้าไทย - หอการค้าจังหวัด - สภาอุตสาหกรรมจังหวัด	แผนกำลังคนระยะยาวที่ลดปัญหา Mismatch ระหว่างการผลิตและการจ้างงาน
2.4)	โครงการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานค่าจ้างตามหลัก Living Wage และ ILO	ยุทธศาสตร์ที่ 4	Long-term	2572-2575	- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)	- กรมการจัดหางาน - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ค่าจ้างขั้นต่ำยกระดับสู่ค่าจ้างเพื่อชีวิต และการรับรองอนุสัญญา ILO

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	ประเภท	กรอบเวลา (ปีงบประมาณ)	หน่วยงานเจ้าภาพหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ</li> <li>- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)</li> <li>- ธนาคารแห่งประเทศไทย</li> <li>- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)</li> <li>- กระทรวงพาณิชย์</li> <li>- สำนักงานสถิติแห่งชาติ</li> <li>- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</li> </ul>	
2.5)	โครงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ (Gig Economy)	ยุทธศาสตร์ที่ 2	Long-term	2572-2575	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</li> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)</li> <li>- กรมการจัดหางาน</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</li> </ul>	กฎหมายคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม/อาชีพอิสระ
2.6)	โครงการจัดทำเส้นทางเติบโตค่าจ้างและอาชีพสำหรับ SME	ยุทธศาสตร์ที่ 3	Long-term	2572-2575	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)</li> <li>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</li> <li>- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม</li> <li>- หอการค้าไทย</li> <li>- หอการค้าจังหวัด</li> <li>- สมาอุตสาหกรรมจังหวัด</li> </ul>	ลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ในองค์กร SME ระหว่างพนักงานเก่าและใหม่
2.7)	โครงการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินประสิทธิภาพค่าจ้างร่วมระหว่างหน่วยงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 4	Long-term	2572-2575	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</li> <li>- ธนาคารแห่งประเทศไทย</li> <li>- กระทรวงการคลัง</li> </ul>	มีตัวชี้วัดกลางที่วัดความสำเร็จของนโยบายค่าจ้างได้รับด้าน (เศรษฐกิจและสังคม)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	ประเภท	กรอบเวลา (ปีงบประมาณ)	หน่วยงานเจ้าภาพหลัก	หน่วยงานสนับสนุน	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
2.8)	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและเครือข่ายแรงงานเพื่อการเจรจาต่อรองค่าจ้าง	ยุทธศาสตร์ที่ 5	Long-term	2572-2575	- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	- กรมการจัดหางาน - สถาบันการศึกษา /สถาบันวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัด)	ฝ่ายลูกจ้างมีทักษะในการเจรจาต่อรองค่าจ้างบนฐานข้อมูลทางเศรษฐศาสตร์

### 1.2.10 กิจกรรมที่สำคัญอื่น ๆ

นอกเหนือจากการดำเนินโครงการสำคัญ ทั้ง 13 โครงการข้างต้น ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เพื่อให้เกิดการสนับสนุนให้การดำเนินโครงการสำคัญภายใต้แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) โดยเฉพาะโครงการระยะเร่งด่วนสามารถบรรลุผลและสามารถขับเคลื่อนได้จริงภายในกรอบระยะเวลา 3 ปี และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และเอื้อต่อการขยายผลเชิงนโยบายในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่สำคัญอื่น ๆ โดยกิจกรรมดังกล่าวมีลักษณะเป็นกิจกรรมสนับสนุนเชิงระบบและเชิงบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกับทุกโครงการสำคัญ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญอื่น ๆ ดังนี้

#### 1) การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจากผู้ปฏิบัติงาน

การสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรระดับปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดหรือนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูลค่าจ้างและรายได้ในระดับพื้นที่ การสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริง จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปรับปรุงเครื่องมือและระบบ E-Wage Dashboard ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง

#### 2) การบูรณาการฐานข้อมูลข้ามหน่วยงาน

กิจกรรมการพัฒนาาระบบเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ระหว่างกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างรายได้และค่าครองชีพ อาทิ กระทรวงพาณิชย์ (ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ) และกระทรวงการคลัง (ข้อมูลผู้มีรายได้น้อย) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)) เพื่อยกระดับศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้มีฐานข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการประมวลผลของระบบ E-Wage Dashboard ให้มีความแม่นยำ และสามารถสะท้อนภาพรวมของค่าจ้างที่แท้จริงได้ดียิ่งขึ้น

#### 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับทักษะด้านวิทยาการข้อมูล (Data Science) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลกลาง และระบบ E-Wage Dashboard มาวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของคณะกรรมการค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

#### 4) การสร้างความร่วมมือทางวิชาการ

การสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษา สถาบันวิจัย และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการกำหนดค่าจ้างตามผลิตภาพ (Productivity-Based Wage) ที่เหมาะสมกับบริบทของอุตสาหกรรมยุคอุตสาหกรรมในประเทศไทย รวมถึงการประเมินผลกระทบเชิงเศรษฐศาสตร์และสังคมจากการปรับโครงสร้างค่าจ้าง ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายค่าจ้างมีงานวิจัยทางวิชาการรองรับ

#### 5) การพัฒนากลไกการติดตาม

การจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามการดำเนินโครงการสำคัญระยะเร่งด่วน ทั้ง 5 โครงการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำรายงานเพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามความก้าวหน้า ระบุปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแผนการดำเนินงานได้ทันที่ ท่วงที ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

# สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบ การกำหนดค่าจ้างของประเทศไทย และต่างประเทศ

การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการกำหนดค่าจ้างได้ดำเนินการผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งบริบทของประเทศไทยและกรณีศึกษาจากต่างประเทศ 10 ประเทศ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569–2571) โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองรายได้แรงงานและการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ ภายใต้มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ก.1 ประเทศไทย

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบผสมผสานระหว่างกลไกเชิงกฎหมายและกลไกตลาดแรงงาน โดยมีรากฐานสำคัญอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างในรูปแบบไตรภาคีซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ เป็นกลไกหลักในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ระบบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานขั้นต่ำ ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขัน และภาระต้นทุนของภาคธุรกิจ

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของประเทศไทยเป็นระบบหลายระดับ (Multi-Tier Wage System) ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด ค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา และค่าจ้างตามโครงสร้างองค์การหรือผลงาน โดยค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดยังคงเป็นกลไกหลักที่ใช้ในการกำหนดฐานรายได้ของแรงงานทั่วประเทศ ผ่านประกาศ

คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ซึ่งสะท้อนความพยายามในการปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่

ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้พัฒนาเครื่องมือเชิงนโยบายที่มุ่งเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลิตภาพแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือภายใต้ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 29 กันยายน 2566 และ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 9 เมษายน 2568 ซึ่งครอบคลุมรวมทั้งสิ้น 141 สาขา การพัฒนากลไกดังกล่าวสะท้อนแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านจากระบบค่าจ้างที่เน้นการคุ้มครองขั้นต่ำ ไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับทักษะและความสามารถของแรงงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์เชิงระบบพบว่า โครงสร้างค่าจ้างของประเทศไทยมีค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือดำเนินนโยบายสังคมเพื่อคุ้มครองแรงงาน ส่วนค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายอุตสาหกรรมเพื่อยกระดับทักษะและผลิตภาพแรงงาน แม้ว่าทั้งสองกลไกจะมีบทบาทสำคัญ แต่ยังคงขาดการบูรณาการเชิงระบบ ทำให้การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เชื่อมโยงกับการพัฒนาผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ระบบค่าจ้างโดยรวมยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ ระบบค่าจ้างของประเทศไทยยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างหลายประการ ได้แก่ การขาดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงในระดับประเทศ ซึ่งทำให้ไม่สามารถรองรับรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น เช่น งานพาร์ทไทม์ และงานแพลตฟอร์มได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความซับซ้อนในการบังคับใช้กฎหมายจากการกำหนดอัตราค่าจ้างหลายรูปแบบ และความเสี่ยงต่อการหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยการใช้แรงงานนอกระบบ รวมถึงความไม่สอดคล้องระหว่างค่าจ้างกับผลิตภาพแรงงานในบางภาคเศรษฐกิจยังคงเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างจากระบบที่เน้นการคุ้มครองรายได้ขั้นต่ำ ไปสู่ระบบที่ต้องเชื่อมโยงกับผลิตภาพและทักษะแรงงานมากขึ้น ทิศทางการพัฒนาในระยะต่อไปจึงควรมุ่งเน้นการบูรณาการเครื่องมือที่ทำให้ระบบค่าจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเชื่อมโยงกับกลไกการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันควรพิจารณาระบบค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาใช้ในลักษณะนำร่องเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงานยุคใหม่ เช่น งานพาร์ทไทม์ในภาคบริการ งานรับจ้างอิสระ งานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล งานจัดส่งสินค้า งานดูแลผู้สูงอายุ และงานแม่บ้านรายชั่วโมง รวมถึงพัฒนามาตรการรองรับผลกระทบจากการปรับค่าจ้าง เช่น การจัดทำแนวทางป้องกันความบิดเบือนของโครงสร้างค่าจ้าง (Wage Distortion) ภายในสถานประกอบการ

## ก.2 ประเทศมาเลเซีย

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศมาเลเซียมีลักษณะเป็นระบบกำหนดค่าจ้างโดยรัฐเป็นศูนย์กลาง (State-Led Wage System) ที่มีค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลไกหลักในการยกระดับรายได้แรงงานและลดความเหลื่อมล้ำ โดยมีจุดเริ่มต้นสำคัญจากการประกาศใช้ Minimum Wage Order ในปี 2013 ภายใต้กรอบของ National Wages Consultative Council Act 2011 ซึ่งจัดตั้ง National Wages Consultative Council ขึ้นมาทำหน้าที่เป็นกลไกไตรภาคีในการพิจารณาและเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านค่าครองชีพ ผลิตภาพแรงงาน และภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

ในระยะเริ่มต้น มาเลเซียใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่มีความแตกต่างเชิงพื้นที่ โดยแบ่งระหว่างคาบสมุทรมาเลเซีย (Peninsular Malaysia) กับพื้นที่ Sabah และ Sarawak รวมถึงความแตกต่างระหว่างเขตเมืองและชนบท อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ปี 2022 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนนโยบายมาใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบเดียวทั่วประเทศ (Uniform Minimum Wage) เพื่อเพิ่มความเรียบง่ายในการบริหารจัดการลดความซับซ้อนของระบบ และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาค โดยล่าสุดมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ 1,700 ริงกิตต่อเดือน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2025 ซึ่งครอบคลุมแรงงานประมาณหนึ่งในสี่ของกำลังแรงงานทั้งหมด

แม้ว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะช่วยยกระดับรายได้แรงงานในระดับหนึ่ง แต่ผลการศึกษาพบว่า ค่าจ้างขั้นต่ำของมาเลเซียยังต่ำกว่าระดับค่าครองชีพที่เหมาะสม (Living Wage) อย่างมีนัยสำคัญ โดยแรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่งยังมีรายได้ต่ำกว่าระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบค่าจ้างที่ยังไม่สามารถยกระดับรายได้แรงงานได้อย่างแท้จริง และยังคงมีความเสี่ยงต่อการติดอยู่ในกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap)

เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดดังกล่าว รัฐบาลมาเลเซียได้ริเริ่มนโยบาย Progressive Wage Policy (PWP) ในปี 2024 ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงนโยบายใหม่ที่มุ่งเชื่อมโยงการปรับขึ้นค่าจ้างกับการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยกำหนดโครงสร้างขั้นบันไดค่าจ้าง (Wage Ladder) ที่เชื่อมโยงระดับค่าจ้างกับระดับทักษะอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีมาตรการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐ เช่น เงินอุดหนุนค่าจ้างแก่ผู้ประกอบการ SMEs ในช่วงเปลี่ยนผ่าน นโยบายดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากระบบค่าจ้างที่เน้นการคุ้มครองขั้นต่ำไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับผลิตภาพและคุณภาพแรงงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของมาเลเซียยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญหลายประการ ประการแรก การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบอัตราเดียวทั่วประเทศ แม้จะช่วยลดความซับซ้อนเชิงระบบ แต่กลับไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างของค่าครองชีพระหว่างพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงกัวลาลัมเปอร์ ที่มีค่าครองชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ประการที่สอง ระบบค่าจ้างยังคงพึ่งพาการกำหนดโดยรัฐเป็นหลัก ขณะที่บทบาทของกลไกตลาดแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมยังคงค่อนข้างจำกัด เนื่องจากข้อจำกัดของกฎหมาย เช่น Trade Unions Act 1959 และ Industrial Relations Act 1967 ที่ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีความอ่อนแอและไม่สามารถต่อรองค่าจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แม้มาเลเซียจะสามารถลดสัดส่วนแรงงานนอกระบบได้ในช่วงที่ผ่านมา แต่แรงงานในรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Gig Economy) กลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังอยู่นอกขอบเขตของระบบค่าจ้างขั้นต่ำและการคุ้มครองทางสังคมอย่างเพียงพอ แม้ว่ารัฐจะมีมาตรการเสริม เช่น Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri (SKSPS) และโครงการส่งเสริมการออม I-Saraan ภายใต้ Employees Provident Fund (EPF) แต่ระบบดังกล่าวยังมีลักษณะสมัครใจและยังไม่ครอบคลุมแรงงานทั้งหมด

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของประเทศมาเลเซียเป็นระบบค่าจ้างที่ขับเคลื่อนโดยรัฐ (State-Driven Wage System) ที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน จากระบบที่เน้นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบรวมศูนย์ไปสู่ระบบที่พยายามเชื่อมโยงค่าจ้างกับทักษะและผลิตภาพแรงงานผ่านนโยบาย Progressive Wage Policy อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่ การสร้างความสมดุลระหว่างความเรียบง่ายของระบบ ความยืดหยุ่นเชิงพื้นที่ และการยกระดับผลิตภาพแรงงานในระยะยาว

เมื่อเปรียบเทียบเชิงนโยบาย ระบบของมาเลเซียให้บทเรียนสำคัญในสองมิติ กล่าวคือ (1) การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำแบบอัตราเดียวสามารถลดความซับซ้อนและสร้างความเท่าเทียมเชิงกฎหมายได้ แต่ต้อง

แลกกับความสามารถในการสะท้อนความแตกต่างเชิงพื้นที่ และ (2) การพัฒนาเครื่องมือเชิงนโยบายอย่าง Progressive Wage Policy ที่เชื่อมโยงค่าจ้างกับทักษะ เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับระบบค่าจ้างในระยะยาว ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศอื่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

### ก.3 ประเทศฟิลิปปินส์

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศฟิลิปปินส์มีลักษณะโดดเด่น เนื่องจากเป็นระบบกระจายอำนาจ (Decentralized Wage-Setting System) ที่ผสมผสานระหว่างการทำกับโดยรัฐและการมีส่วนร่วมของภาคีแรงงาน โดยมีรากฐานสำคัญอยู่ภายใต้ Republic Act No. 6727 (Wage Rationalization Act) ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปฏิรูประบบค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละพื้นที่

โครงสร้างการกำหนดค่าจ้างของฟิลิปปินส์ประกอบด้วยกลไกสองระดับ ได้แก่ National Wages and Productivity Commission (NWPC) ในระดับชาติ และ Regional Tripartite Wages and Productivity Boards (RTWPBs) ในระดับภูมิภาค โดย NWPC ทำหน้าที่กำหนดกรอบนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าจ้าง ขณะที่ RTWPBs ซึ่งจัดตั้งอยู่ในทุกภูมิภาค มีอำนาจโดยตรงในการออก Wage Order เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับบริษัทเศรษฐกิจและค่าครองชีพของพื้นที่ตนเอง กลไกดังกล่าวดำเนินการภายใต้กรอบของ Labor Code of the Philippines, P.D. 442 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าจ้าง เช่น ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพแรงงาน และผลกระทบต่อการทำงาน

ในเชิงนโยบาย ฟิลิปปินส์ได้พัฒนาเครื่องมือ คือ Two-Tiered Wage System (2TWS) ซึ่งแบ่งโครงสร้างค่าจ้างออกเป็นสองระดับ ได้แก่ (1) ค่าจ้างขั้นต่ำภาคบังคับ (Tier 1 – Floor Wage) ที่กำหนดโดย RTWPBs เพื่อคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ และ (2) ค่าตอบแทนตามผลิตภาพ (Tier 2 – Productivity-Based Pay) ซึ่งเป็นระบบสมัครใจที่เปิดโอกาสให้สถานประกอบการกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน แนวคิดนี้สะท้อนความพยายามในการเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลิตภาพ และลดข้อจำกัดของการปรับค่าจ้างแบบถ่วงน้ำหนัก

เมื่อพิจารณาในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของฟิลิปปินส์มีจุดแข็งสำคัญในด้านความยืดหยุ่นเชิงพื้นที่ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยการมอบอำนาจให้ RTWPBs สามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามบริษัทของแต่ละภูมิภาค ทำให้การปรับค่าจ้างสามารถสะท้อนค่าครองชีพและโครงสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่ได้อย่างละเอียด นอกจากนี้ การใช้กลไกไตรภาคีและกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากแรงงานและนายจ้างยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความยอมรับต่อมาตรการด้านค่าจ้างในระดับพื้นที่

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างหลายประการ โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างระหว่างภูมิภาค ซึ่งเกิดจากการกำหนดอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น ค่าจ้างในเขตเมืองหลักสูงกว่าพื้นที่ชนบทอย่างมาก ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานและความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ กระบวนการกำหนดค่าจ้างที่ต้องผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล การรับฟังความคิดเห็น และการพิจารณาในหลายระดับ ทำให้การปรับค่าจ้างอาจล่าช้าและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อของแรงงาน

อีกประเด็นสำคัญคือ แม้ระบบ Two-Tiered Wage System (2TWS) จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลิตภาพ แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัด เนื่องจากส่วนที่เป็น Tier 2 ไม่มีข้อบังคับทางกฎหมาย ทำให้การนำไปใช้จริง โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยังมีจำกัด

ขณะเดียวกัน การประเมินผลผลิตภาพแรงงานซึ่งเป็นหัวใจของระบบดังกล่าวยังต้องอาศัยข้อมูลและเครื่องมือที่ซับซ้อน ซึ่งองค์กรจำนวนมากยังไม่มีความพร้อม

ในด้านการบังคับใช้ ฟิลิปปินส์มีมาตรการที่เข้มแข็งผ่าน Republic Act No. 8188 ซึ่งกำหนดบทลงโทษแบบ Double Indemnity ต่อกรณีการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมถึงโทษทางอาญา ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้กลไกบังคับใช้จะมีความเข้มแข็ง แต่ปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น Wage Distortion ภายหลังจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ยังคงเป็นความท้าทายสำคัญในทางปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของฟิลิปปินส์เป็นระบบค่าจ้างแบบกระจายอำนาจที่พยายามเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลผลิตภาพ โดยมีจุดเด่นในด้านความยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของภาคีแรงงาน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ ความซับซ้อนของกระบวนการ และข้อจำกัดในการนำเครื่องมือเชิงผลผลิตภาพไปใช้จริงในวงกว้าง

ในเชิงนโยบาย ระบบของฟิลิปปินส์ให้บทเรียนสำคัญว่า การกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างสามารถเพิ่มความแม่นยำเชิงพื้นที่ได้ แต่ต้องแลกกับความเสี่ยงด้านความเหลื่อมล้ำ ขณะเดียวกัน การออกแบบระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลผลิตภาพ เช่น Two-Tiered Wage System เป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูง แต่จำเป็นต้องมีการสนับสนุนและเครื่องมือวัดผลที่เข้มแข็งเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

#### ก.4 ประเทศเวียดนาม

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศเวียดนามมีลักษณะเป็นระบบรวมศูนย์เชิงนโยบาย (Centralized wage governance system) ที่ผสมผสานการมีส่วนร่วมของกลไกไตรภาคีกับอำนาจการตัดสินใจของรัฐบาลส่วนกลาง โดยมีประมวลกฎหมายแรงงาน ปี 2019 (The 2019 Labour Code) เป็นกฎหมายหลักในการกำกับดูแลโครงสร้างค่าจ้างและความสัมพันธ์แรงงานในภาพรวม

ในเชิงโครงสร้าง เวียดนามใช้ระบบค่าจ้างขั้นต่ำแบบแบ่งภูมิภาค (Regional Minimum Wage) โดยกำหนดพื้นที่ออกเป็น 4 ระดับ (Region I-IV) ตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ซึ่งสะท้อนความแตกต่างเชิงพื้นที่ในระดับกว้าง กลไกดังกล่าวได้รับการสนับสนุนโดย สภาค่าจ้างแห่งชาติ (National Wage Council – Hội đồng tiền lương quốc gia) ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ และเจรจาระหว่างฝ่ายแรงงานและนายจ้าง เพื่อเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อรัฐบาล อย่างไรก็ตาม อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงอยู่ที่รัฐบาล ซึ่งสะท้อนลักษณะการกำกับแบบรวมศูนย์ของรัฐเวียดนาม

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในเวียดนามมีความครอบคลุมทั้งในรูปแบบรายเดือนและรายชั่วโมง โดยเฉพาะภายใต้ Decree 38/2022/ND-CP และการปรับปรุงล่าสุดผ่าน Decree 74/2024/ND-CP ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่และปรับเพิ่มขึ้นเฉลี่ยประมาณร้อยละ 6 พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ในกรณีสถานประกอบการที่มีหลายสาขา โดยให้ใช้อัตราสูงสุดเป็นเกณฑ์ นโยบายดังกล่าวสะท้อนความพยายามของรัฐในการเพิ่มความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานและรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายมากขึ้น

ในระดับสถานประกอบการ เวียดนามมีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง (Pay Scale) ระบบบัญชีเงินเดือน (Payroll) และมาตรฐานแรงงาน (Labour Norms) ตามมาตรา 93 ของ The 2019

Labour Code เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนและประเมินผลการทำงาน กลไกดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กร (internal equity) และเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลผลิตแรงงานอย่างเป็นระบบ แม้ว่าตั้งแต่ปี 2021 เป็นต้นมา ภายใต้ Decree 145/2020/ND-CP จะมีการผ่อนคลายข้อกำหนดในการยื่นเอกสารต่อรัฐ แต่ยังคงให้มีการจัดทำและเก็บรักษาเพื่อการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาในเชิงระบบ จุดแข็งสำคัญของเวียดนามอยู่ที่ความเรียบง่ายและความชัดเจนของโครงสร้างซึ่งช่วยลดความซับซ้อนในการบริหารจัดการและเอื้อต่อการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ โดยเฉพาะในภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น นอกจากนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำทั้งแบบรายเดือนและรายชั่วโมงยังถือเป็นจุดเด่นเชิงนโยบายที่ช่วยรองรับรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นในเศรษฐกิจยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังมีข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะการที่ค่าจ้างขั้นต่ำยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพจริง ซึ่งสะท้อนว่าระบบยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การแบ่งโครงสร้างเพียง 4 ภูมิภาคอาจไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างเชิงพื้นที่ได้อย่างละเอียด ส่งผลให้ต้องพึ่งพากลไกเสริม เช่น ค่าจ้างที่เจรจาสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ (Above-Minimum Wages) หรือสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เงินเดือนเดือนที่ 13 เพื่อปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

นอกจากนี้ การปรับปรุงกฎหมายที่ยกเลิกข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างเพิ่มสำหรับแรงงานที่มีทักษะ แม้จะช่วยลดความซับซ้อนและภาระของนายจ้าง แต่กลับลดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อยกระดับผลผลิตภาพของประเทศ นอกจากนี้ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำยังส่งผลต่อภาระต้นทุนของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะ SMEs ผ่านการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างและเงินสมทบประกันสังคม

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของเวียดนามเป็นระบบรวมศูนย์ที่มีความยืดหยุ่นเชิงโครงสร้างในระดับหนึ่ง โดยใช้การแบ่งภูมิภาคเป็นเครื่องมือหลักในการสะท้อนความแตกต่างทางเศรษฐกิจ พร้อมทั้งผสมผสานกลไกการกำกับโดยรัฐกับการกำหนดค่าจ้างในระดับสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญในระยะยาวคือการยกระดับค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพจริง การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะแรงงาน และการปรับระบบค่าจ้างให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในเชิงนโยบาย กรณียของเวียดนามให้บทเรียนสำคัญในสองมิติ ได้แก่ (1) การออกแบบระบบค่าจ้างที่เรียบง่ายแต่มีความยืดหยุ่นในระดับโครงสร้างสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและดึงดูดการลงทุนได้ และ (2) การมีค่าจ้างขั้นต่ำทั้งแบบรายเดือนและรายชั่วโมงเป็นแนวทางสำคัญในการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศอื่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

## ก.5 ประเทศอินโดนีเซีย

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศอินโดนีเซียมีลักษณะเป็น ระบบค่าจ้างแบบหลายระดับ (Multi-Leveled Wage System) ที่ผสมผสานระหว่างความยืดหยุ่นเชิงพื้นที่และการกำกับโดยกฎหมายส่วนกลาง โดยไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติแบบอัตราเดียว แต่ใช้โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามระดับพื้นที่ ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัด (Upah Minimum Provinsi: UMP) และค่าจ้างขั้นต่ำระดับอำเภอ/เมือง (Upah Minimum Kabupaten/Kota: UMK) ซึ่งสะท้อนความแตกต่างของระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่อย่างชัดเจน

โครงสร้างดังกล่าวได้รับการปรับปรุงผ่านการปฏิรูปกฎหมายแรงงานภายใต้ Law No. 13 of 2003 on Manpower (as amended) และ Job Creation Law - Law No. 6 of 2023 รวมถึง Government Regulation No. 51 of 2023 ซึ่งกำหนดกรอบการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นระบบ โดยใช้สูตรคำนวณที่อ้างอิงอัตราเงินเฟ้อและการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับตัวแปร  $\alpha$  ซึ่งสะท้อนสัดส่วนการมีส่วนร่วมของแรงงานต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ กลไกดังกล่าวช่วยลดการใช้ดุลยพินิจเชิงการเมือง และเพิ่มความสามารถในการคาดการณ์ของทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของอินโดนีเซียมีการสนับสนุนโดยคณะกรรมการค่าจ้าง (Wage Council) ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญ เช่น ค่า  $\alpha$  อย่างไรก็ตาม อำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงอยู่ที่ผู้ว่าการจังหวัด ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจเชิงบริหารในระดับภูมิภาค

นอกจากกลไกค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ระบบค่าจ้างของอินโดนีเซียยังมีองค์ประกอบสำคัญที่โดดเด่นคือ การบังคับใช้โครงสร้างและระดับค่าจ้าง (Struktur dan Skala Upah) ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีจะต้องได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และทักษะ กลไกนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กร (Internal Equity) และส่งเสริมให้ค่าจ้างสะท้อนพัฒนาการของทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงระบบ พบว่าแม้โครงสร้างค่าจ้างของอินโดนีเซียจะมีความก้าวหน้าในเชิงการออกแบบ แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญในด้านการบังคับใช้ โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และพื้นที่ห่างไกล ซึ่งยังมีความสามารถจำกัดในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างกรอบกฎหมายกับการดำเนินงานจริง นอกจากนี้ ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัด (Upah Minimum Provinsi: UMP) ซึ่งมีจำนวนหลายร้อยอัตรา ยังสร้างความซับซ้อนในการบริหารจัดการสำหรับธุรกิจที่ดำเนินงานในหลายพื้นที่

ในด้านผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ การใช้ระบบค่าจ้างแบบหลายระดับช่วยให้สามารถสะท้อนความแตกต่างของค่าครองชีพและผลิตภาพในระดับพื้นที่ได้ดีกว่าระบบอัตราเดียวทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม ความไม่สอดคล้องของอัตราค่าจ้างระหว่างพื้นที่ยังอาจนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานและความเหลื่อมล้ำเชิงภูมิภาค ขณะเดียวกัน แม้ว่าการใช้สูตรคำนวณค่าจ้างจะช่วยเพิ่มความโปร่งใส แต่การกำหนดค่าพารามิเตอร์ เช่น ค่า  $\alpha$  ยังคงเป็นประเด็นที่มีความเห็นแตกต่างระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอยู่เป็นระยะ

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของอินโดนีเซียเป็นระบบที่พยายามสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นเชิงพื้นที่และความเป็นธรรมในระดับองค์กร โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลไกคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน และใช้โครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กรเป็นเครื่องมือในการยกระดับค่าตอบแทนตามประสบการณ์และทักษะ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย และการลดความซับซ้อนของระบบเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพในวงกว้าง

ในเชิงนโยบาย กรณียของอินโดนีเซียให้บทเรียนสำคัญว่า การบังคับให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างและระดับค่าจ้างเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพสูงในการแก้ปัญหาค่าจ้างคงที่ของแรงงานที่มีประสบการณ์ และสามารถช่วยเติมเต็มข้อจำกัดของระบบค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ หากมีการออกแบบกลไกกำกับดูแลและการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ก.6 ประเทศฝรั่งเศส

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศฝรั่งเศสมีลักษณะเป็นระบบค่าจ้างแบบสองชั้น (Dual Wage-Setting System) ที่ผสมผสานระหว่างการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติและการเจรจาต่อรองร่วมในระดับสาขาอาชีพ โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ หรือ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) เป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงานและรักษาเสถียรภาพทางรายได้ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 ภายหลังจากข้อตกลง Grenelle Agreements เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและยกระดับอำนาจซื้อของแรงงาน

โครงสร้างของ SMIC โดดเด่นในด้านกลไกการปรับขึ้นอัตโนมัติ (Automatic Indexation Mechanism) ซึ่งผูกกับทั้งอัตราเงินเฟ้อและการเติบโตของกำลังซื้อของแรงงาน โดยอิงตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du travail) มาตรา L3231-4 และ L3231-5 กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำจะได้รับการปรับขึ้นเป็นประจำทุกปี และจะมีการปรับขึ้นเพิ่มเติมโดยอัตโนมัติเมื่อดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ รัฐบาลยังสามารถใช้อำนาจในการปรับขึ้นค่าจ้างพิเศษ (Government Boost หรือ Coup de Pouce) เพื่อเพิ่มระดับค่าจ้างเหนือสูตรที่กำหนดได้ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทเชิงนโยบายของรัฐในการแทรกแซงตลาดแรงงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทางสังคมควบคู่กับ SMIC ประเทศฝรั่งเศสยังมีข้อตกลงร่วมระดับสาขาอาชีพ (Convention Collective de Branche) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระดับอุตสาหกรรม โดยข้อตกลงดังกล่าวเป็นผลจากการเจรจาระหว่างองค์กรนายจ้างและสหภาพแรงงาน และมักกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับที่สูงกว่า SMIC อย่างมีนัยสำคัญ ภายใต้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ จะมีการจัดทำตารางค่าจ้าง (Grille de Salaires) ที่เชื่อมโยงค่าตอบแทนกับระดับทักษะ การศึกษา ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ของแรงงาน ผ่านระบบค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ซึ่งทำหน้าที่เป็นบันไดค่าจ้าง (Wage Ladder) ในแต่ละอุตสาหกรรม

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของฝรั่งเศสมีจุดแข็งสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานและลดความเหลื่อมล้ำ เนื่องจาก SMIC ทำหน้าที่เป็นหลักประกันรายได้ขั้นต่ำสำหรับแรงงานทุกคน ขณะที่ข้อตกลงร่วมช่วยยกระดับค่าจ้างตามทักษะและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ กลไกการปรับขึ้นค่าจ้างที่ชัดเจนและอิงกับข้อมูลเศรษฐกิจจริงยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความสามารถในการคาดการณ์ของระบบ

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังมีข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะการที่ระดับค่าจ้างขั้นต่ำของฝรั่งเศสอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับผลิตภาพของแรงงานบางกลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานทักษะต่ำและเยาวชน นอกจากนี้ ความซับซ้อนของกฎหมายแรงงาน เช่น Code du travail และกระบวนการเจรจาข้อตกลงร่วม ยังสร้างภาระด้านการบริหารและต้นทุนทางกฎหมายให้กับภาคธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของฝรั่งเศส เป็นระบบที่เน้นความเป็นธรรมทางสังคมเป็นแกนหลัก (Equity-Driven Wage System) โดยใช้ค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติเป็นเครื่องมือคุ้มครองแรงงาน และใช้การเจรจาต่อรองร่วมเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงค่าจ้างกับทักษะและโครงสร้างอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญคือการรักษาสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานกับการสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานและการลงทุนของภาคธุรกิจ

ในเชิงนโยบาย กรณียุทธศาสตร์ของฝรั่งเศสให้บทเรียนสำคัญในสองมิติ ได้แก่ (1) การออกแบบสูตรการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ผูกกับทั้งอัตราเงินเฟ้อและการเติบโตทางเศรษฐกิจสามารถช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดการใช้ดุลยพินิจทางการเมือง และ (2) การพัฒนาระบบข้อตกลงร่วมในระดับอุตสาหกรรมเป็นเครื่องมือ

สำคัญในการสร้างโครงสร้างค่าจ้างที่สะท้อนทักษะและผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศอื่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

## ก.7 สหราชอาณาจักร

ระบบการกำหนดค่าจ้างของสหราชอาณาจักรมีลักษณะเป็นระบบกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Minimum Wage System) ที่ผสมผสานการกำกับโดยรัฐกับการวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำระดับชาติ ได้แก่ National Living Wage (NLW) และ National Minimum Wage (NMW) เป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงานและกำหนดฐานรายได้ขั้นต่ำของประเทศ

กลไกสำคัญของระบบดังกล่าวคือ Low Pay Commission (LPC) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อรัฐบาล โดยใช้ข้อมูลจากตลาดแรงงานจริง เช่น ค่าแรงมัธยฐาน (Median Earnings) อัตราเงินเฟ้อ การเติบโตของค่าจ้าง และสภาพการจ้างงาน เพื่อให้การกำหนดค่าจ้างมีความสมดุลระหว่างการยกระดับรายได้แรงงานกับผลกระทบต่อภาระจ้างงานและความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ โดยหนึ่งในเป้าหมายเชิงนโยบายที่สำคัญคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้อยู่ที่ประมาณ สองในสามของค่าจ้างมัธยฐานของประเทศ ซึ่งสะท้อนแนวคิดการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นระบบ

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของสหราชอาณาจักรมีความยืดหยุ่นในหลายมิติ โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามช่วงอายุของแรงงาน รวมถึงมีอัตราสำหรับผู้ฝึกงาน (Apprenticeship Rate) ซึ่งช่วยลดอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานกลุ่มแรกเข้า และส่งเสริมการพัฒนาทักษะในระยะยาว นอกจากนี้ ระบบยังเปิดให้มีการกำหนดค่าจ้างผ่านกลไกอื่น เช่น การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Agreements) ค่าจ้างตามผลงาน (Performance-Related Pay) และค่าจ้างตามภาคอุตสาหกรรมหรือพื้นที่

อีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ การมีค่าจ้างเพื่อการครองชีพที่แท้จริง (Real Living Wage UK) ซึ่งเป็นมาตรการภาคสมัครใจที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามค่าครองชีพจริง โดยมีอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และมีอัตราเฉพาะสำหรับกรุงลอนดอนเพื่อสะท้อนค่าครองชีพที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย ทำให้การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของนายจ้างเป็นหลัก

ในเชิงระบบ ระบบค่าจ้างของสหราชอาณาจักรมีจุดแข็งสำคัญในด้านความโปร่งใสและการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างอาศัยข้อมูลจากแหล่งทางสถิติ เช่น Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE) และการวิเคราะห์แนวโน้มเศรษฐกิจ ทำให้สามารถลดการแทรกแซงทางการเมืองและเพิ่มความน่าเชื่อถือของนโยบาย นอกจากนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำยังช่วยสร้างเสถียรภาพขั้นพื้นฐานของรายได้แรงงาน และเพิ่มกำลังซื้อของกลุ่มรายได้น้อย ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวม

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังมีข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะความไม่สอดคล้องเชิงพื้นที่ เนื่องจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในระดับชาติไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างของค่าครองชีพระหว่างภูมิภาคได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในกรุงลอนดอนที่มีค่าครองชีพสูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าจะมี Real Living Wage เป็นกลไกเสริม แต่การไม่มีสถานะทางกฎหมายทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

นอกจากนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบแยกตามช่วงอายุ แม้จะช่วยลดอุปสรรคในการจ้างงานเยาวชน แต่ก็อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในเชิงโอกาส และในบางกรณีอาจสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างหลีกเลี่ยง

การจ้างแรงงานที่มีอายุสูงขึ้นเพื่อลดต้นทุนค่าแรง อีกทั้งการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องยังอาจสร้างภาระต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีความสามารถในการปรับตัวจำกัด

ในด้านกรอบกฎหมาย ระบบค่าจ้างของสหราชอาณาจักรมีรากฐานจาก National Minimum Wage Act 1998 ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและกลไกการบังคับใช้ ขณะเดียวกันยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น Equality Act 2010 ซึ่งกำหนดหลักความเท่าเทียมในการจ่ายค่าจ้าง และ Employment Rights Act 1996 ที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในด้านรายได้ รวมถึง Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วม

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของสหราชอาณาจักรเป็นระบบที่เน้นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเป็นธรรม (Efficiency-Equity Balance) โดยใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือคุ้มครองแรงงาน และใช้กลไกข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่ การจัดการความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ การออกแบบโครงสร้างค่าจ้างที่ไม่สร้างแรงจูงใจเชิงลบในตลาดแรงงาน และการขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมรายได้ที่แท้จริงของแรงงานมากขึ้น

ในเชิงนโยบาย กรณียของสหราชอาณาจักรให้บทเรียนสำคัญว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยอิงกับสัดส่วนของค่าจ้างมัธยฐาน เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับโครงสร้างรายได้ของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การจัดตั้งองค์กรอิสระอย่าง Low Pay Commission เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของระบบค่าจ้างในระยะยาว

## ก.8 ประเทศนิวซีแลนด์

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศนิวซีแลนด์มีลักษณะเป็นระบบค่าจ้างแบบผสม (Hybrid Wage System) ที่ผสมผสานกลไกการกำกับโดยรัฐเข้ากับกลไกตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติเป็นฐานของโครงสร้างค่าจ้าง และเปิดโอกาสให้ค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้นถูกกำหนดผ่านการเจรจาต่อรอง และกลไกตลาดแรงงาน ระบบดังกล่าวตั้งอยู่บนรากฐานของ พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1983 (Minimum Wage Act 1983) ซึ่งกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานรายได้สำหรับแรงงานทุกกลุ่ม และมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างขั้นต่ำของนิวซีแลนด์มีลักษณะอัตราเดียวทั่วประเทศ แต่แยกตามประเภทแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ใหญ่ (Adult Minimum Wage) ค่าจ้างสำหรับผู้เริ่มต้นทำงาน (Starting-Out Minimum Wage) และค่าจ้างสำหรับผู้ฝึกอบรม (Training Minimum Wage) ซึ่งอัตราของกลุ่มหลังอยู่ที่ประมาณร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ใหญ่ การออกแบบดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานและการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มเยาวชนและผู้เริ่มต้นเข้าสู่ตลาดแรงงาน

นอกจากค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว โครงสร้างค่าจ้างของนิวซีแลนด์ยังถูกกำหนดอย่างมีนัยสำคัญโดยกลไกตลาดและทักษะแรงงาน โดยระดับค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระดับการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ นอกจากนี้ รัฐบาลยังใช้นโยบายคนเข้าเมือง เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติในบางประเภทต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างมัธยฐาน (Median Wage) หรือสูงกว่านั้นตามระดับทักษะ ซึ่งส่งผลให้เกิดโครงสร้างค่าจ้างสองระดับ ได้แก่ ค่าจ้างตาม

กฎหมาย และค่าจ้างตามนโยบายที่ผูกกับค่าจ้างมัธยฐาน กลไกนี้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับมาตรฐานค่าจ้างและลดการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำจากต่างประเทศ

ในระดับองค์กร การกำหนดค่าจ้างส่วนใหญ่เกิดขึ้นผ่านข้อตกลงการจ้างงาน (Employment Agreements) ซึ่งแบ่งออกเป็นข้อตกลงรายบุคคล (Individual Employment Agreements: IEAs) และข้อตกลงร่วม (Collective Employment Agreements: CEAs) ภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ค.ศ. 2000 (Employment Relations Act 2000) ซึ่งกำหนดหลักการเจรจาโดยสุจริต (good faith) และสร้างหลักประกันด้านความโปร่งใสในการกำหนดค่าจ้าง กลไกดังกล่าวช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและศักยภาพของแรงงานในแต่ละองค์กร

ในเชิงระบบ ระบบค่าจ้างของนิวซีแลนด์มีจุดแข็งสำคัญในด้านความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม ขณะที่กลไกตลาดและการเจรจาต่อรองช่วยให้ค่าจ้างสามารถสะท้อนผลิตภาพและทักษะของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือเชิงนโยบาย เช่น การผูกเกณฑ์ค่าจ้างกับนโยบายคนเข้าเมือง ยังช่วยยกระดับมาตรฐานค่าจ้างในภาพรวมของประเทศ

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญหลายประการ ประการแรก การใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบเดียวทั่วประเทศไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างของค่าครองชีพระหว่างภูมิภาคได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง ประการที่สอง การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่องอาจนำไปสู่การบีบอัดโครงสร้างค่าจ้าง (Wage Compression) ซึ่งลดช่องว่างระหว่างแรงงานทักษะต่ำและแรงงานที่มีประสบการณ์ และอาจลดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะในระยะยาว

นอกจากนี้ การพึ่งพาการเจรจารายบุคคลในระดับองค์กร แม้จะเพิ่มความยืดหยุ่น แต่ก็อาจนำไปสู่ความไม่สมดุลของอำนาจต่อรอง โดยเฉพาะในกรณีที่แรงงานมีอำนาจต่อรองต่ำ ขณะเดียวกัน บทบาทของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมที่ลดลงในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถของแรงงานในการเรียกร้องค่าจ้างที่สะท้อนผลิตภาพอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของนิวซีแลนด์สามารถอธิบายได้ว่าเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นสูงและใช้เครื่องมือเชิงนโยบายหลายระดับ โดยมีการผสมผสานระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำ กลไกตลาดแรงงาน และนโยบายภาครัฐอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญยังคงอยู่ที่การรักษาสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงาน การยกระดับผลิตภาพ และการลดความเหลื่อมล้ำในบริบทของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในเชิงนโยบายเชิงนโยบาย กรณีของนิวซีแลนด์ให้บทเรียนสำคัญว่า การออกแบบระบบค่าจ้างที่มีหลายชั้น (Multi-Layered Wage System) ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ กลไกตลาด และเครื่องมือเชิงนโยบายเสริม เช่น นโยบายคนเข้าเมือง สามารถช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นธรรมและประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายดังกล่าวจำเป็นต้องมีมาตรการเสริมเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างทั่วถึงในระยะยาว

## ก.9 ประเทศออสเตรเลีย

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยมีลักษณะเป็นระบบโครงข่ายความปลอดภัยหลายชั้น (Multi-Layered Safety Net Wage System) ซึ่งออกแบบให้เครื่องมือเชิงนโยบายแต่ละระดับทำหน้าที่เสริมกัน เพื่อคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำ ขณะเดียวกันยังเปิดพื้นที่ให้กลไกตลาดและการเจรจาต่อรอง

สามารถกำหนดค่าจ้างที่สูงขึ้นตามบริบทของอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ระบบดังกล่าวตั้งอยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติ Fair Work Act 2009 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการกำกับดูแลความสัมพันธ์แรงงานและโครงสร้างค่าจ้างของประเทศ

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างของออสเตรเลียประกอบด้วยเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) ค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ (National Minimum Wage: NMW) ซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรายได้ขั้นต่ำ สำหรับแรงงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ข้อตกลงเฉพาะ (2) ข้อตกลงอุตสาหกรรมสมัยใหม่ (Modern Awards) ซึ่งเป็นกรอบกฎหมายที่กำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างขั้นต่ำตามอุตสาหกรรมหรืออาชีพ และ (3) ข้อตกลงระดับสถานประกอบการ (Enterprise Agreements) ซึ่งเป็นผลจากการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าผลลัพธ์โดยรวมต้องดีกว่ามาตรฐานใน Modern Awards ที่เกี่ยวข้อง

กลไกสำคัญในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติคือกระบวนการ Annual Wage Review (AWR) ซึ่งดำเนินการโดย Fair Work Commission (FWC) องค์กรอิสระกึ่งตุลาการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากหลายแหล่ง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ การจ้างงาน และข้อเสนอจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ในรูปของ National Minimum Wage Order ที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายทุกปี ระบบดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างกลไกกำหนดค่าจ้างที่เป็นกลางและอิงหลักฐานเพื่อลดการแทรกแซงทางการเมืองและเพิ่มความน่าเชื่อถือของนโยบาย

แม้ว่าระบบของออสเตรเลียจะเป็นระบบรวมศูนย์ในระดับชาติ แต่ก็มีการใช้เครื่องมือเสริมเพื่อสะท้อนความแตกต่างเชิงพื้นที่ เช่น เบี้ยเลี้ยงตามพื้นที่ (Location-Based Allowances) ซึ่งกำหนดไว้ใน Modern Awards บางฉบับ เพื่อชดเชยค่าครองชีพหรือข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ในบางพื้นที่ วิธีการดังกล่าวช่วยรักษาความเรียบง่ายของระบบค่าจ้างขั้นต่ำแบบอัตราเดียว ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างในระดับภูมิภาคได้ในระดับหนึ่ง

ในระดับอุตสาหกรรม ระบบ Modern Awards มีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างตามทักษะและหน้าที่งานผ่านระบบการจำแนกประเภท (Classification System) ซึ่งเชื่อมโยงค่าจ้างกับระดับความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์ของแรงงาน ระบบนี้ไม่เพียงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ แต่ยังสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression Pathway) อย่างชัดเจน ส่งผลให้ค่าจ้างสามารถสะท้อนผลผลิตภาพแรงงานได้ดีกว่าระบบค่าจ้างขั้นต่ำแบบอัตราเดียว

อย่างไรก็ตาม กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้น คือ การเจรจาต่อรองระดับสถานประกอบการ (Enterprise Bargaining) ซึ่งเปิดโอกาสให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถออกแบบเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยมีเครื่องมือสำคัญในการกำกับคือ Better Off Overall Test (BOOT) ซึ่งกำหนดว่าข้อตกลงดังกล่าวต้องไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์โดยรวมเมื่อเทียบกับมาตรฐานใน Modern Awards กลไกนี้จึงทำหน้าที่เป็นจุดสมดุล ระหว่างความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

ในเชิงระบบ ระบบค่าจ้างของออสเตรเลียมีจุดแข็งสำคัญในด้านความสมดุลระหว่างความเป็นธรรมและความยืดหยุ่น กล่าวคือ การมีโครงข่ายความปลอดภัยหลายชั้นช่วยให้แรงงานได้รับการคุ้มครองขั้นต่ำอย่างทั่วถึง ขณะเดียวกันยังเปิดพื้นที่ให้ค่าจ้างสามารถปรับเพิ่มตามผลผลิตภาพและบริบทขององค์กรได้นอกจากนี้ การมีสถาบันอิสระอย่าง Fair Work Commission และหน่วยงานกำกับดูแลอย่าง Fair Work Ombudsman ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและความโปร่งใสของระบบ

อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะการลดลงของบทบาทการเจรจาต่อรองระดับสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลให้แรงงานจำนวนมากต้องพึ่งพาการปรับค่าจ้างผ่านค่าจ้างขั้นต่ำ และ Modern Awards เป็นหลัก ส่งผลให้การเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงในภาพรวมของประเทศอยู่ในระดับต่ำ แม้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความซับซ้อนของระบบ โดยเฉพาะกระบวนการอนุมัติข้อตกลงและการประเมิน BOOT ยังเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมของธุรกิจ โดยเฉพาะ SMEs

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของออสเตรเลียเป็นระบบความยืดหยุ่นภายใต้ข้อจำกัด (Constrained Flexibility) ซึ่งสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานผ่านมาตรฐานขั้นต่ำ และการเปิดโอกาสให้ตลาดแรงงานกำหนดค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญในระยะยาวคือการฟื้นฟูบทบาทของการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ระบบสามารถขับเคลื่อนการเติบโตของค่าจ้างได้อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต

ในเชิงนโยบาย กรณียของออสเตรเลียให้บทเรียนสำคัญว่า การออกแบบระบบค่าจ้างในลักษณะหลายชั้นที่มีทั้งมาตรฐานขั้นต่ำระดับชาติ โครงสร้างค่าจ้างตามอุตสาหกรรม และกลไกการเจรจาในระดับองค์กร สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นธรรมและประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของระบบดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถในการรักษาความเข้มแข็งของกลไกการเจรจาต่อรอง และการลดความซับซ้อนของกระบวนการของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในวงกว้าง

## ก.10 ประเทศแคนาดา

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศแคนาดามีลักษณะเป็นระบบกระจายอำนาจหลายศูนย์กลาง (Decentralized Wage-Setting System) ซึ่งสะท้อนโครงสร้างการปกครองแบบสหพันธรัฐ โดยให้อำนาจหลักในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานแรงงานแก่รัฐบาลระดับมณฑลและดินแดน ขณะที่รัฐบาลกลางมีบทบาทกำกับเฉพาะภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญระดับชาติผ่าน Canada Labour Code โครงสร้างดังกล่าวทำให้ระบบค่าจ้างของแคนาดามีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวตามบริบทเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในเชิงโครงสร้าง ระบบค่าจ้างขั้นต่ำของแคนาดาไม่มีอัตราเดียวทั่วประเทศ แต่เป็นระบบหลายอัตรา (Multi-Rate System) ที่กำหนดโดยแต่ละมณฑล เช่น ในปี 2025 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความแตกต่างตั้งแต่ประมาณ 15 ดอลลาร์ต่อชั่วโมงในบางรัฐ ไปจนถึง 19 ดอลลาร์ในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ความแตกต่างนี้สะท้อนถึงแนวคิดการกำหนดค่าจ้างให้สอดคล้องกับต้นทุนการดำรงชีพและสภาพเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ บางมณฑลยังใช้กลไกปรับค่าจ้างอัตโนมัติโดยผูกกับดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) เช่น ในรัฐออนแทรีโอ และรัฐบริติชโคลัมเบีย ขณะที่บางรัฐใช้ดุลยพินิจเชิงนโยบาย เช่น กรณีรัฐแอลเบอร์ตาที่ไม่มีการปรับค่าจ้างอัตโนมัติ

นอกเหนือจากมิติภูมิศาสตร์ ระบบค่าจ้างของแคนาดายังมีความซับซ้อนจากการกำหนดค่าจ้างตามอุตสาหกรรมและทักษะ โดยเฉพาะในภาคที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้างหรือภาครัฐ ซึ่งมักใช้กฎหมายเฉพาะหรือการเจรจาต่อรองร่วมในการกำหนดค่าจ้าง ส่งผลให้แรงงานในบางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสภาพแรงงานเข้มแข็ง สามารถได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญ กลไกนี้สะท้อนถึงบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ ในการยกระดับค่าจ้างและสร้างความเป็นธรรมในตลาดแรงงาน

ในด้านโครงสร้างค่าจ้าง ระบบของแคนาดามีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับทุนมนุษย์ โดยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับระดับทักษะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่ม Skilled Trades ซึ่งมีระบบรับรองมาตรฐานฝีมืออย่างเป็นทางการ ส่งผลให้แรงงานที่ผ่านการรับรองมีรายได้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีการรับรองอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังเป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่สำคัญ โดยแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวเริ่มเผชิญกับปัญหา เช่น ภาวะที่วุฒิการศึกษาถูกยกระดับสูงขึ้นเกินความจำเป็นของงาน (Credential Inflation) ซึ่งทำให้แรงงานบางส่วนได้รับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษา

ในเชิงกลไกพื้นฐาน ค่าจ้างรายชั่วโมง ยังคงเป็นเครื่องมือหลักในการกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน และเป็นฐานสำคัญของการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยกำหนดไว้ใน Canada Labour Code และกฎหมายมาตรฐานการจ้างงานของแต่ละมณฑล อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างแรงงานเต็มเวลาและพาร์ทไทม์สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงาน ซึ่งแรงงานที่มีสถานะการจ้างงานไม่มั่นคงมักได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า

อีกลักษณะสำคัญของระบบค่าจ้างแคนาดาคือความหลากหลายของรูปแบบค่าตอบแทน ซึ่งครอบคลุมค่าจ้างเฉพาะกลุ่ม เช่น ค่าจ้างสำหรับนักเรียน แรงงานที่ได้รับทิป ผู้ทำงานจากที่บ้าน หรือแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Gig Economy) การออกแบบดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการปรับระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายนี้ก็เพิ่มความซับซ้อนในการกำกับดูแล และอาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มแรงงาน

ในด้านกรอบกฎหมาย ระบบค่าจ้างของแคนาดาตั้งอยู่บนสองเสาหลัก ได้แก่ Canada Labour Code ซึ่งกำกับแรงงานภายใต้รัฐบาลกลาง และกฎหมายมาตรฐานการจ้างงานระดับมณฑล เช่น Employment Standards Act, 2000 ของรัฐออนแทรีโอ ซึ่งครอบคลุมแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ โครงสร้างกฎหมายสองระดับนี้ช่วยสร้างความปลอดภัย สำหรับแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มภาระด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะสำหรับธุรกิจที่ดำเนินงานข้ามหลายมณฑล

ในเชิงระบบ ระบบค่าจ้างของแคนาดามีจุดแข็งสำคัญในด้านความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมผ่านเครื่องมือเช่น Pay Equity Act ซึ่งมุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ ในค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังเผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำระหว่างมณฑล ความซับซ้อนในการบริหารจัดการ และช่องว่างระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพ (Living Wage) โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของแคนาดาสามารถอธิบายได้ว่าเป็นระบบที่เน้นความยืดหยุ่นของหน่วยงาน (Institutional Flexibility) โดยเปิดโอกาสให้แต่ละมณฑลออกแบบนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทของตน ขณะเดียวกันยังคงมีกรอบกฎหมายกลางเพื่อรักษามาตรฐานขั้นต่ำของประเทศ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญในระยะยาวคือการสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นกับความเท่าเทียม เพื่อให้ระบบค่าจ้างสามารถลดความเหลื่อมล้ำและรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน

ในเชิงนโยบาย กรณียของแคนาดาให้บทเรียนสำคัญว่า การกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อบริบทพื้นที่และส่งเสริมนวัตกรรมเชิงนโยบายได้ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีกลไกประสานระดับชาติ เพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ และลดภาระด้านความซับซ้อนของระบบ โดยเฉพาะในบริบทของเศรษฐกิจที่มีการเชื่อมโยงกันสูงในระดับประเทศ

## ก.11 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศสหรัฐอเมริกามีลักษณะเป็นระบบผสมแบบกระจายอำนาจ (Hybrid Decentralized Wage-Setting System) ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในระดับรัฐบาลกลาง ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้รัฐและท้องถิ่นสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าได้ โครงสร้างดังกล่าวทำให้ระบบค่าจ้างของสหรัฐอเมริกามีความยืดหยุ่นสูง และสามารถสะท้อนความแตกต่างด้านค่าครองชีพ โครงสร้างเศรษฐกิจ และบริบททางการเมืองของแต่ละพื้นที่ได้อย่างชัดเจน

ในระดับโครงสร้างพื้นฐาน พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานยุติธรรม ปี 1938 (Fair Labor Standards Act - FLSA) ทำหน้าที่เป็นค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศ โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลา อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลางที่คงอยู่ที่ 7.25 ดอลลาร์ต่อชั่วโมงมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้บทบาทของรัฐและท้องถิ่นมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างมาก หลายรัฐและเมืองใหญ่ได้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของตนเองไปสู่ระดับ 15 ดอลลาร์ต่อชั่วโมงหรือสูงกว่า ขณะที่บางรัฐยังคงใช้อัตราขั้นต่ำเดิม ส่งผลให้เกิด ความแตกต่างเชิงพื้นที่ของค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อดีเชิงระบบในด้านความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ โดยรัฐสามารถออกแบบนโยบายค่าจ้างให้เหมาะสมกับระดับค่าครองชีพและศักยภาพของธุรกิจในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่ง การขาดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอในระดับประเทศได้ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างรัฐ และส่งผลกระทบต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะในรัฐที่ยังคงใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับต่ำ

นอกจากการกำหนดค่าจ้างตามพื้นที่แล้ว ระบบค่าจ้างของสหรัฐอเมริกา ยังมีความหลากหลาย ผ่านการกำหนดค่าจ้างตามอุตสาหกรรม ในบางกรณี โดยเฉพาะในระดับรัฐและท้องถิ่น เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน หรือการกำหนด Living Wage สำหรับธุรกิจที่ทำสัญญากับภาครัฐ กลไกดังกล่าวช่วยยกระดับรายได้ของแรงงานในภาคที่มีค่าจ้างต่ำและลดการเอาเปรียบแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มความซับซ้อนของระบบ และอาจสร้างแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงกฎหมายของผู้ประกอบการ

ในระดับองค์กร ระบบค่าจ้างของสหรัฐอเมริกามีความยืดหยุ่นสูง โดยมีการใช้รูปแบบค่าตอบแทนที่หลากหลาย เช่น ค่าจ้างตามทักษะ (Skill-Based Pay) ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา และค่าจ้างตามผลงาน (Performance-Based Pay) ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของตลาดแรงงานที่เน้นกลไกตลาดและประสิทธิภาพมากกว่าการกำกับโดยรัฐ การกำหนดค่าจ้างตามทักษะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ขณะที่การกำหนดค่าจ้างตามผลงานช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวอาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร หากขาดกลไกกำกับด้านความเป็นธรรม

ในเชิงโครงสร้างการจ้างงาน ระบบค่าจ้างรายชั่วโมงมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานกลุ่ม Non-Exempt ตามกฎหมาย FLSA ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ระบบนี้มีความยืดหยุ่นสูงและสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ แต่ก็มีข้อจำกัดด้านความมั่นคงของรายได้และการเข้าถึงสวัสดิการ ส่งผลให้แรงงานรายชั่วโมง โดยเฉพาะแรงงานพาร์ทไทม์ มีความเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ

อีกองค์ประกอบสำคัญของระบบค่าจ้างสหรัฐอเมริกา คือ บทบาทของสหภาพแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ปี 1935 (National Labor Relations Act - NLRA) ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกในการต่อรองค่าจ้างและสวัสดิการแรงงาน แม้ว่าสัดส่วนแรงงานที่อยู่ในสหภาพจะลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่หลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ว่าการมีสหภาพแรงงานช่วยเพิ่มค่าจ้างและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ ใน

ขณะเดียวกัน ระบบค่าจ้างตามผลงานในภาคเอกชนก็มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดโครงสร้างรายได้ของแรงงาน

ในด้านกฎหมาย ระบบค่าจ้างของสหรัฐอเมริกา ยังได้รับการสนับสนุนจากกฎหมายเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติเดวิส-เบคอน ปี 1931 (Davis-Bacon Act) และ พระราชบัญญัติสัญญาบริการ ปี 1965 (Service Contract Act - SCA) ซึ่งกำหนดให้โครงการของรัฐต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เป็นธรรมในตลาด (Prevailing Wage) เพื่อป้องกันการกดค่าจ้างและรักษามาตรฐานแรงงานในระบบเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุปคือ ระบบค่าจ้างของสหรัฐอเมริกามีจุดแข็งในด้านความยืดหยุ่นและการเปิดพื้นที่ให้กลไกตลาดและนวัตกรรมเชิงนโยบายทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งในระดับรัฐ อุตสาหกรรม และองค์กร อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวก็เผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ ความไม่เพียงพอของค่าจ้างขั้นต่ำระดับประเทศ และความไม่มั่นคงของแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานรายชั่วโมงและแรงงานไร้สภาพ

ในเชิงนโยบาย กรณียของสหรัฐอเมริกาชี้ให้เห็นว่า การกำหนดค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถส่งเสริมการแข่งขันและการปรับตัวของเศรษฐกิจได้ แต่จำเป็นต้องมีกลไกประกันขั้นต่ำที่เพียงพอในระดับประเทศ เพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำและรักษามาตรฐานการครองชีพของแรงงานในระยะยาว การสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและความเป็นธรรมจึงเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาระบบค่าจ้างในประเทศที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจขนาดใหญ่และหลากหลาย เช่น สหรัฐอเมริกา

## ภาคผนวก ข

# สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ STEEP ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง การวิเคราะห์ SWOT เพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ข.1 ปัจจัยความท้าทาย ระบบค่าจ้างและรายได้ ในระยะ 3 ปี ข้างหน้า

การวิเคราะห์ตามกรอบ STEEP ชี้ให้เห็นว่า ระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในช่วง 3 ปีข้างหน้า จะเผชิญความท้าทายจาก 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงโครงสร้างระดับโลกและเศรษฐกิจมหภาค (4D) ปัจจัยภายในประเทศด้านแรงงานและต้นทุนชีวิต (4L) และปัจจัยด้านคุณภาพแรงงานและประสิทธิภาพการผลิต (3T) ดังนี้

#### 1) ปัจจัยเชิงโครงสร้างระดับโลกและเศรษฐกิจมหภาค (4D)

##### D1: Demographics (ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น) – Social & Political

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังต้องพึ่งพารายได้จากการทำงาน ส่งผลต่ออุปทานแรงงาน ภาวะสวัสดิการ และแรงกดดันต่อระบบค่าจ้างทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

##### D2: Deglobalization (การชะลอตัวของโลกาภิวัตน์) – Economic

เศรษฐกิจไทยพึ่งพาการส่งออกสูง การชะลอตัวของการค้าและเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) การจ้างงาน และความสามารถในการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อภาคธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันในการรักษาระดับผลกำไรท่ามกลางภาวะการส่งออกที่ชะลอตัว

ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนมากมีแนวโน้มชะลอการลงทุน การจ้างงาน และการปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงาน เพื่อควบคุมต้นทุนและรักษาความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

### **D3: Dynamic Energy Prices (ความผันผวนของราคาพลังงาน) – Economic & Environmental**

ความผันผวนของราคาพลังงานและสาธารณูปโภคส่งผลต่ออัตราเงินเฟ้อ ค่าครองชีพ และต้นทุนการผลิต ภาคธุรกิจอาจจำกัดการปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อควบคุมต้นทุนรวม

### **D4: Digitalization (การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล) – Technological & Economic**

เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเพิ่มผลิตภาพและสร้างโอกาสใหม่ แต่ในขณะเดียวกันอาจกระทบแรงงานทักษะต่ำ หากแรงงานไทยไม่สามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล จะส่งผลต่อรายได้และความมั่นคงในการจ้างงาน

## **2) ปัจจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สังคม และต้นทุนชีวิต (4L)**

### **L1: Labour Income Disparity (ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของแรงงาน) – Social & Economic**

ยังคงมีความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างภาคเศรษฐกิจ ระหว่างกลุ่มทักษะ และระหว่างพื้นที่เมืองกับชนบท สะท้อนความไม่เท่าเทียมในระบบรายได้

### **L2: Labour Well-being (คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน) – Social & Political**

แรงงานจำนวนมากอยู่ในภาคนอกระบบ ขาดหลักประกันระยะยาว ขณะที่โครงสร้างผู้สูงวัยเพิ่มภาระกองทุนประกันสังคม หากระบบสวัสดิการไม่เข้มแข็ง ย่อมเพิ่มแรงกดดันต่อแรงงานและรัฐบาล

### **L3: Lifestyle (รูปแบบการใช้ชีวิต) – Social**

คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและสมดุลชีวิต ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงาน การดึงดูดแรงงาน และโครงสร้างค่าตอบแทน

### **L4: Logistics and Utility Costs (ต้นทุนโลจิสติกส์และสาธารณูปโภค) – Economic**

ต้นทุนโลจิสติกส์และสาธารณูปโภคที่สูงเป็นภาระต่อภาคธุรกิจ และอาจจำกัดศักยภาพในการปรับขึ้นค่าจ้าง

## **3) ปัจจัยด้านคุณภาพแรงงานและประสิทธิภาพของระบบการผลิต (3T)**

### **T1: Total Factor Productivity (ผลิตภาพการผลิตรวม) – Economic & Technological**

ผลิตภาพรวมของไทยชะลอตัวในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้การเติบโตของค่าจ้างในระยะยาวถูกจำกัด หากไม่เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ค่าจ้างจะขยายตัวได้อย่างจำกัด

### **T2: Talent and Skill Development (การพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษและทักษะ) – Technological**

แรงงานจำนวนมากยังขาดทักษะพื้นฐานและทักษะดิจิทัล หากไม่เร่งพัฒนาทักษะตลอดชีวิต จะกระทบศักยภาพการสร้างรายได้และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### **T3: Transnational Labour Mobility (การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ) – Social & Political**

แรงงานข้ามชาติส่งผลต่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในประเทศ ทั้งในด้านการเติมเต็มแรงงานและแรงกดดันต่อค่าจ้างในบางอุตสาหกรรม ขณะที่นโยบายรับ-ส่งแรงงานยังเน้นแก้ปัญหาระยะสั้นมากกว่าระยะยาว

## ข.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีต่อระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีต่อระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศด้วย SWOT สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

### 1) ปัจจัยภายใน

#### 1.1) จุดแข็ง (Strengths)

- มีกลไกทางกฎหมายที่รองรับค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมืออย่างชัดเจน มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้าง กลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรอบด้าน
- มีระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงาน ช่วยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Pathway) กระตุ้นการ Upskill/Reskill และสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานและการบริหารต้นทุนค่าจ้าง สามารถกำหนดค่าจ้างตามพื้นที่ ภาคอุตสาหกรรม ระดับทักษะ และโครงสร้างองค์กร ช่วยให้ธุรกิจบริหารต้นทุนได้เหมาะสม
- การมีส่วนร่วมของระบบไตรภาคีระดับจังหวัด สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง เพิ่มความชอบธรรมทางสังคม และลดความขัดแย้ง

#### 1.2) จุดอ่อน (Weaknesses)

- สัดส่วนแรงงานนอกระบบสูง แรงงานจำนวนมากไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการ ทำให้ระบบค่าจ้างมีผลครอบคลุมอย่างจำกัด
- ระบบการกำหนดค่าจ้างมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยทางการเมืองมากกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจจริง การปรับค่าจ้างในอดีตได้รับอิทธิพลจากนโยบายหาเสียงมากกว่าสภาพเศรษฐกิจจริง ส่งผลต่อเสถียรภาพ และอาจกระทบการแข่งขันและการจ้างงานในระบบ
- ระบบค่าจ้างยังยึดวุฒิการศึกษามากกว่าทักษะจริง ทำให้แรงงานที่มีทักษะจริงแต่ไม่มีวุฒิจากไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และลดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะภายในองค์กร
- ขาดกลไกเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา-ทักษะ-ค่าจ้างอย่างเป็นระบบ การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ทำให้เกิดช่องว่างทักษะ โดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง

## 2) ปัจจัยภายนอก

### 2.1) โอกาส (Opportunities)

- การเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่และเทคโนโลยีขั้นสูงเพิ่มความต้องการแรงงานฝีมือสูง  
เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และหุ่นยนต์ เปิดโอกาสพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างตามทักษะ
- การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลสร้างตำแหน่งงานใหม่จำนวนมาก  
สร้างตำแหน่งงานใหม่ในสายงานดิจิทัล AI และ Automation สนับสนุนการเชื่อมโยงค่าจ้างกับทักษะดิจิทัล
- การย้ายฐานการผลิตจากความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์เปิดโอกาสเพิ่มการจ้างงานในไทย  
เปิดโอกาสดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมใช้ทักษะสูง และยกระดับโครงสร้างค่าจ้าง

### 2.2) อุปสรรค (Threats)

- การแข่งขันค่าจ้างจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งใช้แรงงานต่างด้าวต้นทุนต่ำ  
แรงงานราคาถูกกดดันค่าจ้างระดับล่าง และลดแรงจูงใจในการลงทุนเทคโนโลยี
- ประชากรสูงอายุและหนี้ครัวเรือนสูงกระทบต่อกำลังซื้อและศักยภาพของตลาดแรงงาน  
กระทบกำลังซื้อ และทำให้ระบบค่าจ้างเผชิญแรงกดดันจากค่าใช้จ่ายครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น
- เทคโนโลยีใหม่เข้ามาทดแทนแรงงานในอัตราเร่ง  
AI, Automation และ Robotics กระทบแรงงานทักษะต่ำและพนักงานประจำ หากระบบค่าจ้างไม่ปรับตัว อาจเกิดการว่างงาน หรือ ค่าจ้างลดลง
- ความเหลื่อมล้ำรายได้และความมั่งคั่งที่ยังคงสูง  
แม้จะมีการพัฒนาระบบค่าจ้าง แต่หากรายได้แรงงานส่วนใหญ่ไม่ทันค่าครองชีพ ความเหลื่อมล้ำจะยิ่งขยายตัว โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ

## สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศจากผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง ผู้แทนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และภาควิชาการสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ดังนี้

### ค.1 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมุมมองผู้บริหารกระทรวงแรงงานต่อแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญในภาพรวมได้ดังนี้

#### 1) สถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาของระบบค่าจ้าง

ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบค่าจ้างในปัจจุบัน โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

(1) โครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวไม่ตอบโจทย์ โดยระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อัตราเดียวทั่วประเทศไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่และแต่ละภาคอุตสาหกรรม ทำให้ไม่สามารถสะท้อนความเป็นจริงของตลาดแรงงานได้

(2) ค่าจ้างไม่เชื่อมโยงกับทักษะ โดยระบบค่าจ้างในปัจจุบันยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระดับทักษะฝีมือแรงงานได้อย่างแท้จริง ทำให้ขาดแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะของตนเอง

(3) ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ถึงแม้จะมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ แต่หากไม่สามารถควบคุมราคาสินค้าและค่าครองชีพได้ ก็ไม่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานได้อย่างยั่งยืน

(4) แรงงานไทยไหลออกไปทำงานต่างประเทศ โดยแรงงานไทยจำนวนมากเลือกไปทำงานในต่างประเทศเนื่องจากมีรายได้สูงกว่า ขณะที่ภาคธุรกิจในประเทศกลับพึ่งพาแรงงานต่างด้าวราคาถูก

## 2) แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้าง

ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้เสนอแนวทางการปฏิรูประบบค่าจ้างที่สำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ดังนี้

(1) เปลี่ยนผ่านสู่ระบบค่าจ้างตามโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยเสนอให้ปรับเปลี่ยนจากระบบค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียว ไปสู่ระบบค่าจ้างที่อิงกับโครงสร้างเศรษฐกิจจริง โดยกำหนดค่าจ้างตามกลุ่มอุตสาหกรรม (Line Sector Wage) และตามระดับทักษะฝีมือ (Skill-Based Pay) เพื่อให้ค่าจ้างสะท้อนผลผลิตภาพและศักยภาพการสร้างมูลค่าที่แตกต่างกันในแต่ละภาคส่วน

(2) เชื่อมโยงค่าจ้างกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผลักดันให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผลบังคับใช้จริงในทางปฏิบัติ โดยภาครัฐจะทำหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมให้แรงงานสามารถเข้าถึงการทดสอบมาตรฐานฝีมือได้อย่างทั่วถึง

(3) การบริหารจัดการในช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยการพัฒนาระบบค่าจ้างต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ของประเทศอื่นและออกแบบช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) ที่เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อภาคส่วนต่างๆ

(4) สร้างสมดุลระหว่างแรงงานในและนอกระบบ โดยการพัฒนาระบบค่าจ้างมีเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่มีมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยขยายฐานการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงของประเทศ

## 3) บทบาทและกลไกการดำเนินงาน

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบค่าจ้างนั้น ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้อธิบายถึงบทบาทของกระทรวงและกลไกที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายค่าจ้างและพัฒนาศักยภาพของแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานด้านเศรษฐกิจ เพื่อออกมาตรการช่วยเหลือและลดผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าจ้าง เช่น มาตรการทางภาษี หรือการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภค เพื่อให้การปรับขึ้นค่าจ้างส่งผลกระทบต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างแท้จริง

สำหรับกลไกไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ยังคงเป็นกลไกหลักในการพิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอให้ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกตัวแทนเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการนำข้อมูลทางเศรษฐกิจที่หลากหลายและเชื่อถือได้มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อให้การตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและรอบด้าน

## 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลและทิศทางการพัฒนาในอนาคต

ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยหลายมิติที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายค่าจ้าง รวมถึงทิศทางที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยในทางปฏิบัติ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพิจารณาปรับค่าจ้างมากที่สุด โดยสูตรการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำจะพิจารณาจากข้อมูลสำคัญ เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ผลิตภาพแรงงาน และความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางการเมือง ก็มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดนโยบายขึ้นมาจากฝ่ายการเมือง ซึ่งอาจส่งผลให้การปรับขึ้นค่าจ้างไม่สอดคล้องกับข้อมูลทางเศรษฐกิจเสมอไป ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ในเชิงนโยบายยังคงเป็นค่าครองชีพและราคาสินค้า เพราะการปรับขึ้นค่าจ้างเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีมาตรการควบคุมราคาที่มีประสิทธิภาพ จะไม่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานได้อย่างแท้จริง

สำหรับทิศทางในอนาคต ระบบค่าจ้างของไทยควรมุ่งไปสู่ การเชื่อมโยงกับทักษะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน อย่างเข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเป็นกลไกหลักในการกำหนดรายได้ของแรงงาน แทนที่ค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาทักษะและยกระดับผลิตภาพของประเทศในระยะยาว

#### 5) ข้อเสนอแนะและประเด็นเพิ่มเติม

นอกเหนือจากแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้หลักแล้ว ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ยังได้ให้ความเห็นต่อประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- **ค่าจ้างลอยตัว:** แนวคิดเรื่องการปล่อยให้ค่าจ้างเป็นไปตามกลไกตลาดโดยเสรีนั้น ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานจำนวนมากยังขาดอำนาจในการต่อรอง ซึ่งอาจนำไปสู่การกดค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

- **ค่าจ้างรายชั่วโมง:** แม้ในทางเทคนิคจะสามารถคำนวณจากฐานค่าจ้างขั้นต่ำรายวันได้ แต่การนำมาใช้ในวงกว้างจำเป็นต้องมีกรอบกฎหมายที่รัดกุมเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในด้านอื่น ๆ เช่น ค่าชดเชย หรือสวัสดิการต่าง ๆ

- **ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน:** การช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่าจ้างจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในการออกมาตรการสนับสนุน เช่น มาตรการทางภาษี หรือการลดค่าสาธารณูปโภค ควบคู่ไปกับการควบคุมราคาสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

### ค.2 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมุมมองตัวแทนนายจ้างต่อแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนนายจ้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญในภาพรวมได้ดังนี้

#### 1) สถานการณ์ปัจจุบันของระบบค่าจ้างในประเทศไทย

ระบบค่าจ้างของประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในสถานะติดกับดักค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการใช้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลไกหลักในการยกระดับรายได้แรงงาน แม้ว่าผลิตภาพแรงงานของประเทศยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งในภูมิภาค การปรับค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงานส่งผลให้ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และกลายเป็นแรงกดดันต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยในระยะยาว ในเชิงโครงสร้างค่าจ้างในระบบการผลิตจริงไม่ได้ยึดวุฒิการศึกษาเป็นหลัก แต่พิจารณาจากทักษะและสมรรถนะของแรงงาน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างค่าจ้างระดับประเทศยังไม่สามารถเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือกับระดับค่าจ้างได้อย่างเป็นระบบ ทำให้แรงงานจำนวนมากขาดแรงจูงใจเชิงโครงสร้างในการพัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบยังเผชิญความเปราะบาง ด้านรายได้ และมีช่องว่างค่าจ้างระหว่างภูมิภาคและอุตสาหกรรมในระดับสูง

ทั้งนี้ โครงสร้างเศรษฐกิจและภาคการผลิตของประเทศไทยยังมีสัดส่วนอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) อยู่มาก โดยเฉพาะในกิจการที่ใช้แรงงานจำนวนมากในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ต้นทุนแรงงานจึงเพิ่มขึ้นทันที และส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ไปยังต้นทุนรวมของธุรกิจ ทั้งในด้านต้นทุนการผลิตต่อหน่วย ต้นทุนการให้บริการ ตลอดจนความสามารถในการรักษาระดับราคาแข่งขันในตลาด นอกจากนี้ ปัญหาความเสี่ยงต่อการแข่งขันเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งในภูมิภาค เพราะภาคธุรกิจไทยไม่ได้แข่งขันเฉพาะภายในประเทศ แต่ต้องแข่งขันกับผู้ผลิต/ผู้ให้บริการจากประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำกว่า หรือมีมาตรการสนับสนุนภาคธุรกิจที่ช่วยลดต้นทุนด้านอื่น ๆ ได้มากกว่า ดังนั้น การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในบริบทที่ผลิตภาพแรงงานไม่ได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนเดียวกัน อาจทำให้ภาคธุรกิจบางกลุ่มสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีอัตรากำไรไม่สูง หรือเป็นธุรกิจที่รับจ้างผลิต (Original Equipment Manufacturer) ซึ่งมีอำนาจต่อรองด้านราคาจำกัด

อย่างไรก็ตาม ระบบค่าจ้างขั้นต่ำแบบแยกพื้นที่ (รายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด) และแนวคิดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม ย่อมมีผลต่อโครงสร้างต้นทุนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และแต่ละภาคกิจการหากการกำหนดอัตราค่าจ้างในพื้นที่สูงขึ้นมา ขณะที่ต้นทุนและราคาขายของสินค้า/บริการไม่สามารถปรับขึ้นได้ตามย่อมสร้างแรงกดดันต่อการจ้างงาน การลงทุน หรือการคงอยู่ของสถานประกอบการ โดยกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพราะมีข้อจำกัดด้านเงินทุน การปรับปรุงเทคโนโลยีและความสามารถในการดูดซับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับบริษัทขนาดใหญ่ ในด้านคุณภาพชีวิตแรงงาน ปัญหาไม่ได้เกิดจากค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากโครงสร้างต้นทุนค่าครองชีพของประเทศ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าเดินทาง ค่าทางด่วน และค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐ หากรัฐไม่ควบคุมต้นทุนเหล่านี้ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำปีละหลายครั้งก็ไม่ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เพราะค่าครองชีพจะปรับสูงขึ้นทันที นอกจากนี้ ปัญหาการพ่นออนไลน์ การปล่อยเงินกู้ในระบบ และการหลอกลวงทางโทรศัพท์ เช่น Call Center ก็ทำให้แรงงานไม่มีเงินเก็บ คุณภาพชีวิตจึงไม่ดีขึ้นแม้จะปรับค่าจ้างก็ตาม

## 2) กลไกการกำหนดค่าจ้างและบทบาทของระบบไตรภาคี

ระบบคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคีถูกมองว่าเป็นกลไกที่ถูกต้องในเชิงหลักการ และมีบทบาทสำคัญในการรักษาสมดุลระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติระบบดังกล่าวกลับถูกบั่นทอนจากการแทรกแซงทางการเมือง โดยเฉพาะการนำตัวเลขค่าจ้างไปใช้เป็นนโยบายหาเสียงทำให้การกำหนดค่าจ้างเบี่ยงเบนจากฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและผลิตภาพแรงงานที่ควรเป็นแกนหลักส่งผลให้ระบบไตรภาคียังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้อย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ตัวแทนนายจ้างเสนอว่า แม้ระบบคณะกรรมการค่าจ้างจะเป็นกลไกหลักตามกรอบกฎหมาย แต่ควรเพิ่มกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะการรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีบริบทต้นทุน ความสามารถในการปรับตัว และโครงสร้างธุรกิจแตกต่างกันอย่างมาก การมีข้อมูลข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่และเชิงอุตสาหกรรมจะทำให้การพิจารณาค่าจ้างมีความรอบด้านลดความเสี่ยงของการกำหนดค่าจ้างแบบกว้างเกินไป จนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของธุรกิจขนาดเล็ก-กลาง หรือธุรกิจที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานที่มีอำนาจต่อรองต่ำ

นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญของระบบไตรภาคีคือการเลือกตั้งตัวแทนบางครั้งไม่เป็นไปอย่างเสรี หากปล่อยให้มีการเลือกตั้งตัวแทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ระบบจะทำงานได้ดีและสะท้อนผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายได้จริง แม้ว่าไม่ใช่ทุกจังหวัดมีปัญหา ยังมีหลายพื้นที่ที่ระบบไตรภาคีทำงานได้ดี โดยเฉพาะ

ระดับจังหวัดที่รวมตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในพื้นที่จริง นอกจากนี้ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนจากภาครัฐ ว่านักการเมืองไม่ควรนำเรื่องค่าจ้างขึ้นต่ำหรือสวัสดิการต่าง ๆ มาใช้หาเสียง เพราะจะสร้างผลเสียต่อเศรษฐกิจ และผู้ประกอบการในระยะยาว ระบบการออกกฎหมายจึงควรมีการปรึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้รอบด้าน ก่อนดำเนินการ

### 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบค่าจ้างในอนาคต

ปัจจัยที่ควรเป็นฐานหลักในการพัฒนาระบบค่าจ้างในอนาคต ต้องยึดผลิตภาพแรงงาน อัตราเงินเพื่อ GDP และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นหลัก มากกว่าปัจจัยทางการเมือง ตัวแทนนายจ้าง เน้นว่าปัจจัยการเมือง มีบทบาทสำคัญต่อการปรับขึ้นค่าจ้าง โดยเฉพาะเมื่อค่าจ้างกลายเป็นประเด็นเชิงนโยบายที่ถูกผลักดันจากแรงจูงใจทางการเมือง ซึ่งอาจทำให้การกำหนดค่าจ้างไม่ยึดโยงกับฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและภาวะธุรกิจจริง ในมุมมองของภาคธุรกิจ การปรับค่าจ้างที่เกิดจากแรงผลักดันทางการเมือง และไม่ได้สอดคล้องกับผลิตภาพ อาจสร้างความไม่แน่นอนต่อการวางแผนต้นทุน การจ้างงาน และการลงทุนในระยะถัดไป โดยเฉพาะสำหรับ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านการบริหารความเสี่ยงและการปรับตัวเชิงโครงสร้าง ทำให้ปัจจัยการเมืองถูกมองว่าเป็นความเสี่ยงเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย และการขยายตัวของ Gig Economy ทำให้รูปแบบการจ้างงานและค่าจ้างต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี จะยิ่งเพิ่มแรงกดดันให้แรงงานต้องยกระดับทักษะเพื่อรักษาระดับรายได้ของตนเองในระยะยาว ความซับซ้อนของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นมากขึ้น ทั้งปัจจัยสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี AI และดิจิทัล รวมถึงปัจจัยเศรษฐกิจและกฎหมายต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการกำหนดค่าจ้าง ซึ่งควรนำมาพิจารณาพร้อมกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย

### 4) ทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศไทย

ตัวแทนนายจ้างเสนออย่างชัดเจนว่าระบบค่าจ้างของไทยควรเปลี่ยนผ่านจากการพึ่งพา ค่าจ้างขั้นต่ำไปสู่ระบบที่ยึดการจ่ายตามทักษะและผลิตภาพแรงงานเป็นแกนหลัก โดยการยกระดับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานควรถูกกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และต้องปรับโครงสร้างค่าจ้างให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมืออย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในด้านทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างแบบยั่งยืน ตัวแทนนายจ้างมองว่าหากแรงงานมีทักษะเพิ่ม ผลิตภาพเพิ่ม ภาคธุรกิจจะยอมรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นได้ เพราะต้นทุนต่อหน่วยไม่ได้เพิ่มตามสัดส่วนเดียวกับค่าจ้าง หรือสามารถชดเชยได้จากประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันแรงงานก็มีเส้นทางที่เติบโตของรายได้ที่ชัดเจน ผ่านการพัฒนาทักษะ ซึ่งจะทำให้ระบบค่าจ้างไม่ถูกผูกติดกับการต่อรองเชิงนโยบายอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม การยกระดับค่าจ้างไทยต้องเดินสองขาพร้อมกัน ได้แก่ การยกระดับทักษะและผลิตภาพแรงงาน และการยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการ/โครงสร้างอุตสาหกรรมไปสู่อุตสาหกรรมมูลค่าสูง ซึ่งจะทำให้การเพิ่มรายได้ของแรงงานเกิดขึ้นบนฐานความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และลดความเสี่ยงที่การขึ้นค่าจ้างจะกลายเป็นภาระต้นทุนที่บั่นทอนการจ้างงานและการลงทุนในระยะยาว

### 5) รูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบทไทย

ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยมากที่สุด เนื่องจากสะท้อนคุณภาพแรงงานจริงและตอบโจทย์โครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่ ค่าจ้างรายชั่วโมงเป็นเรื่องที่เห็นด้วย เพราะสอดคล้องกับตลาดแรงงานยุคใหม่ที่มิงานแบบฟรีแลนซ์

และงานทักษะเฉพาะทางมากขึ้น แต่ต้องกำหนดอัตราให้สมเหตุสมผล ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษามีข้อจำกัดสูงและก่อให้เกิดปัญหา Skill Mismatch เพราะไม่สะท้อนความสามารถจริงของแรงงาน ส่วนค่าจ้างรายจังหวัดหรือรายอุตสาหกรรมสามารถใช้เป็นเครื่องมือเสริม แต่ไม่ควรเป็นแกนหลักของระบบค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างรายอุตสาหกรรมเป็นแนวทางที่ดี แต่อุตสาหกรรมแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน จึงต้องเปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ไม่ควรกำหนดขึ้นมาโดยไม่ฟังผู้เกี่ยวข้อง เช่น โรงแรมในเมืองท่องเที่ยวอาจมีศักยภาพมากกว่าอุตสาหกรรมในพื้นที่ชนบท ควรพิจารณาผลกระทบให้รอบด้านก่อนกำหนดอัตราค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม แนวคิดการจ่ายตามทักษะและสมรรถนะ ถูกมองว่าเป็นสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายชนะ หรือ win-win situation กล่าวคือ ผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่อหน่วยลดลงหรือคุมได้ นายจ้างแข่งขันได้ และแรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีฐานรองรับ โดยระบบค่าจ้างควรมีโครงสร้างที่ทำให้แรงงานเห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลว่าหากยกระดับทักษะหรือผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือ ก็จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจริง ลดปัญหาการพึ่งพาค่าจ้างขั้นต่ำและลดแรงเสียดทานระหว่างการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

## 6) แนวทาง Roadmap การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี

ตัวแทนนายจ้างเสนอว่าการพัฒนาระบบค่าจ้างในระยะ 3 ปีข้างหน้าควรมุ่งพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานและทักษะระดับชาติควบคู่กับการปรับปรุงกฎหมายให้รองรับรูปแบบค่าจ้างใหม่ โดยเฉพาะค่าจ้างรายชั่วโมงและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ พร้อมทั้งยกระดับงบประมาณและกลไกการ Upskill และ Reskill ให้เป็นวาระแห่งชาติอย่างแท้จริง ทั้งนี้ บทบาทของแต่ละภาคส่วนในการพัฒนาระบบค่าจ้างมีความสำคัญต่างกัน ภาครัฐควรทำหน้าที่สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลและกติกา โดยเฉพาะการควบคุมต้นทุนค่าครองชีพ ค่าสาธารณูปโภค และการแก้ไขปัญหาการพนันออนไลน์และการหลอกลวง ภาคเอกชนควรเป็นผู้กำหนดค่าจ้างตามกลไกตลาด และแรงงานควรได้รับการส่งเสริมให้ลงทุนพัฒนาทักษะของตนเอง

ในเชิงมาตรการสนับสนุน ภาครัฐควรมีมาตรการเสริมเพื่อช่วยลดต้นทุนอื่นของผู้ประกอบการ เช่น ต้นทุนพลังงาน ค่าขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ ภาระการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือการสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนการผลิต เพราะในโลกการแข่งขันจริง ภาคธุรกิจไม่ได้ถูกวัดที่ค่าจ้างเพียงตัวเดียว แต่ถูกวัดที่ต้นทุนรวมและความสามารถในการส่งมอบสินค้า/บริการ เทียบกับคู่แข่ง นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้นายจ้างลงทุนในเทคโนโลยีด้วยดอกเบี้ยต่ำและการค้าประกันจาก บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) เพื่อเพิ่มผลิตภาพและรองรับค่าจ้างที่สูงขึ้น ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนให้ธุรกิจพัฒนาทักษะแรงงานโดยตรง เช่น การลดภาษีให้ 3 - 4 เท่า สำหรับการอบรมทักษะ มากกว่าการทุ่มงบประมาณฝึกอบรมที่กระจายถึงแรงงานได้น้อย

ประเด็นสำคัญของ Roadmap ระยะ 3 ปี คือการขึ้นค่าจ้างแรงงานเพียงอย่างเดียวเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะผลกระทบของการขึ้นค่าจ้างจะไม่เท่ากันในแต่ละธุรกิจ ขึ้นกับโครงสร้างการผลิตและความเข้มข้นการใช้แรงงาน โดยธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากจะได้รับผลกระทบมากกว่าธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีหรือทุนสูงกว่า ดังนั้น Roadmap ระยะ 3 ปีควรออกแบบให้สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจจริง และมีมาตรการยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพแรงงาน นอกจากนี้ตัวแทนนายจ้างเน้นบทบาทภาครัฐในการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่หรือธุรกิจใหม่ที่มีมูลค่าสูง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) เพราะเมื่อเศรษฐกิจมีฐานกิจกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ภาคธุรกิจจะมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงขึ้น

ตามธรรมชาติ และทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้นอย่างยั่งยืน โดยไม่ต้องอาศัยการผลักดันค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเครื่องมือหลักเพียงอย่างเดียว

### ค.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมุมมองตัวแทนลูกจ้างต่อแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญในภาพรวมได้ดังนี้

#### 1) สถานการณ์ปัจจุบันของระบบค่าจ้างในประเทศไทย

โครงสร้างเศรษฐกิจไทยจำนวนมากยังคงอยู่ในลักษณะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นองค์ประกอบต้นทุนที่มีน้ำหนักสูงและกระทบต่อการดำเนินธุรกิจโดยตรง เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ต้นทุนแรงงานจะเพิ่มขึ้นทันทีและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีอัตรากำไรไม่สูงหรือแข่งขันด้านราคาในตลาดโลก/ภูมิภาค การปรับค่าจ้างจึงไม่ใช่เพียงประเด็นด้านความเป็นอยู่แรงงาน แต่สัมพันธ์กับความสามารถในการรักษาฐานการผลิต การรักษาการจ้างงาน และการคงค่าส่งซื้อไว้ในห่วงโซ่อุปทานที่มีคู่แข่งหลายประเทศ ทั้งนี้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีความแตกต่างรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแนวคิดค่าจ้างขั้นต่ำที่อิงโครงสร้างอุตสาหกรรม มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของแต่ละพื้นที่และแต่ละอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ในทางปฏิบัติ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบสูงมักเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านสภาพคล่อง การลงทุนเทคโนโลยี และความสามารถในการปรับกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ เพื่อชดเชยต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ธุรกิจขนาดใหญ่บางส่วนอาจปรับรับแรงกระแทกได้จากการบริหารต้นทุน การย้ายงานบางส่วนไประบบอัตโนมัติ หรือการบริหารซัพพลายเชน แต่ SME ที่พึ่งพาแรงงานเป็นหลัก จะถูกบีบให้ต้องลดต้นทุนในส่วนอื่น หรือปรับลดการจ้างงานในที่สุด ซึ่งกระทบทั้งการจ้างงานในพื้นที่และเศรษฐกิจฐานราก

นอกจากนี้ ปัญหาเชิงพื้นที่ที่สำคัญคือการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันในกิจการโรงแรมและสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC ค่าครองชีพในกรุงเทพมหานครโดยทั่วไปสูงกว่าหลายพื้นที่ที่มีการประกาศ/ครอบคลุม เช่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ดังนั้น หากใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระดับเดียวกันหรือปรับขึ้นแบบกว้างในกิจการเฉพาะ อาจไม่สะท้อนความต่างของค่าครองชีพและกำลังจ่ายของธุรกิจในแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง ผลที่เกิดขึ้นคือ SME ในพื้นที่ท่องเที่ยว/บริการหรือธุรกิจเกี่ยวเนื่องอาจรับภาระต้นทุนเพิ่มสูงขึ้นทันที ทั้งที่รายได้ต่อหน่วยและโครงสร้างตลาดแตกต่างจากกรุงเทพฯ ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการรายย่อยและอาจกระทบต่อการจ้างงานตามมา

อย่างไรก็ตาม ตัวแทนลูกจ้างแสดงความเห็นสนับสนุนการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพราะเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้การเพิ่มค่าจ้างมีฐานเหตุผลรองรับจากทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้น เมื่อลูกจ้างได้รับการพัฒนาให้มีทักษะเพิ่ม ผลผลิตต่อหัว (productivity) และคุณภาพงานย่อมมีแนวโน้มดีขึ้น ขณะที่นายจ้างยอมรับต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้นได้มากขึ้นเพราะได้ผลตอบแทนเป็นประสิทธิภาพและมูลค่าเพิ่มของงาน แนวคิดนี้จึงเป็นลักษณะทุกฝ่ายได้ประโยชน์ ทั้งฝั่งแรงงานที่รายได้เพิ่มขึ้นและฝั่งผู้ประกอบการที่ได้ผลิตภาพสูงขึ้นและแข่งขันได้ดีขึ้น

## 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการกำหนดค่าจ้างในปัจจุบัน

ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่ากลไกไตรภาคีเป็นหลักการที่ดีเพราะมีการถ่วงดุลระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังควรเสริมกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้นและเป็นระบบกว่านี้ เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างมีข้อมูลสนับสนุนที่สะท้อนสภาพจริงของพื้นที่และแต่ละอุตสาหกรรม โดยเฉพาะข้อมูลจากผู้ประกอบการในจังหวัด/พื้นที่ต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ต้นทุนจริง ความสามารถในการปรับตัว ผลกระทบต่อการจ้างงาน หรือภาวะคำสั่งซื้อในห่วงโซ่อุปทาน การมีข้อมูลภาคสนามลักษณะนี้จะช่วยให้การตัดสินใจเรื่องค่าจ้างมีความแม่นยำ ลดการใช้ข้อมูลภาพรวมที่อาจไม่สะท้อนความแตกต่างรายพื้นที่ และลดความเสี่ยงที่นโยบายค่าจ้างจะกระทบกลุ่มเปราะบางอย่าง SME มากเกินไป ตัวแทนลูกจ้างเสนอให้ระบบไตรภาคีควรมีกระบวนการรับฟังที่เป็นระบบและครบถ้วน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีโอกาสในการนำเสนอข้อมูลและมุมมองของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความสมดุลและสะท้อนความเป็นจริงของสถานการณ์ได้ดีขึ้น

## 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบค่าจ้างในปัจจุบัน และปัจจัยที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาปรับค่าจ้างในอนาคต

ตัวแทนลูกจ้างชี้ว่าการเมืองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ และอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาคธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อการปรับค่าจ้างถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจทางการเมืองมากกว่าการพิจารณาตามสภาพเศรษฐกิจและความสามารถในการรองรับของภาคการผลิต/บริการ ความไม่แน่นอนเชิงนโยบายจะทำให้ธุรกิจวางแผนลำบาก ทั้งแผนลงทุน แผนจ้างงาน และการบริหารต้นทุน เมื่อผู้ประกอบการคาดการณ์ไม่ได้ว่าค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรและเมื่อใด ก็ยิ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการชะลอการลงทุนหรือการลดการจ้างงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงล่วงหน้า นอกจากนี้ ตัวแทนลูกจ้างเน้นว่าการปรับค่าจ้างที่เกิดจากแรงผลักดันทางการเมือง ไม่ได้สอดคล้องกับผลิตภาพ อาจสร้างความไม่แน่นอนต่อการวางแผนต้นทุน การจ้างงาน และการลงทุนในระยะถัดไป โดยเฉพาะสำหรับ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านการบริหารความเสี่ยงและการปรับตัวเชิงโครงสร้าง ทำให้ปัจจัยการเมืองถูกมองว่าเป็นความเสี่ยงเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น ควรมีการแยกการพิจารณาค่าจ้างออกจากปัจจัยทางการเมืองและยึดฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและผลิตภาพแรงงานเป็นหลัก

## 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบค่าจ้างของไทยและทิศทางการพัฒนา

ตัวแทนลูกจ้างเสนอว่าควรกำหนดค่าจ้างให้เชื่อมโยงกับผลิตภาพ และทักษะ/ความสามารถของลูกจ้างอย่างชัดเจน โดยมองว่าค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นควรมาจากคุณค่าที่แรงงานสร้างได้จริงผ่านผลงาน และประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดนี้สะท้อนการยกระดับระบบค่าจ้างจากฐานกำหนดขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองไปสู่ฐานสร้างแรงจูงใจในการยกระดับสมรรถนะ ซึ่งจะทำให้การเพิ่มรายได้แรงงานมีความยั่งยืนกว่า เพราะไม่ได้เพิ่มจากแรงผลักดันภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาแรงงานและกระบวนการผลิตควบคู่กัน อย่างไรก็ตาม ทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างที่ยั่งยืนจะต้องสร้างความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างการพัฒนาทักษะและการเพิ่มรายได้ เมื่อแรงงานเห็นว่าการลงทุนในการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การเพิ่มรายได้ที่แท้จริง ก็จะมีแรงจูงใจที่มากขึ้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในขณะเดียวกัน นายจ้างก็จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพของแรงงาน ซึ่งสามารถชดเชยต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้นได้

## 5) บทบาทของภาครัฐต่อการพัฒนาระบบค่าจ้าง

ตัวแทนลูกจ้างระบุว่าแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทไทยคือ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และค่าจ้างตามผลิตภาพ/ทักษะความสามารถ เพราะช่วยสร้างโครงสร้างค่าตอบแทนที่แตกต่างตามระดับความสามารถและความยากของงานได้ชัดเจน ลดปัญหาการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือหลักเพียงตัวเดียว และเปิดทางให้เกิดเส้นทางการเติบโตของรายได้ (Wage Progression) ตามการพัฒนาทักษะจริง นอกจากนี้ยังเอื้อต่อการยกระดับการแข่งขันของประเทศ เพราะการจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นจะสัมพันธ์กับการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น ไม่ใช่การเพิ่มต้นทุนโดยไม่เพิ่มประสิทธิภาพ การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือจะช่วยให้แรงงานมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาตนเอง และเห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลว่าการพัฒนาทักษะจะนำไปสู่การเพิ่มรายได้ที่แท้จริง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนมากกว่าการพึ่งพาค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอย่างเดียว

ตัวแทนลูกจ้างเสนอให้ภาครัฐมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการพัฒนาศักยภาพและลงทุนในอุตสาหกรรม/ธุรกิจใหม่ ๆ ที่มีมูลค่าสูง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคตหรือ S-Curve เพราะเมื่อโครงสร้างเศรษฐกิจขยับไปสู่กิจกรรมที่มีผลิตภาพและมูลค่าเพิ่มสูง การจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นจะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติและยั่งยืนกว่า กล่าวคือ ธุรกิจมีรายได้และกำไรจากมูลค่าเพิ่มมากขึ้นจึงสามารถแบ่งปันเป็นค่าจ้างที่ดีขึ้นได้ ขณะเดียวกันแรงงานก็มีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีคุณภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้น

## 6) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอ Roadmap ระยะ 3 ปี

ตัวแทนลูกจ้างย้ำว่าการขึ้นค่าจ้างแรงงานเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะค่าจ้างมีความสัมพันธ์โดยตรงกับรูปแบบธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นธุรกิจกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีหรือมีมูลค่าเพิ่มสูง ดังนั้น Roadmap ระยะ 3 ปี ควรออกแบบให้ยกระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะแรงงาน ไม่ใช่เน้นการปรับค่าจ้างอย่างเดียว นอกจากนี้ ตัวแทนลูกจ้างเสนอว่า ภาครัฐควรมีบทบาทเชิงรุก ในการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการพัฒนาศักยภาพและลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ที่มีมูลค่าสูง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคตหรือ S-Curve เพราะเมื่อโครงสร้างเศรษฐกิจขยับไปสู่กิจกรรมที่มีผลิตภาพและมูลค่าเพิ่มสูง การจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นจะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ และยั่งยืนกว่า

## ค.4 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมุมมองผู้แทนภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนภาครัฐที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญในภาพรวมได้ดังนี้

### 1) สถานการณ์ปัจจุบันของระบบค่าจ้างในประเทศไทย

ระบบค่าจ้างไทยในปัจจุบันเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อนและหลากหลาย ประเด็นสำคัญที่สุดคือการลดลงของส่วนแบ่งรายได้แรงงาน (Labour Income Share) ซึ่งลดลงประมาณ 4-5 จุดร้อยละเมื่อเทียบกับอดีต ปัจจัยหลักมาจากแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นสัดส่วนใหญ่ของตลาดแรงงานไทย และมีรายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ส่งผลให้รายได้แรงงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ลูกจ้างในระบบยังคงมีความมั่นคงมากกว่า นอกจากนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันไม่สามารถรองรับค่าครองชีพที่แท้จริงและยังต่ำกว่าค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) ทำให้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประสบการณ์ยากลำบากในการดำรงชีวิต ข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าค่าแรงที่แท้จริงของไทยเติบโตต่ำมาก โดยก่อนการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 1 ต่อปี และหลังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังคงใกล้ศูนย์ สถานการณ์นี้สะท้อนว่าแรงงานไทยไม่สามารถตามทันค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการเองก็ต้องแบกรับต้นทุนที่มีใช้ค่าแรงจำนวนมาก ทั้งค่าพลังงาน ค่าขนส่ง ค่าสาธารณูปโภค และต้นทุนแฝงในกระบวนการธุรกิจ ซึ่งบางประเภทมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20-30 ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนมากไม่สามารถปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นได้ แม้ต้องการรักษาคุณภาพแรงงาน

## 2) ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน

อำนาจต่อรองของแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำจากหลายสาเหตุ ทั้งอัตราการเปลี่ยนงานที่ต่ำ การแข่งขันที่รุนแรงจากแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ และปัญหาข้อมูลไม่สมมาตรระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งทำให้ทักษะเพิ่มเติมของแรงงานไม่ถูกยอมรับในการจ่ายค่าตอบแทน ความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่รุนแรงอย่างยิ่ง แรงงานในระบบมักมีรายได้ที่สม่ำเสมอ และมีแนวโน้มเติบโตตามอายุงาน ในขณะที่แรงงานนอกระบบมีความแตกต่างภายในสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรซึ่งคิดเป็นประชากรราวหนึ่งในสามของประเทศมีรายได้ที่ต่ำและผันผวนตามสภาพดินฟ้าอากาศ และราคาสินค้าเกษตร ทั้งนี้ ปัญหาเชิงพื้นที่ยังคงเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาคและอุตสาหกรรมมีมาก การถกเถียงเกี่ยวกับค่าจ้างมักสับสนระหว่างระดับรายได้กับภาระค่าครองชีพ ตัวอย่างเช่น จังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำอาจมีค่าครองชีพที่ไม่สูงมาก ในขณะที่จังหวัดท่องเที่ยวมีค่าครองชีพสูงกว่ามาก การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่สามารถใช้ตัวชี้วัดรายได้อย่างเดียว หากแต่ต้องพิจารณาควบคู่กับโครงสร้างค่าครองชีพจริงในแต่ละพื้นที่ด้วย

## 3) ความเห็นต่อกลไกการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

แม้ว่าระบบปัจจุบันมีคณะกรรมการด้านเทคนิคทำหน้าที่เสนอข้อมูลเชิงวิชาการ แต่ขั้นตอนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังถูกกำกับโดยปัจจัยทางการเมืองและการตัดสินใจของคณะกรรมการชุดใหญ่ ส่งผลให้แม้สูตรคำนวณจะมีความเหมาะสมเพียงใด ก็ไม่สามารถรับประกันผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับหลักการด้านเศรษฐกิจได้อย่างแท้จริง สูตรคำนวณปัจจุบันมีโครงสร้างที่ตี เนื่องจากรวมตัวแปรผลิตภาพ อัตราเงินเฟ้อ และบริบทของพื้นที่ พร้อมค่าปรับเพิ่ม-ลดที่สร้างความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดสำคัญของสูตรปัจจุบันคือการขาดกลไกชดเชย (Catch-Up Mechanism) เมื่อในบางปีมีการปรับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ ค่าเริ่มต้นของปีถัดไปจะไม่สะท้อนการสูญเสียรายได้จริง ทำให้ค่าจ้างไม่สามารถติดตามค่าครองชีพได้ในระยะยาว ความน่าเชื่อถือและความทันสมัยของข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเป็นประเด็นที่สำคัญ สูตรการคำนวณค่าจ้างในปัจจุบันมักพึ่งพาข้อมูลย้อนหลังในอดีต เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) รายจังหวัดที่มีความล่าช้า 1-2 ปี หรือได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ผิดปกติ เช่น การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ค่าจ้างที่กำหนดในวันนี้สะท้อนภาพอดีตมากกว่าจะสะท้อนทิศทางอนาคต เพื่อให้กลไกไตรภาคีมีประสิทธิภาพและความชอบธรรมในเชิงวิชาการมากขึ้น ควรเปิดให้มีบทบาทของนักวิชาการผู้ออกแบบสูตรและแบบจำลองการคำนวณค่าจ้างเข้ามาร่วมให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมและที่สำคัญ การคำนวณค่าจ้างควรหันไปใช้ข้อมูลคาดการณ์ในอนาคตมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการขับเคลื่อนนโยบายค่าจ้างด้วยภาพในกระจกหลังเพียงอย่างเดียว

#### 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบค่าจ้าง

หากต้องการให้ค่าจ้างสะท้อนกลไกตลาดอย่างแท้จริง ควรมุ่งลดปัจจัยบิดเบือน (Distortions) ในฝั่งผู้ประกอบการ โดยเฉพาะต้นทุนที่มีใช้ค่าแรงซึ่งเป็นภาระสำคัญของภาคธุรกิจ หากรัฐสามารถลดต้นทุนเหล่านี้ได้ ธุรกิจจะมีความสามารถในการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นโดยไม่กระทบต่อความสามารถในการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ การลดต้นทุนในการค้นหาและเปลี่ยนงานของแรงงาน (Search & Switching Costs) จะช่วยให้อำนาจต่อรองของแรงงานสูงขึ้น และทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นเพียงฐานล่างของตลาดแรงงาน ไม่ใช่ค่าจ้างที่ตรึงตลาดไว้เหมือนในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางการเมืองและนโยบายรัฐบาลมีอิทธิพลอย่างชัดเจน ค่าจ้างขั้นต่ำมักถูกใช้เป็นอาวุธเชิงหาเสียงในทุกวาระเลือกตั้ง ตัวเลขค่าจ้างที่ถูกนำเสนอในการหาเสียง หากขาดฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ว่าภาคเอกชนสามารถรับต้นทุนดังกล่าวได้หรือไม่ และรัฐบาลมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนหรือชดเชยต้นทุนส่วนเกินให้ผู้ประกอบการได้มากน้อยเพียงใด ย่อมสร้างความเสี่ยงต่อเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจในวงกว้าง ทั้งนี้ ปัจจัยทางเทคโนโลยีเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลชัดเจนต่อโครงสร้างค่าจ้างในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงลักษณะงานและทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ งานที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงหรือมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมมักได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ขณะที่งานกิจวัตรซ้ำ ๆ และงานที่ต้องใช้ทักษะในระดับต่ำถึงปานกลางกลับมีแนวโน้มได้รับค่าจ้างในระดับต่ำหรือลดลง

#### 5) ความเห็นต่อระบบค่าจ้างตามทักษะและมาตรฐานฝีมือ

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเป็นแนวทางเชิงนโยบายที่มีหลักการเหมาะสม เนื่องจากเชื่อมโยงกับผลิตภาพและทักษะของแรงงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดสำคัญหลายด้าน ทั้งมาตรฐานทดสอบที่ไม่สอดคล้องกับงานจริง แรงจูงใจของนายจ้างที่ลดลงเมื่อทักษะที่รับรองไม่ตรงตามความต้องการ และปัญหาที่แรงงานได้รับประกาศนียบัตรแล้วแต่ค่าจ้างไม่เพิ่มขึ้นเพราะสถานประกอบการไม่ได้ใช้ทักษะดังกล่าวเต็มรูปแบบ โดยโครงสร้างตลาดแรงงานยังเปลี่ยนไปสู่ความต้องการแรงงานที่ทำงานได้หลายด้าน (Multi-Tasking) มากขึ้น ทำให้มาตรฐานทักษะเฉพาะทางบางสาขาไม่สามารถตอบโจทย์ของธุรกิจได้อย่างเต็มที่ ปัญหาสำคัญคือทักษะที่แรงงานได้รับจากการฝึกอบรมมักไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ในสถานประกอบการ ทำให้ทักษะเหล่านั้นไม่สามารถแปรรูปเป็นผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นและไม่สะท้อนกลับมาในรูปของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล ระบบค่าจ้างที่ต้องการจึงไม่ควรหยุดอยู่เพียงการสนับสนุนการฝึกอบรม หากแต่ต้องเชื่อมโยงไปถึงการออกแบบงานและระบบจูงใจในสถานประกอบการให้ใช้ทักษะดังกล่าวอย่างแท้จริง

#### 6) ความเห็นต่อค่าจ้างขั้นต่ำและการปกป้องแรงงาน

ค่าจ้างขั้นต่ำยังคงจำเป็นในฐานะค่าจ้างฐานเพื่อคุ้มครองแรงงานทักษะต่ำ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติค่าจ้างขั้นต่ำกลับถูกใช้เป็นค่าจ้างทั่วไปสำหรับแรงงานไทยจำนวนถึง 6-7 ล้านคน ซึ่งสะท้อนว่าโครงสร้างค่าจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้นตามทักษะหรือประสบการณ์จริง ในเชิงความเป็นธรรม ลูกจ้างที่ทำงานมากกว่า 1 ปีควรได้รับค่าจ้างสูงขึ้นตามประสบการณ์ แต่การยกฐานค่าจ้างขั้นต่ำในวงกว้างจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SME ที่มีความสามารถในการปรับตัวจำกัด ทั้งนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำช่วยลดความเหลื่อมล้ำในช่วงที่มีนโยบายปรับขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดเพราะค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมเพียง 1 ใน 4 ของแรงงานทั้งหมด และไม่สามารถช่วยแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศได้ ในการพิจารณาปรับค่าจ้างอัตโนมัติ แม้จะเป็นหลักการที่พิจารณาได้ แต่ต้องระวังความเสี่ยงในภาวะวิกฤต

เช่น ช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่อัตราเงินเฟ้อสูงแต่เศรษฐกิจไม่พร้อม การบังคับปรับอัตราเงินขึ้นดอกเบี้ยอาจสร้างภาระผู้ประกอบการอย่างมาก ดังนั้น การออกแบบกลไกต้องสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

## 7) การเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลิตภาพและการพัฒนาทักษะ

ในหลักการทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างควรผูกโยงอยู่กับผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) กล่าวคือ เมื่อแรงงานมีผลิตภาพสูงขึ้น ค่าจ้างควรขยับสูงขึ้นตาม แต่ในบริบทของไทย กลับพบว่าผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยมีแนวโน้มชะลอตัวและไม่สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเวียดนามซึ่งมีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าไทยแต่กลับมีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น นัยสำคัญของประเด็นนี้คือ ความสามารถในการดึงดูดและรักษาแรงงานฝีมือในตลาดแรงงานภูมิภาคอาจลดลงในระยะยาว หากโครงสร้างค่าจ้างและผลิตภาพไม่ถูกยกระดับไปพร้อมกัน โดยข้อมูลแสดงว่าค่าจ้างเฉลี่ยยังเติบโตน้อยกว่าผลิตภาพแรงงาน แม้ว่าจะมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี การเติบโตของผลิตภาพแรงงานมากกว่าค่าจ้างเฉลี่ย หมายความว่า แรงงานไทยทำงานได้ผลผลิตมากขึ้นในแต่ละวัน แต่ค่าจ้างที่ได้รับยังเพิ่มขึ้นช้ากว่า ทำให้ต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการลดลงเมื่อเทียบกับสิ่งที่แรงงานผลิตได้ ถือว่าเป็นสัญญาณเชิงบวกต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของลูกจ้าง หากผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นมาก แต่ค่าจ้างไม่เพิ่มขึ้นตาม จะเกิดความเหลื่อมล้ำในรายได้ และอาจส่งผลให้แรงงานมีความพึงพอใจลดลง ซึ่งอาจกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานหรือการรักษาแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การยกระดับค่าจ้างของประเทศในระยะยาวต้องเชื่อมโยงกับผลิตภาพแรงงาน และทักษะ แทนที่จะมุ่งเน้นการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเพียงอย่างเดียว เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจไทยกำลังเผชิญความท้าทายจากการติดกับดักรายได้ปานกลาง หากต้องการให้รายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้น ประเทศไทยต้องเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่กิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสูงขึ้น วิธีการสำคัญคือ การผลักดันให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมสมัยใหม่ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการลงทุนด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักร รวมถึงการจัดให้มีสิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือมาตรการจูงใจ เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถยกระดับการผลิตได้ควบคู่กับการยกระดับค่าจ้างแรงงาน

## 8) ปัญหาของกลไกคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคี

โครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคีเป็นหลักการที่ดีและเป็นมาตรฐานสากล เพราะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ กลไกนี้ยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะอำนาจต่อรองที่ไม่สมดุลระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างมักมีเสียงที่มีน้ำหนักมากกว่า เมื่อไม่นับฝ่ายรัฐซึ่งถือเป็นตัวกลาง อีกทั้งกรรมการบางรายจากฝ่ายนายจ้างดำรงตำแหน่งยาวนานถึง 10-20 ปี เนื่องจากไม่มีการกำหนดวาระอย่างชัดเจน ทำให้มีอิทธิพลสูงในกระบวนการเจรจาและลดทอนความหลากหลายของมุมมอง ในขณะที่เดียวกัน ฝ่ายลูกจ้างมักมีการเปลี่ยนตัวผู้แทนบ่อยและมีข้อจำกัดด้านความรู้เชิงวิชาการ ส่งผลให้การนำเสนอข้อมูลหรือเหตุผลเชิงนโยบายยังไม่แข็งแรงเท่าที่ควร หากต้องการให้กลไกนี้มีประสิทธิภาพ ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ฝ่ายลูกจ้างทั้งในเชิงการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับฐานแรงงานที่เป็นผู้เลือกผู้แทน ภาครัฐควรมุ่งวางตัวในสถานะเป็นกลาง ไม่เลือกข้างอย่างชัดเจน ส่งผลให้ดุลอำนาจจริงในการเจรจามักตกอยู่ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเพียงสองฝ่าย เมื่อทั้งสองฝ่ายมีจุดยืนแตกต่างกันมาก การบรรลุฉันทามติในแต่ละครั้งจึงใช้เวลาอย่างยืดเยื้อ

## 9) ความสำคัญของข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนาฐานข้อมูล

ปัจจุบันแม้จะมีคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง ซึ่งเชิญนักวิชาการเข้าร่วม และมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลหลายชั้น แต่ยังคงพัฒนาระบบข้อมูลให้รอบด้านยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างแท้จริง จุดเริ่มต้นสำคัญที่สุดคือการพัฒนาฐานข้อมูลเชิงลึกของตลาดแรงงานไทย โดยเสนอให้กระทรวงแรงงานใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในฐานะหน่วยงานที่รู้จักโรงงาน นายจ้าง และข้อมูลประกันสังคม มาตรา 33 39 และ 40 ในการจัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงาน ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคล รายสถานประกอบการ และรายพื้นที่ได้ หากสามารถพัฒนาโครงสร้างข้อมูลในระดับจังหวัด อำเภอ หรือแม้กระทั่งตำบลจะทำให้การวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานแรงงานมีความละเอียดและเชื่อถือได้มากขึ้น ในระดับมหภาค สามารถเชื่อมโยงแนวคิดดังกล่าวเข้ากับการพัฒนาระบบ Data Lake แห่งชาติ ที่ครอบคลุมข้อมูลประชากรประมาณ 61 ล้านคน หากสามารถเชื่อมโยงข้อมูลค่าจ้างและประวัติการทำงานของแรงงานเข้ากับข้อมูลการเงิน หนี้สิน การออม และข้อมูลสุขภาพจากหน่วยงานต่างๆ จะทำให้รัฐมองเห็นภาพรวมทั้งระบบของแรงงานแต่ละคน

## 10) ปัจจัยในการปรับค่าจ้าง

ควรใช้ปัจจัยหลายด้านในการพิจารณาปรับค่าจ้างให้ครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ ซึ่งหากราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ค่าจ้างควรจะปรับเพิ่มตามเพื่อรักษากำลังซื้อของแรงงาน ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน การกำหนดค่าจ้างควรจะสอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงานด้วย ดัชนีเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ เช่น ดัชนีความยากจน ดัชนีความเหลื่อมล้ำ (Gini Index) ค่าแรงเฉลี่ยรายภาค/รายอุตสาหกรรม เพื่อช่วยในการปรับให้ค่าจ้างตอบสนองต่อเป้าหมายทางสังคม นอกจากนี้ ควรพิจารณาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงาน จากตัวเลขอัตราการว่างงาน การเติบโตของ GDP และดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่กระทบต่อการจ้างงานของธุรกิจ MSME มากเกินไป ส่วนปัจจัยด้านกฎหมายและการคลัง ควรชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของฐานะการคลังของประเทศที่มีความตึงตัว หนี้สาธารณะต่อ GDP มีแนวโน้มเข้าใกล้เพดานร้อยละ 70 หากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำกว่าที่คาดเพียงเล็กน้อย เส้นหนี้สาธารณะอาจทะลุเพดานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถของภาครัฐในการออกมาตรการสนับสนุนค่าจ้างและการช่วยเหลือนายจ้าง

## 11) ทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างในอนาคต

ควรมุ่งไปในสองมิติหลัก คือ การทำให้ค่าจ้างสะท้อนคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมตามค่าครองชีพจริงของแรงงาน และการทำให้ค่าจ้างผูกโยงกับทักษะและผลิตภาพของแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ในมิติแรก การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างเป้าหมายจะต้องอยู่บนฐานข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการดำรงชีพที่แท้จริงของครัวเรือนในแต่ละภูมิภาค ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ตัวเลขค่าจ้างดูสูงขึ้นโดยไม่สามารถแปลงเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ในทางปฏิบัติ ในมิติค่าแรงตามทักษะ ควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานทั้งในรูปแบบการยกระดับทักษะ (Upskill) และการปรับทักษะใหม่ (Reskill) อย่างไรก็ดี ปัญหาสำคัญคือทักษะที่แรงงานได้รับจากการฝึกอบรมมักไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้ทักษะเหล่านั้นไม่สามารถแปรรูปเป็นผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นและไม่สะท้อนกลับมาในรูปของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ระบบค่าจ้างที่ต้องการจึงไม่ควรหยุดอยู่เพียงการสนับสนุนการฝึกอบรม หากแต่ต้องเชื่อมโยงไปถึงการออกแบบงานและระบบจูงใจในสถานประกอบการให้ใช้ทักษะดังกล่าวอย่างแท้จริง

## 12) รูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบทไทย

เมื่อพิจารณารูปแบบการกำหนดค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด ค่าจ้างตามกลุ่มอุตสาหกรรม ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หรือค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา มีการตั้งคำถามต่อความจำเป็นของการมีเส้นค่าจ้างขั้นต่ำหลายรูปแบบที่ซับซ้อน ในเมื่อในทางปฏิบัติแรงงานจำนวนมากได้รับค่าจ้างจริงสูงกว่าเส้นขั้นต่ำอยู่แล้ว การกำหนดเส้นขั้นต่ำจึงมีลักษณะเป็นค่าจ้างเชิงสัญลักษณ์มากกว่าจะเป็นเครื่องมือกำกับเชิงพฤติกรรมในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ ควรมีแนวคิดเชิงนโยบายที่น่าสนใจ คือ การกำหนดกรอบค่าจ้างเป้าหมาย (Target Wage Band) ที่อาจมีลักษณะคล้ายกับกรอบเป้าหมายอัตราเงินเฟ้อ โดยให้คณะผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการเป็นผู้คำนวณและเสนอกรอบค่าจ้างที่เหมาะสมในช่วงหนึ่ง เช่น กำหนดอัตราการปรับค่าจ้างที่ควรอยู่ในกรอบร้อยละ 1-3 ต่อปี ตามสมมติฐานเศรษฐกิจมหภาคและผลิตภาพแรงงาน แนวคิดนี้มุ่งหวังให้ตัวเลขดังกล่าวทำหน้าที่เป็นหลักอ้างอิงเชิงวิชาการที่ช่วยลดการใช้ตัวเลขค่าจ้างในเชิงประชานิยม และทำให้การเสนอค่าจ้างในเวทีการเมืองต้องเผชิญกับกรอบอ้างอิงที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

นอกจากนี้ ระบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจไทยควรเป็นระบบที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยอาจพัฒนาแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ไปสู่การกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) โดยอ้างอิงจากข้อมูลค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพของแรงงาน เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานถือเป็นการเพิ่มต้นทุนในภาคการผลิต ซึ่งอาจมีการส่งผ่านไปยังราคาสินค้าและบริการ และอาจทำให้อัตราเงินเฟ้อปรับสูงขึ้น ดังนั้น การปรับขึ้นค่าแรงควรเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไปแต่มีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน เพื่อลดผลกระทบต่อฝั่งนายจ้าง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนต้นทุนแรงงานระยะยาวได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ภาครัฐอาจพิจารณาปรับใช้ระบบค่าจ้างตามทักษะฝีมือแรงงานควบคู่ไปกับระบบค่าจ้างที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยอาจนำร่องในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานมีความประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

## 13) แนวทาง Roadmap ระยะ 3 ปี

การจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศไม่ควรถูกจำกัดไว้เฉพาะในกรอบค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น แต่ควรออกแบบในลักษณะองค์รวม ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงาน ได้แก่ แรงงานเอกชน แรงงานภาครัฐ และแรงงานนอกระบบ เนื่องจากทั้งสามกลุ่มมีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างรายได้ของประเทศ โดยมีข้อเสนอสำคัญ ได้แก่ การพิจารณาปรับระบบค่าจ้างภาครัฐให้เป็นแบบอย่างที่ดีของภาคเอกชน การยกระดับรายได้แรงงานนอกระบบผ่านมาตรการจูงใจ การพัฒนามาตรฐานทักษะอย่างเป็นระบบ และการผลักดันให้ค่าจ้างทั่วไปเชื่อมโยงกับผลิตภาพและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม หากต้องการให้ระบบค่าจ้างของไทยมีความยั่งยืน ต้องกำหนดนโยบายที่เชื่อมโยงทั้งด้านทักษะ ค่าแรง โครงสร้างเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการควบคู่กัน ไม่ใช่เพียงการปรับค่าแรงขั้นต่ำเพียงประเด็นเดียว

### ค.5 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมุมมองนักวิชาการต่อแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนภาควิชาการ พบว่า นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ในเชิงกฎหมายและกลไกไตรภาคี แต่ยังมีข้อจำกัด

เชิงโครงสร้าง และข้อมูลที่ทำให้ระบบไม่สามารถสะท้อนกลไกตลาดแรงงานและผลิตภาพแรงงานได้อย่างแท้จริง โดยสามารถสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ดังนี้

### 1) การประเมินโครงสร้างระบบค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

นักวิชาการเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยทำหน้าที่เป็นหลักประกันการยังชีพ (Living Wage Floor) ได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงจูงใจ (Efficiency Wage) เพื่อกระตุ้นผลิตภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากในทางปฏิบัติ สถานประกอบการจำนวนมากใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอัตราอ้างอิง (Reference Rate) สำหรับแรงงานทุกกลุ่มส่งผลให้ค่าจ้างไม่สะท้อนทักษะ ความสามารถ หรือความแตกต่างด้านผลิตภาพ อีกประเด็นสำคัญคือ ระบบค่าจ้างของไทยอิงการปรับปีต่อปี โดยไม่ได้ทบทวนฐานค่าจ้างเดิมว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หากฐานเริ่มต้นต่ำ ความไม่เหมาะสมดังกล่าวจะถูกสะสมต่อเนื่องในระยะยาว ในด้านสูตรการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นักวิชาการวิพากษ์สูตรคำนวณปัจจุบัน โดยเฉพาะการใช้ตัวถ่วง 0.3 กับอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน ซึ่งถูกมองว่าเป็นความคลาดเคลื่อนเชิงแนวคิดและเชิงคณิตศาสตร์ เพราะทำให้แรงงานไม่ได้รับส่วนแบ่งจากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างสมเหตุสมผล

### 2) ปัญหาด้านข้อมูลสำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

นักวิชาการเห็นพ้องกันว่าปัญหาใหญ่ที่สุดของระบบค่าจ้างไทยคือ ข้อจำกัดด้านฐานข้อมูล ได้แก่ การใช้ข้อมูลล่าช้า เช่น GPP ที่ล่าช้า 1-2 ปี การขาดข้อมูลแรงงานแบบ Real-time การไม่บูรณาการ Big Data เช่น ข้อมูลประกันสังคม ข้อมูลภาษี หรือฐานข้อมูลค่าจ้างเอกชน และการขาดมาตรฐานข้อมูลที่เทียบเคียงได้ระหว่างจังหวัด

โดยการใช้ข้อมูลที่ล่าช้าทำให้การคำนวณค่าจ้างไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจจริง ขณะเดียวกัน ตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา 87 แม้จะสร้างความยืดหยุ่น แต่ขาดหลักเกณฑ์การให้น้ำหนักที่ชัดเจน ทำให้กระบวนการตัดสินใจถูกตั้งคำถามเรื่องความโปร่งใส

### 3) ข้อจำกัดของกลไกไตรภาคี

แม้ระบบไตรภาคีจะเป็นจุดแข็งของประเทศไทยในเชิงโครงสร้าง แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ความไม่สมดุลด้านองค์ความรู้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง การครอบงำหรือการสืบทอดตำแหน่งในคณะกรรมการเป็นเวลานาน การเปลี่ยนแปลงตัวแทนภาครัฐที่กระทบความต่อเนื่องเชิงเทคนิค และการแทรกแซงเชิงการเมือง โดยเฉพาะการใช้นโยบายค่าจ้างเป็นเครื่องมือหาเสียง นักวิชาการเสนอว่าบอร์ดค่าจ้างควรมีความโปร่งใสคล้ายคณะกรรมการนโยบายการเงิน โดยเปิดเผยเหตุผลและที่มาของตัวเลขต่อสาธารณะ และควรปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกกรรมการให้มีความเป็นตัวแทนที่แท้จริงมากขึ้น รวมถึงกำหนดวาระเพื่อป้องกันการผูกขาดเชิงอิทธิพล

### 4) ทิศทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

นักวิชาการเสนอว่า ระบบค่าจ้างไทยควรมีเป้าหมายชัดเจนในการลดช่องว่างระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage Gap) แต่ต้องดำเนินควบคู่กับการยกระดับผลิตภาพ และโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยแนวทางสำคัญที่เสนอ ได้แก่

- ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเพียง Safety Net ไม่ใช่ฐานของทั้งระบบ
- พัฒนาระบบค่าจ้างตามทักษะ (Skill-Based Wage) และมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- พัฒนาระบบข้อมูลค่าจ้างตามตลาด (Market Rate) และบูรณาการเข้ากับระบบทางการ
- ปรับโครงสร้างการกำหนดค่าจ้างให้สะท้อนอุตสาหกรรมหรือโซนเศรษฐกิจ มากกว่าการแบ่งจังหวัด
- สร้าง Roadmap ชัดเจนในช่วง 3-5 ปี เพื่อเตรียมเปลี่ยนผ่านเชิงระบบ

อย่างไรก็ตาม มีความเห็นแตกต่างกันในประเด็น ค่าจ้างลอยตัว โดยบางส่วนมองว่าเป็นเป้าหมายระยะกลาง-ยาว ขณะที่อีกส่วนเห็นว่ายังไม่เหมาะกับบริบทตลาดแรงงานไทยที่ยังมีความไม่สมบูรณ์ และแรงงานมีอำนาจต่อรองต่ำ

#### 5) การยกระดับทักษะแรงงานและบทบาทระบบการศึกษา

นักวิชาการให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะควบคู่กับการปฏิรูประบบค่าจ้าง โดยเสนอว่าระบบอาชีวศึกษาควรเฉพาะทางและเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมระบบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Certification) สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และหลักสูตรระยะสั้น และปฏิรูปกฎหมายสภาพแรงงานเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบและแพลตฟอร์ม

#### 6) ข้อเสนอเชิงนโยบายระยะ 3 ปีข้างหน้า

นักวิชาการเสนอว่า ในช่วง 3 ปีข้างหน้า ควรดำเนินการดังนี้

- พัฒนาระบบข้อมูล Living Wage และ Labour Market Data แบบ Real-time
- ปรับปรุงสูตรคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำให้ถูกต้องทางวิชาการ
- เพิ่มความโปร่งใสของบอร์ดค่าจ้าง
- เสริมศักยภาพฝ่ายลูกจ้างด้วยที่ปรึกษาทางวิชาการ
- กำหนดเป้าหมายระยะกลางว่าระบบค่าจ้างไทยจะเดินไปสู่รูปแบบใด

# สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และผลการประชุมกลุ่มย่อย

### ง.1 สรุปผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการรับรู้และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ

การประชุมเชิงปฏิบัติการภายใต้โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี เพื่อสร้างการรับรู้และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

#### 1) ความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ (นายจ้าง)

1.1 การกำหนดค่าจ้างควรถูกแยกออกจากแรงจูงใจทางการเมือง และยึดฐานเศรษฐกิจจริง ผู้ประกอบการสะท้อนข้อกังวลว่าประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำ มักถูกยกเป็นนโยบายทางการเมือง โดยเฉพาะการประกาศตัวเลขล่วงหน้าในเชิงหาเสียง ซึ่งทำให้กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการไตรภาคีเผชิญแรงกดดัน และเพิ่มความตึงเครียดระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ทั้งที่โดยหลักการควรตัดสินใจบนข้อมูลจริงทางเศรษฐกิจ ผลิตภาพ และข้อจำกัดเชิงธุรกิจในแต่ละพื้นที่/ประเภทกิจการ ผู้ประกอบการจึงเสนอให้เริ่มแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยลดการใช้นโยบายค่าจ้างเป็นเครื่องมือทางการเมือง เพื่อคงความน่าเชื่อถือและความเป็นอิสระของกลไกไตรภาคี

1.2 ต้นทุนแรงงานเป็นต้นทุนหลัก และการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดกระทบสภาพคล่อง โดยเฉพาะ SME ข้อค้นพบสำคัญจากฝั่งนายจ้างคือ ความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) โดยมองว่าค่าจ้างเป็นต้นทุนคงที่/ต้นทุนหลักของหลายกิจการ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในระดับสูงหรือรวดเร็วเกินไปจะส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างต้นทุนและสภาพคล่อง และมีความเสี่ยงต่อการลดการจ้างงาน การลดชั่วโมงทำงาน

หรือการปิดกิจการในกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยและ SME ที่มีอัตรากำไรต่อหน่วยต่ำกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ข้อกังวลดังกล่าวยิ่งเพิ่มขึ้นเมื่อประกอบกับต้นทุนอื่นที่ผู้ประกอบการต้องแบกรับอยู่แล้ว เช่น ค่าพลังงาน วัตถุดิบนำเข้า ดอกเบี้ยเงินกู้ ตลอดจนจรรยาบรรณการเงินสมทบกองทุนต่าง ๆ (เช่น ระบบประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน)

1.3 ความเสี่ยงด้านอัตราเงินเฟ้อและการส่งผ่านต้นทุน (Cost Pass-Through) ผู้ประกอบการให้เหตุผลว่า การเพิ่มค่าจ้างอาจนำไปสู่การปรับราคาสินค้าและบริการเพื่อชดเชยต้นทุน (Pass-Through) ซึ่งท้ายที่สุดจะย้อนกลับมากระทบค่าครองชีพของประชาชนรวมถึงแรงงานเอง จึงมองว่า การปรับค่าจ้างต้องพิจารณาควบคู่กับมาตรการด้านต้นทุนและเสถียรภาพราคา ไม่เช่นนั้นผลประโยชน์สุทธิของแรงงานอาจลดลงจากอัตราเงินเฟ้อที่ตามมา

1.4 ข้อเสนอเชิงระบบค่าจ้างลอยตัว และการเชื่อมโยงค่าจ้างกับผลิตภาพ/ตลาดแรงงาน ผู้ประกอบการบางส่วนเสนอแนวคิดค่าจ้างลอยตัว (Floating Wage) แทนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแบบตายตัว โดยให้การปรับค่าจ้างสะท้อนอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และผลิตภาพ (Productivity) มากขึ้น และอาจอ้างอิงเกณฑ์ขั้นต่ำจากเส้นความยากจน (Poverty Line) เป็นฐานพิจารณา เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบของการกำหนดตัวเลขเดียวที่ไม่สอดคล้องกับความแตกต่างเชิงพื้นที่/โครงสร้างเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการตั้งข้อสังเกตว่า ผลิตภาพแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับบางประเทศในภูมิภาค จึงต้องระมัดระวังการปรับค่าจ้างให้เร็วกว่าอัตราการเพิ่มผลิตภาพ

1.5 การกำหนดค่าจ้างแบบจำแนกพื้นที่/ทักษะ และการยกระดับแรงงานให้ตรงความต้องการ ผู้ประกอบการเสนอว่า การกำหนดค่าจ้างไม่ควรใช้หลักเท่ากันทั่วประเทศ หากควรอิงค่าครองชีพ/โครงสร้างเศรษฐกิจรายจังหวัดหรือรายพื้นที่ รวมถึงควรยกระดับการใช้มาตรฐานฝีมือเป็นฐานกำหนดค่าจ้างที่สูงกว่าขั้นต่ำได้อย่างมีเหตุผล ทั้งนี้ นายจ้างสะท้อนปัญหาคุณภาพแรงงานใหม่ โดยเห็นว่าแรงงานจำนวนหนึ่งมีทักษะไม่ตรงกับงาน ทำให้แม้ต้องการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แต่ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีสมรรถนะตามความต้องการได้จริง ปัญหานี้จึงถูกยกเป็นเงื่อนไขสำคัญว่าหากต้องการให้ค่าจ้างสูงขึ้นอย่างยั่งยืน ต้องยกระดับทักษะและคุณภาพกำลังแรงงานควบคู่กัน

1.6 ข้อเรียกร้องต่อรัฐต่อมาตรการรองรับ/บรรเทาภาระต้นทุนควบคู่การปรับค่าจ้าง ผู้ประกอบการเสนอให้มีมาตรการภาครัฐเพื่อแบ่งเบาภาระ เมื่อมีการปรับค่าจ้าง เช่น การลดภาษีนิติบุคคล การอุดหนุนค่าสาธารณูปโภค การช่วยสมทบเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง หรือมาตรการเฉพาะเพื่อช่วย SME ให้สามารถรักษาการจ้างงานได้ ในบางความเห็นมีการเสนอเชิงโครงสร้างด้านการจัดสรรทรัพยากรภาครัฐ (เช่น การทบทวนบทบาท/งบประมาณหน่วยงานส่งเสริมการลงทุนเพื่อเปลี่ยนไปสนับสนุน SME ในประเทศ) โดยมีเหตุผลหลักคือ ทำให้ฐานผู้ประกอบการรายย่อยแข็งแกร่งขึ้น เพื่อจะดูแลแรงงานได้ดีกว่าเดิม

## 2) ความเห็นและข้อเสนอแนะจากลูกจ้าง

2.1 ค่าจ้างต้องสอดคล้องกับค่าครองชีพจริง และมาตรการด้านราคาเป็นเงื่อนไขสำคัญ ฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน เนื่องจากราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าสาธารณูปโภค และค่าเดินทางปรับเพิ่มต่อเนื่อง และในทางปฏิบัติการขึ้นค่าจ้างเพียงอย่างเดียวอาจถูกหักล้าง ด้วยการปรับขึ้นราคาสินค้าและบริการ จึงเสนอให้รัฐให้ความสำคัญกับมาตรการควบคุมราคาและลดต้นทุนค่าครองชีพ (เช่น พลังงาน/การเดินทาง) เพื่อให้รายได้จริง (real income) ของแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง และลดแรงกดดันการเรียกร้องค่าจ้างในระดับสูงเกินความเป็นจริงของเศรษฐกิจ

2.2 นิยามค่าจ้างที่เหมาะสม ควรมีลักษณะเป็นค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) และเลี้ยงดูครอบครัวได้ ลูกจ้างเสนอกรอบแนวคิดค่าจ้างขั้นต่ำควรขยับไปสู่แนวคิดค่าจ้างเพื่อชีวิต (living wage) ที่ครอบคลุมภาระครัวเรือน ไม่ใช่เพียงพอสำหรับผู้ทำงานคนเดียว โดยยกหลักการเชิงมาตรฐานสากลว่า แรงงานควรสามารถดูแลสมาชิกครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง (อย่างน้อยมากกว่าตัวเอง) แนวคิดนี้สะท้อนมิติคุณภาพชีวิต การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การมีเงินออม และความมั่นคงในระยะยาว

2.3 ข้อเสนอเชิงโครงสร้าง โดยพัฒนาระบบโครงสร้างค่าจ้างแบบคาดการณ์ได้แทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำรายปี ข้อเสนอสำคัญของลูกจ้างคือการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) ที่มีขั้นบันไดการปรับขึ้นอย่างเป็นระบบ เช่น ปรับประจำปีตามอัตราเงินเฟ้อ อายุงาน หรือผลการประเมินผลงาน เพื่อสร้างความคาดการณ์ได้และความมั่นคงในการวางแผนชีวิต คล้ายระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยลูกจ้างให้เหตุผลว่าการปรับเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำทำให้เกิดปัญหาแรงงานเดิมที่ทำงานมานาน แต่ค่าจ้างไม่ขยับ โดยได้รับค่าจ้างใกล้เคียงหรือเท่ากับแรงงานใหม่ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความยุติธรรมภายในองค์กร และแรงจูงใจในการรักษาคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 หนี้สินครัวเรือนและความเปราะบางทางการเงินของแรงงานเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับค่าจ้าง ลูกจ้างชี้ให้เห็นว่ารายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งต้องพึ่งพาหนี้ โดยบางส่วนอาจเป็นหนี้นอกระบบ ซึ่งกระทบต่อความเป็นอยู่ ความเครียด และประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity) ในระยะยาว ประเด็นนี้สะท้อนว่าปัญหาค่าจ้างไม่ได้เป็นเพียงตัวเลขรายวัน แต่เป็นปัจจัยโครงสร้างที่สัมพันธ์กับเสถียรภาพครัวเรือนและต้นทุนทางสังคม (Social Cost)

2.5 การพัฒนาทักษะ ต้นทุนในการฝึกอบรมสูง เครื่องมือไม่ทันสมัย และแรงจูงใจต่ำเพราะไม่มีหลักประกันค่าจ้างตามทักษะ แม้ฝ่ายลูกจ้างยอมรับความสำคัญของการยกระดับทักษะ (Upskill/Reskill) แต่สะท้อนอุปสรรคเชิงระบบ ได้แก่ (1) เครื่องมือ/อุปกรณ์ของหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานล้าสมัย และงบประมาณจำกัด (2) ต้นทุนโอกาสของแรงงานในการเข้าฝึกอบรม เช่น เสียเวลาทำมาหากินหรือถูกหักค่าแรง และ (3) ขาดมาตรการที่ทำให้รับรองฝีมือ แปลงเป็นผลตอบแทนจริง เพราะรัฐไม่มีมาตรการบังคับหรือจูงใจให้นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มตามมาตรฐานฝีมือ ส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจต่ำในการลงทุนพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตในเชิงโครงสร้างว่า ระบบการศึกษาผลิตคนไม่ตรงกับงาน และประเทศยังขาดอุตสาหกรรมที่สร้างองค์ความรู้ และแบรนด์ของตนเองในระดับที่ทำให้แรงงานมีอำนาจต่อรองสูงขึ้น จึงเกิดภาพแรงงานเป็นผู้รับจ้างผลิตมากกว่าผู้สร้างมูลค่าเพิ่ม

2.6 ความครอบคลุมและความเป็นธรรมต่อแรงงานภาครัฐบางกลุ่ม มีการยกประเด็นว่าแรงงานบางส่วนในภาครัฐ (เช่น ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการ) ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำหรือมีสวัสดิการไม่เพียงพอ จึงเสนอให้การกำหนดมาตรการค่าจ้าง/สวัสดิการมีความครอบคลุมมากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเชิงระบบและลดช่องว่างมาตรฐานแรงงานภายในประเทศ

### 3) ประเด็นร่วมและจุดร่วมที่สะท้อนทิศทางการนโยบาย

3.1 ความจำเป็นของการเชื่อมโยงค่าจ้าง ผลิตภาพ และทักษะ ทั้งสองฝ่ายเห็นร่วมกันในสาระสำคัญว่า การปรับค่าจ้างควรเดินคู่กับการเพิ่มผลิตภาพผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อลดแรงต้านด้านต้นทุนของนายจ้างและเพิ่มรายได้ที่ยั่งยืนของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม โจทย์ที่ยังขาด คือ กลไกที่ทำให้ทักษะแปลงเป็นค่าจ้างจริง (Credential-to-Wage Linkage) และระบบสนับสนุนการฝึกอบรมที่ลดต้นทุนของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

3.2 บทบาทรัฐด้านค่าครองชีพและต้นทุนการประกอบการ ทั้งสองฝ่ายสะท้อนว่ารัฐควรมีบทบาทในการจัดการต้นทุนที่อยู่นอกเหนือค่าจ้าง เช่น ราคาสินค้า/พลังงาน/สาธารณูปโภค/ต้นทุนทางการเงิน เพื่อมิให้ผลของการปรับค่าจ้างถูกกลดทอนด้วยแรงกดดันของอัตราเงินเฟ้อ และเพื่อให้ธุรกิจ โดยเฉพาะ SME สามารถปรับตัวได้โดยไม่ลดการจ้างงาน

3.3 การใช้กลไกไตรภาคีและการออกแบบระบบที่สะท้อนความแตกต่างเชิงพื้นที่/ทักษะ มีความเห็นสนับสนุนให้ใช้เวทีไตรภาคีเป็นกลไกหลักเพื่อหาข้อยุติที่เหมาะสม พร้อมข้อเสนอเชิงหลักการว่า การกำหนดค่าจ้างควรสะท้อนความแตกต่างของค่าครองชีพรายพื้นที่และ/หรือทักษะและประสบการณ์ เพื่อสร้างทั้งความเป็นธรรมและความสามารถในการแข่งขัน

## ง.2 สรุปผลการจัดประชุม Focus Group เพื่อสร้างการรับรู้และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในรายรูปแบบค่าจ้าง ซึ่งสามารถสรุปประเด็นรายการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ ได้ดังนี้

### 1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

#### 1.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัดเป็นกลไกหลักในการกำหนดฐานรายได้แรงงานทั่วประเทศ แต่จากการระดมความคิดเห็นพบว่าอัตราปัจจุบัน (ประมาณ 372-400 บาทต่อวัน) ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และไม่สามารถทำหน้าที่เป็นฐานรายได้ขั้นต่ำ ได้อย่างแท้จริง แรงงานจำนวนมากต้องพึ่งพางานล่วงเวลา รายได้เสริม หรือก้อหนี้ยเพื่อชดเชยช่องว่างรายได้ ขณะเดียวกันโครงสร้างค่าจ้างยังไม่สะท้อนอายุงานและประสบการณ์ ทำให้แรงงานที่ทำงานมานานได้รับค่าจ้างใกล้เคียงกับแรงงานใหม่ เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและขาดแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สภาพเศรษฐกิจและต้นทุนระหว่างจังหวัดมีความแตกต่างกัน แต่ระบบปัจจุบันยังไม่สามารถสะท้อนศักยภาพพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งกระบวนการกำหนดค่าจ้างยังถูกมองว่ามีแรงกดดันทางการเมืองแทรกแซง ขาดฐานข้อมูลด้านค่าจ้าง-ผลิตภาพ-เศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกัน ทำให้การตัดสินใจอาจอิงการต่อรองมากกว่าหลักวิชาการ รวมถึงปัญหาทักษะแรงงานที่ไม่สอดคล้องตลาด งานเสี่ยงภัยที่ยังได้ค่าจ้างใกล้เคียงขั้นต่ำ และนิยามค่าจ้างขั้นต่ำที่เน้นลูกจ้างแรกเข้าเป็นหลัก ล้วนสะท้อนความจำเป็นในการปฏิรูประบบเชิงโครงสร้าง

#### 1.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

ระบบนี้ส่งผลกระทบต่อหลายฝ่าย ได้แก่

- ผู้ประกอบการ/นายจ้าง ซึ่งรับภาระต้นทุนแรงงานโดยตรง
- แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานรายวันและแรงงานทักษะที่ใช้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานรายได้
- แรงงานรูปแบบอื่น เช่น पार्टไทม์ หรือแรงงานรับจ้างทำของ/รายชิ้น
- หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน คณะกรรมการค่าจ้าง และกลไกไตรภาคี
- ภาคการศึกษาและสถาบันพัฒนาทักษะ ซึ่งมีบทบาทเชื่อมโยงการผลิตกำลังคนกับโครงสร้างค่าจ้างในระยะยาว

### 1.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายมีหลายแนวทาง โดยเน้นการปรับให้ระบบยืดหยุ่นและสะท้อนบริบทจริงมากขึ้น ได้แก่

- กำหนดค่าจ้างตามพื้นที่และอุตสาหกรรม เพื่อสะท้อนค่าครองชีพและลักษณะงาน
- พิจารณาอัตราค่าจ้างทั่วประเทศ หากข้อมูลค่าครองชีพไม่แตกต่างกันมาก
- ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำ โครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) ที่สะท้อนอายุงาน ทักษะ และความเสี่ยง
- ออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่นตามบริบทพื้นที่ ไม่ใช่แนวทางเดียวทั่วประเทศ
- เพิ่มความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายและตรวจแรงงาน
- เปิดโอกาสให้เอกชนจัดอบรมทักษะ โดยรัฐกำหนดและรับรองมาตรฐาน
- เสริมความเข้มแข็งกลไกไตรภาคีระดับจังหวัด เพื่อลดอิทธิพลการเมืองส่วนกลาง

### 1.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัดที่ปรับปรุงแล้วจะช่วยให้แรงงานมีรายได้ สอดคล้องคุณภาพชีวิตมากขึ้น ค่าจ้างสะท้อนทักษะ ความเสี่ยง และอายุงาน เพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สำหรับผู้ประกอบการ หากมีโครงสร้างค่าจ้างชัดเจนจะสามารถวางแผนต้นทุนระยะยาวได้ดีขึ้น และเมื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะ จะช่วยยกระดับผลิตภาพแรงงาน ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมผ่านการกระตุ้นการบริโภคและการเติบโตของ GDP

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ ต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นในระยะสั้น อัตราการเลิกจ้างในธุรกิจที่แข่งขันด้านราคา และความเสี่ยงที่บางกิจการจะลดการจ้างงานหรือใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน รวมถึงความเป็นไปได้ของการย้ายฐานการผลิตหากขาดมาตรการสนับสนุนควบคู่

### 1.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐบาลในการกำหนดกรอบกฎหมายที่ชัดเจนและบังคับใช้อย่างจริงจัง กลไกไตรภาคีต้องยึดบนฐานข้อมูลและหลักวิชาการ มีระบบฐานข้อมูลค่าจ้าง-เศรษฐกิจ-ผลิตภาพที่เชื่อถือได้ และมีเอกภาพของขบวนการแรงงานในการเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และระบบพัฒนาทักษะที่เชื่อมโยงกับโครงสร้างค่าจ้างอย่างเป็นรูปธรรม

### 1.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีข้อเสนอให้ปรับนิยามค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมแรงงานที่ทำงานมานาน และคำนึงถึงการย้ายชีพของครัวเรือนตามหลักสากล จัดทำโครงสร้างค่าจ้างสำหรับพนักงานเก่าเพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้า บูรณาการนโยบายกับภาคการศึกษาและอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ AI/Digital ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแบบรัฐและเอกชนร่วมลงทุน กำหนดอัตราค่าจ้างพิเศษสำหรับงานเสี่ยงภัย และกำหนดกรอบนโยบายค่าจ้างเป็นรอบ 3 ปี เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนต้นทุนได้ชัดเจน ลดความไม่แน่นอนจากการปรับรายปี

## 2) การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง

### 2.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างรายชั่วโมงถูกมองว่าเป็นกลไกที่ตอบโจทย์ความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานยุคใหม่ แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างความเสี่ยงด้านการคุ้มครองแรงงาน หากไม่มีกรอบกฎหมายและมาตรการกำกับที่ชัดเจน ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดหลักเกณฑ์ค่าจ้างรายชั่วโมงอย่างเป็นระบบ ทำให้แรงงานในระบบนี้เผชิญความไม่แน่นอนด้านสิทธิ ความมั่นคง และสวัสดิการ

ลักษณะการจ้างที่ชั่วโมงทำงานผันผวน ส่งผลให้รายได้ไม่แน่นอน และบางกรณีถูกใช้ เป็นช่องทางลดต้นทุนหรือหลีกเลี่ยงพันธะทางกฎหมาย เช่น การจ่ายค่าชดเชยหรือการขึ้นทะเบียน ประกันสังคม นอกจากนี้ ยังมีความกังวลเรื่องการคำนวณอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่นำค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน มาหารตรง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความเพียงพอในการดำรงชีพ รวมถึงความไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน เรื่องชั่วโมงทำงาน วันหยุด และการล่วงเวลา แรงงานบางกลุ่ม เช่น นักศึกษาฝึกงานหรือเยาวชนพาร์ทไทม์ ยังขาดหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน

## 2.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

ระบบค่าจ้างรายชั่วโมงมีผลต่อหลายกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องการความยืดหยุ่น เช่น นักเรียน นักศึกษา ผู้สูงอายุ หรือผู้เกษียณที่ต้องการรายได้เสริม รวมถึงผู้มีรายได้น้อยหรือแรงงานรับงาน ไปทำที่บ้านที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการที่ต้องบริหารกำลังคนในธุรกิจที่มีความผันผวนของงานก็เป็นกลุ่มสำคัญ รวมถึงหน่วยงานรัฐ ฝ่ายนิติบัญญัติ และตัวแทนแรงงานที่ต้องร่วม ออกแบบและกำกับระบบให้สมดุลและเป็นธรรม

## 2.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายมุ่งสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการคุ้มครองแรงงาน โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่

- ตรากฎหมายเฉพาะสำหรับค่าจ้างรายชั่วโมง กำหนดอัตราขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานสูงสุด สิทธิประโยชน์ และหลักเกณฑ์การเลิกจ้างอย่างชัดเจน
- กำหนดมาตรฐานอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ให้ไม่น้อยกว่าระดับที่คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำ และควรสูงกว่าเพื่อชดเชยความไม่มั่นคงของรายได้
- จำกัดการใช้ในบางอุตสาหกรรม/ลักษณะงาน เช่น งานบริการหรือพาร์ทไทม์ที่มี ลักษณะชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้แทนการจ้างประจำ
- ใช้กลไกไตรภาคีสร้างความเห็นร่วม เพื่อกำหนดอัตราและเงื่อนไขการจ้าง อย่างมีความชอบธรรมและลดความขัดแย้ง

## 2.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

ระบบค่าจ้างรายชั่วโมงสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นให้ตลาดแรงงาน ช่วยให้ นายจ้างควบคุม ต้นทุนในธุรกิจที่มีความผันผวน และเปิดโอกาสให้แรงงานบางกลุ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น หากออกแบบอย่างเหมาะสม ยังอาจช่วยลดความเหลื่อมล้ำในบางส่วนของตลาดแรงงานที่อยู่นอกระบบ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบเชิงลบที่ต้องระวังคือ ความมั่นคงในการจ้างงานที่ลดลง และความเสี่ยงที่สวัสดิการจะถูกลดทอน อาจเกิดความไม่พอใจจากแรงงานรายวันหรือรายเดือนหากถูกเปลี่ยนสถานะโดยไม่สมัครใจ รวมถึงความเสี่ยง ที่แรงงานจะขาดแรงจูงใจระยะยาว หากค่าตอบแทนต่ำหรือไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า

## 2.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับกรมกฏหมายและการบังคับใช้ที่ชัดเจน ครอบคลุม ทั้งอัตราค่าจ้างและสิทธิแรงงาน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนผ่านเวทีที่โปร่งใสและเปิดกว้างเป็นหัวใจสำคัญ นอกจากนี้ ต้องมีมาตรฐานค่าแรงที่ยืนยันว่าแรงงานรายชั่วโมงไม่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ และมีระบบฐานข้อมูลแรงงานที่รองรับการเก็บข้อมูลการจ้างรูปแบบนี้เพื่อใช้ปรับปรุงนโยบายในอนาคต

## 2.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอเพิ่มเติมเน้นการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงให้สูงกว่าการคำนวณแบบหารตรง จากค่าจ้างรายวัน เพื่อชดเชยความผันผวนของรายได้ ควรจำกัดการใช้เฉพาะบางอุตสาหกรรม ไม่เปิดกว้างทั่วไป

เพื่อหลีกเลี่ยงต้นทุนการจ้างประจำ และต้องคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานหรือแรงงานเยาวชนให้เข้าถึงสิทธิพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม อีกทั้งควรส่งเสริมสวัสดิการส่วนตัวแทนในเวทีเจรจา เพื่อให้ผลลัพธ์เชิงนโยบายมีความเป็นธรรม และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

### 3) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม/กลุ่มอุตสาหกรรม

#### 3.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรมถูกมองว่าเป็นแนวทางที่สามารถสะท้อนลักษณะงานและโครงสร้างเศรษฐกิจของแต่ละสาขาได้ดีกว่าระบบอัตราเดียว แต่ในทางปฏิบัติยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญหลายประการ กรอบกฎหมายแม้เปิดช่องไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ยังไม่มีความชัดเจน ทำให้การกำหนดค่าจ้างรายอุตสาหกรรมครอบคลุมเพียงบางกิจการ เช่น โรงแรม และสถานบริการ ขณะที่อุตสาหกรรมอื่นยังไม่ได้รับการกำหนดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ภายในอุตสาหกรรมเดียวกันยังมีความแตกต่างด้านศักยภาพของสถานประกอบการ เช่น ธุรกิจขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ หากกำหนดอัตราเดียวกันทั้งหมด อาจสร้างภาระต้นทุนเกินกำลังสำหรับกิจการระดับล่าง อีกทั้งยังมีความเสี่ยงด้านความรู้สึกไม่เป็นธรรมระหว่างอุตสาหกรรม หากบางสาขาได้รับอัตราค่าจ้างเฉพาะ ขณะที่สาขาใกล้เคียงไม่ได้รับการกำหนดในระดับเดียวกัน

นอกจากนี้ ระบบปัจจุบันยังไม่เชื่อมโยงค่าจ้างกับข้อมูลผลิตภาพ (Productivity) และสมรรถนะของแรงงานอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถสะท้อนศักยภาพการผลิตได้อย่างแท้จริง แม้นายจ้างบางส่วนต้องการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าขั้นต่ำเพื่อรักษาแรงงานคุณภาพ แต่ยังคงขาดข้อมูลและแนวทางสนับสนุนจากรัฐ ทำให้ระบบรายอุตสาหกรรมยังไม่ทำหน้าที่เป็นกลไกยกระดับค่าจ้างเชิงโครงสร้างได้เต็มที่

#### 3.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

นโยบายนี้เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ได้แก่

- หน่วยงานกำกับดูแล เช่น กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ตีความและบังคับใช้
- สถานประกอบการทุกขนาดในแต่ละอุตสาหกรรม ที่ต้องปรับโครงสร้างต้นทุนและระบบค่าจ้าง
- แรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งลูกจ้างประจำ รายวัน และรายชิ้น
- แรงงานนอกระบบในชนบท ซึ่งมีความเสี่ยงด้านรายได้ต่ำและขาดโครงสร้างค่าจ้างชัดเจน

#### 3.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอสำคัญเน้นการทำให้ระบบมีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับข้อมูลจริงมากขึ้น ได้แก่

- กำหนดนิยาม รายอุตสาหกรรม/กลุ่มอุตสาหกรรม ให้ชัดเจน เช่น ใช้เกณฑ์ ISIC หรือ ห่วงโซ่อุปทาน
- เริ่มต้นแบบนำร่องในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่มีฐานข้อมูลพร้อม เช่น ยานยนต์ อาหารแปรรูป ท่องเที่ยว
- พัฒนาระบบค่าจ้างที่อิง สมรรถนะ (Competency) และ ผลิตภาพ (Productivity) แทนการกำหนดตามสาขาอย่างเดียว
- ผูกการทบทวนค่าจ้างกับอัตราเงินเฟ้อ การเติบโตของอุตสาหกรรม และดัชนีค่าครองชีพ
- จัดทำฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ด้านทักษะและความต้องการแรงงาน
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและการเข้าถึงมาตรการรัฐ

### 3.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

การนำระบบค่าจ้างรายอุตสาหกรรมมาใช้จะเปลี่ยนรูปแบบค่าจ้างจากฐานเดียวทั้งประเทศไปสู่ค่าจ้างเฉพาะสาขา ซึ่งสะท้อนลักษณะงานและศักยภาพอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ระบบจะมีความซับซ้อนมากขึ้น และต้องอาศัยกลไกกำกับดูแลที่รัดกุม ผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกไม่เป็นธรรมของแรงงานในบางอุตสาหกรรม หากค่าจ้างต่ำกว่าสาขาอื่น หรือเกิดความซ้ำซ้อนกับประกาศเดิม ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการที่มีศักยภาพจำกัด โดยเฉพาะรายเล็ก อาจเผชิญความเสี่ยงด้านต้นทุนและความอยู่รอดทางธุรกิจมากกว่ากลุ่มที่แข็งแกร่ง

### 3.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับการณ์แพลตฟอร์ม Big Data ระดับชาติที่รวบรวมข้อมูลแรงงานทักษะ และความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ นายจ้างต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลแรงงานที่ตรงความต้องการได้ง่าย ขณะที่แรงงานสามารถอัปเดตโปรไฟล์ทักษะของตนเองเพื่อใช้ต่อรองค่าจ้าง นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่บังคับใช้ได้จริง พร้อมทั้งความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน ทั้งด้านข้อมูล มาตรการจูงใจ และการกำกับดูแล เพื่อให้ระบบเกิดความน่าเชื่อถือและใช้งานได้จริง

### 3.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอเพิ่มเติมเน้นการบูรณาการนโยบายค่าจ้างกับนโยบายค่าครองชีพ โดยหน่วยงานที่ดูแลต้นทุนชีวิต เช่น ค่าไฟฟ้า น้ำมัน น้ำประปา และค่าขนส่ง ควรร่วมประสานงานเพื่อลดแรงกดดันด้านต้นทุนทั้งของแรงงานและผู้ประกอบการ นอกจากนี้ ควรใช้มาตรการจูงใจควบคู่กับมาตรการบังคับ เช่น ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรการค่าจ้างและบันทึกข้อมูลในระบบ Big Data อย่างครบถ้วน พร้อมมีระบบตรวจสอบและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีฝ่าฝืน

## 4) การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

### 4.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีเป้าหมายให้ค่าตอบแทนสะท้อนระดับทักษะและประสบการณ์ของแรงงานอย่างแท้จริง แต่ในทางปฏิบัติยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ นโยบายของรัฐยังขาดความชัดเจนและเอกภาพ กระบวนการนำไปใช้มีความซับซ้อน ทำให้สถานประกอบการจำนวนมากไม่เลือกใช้หรือใช้เพียงบางส่วน ส่งผลให้ระบบไม่สามารถขยายผลในวงกว้างได้ นอกจากนี้ ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานที่มีทักษะสูงกับแรงงานทั่วไป เนื่องจากนายจ้างบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับใบรับรองมาตรฐานฝีมือหรือประสบการณ์จริง ทำให้ค่าจ้างไม่สะท้อนสมรรถนะอย่างแท้จริง อีกทั้งค่าจ้างจำนวนหนึ่งยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อ แม้แรงงานจะพัฒนาทักษะ แต่รายได้จริงอาจยังไม่เพียงพอ ขณะเดียวกัน การปรับค่าจ้างขั้นต่ำโดยไม่ปรับโครงสร้างทั้งระบบทำให้ฐานค่าจ้างลูกจ้างใหม่เปียดใกล้ลูกจ้างเก่า เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมภายในองค์กร

### 4.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

ระบบนี้ครอบคลุมแรงงานทุกประเภทที่ต้องการยกระดับศักยภาพ ทั้งแรงงานในระบบนอกระบบ และแรงงานอิสระ โดยต้องมีระบบจัดหมวดหมู่ทักษะรายบุคคลที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นฐานกำหนดค่าจ้างตามระดับฝีมือ ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการผลิตและรับรองทักษะตามมาตรฐาน รวมถึงแรงงานนอกระบบในภาคเกษตรหรืออาชีพอิสระ ซึ่งควรได้รับโอกาสเข้าถึงการอบรมและการรับรอง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองค่าจ้างอย่างเป็นธรรม

#### 4.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายเน้นการยกระดับความน่าเชื่อถือและการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจจริง ได้แก่

- พัฒนาใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ/ฝีมือแรงงานให้มีสถานะเทียบเท่าระบบการศึกษา เพื่อให้ค่าจ้างอิงกับทักษะจริง
- บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องตลาดแรงงาน
- ศึกษาและเปรียบเทียบข้อมูลค่าจ้าง-ทักษะกับต่างประเทศ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน
- ปรับโครงสร้างค่าจ้างทั้งระบบเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายใน
- ยกย่องบทบาทหน่วยงานรัฐในการประเมินและออกใบรับรองมาตรฐาน
- เพิ่มงบประมาณและการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่แรงงานและนายจ้าง

#### 4.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

การผูกค่าจ้างกับมาตรฐานฝีมือจะช่วยให้แรงงานเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจน มีแรงจูงใจพัฒนาตนเอง และได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว นอกจากนี้ ระบบนี้จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ เพราะค่าจ้างสะท้อนความแตกต่างด้านทักษะและประสบการณ์อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเสริมขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ด้วยการยกระดับคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

#### 4.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับกรมการมีมาตรการจูงใจแก่สถานประกอบการ เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับองค์กรที่ใช้ระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และลงทุนพัฒนาทักษะแรงงาน นอกจากนี้ ต้องมีฐานข้อมูลทักษะแรงงานที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้นายจ้างใช้ประกอบการกำหนดค่าจ้าง และต้องมีกฎหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกันทุกด้าน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและช่องว่างในการบังคับใช้

#### 4.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีข้อเสนอให้นำประสบการณ์ (Experience) และ ทักษะ (Skill) มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาปรับค่าจ้าง แทนการอิงเพียงอายุงานหรือวุฒิการศึกษา รวมถึงจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดผลเชิงรูปธรรม และสามารถปรับปรุงได้ตามสถานการณ์

### 5) การกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา

#### 5.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างที่อิงวุฒิการศึกษาเป็นหลักเผชิญปัญหา Mismatch ระหว่างวุฒิ-ทักษะ-ลักษณะงาน แรงงานจำนวนมากจบไม่ตรงสาย ทำงานต่ำกว่าวุฒิ และได้รับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับการลงทุนด้านการศึกษา ขณะเดียวกัน วุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงได้ แรงงานที่มีทักษะสูงแต่ไม่มีวุฒิสองอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ ในทางกลับกัน บางตำแหน่งกำหนดวุฒิสสูงกว่าค่าตอบแทนที่พร้อมจ่าย ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างคุณสมบัติกับฐานเงินเดือน

ระบบที่ยืดหยุ่นอย่างเดียวยังสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานรุ่นใหม่กับแรงงานรุ่นเก่า อีกทั้งยังปิดเป็นวงจรมอง เพราะการเพิ่มวุฒิไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับทักษะจริง แรงงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุนการศึกษาต่อ และวุฒิในภาคเอกชนไม่มีสภาพบังคับ ขึ้นกับอำนาจต่อรองและภาวะตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ประเทศยังขาดฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงวุฒิการศึกษากับค่าจ้างเฉลี่ยรายสาขา และโครงสร้างการผลิตกำลังคนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ เช่น ขาดแรงงาน STEM แต่ล้นเกินบางสาขา

#### 5.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

นโยบายนี้เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ได้แก่

- แรงงานทุกช่วงวัยและทุกสถานะการจ้าง ทั้งแรงงานทั่วไป แรงงานทักษะ แรงงานจบใหม่ แรงงานที่ทำงานมานาน รวมถึงแรงงานในสาขาขาดแคลนและแรงงานนอกระบบ
- ผู้ประกอบการทุกขนาด ที่ต้องออกแบบโครงสร้างค่าจ้างให้สมดุลระหว่างต้นทุนและการรักษาแรงงานคุณภาพ
- ภาคการศึกษาและหน่วยงานรัฐ เช่น สถาบันการศึกษา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอุดมศึกษา ซึ่งมีบทบาทเชื่อมโยงวุฒิกับตลาดแรงงาน

#### 5.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายมุ่งปรับจากระบบที่อิงวุฒิอย่างเดียว ไปสู่ระบบที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะ และตลาดแรงงานจริง ได้แก่

- ใช้ Competency-Based Pay ควบคู่กับวุฒิการศึกษา โดยพิจารณาทักษะ ประสบการณ์ และผลงาน
- จัดทำมาตรฐานค่าจ้างกลางเพื่อเทียบเคียงระหว่างภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
- ปฏิรูประบบการศึกษาและกำหนด Career Path ที่ชัดเจน เชื่อมโยงหลักสูตรกับโครงสร้างค่าจ้าง
- สนับสนุนกลไกเจรจาต่อรองและให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการที่ลงทุนพัฒนาทักษะแรงงาน
- ให้ภาครัฐทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้ระบบค่าจ้างบนฐานสมรรถนะ
- เสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์ นวัตกรรม และแรงงาน เพื่อเชื่อมค่าจ้างกับยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม

#### 5.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

แรงงานจะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับทักษะจริง ลดภาวะจบสูงแต่ได้เงินต่ำ และเพิ่มโอกาสได้งานตรงสาย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีแรงงาน ขณะเดียวกัน นายจ้างสามารถคัดเลือกแรงงานได้ตรงความต้องการ ลดการจ้างผิดสาย และเพิ่มผลิตภาพองค์กร ในระดับประเทศ ระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงวุฒิและสมรรถนะอย่างมีทิศทางจะช่วยยกระดับสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) และสนับสนุนการก้าวสู่ประเทศรายได้สูง อย่างไรก็ตาม ในระยะสั้น ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SME อาจเผชิญต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น ขณะที่แรงงานเองต้องลงทุนเวลาและทรัพยากรในการ Upskill/Reskill ซึ่งอาจเป็นภาระหากไม่มีมาตรการสนับสนุนจากรัฐ

#### 5.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ การมีกฎหมายและกรอบนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน รวมถึงโครงสร้างค่าจ้างที่สมดุล และยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับข้อดีอย่างเดียว นอกจากนี้ ต้องมีระบบฐานข้อมูลแรงงานกลางที่เชื่อมโยงวุฒิ ทักษะ และค่าจ้างแบบ Real-time เพื่อใช้วางแผนทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

#### 5.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีข้อเสนอให้จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างระยะสั้น-กลาง-ยาว ทั้งในภาพรวม และรายอุตสาหกรรม พร้อมกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานเก่าและลูกจ้างรายวันที่จะได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างค่าจ้าง นอกจากนี้ ควรเชื่อมโยงระบบค่าจ้างกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม และเป้าหมายประเทศรายได้สูง ใช้การปรับค่าจ้างเป็นสัญญาณเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพแรงงาน และเร่งปรับปรุงหลักสูตร-ข้อมูลแนะแนวอาชีพให้ผู้เรียนตัดสินใจบนฐานข้อมูลค่าจ้างและโอกาสตลาดแรงงานที่แท้จริง

### 6) การกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือน

#### 6.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

โครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือนของหลายองค์กร โดยเฉพาะภาคเอกชน ยังขาดมาตรฐานกลาง ที่ชัดเจน ทำให้การปรับค่าจ้างขึ้นอยู่กับการต่อรองรายกรณี และก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างเมื่อมีการพูดถึงการขึ้นเงินเดือนหรือปรับฐานรายได้ นอกจากนี้ ยังเกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ทั้งระหว่างลูกจ้างรายวัน-รายเดือน และระหว่างลูกจ้างเก่ากับลูกจ้างใหม่ โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุงานยาวนานแต่ค่าจ้างยังใกล้เคียงพนักงานแรกเข้า สะท้อนโครงสร้างที่ไม่รองรับประสบการณ์และความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้ง เกณฑ์การขึ้นเงินเดือนในหลายองค์กรยังไม่โปร่งใส ขาดตัวชี้วัดชัดเจน ทำให้พนักงานไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับค่าตอบแทน เกิดความไม่ไว้วางใจต่อระบบ HR ขณะเดียวกัน นายจ้างบางส่วนกังวลว่าค่าแรงจะสูงขึ้นตามอายุงาน แม้ผลิตภาพอาจไม่เพิ่มตาม ส่งผลให้เกิดคอขวดในโครงสร้างเงินเดือน นอกจากนี้ ประเทศยังขาดเจ้าภาพกลางด้านโครงสร้างค่าจ้างระดับชาติ และเผชิญแรงกดดันจากภาวะเศรษฐกิจผันผวนที่ทำให้การปรับโครงสร้างค่าจ้างทำได้ยาก

#### 6.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุมหลายกลุ่ม ได้แก่

- ลูกจ้างทุกประเภท ทั้งลูกจ้างรายวัน รายเดือน ชั่วคอนแทค และแรงงานอายุงานสูงที่อยู่ภายใต้โครงสร้างเงินเดือนขององค์กร
- นายจ้างและสถานประกอบการทุกขนาด ทั้งองค์กรที่มีโครงสร้างค่าจ้างแล้วแต่ยังไม่เป็นธรรม และองค์กรที่ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน
- หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน ในฐานะนายจ้างรายใหญ่และต้นแบบการใช้โครงสร้างค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงบทบาทกำกับเชิงนโยบาย

#### 6.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายมุ่งสร้างโครงสร้างค่าจ้างกลาง ที่มีมาตรฐานและยืดหยุ่น ได้แก่

- จัดทำโครงสร้างค่าจ้างระดับชาติ จำแนกตามอุตสาหกรรมและระดับตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิง

- ออกกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เฉพาะด้าน Wage Structure ที่กำหนดหลักการปรับค่าจ้างทั้งระบบ ไม่จำกัดเพียงค่าแรงขั้นต่ำ
- พัฒนาเครื่องมือมาตรฐานสำหรับออกแบบโครงสร้างเงินเดือน โดยมีหน่วยงานกลาง เช่น กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่กำหนดหลักการเชิงเทคนิค
- สื่อสารและเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม เพื่อสร้างการยอมรับจากทุกฝ่าย
- เสริมบทบาท HR เชิงกลยุทธ์ ให้ดูแลเส้นทางเติบโตและบริหารโครงสร้างค่าจ้างอย่างเป็นระบบ
- ใช้กลไกข้อบังคับควบคุมแรงจูงใจ และส่งเสริมบทบาทสหภาพแรงงานในการต่อรอง

#### 6.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

โครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจนจะเพิ่มความมั่นคงชีวิตแรงงานและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพดีขึ้น ของเสียลดลง และเกิดความผูกพันต่อองค์กร นายจ้างสามารถบริหารต้นทุนค่าจ้างได้อย่างโปร่งใสและคาดการณ์ได้ในระยะ 5–10 ปี ลดข้อขัดแย้งภายใน และช่วยรักษาบุคลากรคุณภาพในระยะยาว ทั้งนี้ ในระยะสั้น ผู้ประกอบการอาจเผชิญต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ หากโครงสร้างเงินเดือนออกแบบไม่ยืดหยุ่น อาจเกิดกระบอกเงินเดือนแข็งตัว ทำให้แรงงานบางกลุ่มติดอยู่ระดับเดิม และหากระบบประเมินผลงานไม่โปร่งใส การผูกค่าจ้างกับผลการประเมินอาจเพิ่มการแข่งขันและแรงกดดันภายในองค์กร

#### 6.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของโครงสร้างค่าจ้างต้องอาศัยความร่วมมือและการยอมรับร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และแรงงาน รวมถึงระบบประเมินผลงานที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ข้ามระดับได้ตามศักยภาพ ภาครัฐต้องมีบทบาทเชิงรุก ทั้งด้านนโยบาย มาตรการสนับสนุน และการให้คำปรึกษาพร้อมออกแบบมาตรการเยียวยาสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องจากการปรับโครงสร้าง และควรมีองค์กรศูนย์กลางระดับชาติด้านสิทธิค่าจ้างเพื่อกำหนดมาตรฐานและรับเรื่องร้องเรียนอย่างชัดเจน

#### 6.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอเพิ่มเติมเน้นมิติคุณค่าและยุทธศาสตร์ ได้แก่

- สร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและความจริงใจระหว่างนายจ้าง–ลูกจ้าง
- ผลักดันการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อเสริมเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
- ยึดหลักไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ในการปรับโครงสร้างค่าจ้าง
- ใช้การยกระดับค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ประเทศในการก้าวสู่ประเทศรายได้สูง โดยมองค่าจ้างเป็นเครื่องมือยกระดับทุนมนุษย์และโครงสร้างเศรษฐกิจ ไม่ใช่เพียงกลไกยั้งชีพขั้นต่ำ

## 7) การกำหนดค่าจ้างแบบอื่น ๆ

### 7.1) การกำหนดค่าจ้างรายชิ้น

#### 7.1.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ระบบค่าจ้างรายชิ้นเป็นกลไกที่ผูกค่าตอบแทนกับปริมาณผลผลิตโดยตรง แต่ก่อให้เกิดความผันผวนของรายได้ เพราะรายได้ขึ้นอยู่กับจำนวนชิ้นงานและความต่อเนื่องของคำสั่งซื้อ หากอัตราค่าจ้างรายชิ้นถูกกำหนดไม่เป็นธรรม แรงงานอาจทำงานเต็มเวลาแต่มีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

นอกจากนี้ การจ้างรายขึ้นมักเกี่ยวข้องกับแรงงานรับเหมาช่วงหรือแรงงานนอกระบบ ทำให้การเข้าถึงสิทธิพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม วันหยุด ชั่วโมงทำงาน และความคุ้มครองอุบัติเหตุ ไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุม ทั้งนี้ แรงจูงใจที่เน้นปริมาณอาจกระทบคุณภาพงานและความปลอดภัย เพราะแรงงานเร่งทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ ขณะที่การกำหนดอัตรารายขึ้นบางกรณีขาดความโปร่งใส หรือมีการปรับลดอัตราเมื่อทำได้เร็วขึ้น (Rate Cutting) ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม อีกทั้งการวัดผลงานแบบปริมาณเพียงอย่างเดียวไม่สะท้อนทักษะและความรับผิดชอบในงานที่ซับซ้อน และอาจทำให้แรงงานติดกับดักการแข่งขันด้านปริมาณโดยไม่พัฒนาทักษะในระยะยาว

#### 7.1.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับระบบนี้ ได้แก่

- แรงงานรายขึ้นในภาคการผลิตและบริการ เช่น ตัดเย็บ แพ้กึ่ง คัดแยก ประกอบชิ้นส่วน รวมถึงแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน
- แรงงานรับเหมาช่วงและแรงงานนอกระบบที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิและสวัสดิการ
- สถานประกอบการและผู้รับเหมาช่วงที่กำหนดอัตรารายขึ้น
- หน่วยงานรัฐด้านแรงงานและผู้ตรวจแรงงาน
- สถาบันพัฒนาทักษะและหน่วยรับรองมาตรฐานฝีมือที่เชื่อมโยงทักษะกับค่าตอบแทน

#### 7.1.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

แนวทางเชิงนโยบายมุ่งสร้างหลักประกันรายได้และความโปร่งใส ได้แก่

- กำหนดหลักเกณฑ์ว่า รายขึ้นต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยสามารถตรวจสอบได้
- บังคับเปิดเผยอัตรารายขึ้น เกณฑ์คุณภาพ เงื่อนไขการหัก/ปรับลด และป้องกันการปรับลดอัตราโดยไร้เหตุผล
- ส่งเสริมรูปแบบ ค่าตอบแทนผสม (Hybrid Pay) เช่น ฐานรายได้ขั้นต่ำ และโบนัสตามชิ้นงาน/คุณภาพ เพื่อลดความผันผวนและแรงกดดันเร่งปริมาณ
- ขยายการคุ้มครองแรงงาน เช่น การขึ้นทะเบียนประกันสังคม มาตรฐานสัญญาจ้างขั้นต่ำ
- เชื่อมระดับทักษะกับอัตรารายขึ้น (Skill-Linked Piece Rate) เพื่อสร้างเส้นทางอัปสเกลและยกระดับรายได้

#### 7.1.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

แรงงานมีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำ ลดการถูกกดอัตราอย่างไม่เป็นธรรม สิทธิและสวัสดิการชัดเจนขึ้น และมีแรงจูงใจพัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการได้มาตรฐานที่ชัดเจน ลดข้อพิพาทแรงงาน และหากผูกค่าตอบแทนกับคุณภาพ จะช่วยยกระดับมาตรฐานการผลิต ทั้งนี้ ในระยะสั้น ผู้ประกอบการโดยเฉพาะรายเล็กหรือห่วงโซ่รับเหมาช่วงหลายชั้น อาจเผชิญต้นทุนและภาระการปรับระบบเพิ่มขึ้น หากมาตรการไม่ยืดหยุ่นต่อความผันผวนของคำสั่งซื้อ อาจเกิดแรงต้านจากภาคธุรกิจ

#### 7.1.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบต้องอาศัยกรอบกฎหมายที่ชัดเจนในการเทียบอัตรารายขึ้นกับค่าจ้างขั้นต่ำ และระบบตรวจแรงงานที่เข้มแข็งพร้อมเครื่องมือมาตรฐาน นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลอัตราและเงื่อนไขอย่างโปร่งใสจะช่วยลดช่องว่างอำนาจต่อรอง โดยกลไกไตรภาคีหรือระดับพื้นที่สามารถช่วยกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมกับบริบทอุตสาหกรรม ขณะที่ระบบพัฒนาทักษะและการรับรองฝีมือควรเชื่อมโยงกับอัตรารายขึ้นอย่างราบรื่น

#### 7.1.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอเพิ่มเติม ได้แก่

- จัดทำคู่มือมาตรฐานค่าจ้างรายชิ้น รายอุตสาหกรรม เพื่อเป็นกรอบอ้างอิงกลาง
- พัฒนาระบบร้องเรียนและไกล่เกลี่ยเฉพาะกรณีค่าจ้างรายชิ้นให้รวดเร็วและเป็นธรรม
- ส่งเสริมรูปแบบฐานรายได้ขั้นต่ำ และ ค่าตอบแทนตามชิ้นงาน/คุณภาพ ในงานที่เสี่ยงสูง
- สนับสนุนผู้ประกอบการรายเล็กด้วยเครื่องมือคำนวณอัตรามาตรฐาน และการอบรม เพื่อลดแรงเสียดทานในช่วงเปลี่ยนผ่าน

### 7.2) การกำหนดค่าจ้างบนฐานสมรรถนะควบคู่กับวุฒิการศึกษา

#### 7.2.1) ปัญหาและความจำเป็นเชิงนโยบาย

ในบริบทตลาดแรงงานยุคใหม่ที่ต้องการทักษะหลากหลายและปรับตัวเร็ว ระบบค่าจ้างที่อิงวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพออีกต่อไป วุฒิไม่สามารถสะท้อนความสามารถที่ใช้จริงในการทำงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เช่น ดิจิทัลหรือเทคนิคเฉพาะทาง หลายองค์กรยังขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ ทำให้การกำหนดค่าจ้างยังพึ่งพาวุฒิและอายุงานมากกว่าทักษะและผลงานจริง ส่งผลให้แรงงานที่มีทักษะสูงแต่ไม่มีวุฒิสองอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน ภาคธุรกิจจำนวนหนึ่งมีความต้องการเชื่อมค่าจ้างกับทักษะจริง แต่ยังขาดข้อมูล มาตรฐาน และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

#### 7.2.2) กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย

นโยบายนี้เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ได้แก่

- แรงงานทุกระดับ ที่ต้องการให้ค่าตอบแทนสะท้อนทั้งวุฒิ ทักษะ และผลงาน รวมถึงผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้า
- สถานประกอบการ ที่ต้องบริหารค่าจ้างให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพ และบทบาทงาน
- สถาบันการศึกษาและหน่วยฝึกอบรม ที่ผลิตและรับรองทักษะแรงงาน
- หน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ ที่กำกับและสนับสนุน มาตรฐานสมรรถนะ

#### 7.2.3) ทางเลือกเชิงนโยบาย

แนวทางเชิงนโยบายมุ่งผสมผสานวุฒิการศึกษาเข้ากับสมรรถนะอย่างเป็นระบบ ได้แก่

- ใช้วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์พื้นฐาน และใช้สมรรถนะเป็นปัจจัยหลัก ในการเติบโตของค่าจ้าง
- จัดทำ Competency Framework รายสาขาอาชีพ เพื่อใช้ประเมินทักษะ และเชื่อมโยงกับโครงสร้างเงินเดือน
- ส่งเสริมการใช้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพหรือการประเมินจากหน่วยงานที่ได้มาตรฐาน
- จัดทำคู่มือและมาตรการสนับสนุน (เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี) เพื่อช่วย สถานประกอบการนำระบบไปใช้

- สนับสนุนการเทียบโอนประสบการณ์ (Recognition of Prior Learning – RPL) เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีทักษะจริงเข้าสู่ระบบได้ง่ายขึ้น

#### 7.2.4) ผลกระทบที่คาดหวัง

ระบบค่าจ้างมีความยืดหยุ่นและสะท้อนทักษะจริงมากขึ้น แรงงานมีแรงจูงใจพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ผู้ประกอบการสามารถกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพได้ชัดเจน และคุณภาพแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องลงทุนเวลาและต้นทุนเพื่อพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะ หากไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกลาง

#### 7.2.5) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับความร่วมมือ มาตรฐานสมรรถนะที่ชัดเจนและใช้ร่วมกันได้ในแต่ละสาขาอาชีพ พร้อมระบบประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้สำหรับแรงงานทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และสถาบันฝึกอบรม รวมถึงมาตรการสนับสนุนต้นทุนการพัฒนาทักษะ เช่น การลดหย่อนภาษีหรือทุนฝึกอบรม และการสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

#### 7.2.6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอเพิ่มเติมมุ่งสร้างความยั่งยืนของระบบ ได้แก่

- ส่งเสริมให้สถานประกอบการออกแบบ Career Path ที่เชื่อมโยงระดับสมรรถนะกับการปรับค่าจ้างอย่างชัดเจน
- สนับสนุนการเทียบโอนประสบการณ์ของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบหรือผู้มีประสบการณ์จริงแต่ขาดวุฒิ
- ให้ภาครัฐทำหน้าที่ต้นแบบในการใช้ระบบค่าจ้างตามสมรรถนะในบางหน่วยงาน
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานและทักษะระดับประเทศ เพื่อใช้กำหนดมาตรฐานและทิศทางพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

# สรุปผลการสำรวจความเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลการสำรวจความเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างสามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

### จ.1. สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ

การสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้ประกอบการครั้งนี้ ครอบคลุมสถานประกอบการจำนวน 927 แห่ง จากทุกขนาดกิจการและทุกประเภทกิจการหลักของเศรษฐกิจไทย ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการ และภาคธุรกิจการเกษตร ผลการสำรวจสะท้อนภาพรวมของโครงสร้างการจ้างงาน ระบบค่าจ้าง พฤติกรรมการปรับตัวของสถานประกอบการ ตลอดจนมุมมองต่อผลกระทบและความต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐภายใต้บริบทของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างรอบด้าน ในด้านโครงสร้างการจ้างงาน พบว่าพนักงานประจำยังคงเป็นรูปแบบการจ้างงานหลักในทุกขนาดและทุกประเภทกิจการ สะท้อนความสำคัญของการจ้างงานถาวรในตลาดแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น พนักงานรายวัน พนักงานพาร์ทไทม์ และแรงงานตามฤดูกาล มีบทบาทแตกต่างกันตามขนาดและลักษณะกิจการ โดยเฉพาะภาคธุรกิจการเกษตรที่พึ่งพาแรงงานรายวันในสัดส่วนสูง ซึ่งสะท้อนความผันผวนของกิจกรรมการผลิต และลักษณะการทำงานตามฤดูกาล

สำหรับระบบการกำหนดและการจ่ายค่าจ้าง ผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่า การจ่ายค่าจ้างรายเดือน และการกำหนดรอบการจ่ายค่าจ้างรายเดือนเป็นแนวปฏิบัติหลักของสถานประกอบการส่วนใหญ่ ขณะเดียวกัน การอ้างอิงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงเป็นฐานสำคัญของโครงสร้างค่าจ้าง โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก และภาคธุรกิจการเกษตร ในขณะที่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมถึงภาคการผลิตและภาคการค้าและบริการ มีแนวโน้มใช้ระบบค่าจ้างที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา

มาตรฐานฝีมือ และโครงสร้างเงินเดือนภายในองค์กร สะท้อนระดับความเป็นทางการและความพร้อมด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน

ในมิติของการปรับค่าจ้างและการบริหารจัดการต้นทุนแรงงาน พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีแนวโน้มปรับค่าจ้างเป็นรอบประจำมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมักใช้การปรับค่าจ้างแบบไม่มีกำหนดตายตัว นอกจากนี้ กว่าครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการมีการใช้สูตรหรือเกณฑ์การคำนวณในการปรับค่าจ้าง โดยปัจจัยที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด ได้แก่ ผลประกอบการของกิจการ ค่าครองชีพ และอัตราเงินเฟ้อ อายุงานและความชำนาญของแรงงาน รวมถึงการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งสะท้อนว่าการตัดสินใจปรับค่าจ้างเป็นผลจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยภายในองค์กร เมื่อพิจารณาการจ่ายค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่สามารถจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับค่าจ้างเพื่อชีวิตได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีสถานประกอบการเกือบหนึ่งในสามที่ค่าจ้างต่ำกว่าระดับดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มสถานประกอบการขนาดเล็ก สะท้อนข้อจำกัดด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจและความท้าทายในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างทั่วถึง

ในด้านความคิดเห็นต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ประกอบการทุกขนาดและทุกประเภทกิจการมีมุมมองสอดคล้องกันว่า ผลกระทบด้านต้นทุนการดำเนินงานเป็นประเด็นสำคัญที่สุด รองลงมาคือผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันด้านราคาและการชะลอแผนการลงทุนในอนาคต ขณะที่ ผลกระทบเชิงโครงสร้างระยะยาว เช่น การเร่งใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานและการปรับปรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน มักถูกมองเป็นผลกระทบในลำดับรอง สะท้อนว่าผู้ประกอบการรับรู้ถึงแรงกดดันด้านต้นทุนในระยะสั้นมากกว่า

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในทันที สำหรับ การรับรู้และการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ แม้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะรับรู้ช่องทางการสื่อสารกับภาครัฐเกี่ยวกับประเด็นค่าจ้างในระดับค่อนข้างสูง แต่ประสบการณ์ในการสื่อสารหรือเจรจากับภาครัฐโดยตรงยังคงจำกัด โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและภาคธุรกิจการเกษตร ช่องทางที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการสื่อสารหรือเจรจา ได้แก่ กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ สะท้อนความต้องการช่องทางที่เป็นทางการ เข้าถึงง่าย และมีความชัดเจนด้านข้อมูล

ขณะที่ ในประเด็นความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐเมื่อมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลการสำรวจชี้ชัดว่า มาตรการด้านการลดหย่อนภาษีเป็นความต้องการอันดับแรกของผู้ประกอบการในทุกขนาดและทุกประเภทกิจการ รองลงมาคือมาตรการสนับสนุนการลงทุนในเครื่องจักรและระบบอัตโนมัติ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน และการลดภาระค่าใช้จ่ายสาธารณสุข ขณะนี้สัดส่วนของสถานประกอบการที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือใด ๆ อยู่ในระดับต่ำ สะท้อนว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อรองรับผลกระทบจากการเพิ่มต้นทุนแรงงาน ทั้งนี้ ผลการสำรวจสะท้อนว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการไทยมีความตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็เผชิญข้อจำกัดด้านต้นทุนและการแข่งขันที่แตกต่างกันตามขนาดและประเภทกิจการ การออกแบบนโยบายค่าจ้างและมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐในระยะต่อไป จึงควรคำนึงถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างดังกล่าว เพื่อให้การปรับนโยบายค่าจ้างสามารถบรรลุเป้าหมายด้านความเป็นธรรมของแรงงาน ควบคู่ไปกับการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของภาคธุรกิจไทย

## จ.2 สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง

การสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างครั้งนี้สะท้อนภาพรวมของโครงสร้างแรงงานไทยในปัจจุบัน ทั้งในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ การจ้างงาน ระบบค่าจ้าง รายได้ ค่าใช้จ่าย คุณภาพชีวิต ตลอดจนระดับ การรับรู้สิทธิแรงงานและความคาดหวังต่อบทบาทของภาครัฐ ผลการสำรวจชี้ให้เห็นถึงความท้าทายเชิงโครงสร้างของแรงงานไทยภายใต้บริบทค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,099 คน ในด้านลักษณะกลุ่มตัวอย่าง แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานหลัก มีระดับการศึกษาค่อนข้างดี โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา และมีสัดส่วนแรงงานหญิงสูงกว่าแรงงานชาย สะท้อนบทบาทสำคัญของแรงงานหญิงในภาคบริการ ธุรกิจ และงานสำนักงาน ขณะเดียวกัน กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่และแรงงานสูงวัยยังมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างแรงงานที่พึ่งพากลุ่มวัยทำงาน กลางเป็นหลัก

สำหรับโครงสร้างการจ้างงาน แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคการค้าและบริการ รองลงมาคือ ภาคการผลิต ขณะที่ภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนลดลงอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนผ่านของโครงสร้างเศรษฐกิจไทย แรงงานกระจุกตัวอยู่ในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดใหญ่เป็นหลัก โดยสถานประกอบการขนาดย่อมยังคงเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญ ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่สะท้อนความมั่นคงของการจ้างงานและระบบบริหารจัดการที่เป็นทางการมากกว่า ในมิติของรูปแบบค่าจ้าง และค่าตอบแทน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายเดือน และมากกว่าครึ่งได้รับค่าจ้างตามโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือนขององค์กร แสดงถึงการมีระบบบริหารค่าตอบแทนที่เป็นทางการ โดยเฉพาะในภาคการค้าและบริการและสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานบางส่วนที่ได้รับค่าจ้างในระดับขั้นต่ำ หรืออยู่ในรูปแบบรายวันและรายชั่วโมง ซึ่งสะท้อนความเปราะบางของแรงงาน บางกลุ่ม โดยเฉพาะในกิจการขนาดเล็กและบางประเภทของภาคบริการ

ในด้านรายได้ ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน และทำงานวันละประมาณ 8 ชั่วโมง โดยได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล และชุดทำงานในสัดส่วนค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม รายได้ของแรงงานจำนวนมากยังคงต้องถูกจัดสรรไปกับค่าใช้จ่ายจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะค่าอาหารและที่อยู่อาศัย ส่งผลให้ความสามารถในการออมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาวยังมีข้อจำกัด ผลการสำรวจเกี่ยวกับความสอดคล้องของค่าจ้างกับค่าครองชีพ พบว่า แม้แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าค่าจ้างยังพอเพียงต่อการดำรงชีวิต แต่ยังมีแรงงานกว่าหนึ่งในสามที่มองว่าค่าจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ โดยมีสาเหตุหลักจากราคาสินค้าและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเร็วกว่าการปรับค่าจ้าง รวมถึงการเพิ่มภาระงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สะท้อนช่องว่างระหว่างค่าจ้างกับต้นทุนชีวิตในปัจจุบัน

ในมิติของคุณภาพชีวิตและความคาดหวังจากการปรับค่าจ้าง แรงงานให้ความสำคัญสูงสุดกับการมีรายได้ เพียงพอต่อค่าครองชีพ รองลงมาคือความสามารถในการออม การดูแลครอบครัว และแรงจูงใจในการทำงาน การปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราร้อยละ 3–5 ต่อปีถูกมองว่าสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในหลายด้านได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานบางส่วนที่เห็นว่าการปรับค่าจ้างเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านค่าครองชีพและความมั่นคงในการจ้างงานไม่ได้รับการแก้ไขควบคู่กัน สำหรับความเข้าใจ สิทธิและกฎหมายแรงงาน โดยรวมแรงงานมีระดับการรับรู้สิทธิพื้นฐานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสิทธิด้านค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชยการเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม สิทธิบางประการ เช่น การเรียกร้องดอกเบี้ยกรณีจ่ายค่าจ้างล่าช้า

หรือสิทธิในการทำงานแบบยืดหยุ่น ยังมีระดับการรับรู้ต่ำกว่า สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการเข้าถึงภาครัฐและความต้องการความช่วยเหลือ แม้แรงงานส่วนใหญ่จะรับรู้ช่องทางการสื่อสารกับภาครัฐ แต่มีเพียงส่วนน้อยมากที่เคยติดต่อหรือใช้ช่องทางดังกล่าวจริง สะท้อนข้อจำกัดด้านการเข้าถึง ความเชื่อมั่น และความปลอดภัยในการใช้กลไกของรัฐ แรงงานให้ความสำคัญสูงสุดกับการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำอย่างจริงจัง การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการแก้ปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือไม่เป็นธรรม มากกว่ามาตรการเชิงพัฒนาอื่น ๆ ทั้งนี้ ผลการสำรวจสะท้อนว่า แรงงานไทยให้ความสำคัญกับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และความมั่นคงในการได้รับสิทธิตามกฎหมายเป็นอันดับแรก ขณะที่การยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาวยังคงเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างค่าจ้างและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น การกำหนดนโยบายค่าจ้างและนโยบายแรงงานในระยะต่อไป จึงควรมุ่งเน้นการปรับค่าจ้างควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารสิทธิแรงงานอย่างเข้าถึงง่าย และการสร้างกลไกคุ้มครองแรงงานที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้จริง เพื่อให้การยกระดับค่าจ้างนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างแท้จริงและยั่งยืน

# สรุปผลการวิพากษ์ (ร่าง)

## แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

การวิพากษ์ (ร่าง) แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) จากทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ/นักวิชาการ พบว่า ผลการวิพากษ์ (ร่าง) แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 3 ฝ่าย มีความเข้าใจและความเห็นพ้องกันในประเด็นพื้นฐานหลายประการ โดยเฉพาะความจำเป็นในการพัฒนาระบบค่าจ้างที่ยั่งยืนและเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องสัดส่วนและลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นการวิพากษ์ได้ดังนี้

### ฉ.1 ประเด็นที่มีความเห็นพ้องกัน

- ทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ/นักวิชาการ มีความเห็นพ้องกันในหลายประเด็นสำคัญดังนี้
1. ความจำเป็นของมาตรการประกอบนโยบายค่าจ้าง โดยทั้ง 3 ฝ่ายเห็นว่าการปรับค่าจ้างเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีมาตรการเสริมจากภาครัฐ เช่น การลดภาระค่าครองชีพ การสนับสนุนเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะแรงงาน
  2. การเชื่อมโยงค่าจ้างกับทักษะและผลิตภาพ โดยทั้ง 3 ฝ่ายสนับสนุนแนวทางการกำหนดค่าจ้างที่อิงทักษะและผลิตภาพมากกว่าระบบค่าจ้างขั้นต่ำแบบเดียวทั้งระบบ

3. ความสำคัญของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั้ง 3 ฝ่ายเห็นว่าการกำหนดค่าจ้างควรตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น ค่าครองชีพ ผลิตภาพแรงงาน และสภาพเศรษฐกิจ
4. การขยายความคุ้มครองสู่แรงงานรูปแบบใหม่ โดยทั้ง 3 ฝ่ายรับรู้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักค่าจ้างให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและแรงงานแพลตฟอร์ม

## ฉ.2 ประเด็นที่มีความเห็นแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ 3 ฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกันโดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ฐานการกำหนดค่าจ้าง โดยฝ่ายลูกจ้างเน้นการดำรงชีพของครัวเรือน ฝ่ายนายจ้างเน้นผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน ฝ่ายภาครัฐเน้นความสมดุลระหว่างทั้งสองด้าน
2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยฝ่ายลูกจ้างเน้นความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการรับฟังความคิดเห็นให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและแรงงานที่ไม่มีองค์กรตัวแทน ซึ่งเป็นประเด็นที่ฝ่ายอื่นไม่ได้เน้นเท่าใดนัก
3. ความเร็วและขนาดของการปรับค่าจ้าง โดยฝ่ายลูกจ้างต้องการการปรับค่าจ้างที่เร็วและสำคัญ ขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการให้การปรับค่าจ้างเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและยั่งยืน เพื่อไม่ให้กระทบต่อสถานประกอบการ
4. บทบาทของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยฝ่ายลูกจ้างต้องการให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างเพื่อชีวิต ฝ่ายภาครัฐและนักวิชาการเห็นว่าควรปรับบทบาทให้เป็นกลไกคุ้มครองพื้นฐาน และพัฒนาระบบค่าจ้างรูปแบบอื่นประกอบกัน

ภาคผนวก ช

# ตัวอย่างแผ่นพับ Infographic

## แนวทางการกำหนดค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ

### 1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

- ปรับนิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากเดิมที่กำหนดให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงาน 1 คน ให้อยู่เป็นค่าจ้างที่สามารถรองรับค่าครองชีพของครอบครัวได้
- จัดทำฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้เป็นฐานในการคำนวณหรืออ้างอิงการกำหนดค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) รายจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นประจำทุกปี
- กำหนดแผนการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำทยอยเข้าสู่ และสอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อชีวิต พร้อมทั้งออกมาตรการสนับสนุนเฉพาะ สำหรับ SMEs

### 2) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม/กลุ่มอุตสาหกรรม

- วิเคราะห์โครงสร้างอาชีพและทักษะในแต่ละอุตสาหกรรม โดยจัดทำฐานข้อมูลอาชีพรายอุตสาหกรรม จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบผลงานแรงงานรายอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพสูง ควรมี “ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่สูงกว่า” เพื่อสะท้อนศักยภาพการแข่งขันและคุณค่าทางเศรษฐกิจของสาขานั้น
- ผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำกับระดับมาตรฐานฝีมือในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการยกระดับทักษะ/ ฝีมือแรงงาน สามารถแบ่ง “ขั้นต่ำรายจังหวัด” ตามระดับมาตรฐานฝีมือ เช่น ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง

### 3) การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

- ส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐานฝีมือเป็นเกณฑ์อ้างอิงหลักในการกำหนดค่าจ้างในแต่ละสาขาอาชีพ โดยให้ค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง ทั้งในส่วนของแรงงานใหม่ และแรงงานที่ยกระดับทักษะ
- จัดทำฐานข้อมูลและคู่มืออ้างอิงโครงสร้างค่าจ้างตามระดับทักษะในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ พร้อมเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สถานประกอบการมีแนวทางประกอบการพิจารณาปรับค่าจ้างอย่างเป็นระบบและโปร่งใส
- สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภายในที่เชื่อมโยงกับระดับทักษะของแรงงาน และกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการปรับค่าจ้างตามสมรรถนะ ทั้งในด้านภาษี การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ

### 4) การกำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา

- จัดทำฐานข้อมูลค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา โดยบูรณาการข้อมูลค่าจ้างของผู้จบการศึกษาใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษา
- แก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องทางการศึกษา โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคการศึกษา และภาคอุตสาหกรรม เพื่อผลิตกำลังคนให้พร้อมทั้งทางทฤษฎี ทักษะวิชาชีพและทักษะสมรรถนะ ที่นายจ้างยอมรับจ่ายในราคาสูง
- ส่งเสริมให้นายจ้างใช้วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์สำหรับการจ้างงานแรกเข้า หรือ ช่วงทดลองงาน เท่านั้น และนำระบบการประเมินผลิตภาพ (Productivity) มาปรับขึ้นค่าจ้างในระยะต่อไป

### 5) การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง

- กำหนดอัตราขั้นต่ำพิเศษเพื่อชดเชยความเสี่ยง ค่าเงินจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หาร 8 ชั่วโมง พร้อมบวกค่าชดเชยและปัจจัยด้านค่าครองชีพเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ในแต่ละจังหวัด เพื่อชดเชยความไม่แน่นอนของรายได้ และการขาดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่พึงได้รับ
- กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน การเข้าถึงประกันสังคมและสวัสดิการอื่น ๆ ในรูปแบบที่เหมาะสม
- จำกัดการใช้เฉพาะกลุ่ม จำกัดการใช้ระบบค่าจ้างรายชั่วโมง ให้ใช้เฉพาะในอุตสาหกรรมหรือ ลักษณะงานที่มีความจำเป็น และไม่ใช้การเปิดใช้ทั่วไป เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างใช้รูปแบบนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างงานประจำหรือรายเดือนในวงกว้าง

### 6) การกำหนดโครงสร้างระบบค่าจ้างและเงินเดือน

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการในลักษณะการส่งเสริม มากกว่าการกำหนดเป็นกฎหมาย ภาคบังคับ โดยพัฒนาแนวทางให้สอดคล้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือ
- จัดทำหนังสือคู่มือ (Guidebook) สำหรับแนวทางการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างใช้ในการอ้างอิงถึงทิศทางกรปรับตัวของค่าจ้างในอุตสาหกรรม โดยอาจมีการรายงานผลเป็นประจำทุกปี
- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนภายในองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือตามคุณสมบัติที่กำหนดในการเติบโตแต่ละขั้น

### 7) การกำหนดค่าจ้างแบบอื่น ๆ

- ค่าจ้างรายชิ้น: กำหนดอัตราค่าจ้างต่อชิ้นโดยอ้างอิงเวลาการผลิตมาตรฐานและค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เพื่อให้แรงงานมีรายได้ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อเทียบกับเวลาทำงาน และอาจมีค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับแรงงานที่ผลิตได้มากกว่ามาตรฐาน
- ค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์ม: ปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มหรือ Gig Workers ให้ได้รับค่าตอบแทนขั้นต้นที่เป็นธรรม สวัสดิการพื้นฐาน และค่าชดเชยที่ครอบคลุมต้นทุนแฝง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเลือมราคา และควรพิจารณาค่าชดเชยสำหรับเวลาพร้อมทำงาน
- ค่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ส่งเสริมการทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม กำหนดค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าแรงงานในสถานประกอบการที่ทำงานลักษณะเดียวกัน และบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเข้มงวดขึ้น

## ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอการขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

1) **ภาครัฐควรกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำทำหน้าที่เป็นค่าชดเชยความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน** โดยปรับนิยามให้เชื่อมโยงกับค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) บนฐานข้อมูลค่าครองชีพรายจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด พร้อมพัฒนาโครงการทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจที่มีเกณฑ์ชัดเจน เพื่อลดความผันผวน และการแทรกแซงทางการเมืองในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

2) **ภาครัฐควรผลักดันให้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและผลิตภาพเป็นกลไกหลักในการเพิ่มรายได้ของแรงงาน** โดยเชื่อมโยงค่าจ้างกับระดับทักษะ สมรรถนะ และคุณค่าทางเศรษฐกิจของงานในแต่ละอุตสาหกรรม ควบคู่กับการสนับสนุนการทดสอบและรับรองทักษะแรงงาน เพื่อลดปัญหาค่าจ้างไม่สะท้อนความสามารถที่แท้จริง

3) **ภาครัฐควรพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างภายในองค์กรให้เป็นระบบและโปร่งใส** โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการ โดยเฉพาะ SME มีโครงสร้างค่าจ้างและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อลดการพึ่งพาจ้างขั้นต่ำเป็นฐานหลักของแรงงานทุกกลุ่ม และแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรระหว่างแรงงานใหม่กับแรงงานที่มีประสบการณ์

4) **ภาครัฐควรเสริมธรรมาภิบาลและระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย** โดยเร่งพัฒนาระบบข้อมูลค่าจ้างและแรงงานแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลค่าจ้าง ผลิตภาพ และทักษะ จากหลายหน่วยงาน พร้อมยกระดับกลไกไตรภาคีให้มีความเป็นอิสระ โปร่งใส และอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมของนโยบายค่าจ้าง

5) **ภาครัฐขยายการคุ้มครองแรงงานและสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน** โดยนโยบายค่าจ้างควรครอบคลุมแรงงานทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานนอกระบบและแรงงานแพลตฟอร์ม โดยปรับปรุงกฎหมายและมาตรการคุ้มครองให้สอดคล้องกับแบบการจ้างงานใหม่ ควบคู่กับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน นายจ้าง และภาคประชาสังคม ผ่านกลไกการสื่อสาร การเจรจาทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลนโยบาย

## ตัวอย่งของโครงการสำคัญ (Flagship Project)

### 1) โครงการระยะเร่งด่วน ประกอบด้วย 5 โครงการ ดังนี้

- 1.1) โครงการเพิ่มขีดความสามารถศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และระบบ E-Wage Dashboard
- 1.2) โครงการนำร่องกลไกค่าจ้างตามผลิตภาพในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์
- 1.3) โครงการสนับสนุนผู้ประกอบการแรงงานเข้าสู่ระบบทดสอบผลิตภาพและทักษะของแรงงาน
- 1.4) โครงการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิค่าจ้างและโครงสร้างเงินเดือนสมัยใหม่
- 1.5) โครงการเวทีประชาพิจารณ์และรับฟังความคิดเห็นสาธารณะด้านค่าจ้างในระดับพื้นที่

### 2) โครงการระยะยาว ประกอบด้วย 8 โครงการ ดังนี้

- 2.1) โครงการพัฒนาระบบทบทวนค่าจ้างตามรอบเศรษฐกิจ
- 2.2) โครงการปรับปรุงกลไกไตรภาคีและธรรมาภิบาลคณะกรรมการค่าจ้าง
- 2.3) โครงการบูรณาการฐานข้อมูลและวางแผนกำลังคนระดับชาติ 3 ปี
- 2.4) โครงการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานค่าจ้างตามหลัก Living Wage และ ILO
- 2.5) โครงการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ (Gig Economy)
- 2.6) โครงการจัดทำเส้นทางเติบโตค่าจ้างและอาชีพสำหรับ SME
- 2.7) โครงการพัฒนาระบบวัดผลและประเมินประสิทธิภาพค่าจ้างร่วมระหว่างหน่วยงาน
- 2.8) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและเครือข่ายแรงงานเพื่อการเจรจาต่อรองค่าจ้าง

แผนพัฒนา  
ระบบค่าจ้างและรายได้  
ของประเทศระยะ 3 ปี  
(พ.ศ. 2569 - 2571)



## ความสัมพันธ์กับแผนระดับที่ 1 - 3

แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นแผนระดับปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง ที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาประเทศในทุกระดับ ตั้งแต่แผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงแผนระดับที่ 3 ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนระดับที่ 1			
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

แผนระดับที่ 2			
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580)	อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
	เขตเศรษฐกิจพิเศษ		

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม
--	---	--

แผนระดับที่ 3			
แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน	การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการ	ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม	พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	การศึกษา สืบสวน วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจ การแรงงาน	การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	การพัฒนากระบวนการและภาคีเครือข่ายในการจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
---	--	---	--

	การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
--	---

เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงของแผนทุกระดับ จะเห็นว่าแผนดังกล่าวมีทิศทางร่วมกันในการยกระดับศักยภาพคน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน สร้างความเสมอภาค ลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งพัฒนาภาคใต้ตามฐานข้อมูลด้านค่าจ้างและรายได้ รวมถึงเครื่องมือเชิงนโยบาย ให้สามารถสนับสนุนการค้าสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) จึงมีความจำเป็นในฐานะแผนบูรณาการ ที่เชื่อมโยงรอบยุทธศาสตร์ระดับชาติเข้ากับการค้าสินค้าเชิงปฏิบัติของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางนโยบายด้านค่าจ้างและรายได้ของประเทศให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงาน การรองรับสังคมสูงวัย และเศรษฐกิจดิจิทัล รวมถึงการชี้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ความเชื่อมโยงของแผนทั้ง 3 ระดับสะท้อนว่า การพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศในระยะ 3 ปี ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ควรเป็นการออกแบบระบบค่าตอบแทนและโครงสร้างรายได้ที่รองรับทิศทางพัฒนาประเทศอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความเสมอภาคทางสังคม โดยมีแผนเฉพาะที่เป็นกลไกในการเชื่อมโยงกำกับทิศทาง และสร้างเอกภาพ ในการดำเนินนโยบาย เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## แผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571)

วิสัยทัศน์	
"ยกระดับค่าจ้างแรงงานอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและขับเคลื่อนขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน"	
พันธกิจ	ส่งเสริมระบบค่าจ้างและรายได้ที่เติบโตอย่างสมดุลบนฐานผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและศักยภาพของแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างมั่นคง และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและประเทศในระยะเวลา
วัตถุประสงค์	เพื่อให้แผนการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 - 2571) เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางพัฒนาการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศให้สอดคล้องกับบริบท ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต พู่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างระบบค่าจ้าง ที่สมดุลและเป็นธรรม เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้มีความสมดุลและเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการและสภาพเศรษฐกิจ เพื่อไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านในธุรกิจและไม่กระทบต่อสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน</li> <li>ยกระดับค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเสริมสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่แรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน</li> <li>ส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพที่เป็นธรรม</li> </ul>

## แนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

<b>M</b> Magnifying Competitiveness ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ		
แนวทางการพัฒนา		
01 การพัฒนาระบบค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน	02 การปรับโครงสร้างและกติกาค่าจ้างให้ยืดหยุ่นตามเศรษฐกิจ	03 การสร้างแรงจูงใจและกลไกสนับสนุนผู้ประกอบการที่จ่ายค่าจ้างตามผลิตภาพ

<b>O</b> Outreaching for Labour Equity ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
---

แนวทางการพัฒนา		
01 การพัฒนาระบบข้อมูลค่าจ้างและแรงงานแบบบูรณาการ	02 การปรับปรุงกลไกการกำหนดและบริหารค่าจ้างให้มีธรรมาภิบาล	03 การพัฒนากฎหมายและมาตรฐานรองรับระบบค่าจ้างสมัยใหม่

<b>L</b> Leveraging Labour Productivity ยุทธศาสตร์ที่ 3: เชื่อมโยงค่าจ้างและรายได้ให้สอดคล้องกับระดับผลิตภาพและทักษะของแรงงาน
--

แนวทางการพัฒนา		
01 การพัฒนาทักษะแรงงานและระบบค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	02 การสร้างระบบแรงจูงใจและการยอมรับค่าจ้างตามทักษะ	03 การขยายการคุ้มครองแรงงานในระบบค่าจ้างสมัยใหม่

<b>E</b> Empowering & Interagency Coordination ยุทธศาสตร์ที่ 4: ปรับปรุงกลไกการดำเนินงานและเสริมสร้างการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
--

แนวทางการพัฒนา			
01 การพัฒนาโครงสร้างสถาบันและกลไกกลางเพื่อขับเคลื่อนนโยบายค่าจ้างแห่งชาติ	02 การสร้างความร่วมมือ	03 การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานและค่าจ้างให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและเทคโนโลยี	03 การเสริมประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลระบบค่าจ้าง

<b>P</b> Promoting Sustainable Participation ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมอย่างค้ำจุนและยั่งยืน
---

แนวทางการพัฒนา		
01 การเสริมกลไกการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม	02 การสร้างความตระหนักและการสื่อสารสาธารณะเกี่ยวกับระบบค่าจ้างที่เป็นธรรม	03 การส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาสังคมและแรงงานในการติดตามนโยบาย

## ความเชื่อมโยงของเป้าหมาย และตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์

	ตัวชี้วัดที่ 1	ตัวชี้วัดที่ 2	ตัวชี้วัดที่ 3
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้มีความสมดุลและเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการและสภาพเศรษฐกิจ เพื่อไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านในธุรกิจและไม่กระทบต่อสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเสริมสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่แรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และยกระดับมาตรฐานการครองชีพที่เป็นธรรม</li> </ul>
ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสอดคล้องของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับอัตราการขยายตัวของรายอุดสาหกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพ (Living Wage) ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด</li> </ul>
ผลลัพธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงสร้างค่าจ้างของประเทศมีความสมดุลและยืดหยุ่นมากขึ้น</li> <li>การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและศักยภาพของผู้ประกอบการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบค่าจ้างเชื่อมโยงกับผลผลิตภาพแรงงาน และมาตรฐานฝีมือ</li> <li>แรงงานได้นับแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นจนเพียงพอต่อการครองชีพ</li> <li>สัดส่วนแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพเพิ่มขึ้น</li> </ul>
ผลสัมฤทธิ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบค่าจ้างของประเทศมีเสถียรภาพและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน</li> <li>ภาคแรงงานและภาคธุรกิจเติบโตบนฐานของประสิทธิภาพและความชอบธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายได้แรงงานเพิ่มขึ้นบนฐานของทักษะ และผลิตภาพจริง</li> <li>ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ลดลง</li> <li>คุณภาพชีวิตแรงงานดีขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น</li> </ul>

## รายละเอียดตัวชี้วัด

<b>ตัวชี้วัดที่ 1: ความสอดคล้องของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</b>
หน่วยวัด: ร้อยละของจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์ รายปี
วิธีการคำนวณ: ร้อยละของจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์ รายปี = $\frac{\text{จำนวนจังหวัดที่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับสูตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ}}{\text{จังหวัดทั้งหมด}} \times 100$

เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจังหวัดทั้งหมด ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงอยู่ในกรอบ +/- ร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตร

<b>ตัวชี้วัดที่ 2: ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม</b>
หน่วยวัด: ร้อยละของจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์ รายปี
วิธีการคำนวณ: ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ผ่านเกณฑ์ รายปี = $\frac{\text{ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม}} \times 100$

เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด: ร้อยละของอัตราการขยายตัวของค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเทียบกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรมต้องมีค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

<b>ตัวชี้วัดที่ 3: สัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage) ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด</b>
หน่วยวัด: สัดส่วน (Ratio)
วิธีการคำนวณ: สัดส่วนประชากร = $\frac{\text{แรงงานที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living Wage)}}{\text{จำนวนกำลังแรงงานทั้งหมด}} \times 100$

เกณฑ์เป้าหมายตัวชี้วัด: ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งหมด

