บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ที่มีต่อนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อวิเคราะห์ถึงความรู้ความเข้าใจของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีต่อนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพและความร่วมมือของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้ศึกษาได้จัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน และลูกจ้างในภาคเอกชนที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนรวมทั้งสิ้น 717 ราย พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีสถานะการทำงานเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน โดยรวมเป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 - 30 ปี และ 36 – 50 ปี ตามลำดับ มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรส มีรายได้เป็นรายเดือน รายได้ประมาณวันละ 101 – 200 บาท และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เป็นสมาชิกขององค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างแต่อย่างใด

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพอัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.83 การกำหนดค่าจ้างให้พิจารณาตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.81 การกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.78 การให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.77 และการให้คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.75

สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเห็นด้วยมี 2 ประเด็น คือ การกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.48 และการให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.38

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้แต่ยังขาดความเข้าใจในทุกประเด็น ดังนี้ องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือ คณะกรรมการค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.15 ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงาน และไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 3.07 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.04 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.04 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้นๆ และนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อพิจารณาวินิจฉัย โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.01 คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.98 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.97 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.97 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง 2 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.95 ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.95 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดขึ้น ต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.94 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.93 ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของจังหวัด ประกอบด้วย 5 คน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ย

ความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.92 ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของจังหวัดประกอบด้วยฝ่ายละ 5 คน โดยการสมัครจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาคัดเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.91 ถ้าจังหวัดใดไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือเอาอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.88 และคณะอนุกรรมการการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประเภทกิจการหรืออุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.85

ศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้างเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าคณะกรรมการค่าจ้างยังไม่มีศักยภาพและความร่วมมือ โดยเฉพาะในประเด็นดังต่อไปนี้ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.50 สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเห็นด้วยว่าคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีศักยภาพและความร่วมมือ ซึ่งมี 4 ประเด็น คือ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.41 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถควบคุมดูแล และบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายได้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะอนุกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.36 และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ อัตราวันละ 133 บาท สามารถทำให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.92

ความสัมพันธ์สถานะการทำงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ 2541 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างที่ประกอบด้วยตัวแทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับ

สถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะอนุกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้างไม่ได้ใช้ข้อมูลจากทางจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ มีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาถึงความคิดเห็นและการวิเคราะห์ถึงความรู้ความเข้าใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสอดคล้องกับทฤษฎี กองทุนค่าจ้างของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีประวัติในการเสนอแนวคิด ได้แก่ John Stuart Mill ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ได้กล่าวถึงค่าจ้างในลักษณะราคาตลาด (Market Wage) ของ แรงงานเท่านั้นโดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับราคาธรรมชาติ (Natural Wage) ของแรงงาน เหมือนทฤษฎีค่าจ้างระดับประทังชีพโดยมุ่งเน้นอัตราค่าจ้างในตลาดขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อและเสนอขายของแรงงานโดยเสนอซื้อกับจำนวนประชากรที่เป็นชนชั้นแรงงาน ส่วนการเสนอซื้อแรงงานขึ้นอยู่กับกองทุนค่าจ้าง

นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ โดยกล่าวอ้างการพิจารณาในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่มี 6 ประการ อันเป็นปัจจัยที่เป็นบทบาทสำคัญ อันได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ใช้กันอยู่ในขณะนั้น คุณค่าของงานเมื่อเทียบเคียง ระดับค่าครองชีพ การรวมกำลังต่อรอง ความสามารถของกิจการที่จะจ่าย กฎหมายหรือบทบัญญัติ โดยเฉพาะในประเด็นหลักของการกำหนดตัวบทกฎหมายหรือบัญญัติได้เริ่มช่วงปีคริสต์ศักราช 1930 ในประเทศอเมริกา ได้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง เช่นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การได้ทำงานนอกเวลา การจ้างแรงงานเด็กและสตรี รวมตลอดถึงการควบคุมค่าจ้างมิให้สูงเกินไปจนส่งผลต่อความมั่นคง และเศรษฐกิจของประเทศให้เสียหายได้

นอกจากนั้น วิภาวี ศรีเพียร ได้กล่าวอ้างกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอันได้แก่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ (ILO) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานแรงงานประการหนึ่งเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในอนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยการจัดตั้งกลไกในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลบังคับใช้เมื่อปี 2471 มีสาระสำคัญ อันได้แก่ ประเทศสมาชิกที่ใช้สัตยาบัน ต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในที่ประเภทหรือบางส่วนของอาชีพดังกล่าว ซึ่งไม่ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับการบังคับค่าจ้าง ไม่ว่าจะกระทำโดยการตกลงร่วม หรือทางอื่นกำหนดไว้แต่ละประเทศสมาชิกที่ใช้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับนี้ย่อมมีเสรีในการกำหนดรูปแบบและกลไกที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการโดยกำหนดไว้ว่าก่อนที่จะนำกลไกมาใช้ในอาชีพหรือบางส่วนของอาชีพ ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือตัวแทนองค์การดังกล่าวจะต้องได้รับการปรึกษาหารือ นอกจากนี้อาจปรึกษากับคนอื่นที่มีคุณสมบัติพิเศษตามอาชีพ นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องย่อมมีส่วนร่วมในการดำเนินการของกลไกโดยวิธีการ และขอบเขตซึ่งอาจกำหนดโดยกฎหมายของประเทศหรือระเบียบข้อบังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องผูกมั่นทั้งนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการยกเว้น

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

วิโรจน์ เจียรพัทนรักษ์ ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาวะการว่างงานของแรงงานหญิง พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลต่อภาวะว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือเพราะความไร้ประสิทธิภาพของค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะว่างงานของแรงงานหญิงไร้ฝีมือที่เกิดขึ้นเป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงานเท่านั้น

อภิวรรณ์ กิจสนาโยธิน ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย โดยได้ใช้ตัวแปรอุปสงค์ที่มีลักษณะเป็นการประกอบการ ขนาดของการจ้างงาน จำนวนทรัพย์สินของโรงงานที่ลูกจ้างทำอยู่ และส่วนแบ่งของต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิตทั้งหมดของโรงงานแต่ละแห่ง และตัวแปรด้านอุปทานแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา จำนวนครั้งที่ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนครั้งของการลาออกจากโรงงานแต่ละคน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านลูกจ้างเป็นปัจจัยสำคัญ ส่วนในด้านลักษณะของนายจ้างนั้น จำนวนทรัพย์สินของโรงงาน และสัดส่วนต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิตทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

ผลดีของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

1) ช่วยให้ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานไม่มีฝีมือ ได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานดียิ่งขึ้น

2) เป็นการเพิ่มอำนาจซื้อให้แก่ประชาชนภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้การผลิตสินค้า และบริการภายในประเทศขยายตัวมากขึ้น

3) เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการพยายามที่จะพัฒนาการดำเนินธุรกิจในด้านการผลิตคุณภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้คุ้มกับค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น

4) เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ผู้มีรายได้ต่ำหรือผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ให้แคบลง

ผลเสียของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

1) ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และเป็นข้ออ้างที่นายจ้างมักใช้ในการผลักภาระแก่ประชาชนโดยการเพิ่มราคาสินค้า และบริการให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลไปถึงลูกจ้าง และครอบครัวด้วย

2) เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นนายจ้างก็จะหันไปใช้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ แทน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ หรือการเลือกจ้างลูกจ้างที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้ประกอบการรายใดที่ไม่สามารถรับภาระได้ก็ต้องเลิกกิจการไป เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มขึ้น

3) เนื่องจากค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อสูงขึ้น

4) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้น ทำให้ความได้เปรียบของการลงทุนในประเทศไทยลดลง นักลงทุนชาวไทย หรือชาวต่างประเทศอาจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า เช่น จีน และประเทศในกลุ่มอินโดจีนที่มีนโยบายเปิดประเทศมากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย เป็นกรณีศึกษาในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง เพื่อเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทกิจการ เนื่องจากทุกฝ่ายเห็นด้วยกับการจ่ายค่าจ้างตามประเภทกิจการแต่ไม่มีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ และเป็นเรื่องที่ซับซ้อน รวมทั้งกฎหมายก็เอื้ออำนวยให้ดำเนินการได้ ผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยควรจะเป็นหน่วยงานจากส่วนกลางในภาครัฐ

2. ในการประชุมควรจะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้รวบรวมข้อมูลมาร่วมอธิบายและชี้แจงความสัมพันธ์ หรือความสำคัญของข้อมูล เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐ เช่น พาณิชย์จังหวัดเป็นเพียงหน่วยงานประสานข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลเอง จึงทำให้ไม่สามารถอธิบายข้อมูลได้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University