บทวิเคราะห์แรงงาน:

เศรษฐกิจไทยภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน (มีผล 1 ก.ค. 2568): ผลต่อการจ้างงาน ระดับราคา และธุรกิจ SMEs

จัดทำโดย
ดร. เรืองรอง สุวรรณ์การ

ประจำเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

Key Findings:

- **รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำแบบจำแนกตามพื้นที่และประเภทกิจการเป็น 400 บาทต่อวัน (มีผล 1 กรกฎาคม 2568)**
  รัฐบาลใช้แนวทางเชิงเป้าหมาย ครอบคลุมกรุงเทพมหานคร (ทุกเขต/อาชีพ), จังหวัดภูเก็ต, ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, ระยอง และอำเภอเกาะสมุย (สุราษฎร์ธานี) รวมถึงกิจการโรงแรมประเภท 2-4 และสถานบริการทั่วประเทศ ส่งผลให้ค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยทั้งประเทศเพิ่มประมาณ 2.9% จาก 345 เป็นประมาณ 355 บาทต่อวัน โดยขนาดการปรับต่างกัน 7-55 บาทต่อวัน ตามพื้นที่และลักษณะกิจการ
- **เกิดแรงกดดันด้านต้นทุนโดยตรงต่อธุรกิจ SMEs จากการปรับค่าแรงขั้นต่ำ**
  สาขาธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น (เกษตร, บริการอื่นๆ, งานในครัวเรือน, โรงแรม/ร้านอาหาร, และก่อสร้าง) มีสัดส่วนลูกจ้างใกล้ค่าแรงขั้นต่ำสูง ส่งผลให้ต้นทุนแรงงานต่อหัวเพิ่มราว 8-14% กระทบกำไรอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกันภาคการผลิตกว่า 60% ของสถานประกอบการยังมีลูกจ้างบางส่วนต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน คาดว่ามากกว่า 25,000 แห่งได้รับผลกระทบโดยตรง
- **มีความเสี่ยงที่สูงขึ้นต่อความอยู่รอด การจ้างงาน และความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ SMEs**
  ธุรกิจขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพต่ำ เสี่ยงออกจากตลาดเร็วขึ้นเมื่อต้นทุนเพิ่ม แม้การขึ้นค่าแรงปี 2555-2556 ไม่กระทบการจ้างงานรวมชัดเจนเพราะมีมาตรการบรรเทา แต่รอบนี้เกิดท่ามกลางต้นทุนวัตถุดิบสูงและอุปสงค์อ่อนแอ จึงมีความเสี่ยงมากขึ้น ข้อเสนอเชิงนโยบาย คือ โครงสร้างค่าจ้างยืดหยุ่นตามทักษะ/ภูมิภาค ควบคู่มาตรการช่วงเปลี่ยนผ่าน (ลดหย่อนภาษี/เงินสมทบประกันสังคมชั่วคราว สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ) เพื่อลดผลกระทบต่อการจ้างงานและการลงทุน
- **การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำยกระดับรายได้แรงงานระดับล่าง บรรเทาปัญหาค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม (Living Wage) และลดความเหลื่อมล้ำระยะสั้น แต่ความยั่งยืนขึ้นกับผลิตภาพ**
  ผู้ได้ประโยชน์หลัก คือแรงงานไร้ทักษะที่เดิมรับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ (หากกำหนด 400 บาททั่วประเทศ คาดว่ากระทบเชิงบวกต่อแรงงานราว 35% หรือประมาณ 4 ล้านคน) แต่แรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุม และยังมีข้อถกเถียงเรื่องอานิสงค์ต่อแรงงานข้ามชาติ ระยะยาวจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพและแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานเพื่อให้รายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
- **ผลต่อพลวัตการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ**
  ระยะสั้น ผู้จบใหม่/ทักษะต่ำอาจเผชิญการคัดกรองเข้มข้นงวดขึ้นและการทดแทนระบบอัตโนมัติ ส่วนต่างค่าจ้างระหว่างจังหวัดกระตุ้นการย้ายถิ่น ส่งผ่านแรงกดดันค่าจ้าง-ต้นทุนไปยังพื้นที่อื่น และเพิ่มความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานที่ย้ายได้กับย้ายไม่ได้ ผลสุทธิขึ้นกับความเร็วในการยกระดับผลิตภาพและความเพียงพอของมาตรการบรรเทาที่รัฐทำควบคู่
- **แรงกดดันเงินเฟ้อจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับจำกัด**
  การส่งผ่านต้นทุนสู่ราคาทั่วไปคาดว่าจำกัด ขณะที่รายได้แรงงานระดับล่างเพิ่มราว 300-1,000 บาทต่อเดือน ช่วยพยุงการบริโภคในพื้นที่ ทั้งนี้ภาครัฐควรติดตามและป้องกันการฉวยโอกาสขึ้นราคาเพื่อคงเสถียรภาพระดับราคา
- **ผลกระทบค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันต่อโรงแรมประเภท 2-4: รายใหญ่กระทบจำกัด กลุ่มกลาง-เล็กต้นทุนตึงตัว**

ระบบวิเคราะห์นโยบายและแผนการพัฒนาแรงงาน

โรงแรมขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบจำกัดเพราะจ่ายเหนือขั้นต่ำอยู่แล้ว ขณะที่โรงแรมขนาดกลาง-เล็กในต่างจังหวัดต้องปรับค่าจ้างราว 14-25% ท่ามกลางข้อจำกัดการส่งผ่านต้นทุนจากการแข่งขันที่สูงและที่พักทางเลือก ส่งผลให้มาร์จิ้นของผู้ประกอบการฐานะการเงินเปราะบางหดตัวในระยะสั้น แม้อุปสงค์แรงงานภาคท่องเที่ยวยังคงพยุงการจ้างงานโดยรวม

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน

- **ขยายผลค่าจ้างขั้นต่ำแบบจำแนกตามพื้นที่และกิจการ (Differentiated Minimum Wage)**
  รอบนี้ภาครัฐนำร่องในภาคท่องเที่ยว หากผลลัพธ์สมดุล (แรงงานได้ประโยชน์ ธุรกิจเดินต่อได้) ภาครัฐอาจทยอยขยายสู่ภาคเกษตรและบริการรายย่อยที่ค่าจ้างเฉลี่ยยังต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน ควบคู่กับการ Reskill/Upskill และการยกระดับผลิตภาพ พร้อมมาตรการเฉพาะจุด (ฝึกอบรมต่อเนื่อง การเข้าถึงแหล่งทุน/บรรเทาหนี้ และส่งเสริมการแข่งขัน-การบังคับใช้) เพื่อลดแรงจูงใจในการเลี่ยงปฏิบัติหรือเร่งทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร รักษาความสามารถในการแข่งขันและขยายฐานรายได้อย่างทั่วถึง

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เริ่มกำหนดเมื่อปี 2516 โดยในอดีตมีการขยับขึ้นเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและนโยบายกระจายรายได้ (ดังแสดงในรูปภาพที่ 1) การปรับครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568 (ดังแสดงในรูปภาพที่ 2) นับเป็นหมุดหมายสำคัญของนโยบายแรงงานไทย เนื่องจากยกระดับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวันในบางพื้นที่ ซึ่งเป็นระดับสูงสุดที่หลายจังหวัดไม่เคยมีมาก่อน ก่อนหน้านี้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2568 รัฐบาลได้ปรับค่าแรงขึ้นทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 2.9% ทำให้ช่วงอัตราค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 337-400 บาทต่อวัน จากเดิม 330-370 บาทต่อวันในปี 2567 โดยมี 4 จังหวัด 1 อำเภอเป็นพื้นที่นำร่องที่ได้ 400 บาทต่อวันตั้งแต่ต้นปี ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ภูเก็ต และอำเภอเกาะสมุย (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ต่อมาคณะกรรมการประชุมค่าจ้างชุดใหญ่ (ไตรภาคี) มีมติขยายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันให้ครอบคลุมทั่วกรุงเทพมหานคร และกิจการโรงแรม ประเภท 2-4 (ยกเว้นประเภท 1) รวมถึงสถานบันเทิงทั้งประเทศ มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 ทำให้แรงงานในกรุงเทพมหานครทุกคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างวันละ 400 บาทต่อวัน เช่นเดียวกับแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยวทั่วประเทศที่เข้าเกณฑ์ ขณะที่จังหวัดอื่นนอกภาคท่องเที่ยวยังคงมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำแตกต่างกันไปตั้งแต่ 337 บาทจนถึง 400 บาทต่อวัน (ขึ้นอยู่กับพื้นที่)

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้มีที่มาจากนโยบายหาเสียงของรัฐบาลผสมชุดปัจจุบันที่ประกาศยกระดับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 600 บาทต่อวันภายในปี 2570 และเริ่มต้นที่ 400 บาทต่อวันในปีแรกของการบริหารประเทศ แม้มีเจตนารมณ์เพื่อเพิ่มรายได้แรงงานกระตุ้นเศรษฐกิจ และบรรเทาภาระค่าครองชีพ แต่ในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประชุมค่าจ้างชุดใหญ่ (ไตรภาคี) ประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยพิจารณาความเหมาะสมตามข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมรายพื้นที่ ในช่วงปลายปี 2566 การผลักดันขึ้นค่าแรง 400 บาทต่อวันทั่วประเทศทันทีจึงต้องชะลอจากเสียงคัดค้านของภาคเอกชนและข้อจำกัดจากภาวะเศรษฐกิจที่ยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ ที่ประชุมไตรภาคีจึงเสนอปรับแบบแตกต่างตามพื้นที่และกิจการ (Differentiated Minimum Wage) แทนการขึ้นเท่ากันทั้งประเทศ ผลลัพธ์คือในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2567 มีการตั้งอนุกรรมการพิจารณาสูตรคำนวณค่าแรงใหม่โดยพิจารณาผลิตภาพแรงงานรายจังหวัดควบคู่ค่าครองชีพ และในเดือนเมษายน 2567 มีการนำร่องขึ้นค่าแรง 400 บาทต่อวันในธุรกิจท่องเที่ยวบางส่วน ก่อนขยายผลมายังกรุงเทพมหานครและธุรกิจท่องเที่ยวทั้งประเทศในวันที่ 1 กรกฎาคม 2568

บทวิเคราะห์ฉบับนี้มุ่งวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสำคัญในปี 2568 ต่อเศรษฐกิจไทยในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน พร้อมนำเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากหน่วยงานภาครัฐ และสถาบันวิจัยภายในประเทศ โครงสร้างการนำเสนอครอบคลุม 8 หัวข้อหลักได้แก่ (1) ภาพรวมของนโยบายปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ (มีผล 1 กรกฎาคม 2568) (2) ผลกระทบค่าจ้างขั้นต่ำต่อธุรกิจ SMEs (3) ผลกระทบต่อแรงงานและตลาดแรงงานโดยรวม (4) ผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อและระดับสินค้าและบริการ (5) ผลกระทบต่อธุรกิจโรงแรม ประเภท 2-4 ในพื้นที่อัตราค่าจ้างสูงสุด (6) มาตรการภาครัฐและทิศทางในอนาคต และ (7) บทสรุป โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ภาพรวมของนโยบายปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ (มีผล 1 กรกฎาคม 2568)

ตามประกาศคณะกรรมการประชุมค่าจ้างชุดใหญ่ (ไตรภาคี) ฉบับที่ 14 (ดังแสดงในรูปภาพที่ 2 และตารางที่ 1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกจัดเป็น 17 ระดับจำแนกตามเกณฑ์พื้นที่และกิจการ โดยมีเพดานสูงสุด 400 บาทต่อวัน และต่ำสุด 337 บาทต่อวัน ส่วนใหญ่ปรับเพิ่มจากอัตราเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2567 ในช่วง 7-55 บาท ตามบริบทพื้นที่ โดยภาพรวม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั้ง

ประเทศเพิ่มขึ้นประมาณ 2.9% จาก 345 บาทต่อวัน (1 มกราคม 2567) เป็นประมาณ 355 บาทต่อวัน (1 มกราคม 2568 และ 1 กรกฎาคม 2568) สรุปตามช่วงอัตราสูงสุดถึงต่ำสุด ได้ดังนี้

- ค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน ครอบคลุม (1) กรุงเทพมหานครทุกเขตและทุกอาชีพ (2) ภูเก็ต (3) ฉะเชิงเทรา (4) ชลบุรี (5) ระยอง และ (6) สุราษฎร์ธานี (เฉพาะอำเภอเกาะสมุย) รวมถึงลูกจ้างทุกจังหวัดที่ทำงานในกิจการโรงแรมประเภท 2-4 และกิจการสถานบริการ ตาม พ.ร.บ. สถานบริการฯ (เช่น ไนต์คลับ ผับ บาร์ และคาราโอเกะ) ทั้งนี้ โรงแรมประเภท 1 ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 50 ห้องพัก) ได้รับการยกเว้น ไม่อยู่ภายใต้เพดาน 400 บาทต่อวัน และใช้ตามอัตราขั้นต่ำของจังหวัด
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 380 วันต่อวัน ครอบคลุมเขตเมืองใหญ่บางพื้นที่ ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่) และอำเภอหาดใหญ่ (จังหวัดสงขลา) ซึ่งไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขกลุ่ม 400 บาทต่อวัน
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 372 บาทต่อวัน ครอบคลุมกลุ่มจังหวัดปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร ได้แก่จังหวัด (1) นครปฐม (2) นนทบุรี (3) ปทุมธานี (4) สมุทรปราการ และ (5) สมุทรสาคร คิดเป็นการปรับขึ้นประมาณ 2.48% จาก 363 บาทต่อวัน (ปี 2567)
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 345-359 บาทต่อวัน เป็นกลุ่มจังหวัดที่เหลือจำแนกตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและค่าครองชีพ เช่น 359 บาทต่อวัน (นครราชสีมา), ช่วง 352-358 บาทต่อวัน มักเป็นจังหวัดเศรษฐกิจขนาดกลาง เช่น ขอนแก่น พระนครศรีอยุธยา เชียงใหม่(นอกเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่) ประจวบคีรีขันธ์ และสงขลา(นอกเขตอำเภอหาดใหญ่) เป็นต้น ส่วนช่วง 345-351 บาทต่อวัน พบในจังหวัดเศรษฐกิจขนาดย่อมลง เช่น จังหวัดลำพูน นครสวรรค์ แพร่ และน่าน เป็นต้น
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 337 บาทต่อวัน เป็นอัตราต่ำสุดสำหรับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา ปรับขึ้นประมาณ 2.12% จาก 330 บาทต่อวัน (ปี 2567) โดยยังต่ำกว่าพื้นที่อื่นเนื่องจากค่าครองชีพและผลิตภาพอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ
- จากรายละเอียดข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงพื้นที่อย่างชัดเจน นั่นคือ จังหวัดศูนย์กลางเศรษฐกิจและท่องเที่ยงขยับเข้าสู่กลุ่มบน ขณะที่จังหวัดชนบทหรือชายแดนจำนวนมากยังอยู่ในกลุ่มล่าง

หากพิจารณาในประเด็นขอบเขตพื้นที่/กิจการและข้อยกเว้น การปรับครั้งนี้ไม่ได้ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกกิจการ หากแต่จำกัดตามเงื่อนไขหลักที่ระบุข้างต้น ส่งผลให้หลายจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มนำร่องยังคงใช้อัตราขั้นต่ำ ต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน ในช่วง 337-380 บาทต่อวัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจรายพื้นที่ โดยมีข้อยกเว้นสำคัญ คือ โรงแรมประเภท 1 (น้อยกว่า 50 ห้อง) ไม่ถูกบังคับใช้ระดับ 400 บาทต่อวัน และยังใช้อัตราตามจังหวัดตนเอง ส่วนนิยามสถานบริการ หมายถึงสถานบันเทิงที่มีอาหาร เครื่องดื่ม และการแสดง และเปิดเกินเที่ยงคืนตามกฎหมายสถานบริการฯ สำหรับลูกจ้างฝึกงานหรือทดลองงานยังได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 100% ของอัตราขั้นต่ำ (ไม่มีอัตราฝึกงานต่ำกว่าขั้นต่ำเช่นในบางประเทศ)

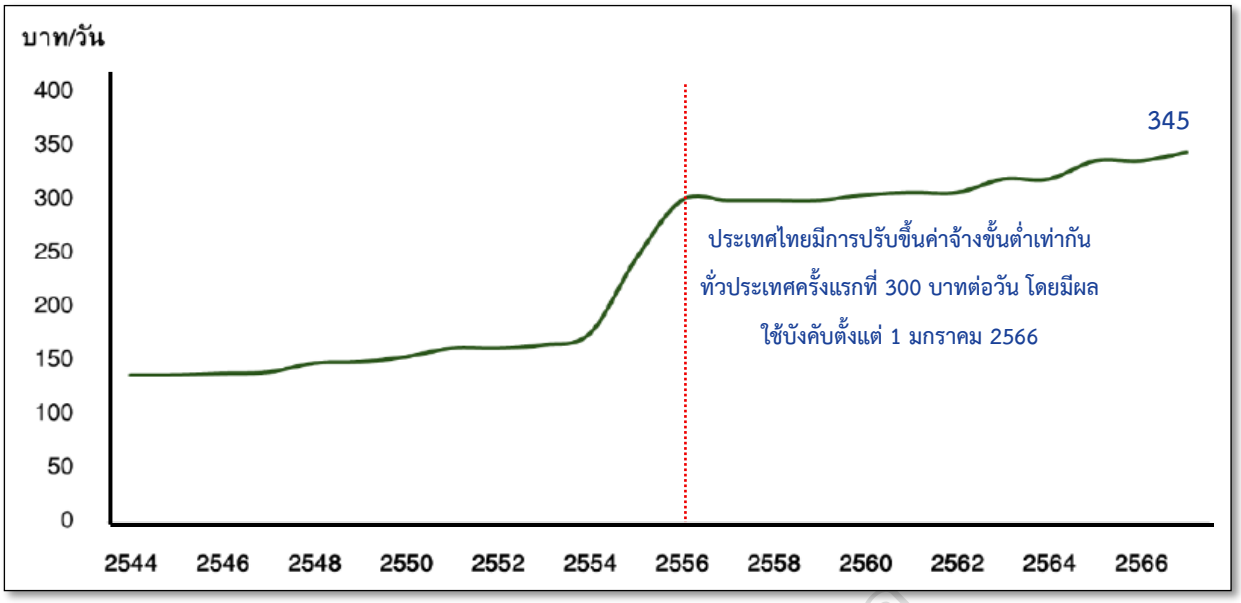
นอกจากนี้ หากพิจารณาด้านขอบเขตพื้นที่ เพื่อศึกษาว่าเขตใดเปลี่ยนแปลงสูงสุดและต่ำสุด (เทียบ 1 กรกฎาคม 2568 หรือ 1 มกราคม 2568 กับ 1 มกราคม 2567) ดังแสดงในตารางที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าพื้นที่ท่องเที่ยวมีการปรับเพิ่มสูงสุด เช่น อำเภอเกาะสมุย (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ค่าจ้างปรับเพิ่มขึ้นจาก 345 เป็น 400 บาทต่อวัน คิดเป็นการเพิ่มขึ้นมากที่สุดถึง 15.94% รองลงมาคือ อำเภอหาดใหญ่ (จังหวัดสงขลา) เพิ่มขึ้นจาก 345 เป็น 380 บาทต่อวัน (+10.14%), อำเภอเมืองเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่) จาก 350 เป็น 380 บาทต่อวัน (+8.57%) และจังหวัดภูเก็ต จาก 370 บาทเป็น 400 บาทต่อวัน (+8.11%) เป็นต้น

ในส่วนจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ระยอง และชลบุรี มีการเปลี่ยนแปลงสูงสุดตามพื้นที่ (เทียบ 1 กรกฎาคม 2568 หรือ 1 มกราคม 2568 กับ 1 มกราคม 2567) ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา ค่าจ้างปรับเพิ่มขึ้นจาก 350 เป็น 400 บาทต่อวัน คิดเป็นการเพิ่มขึ้นมากที่สุดถึง 14.29% รองลงมาคือ จังหวัดชลบุรีและระยอง เพิ่มขึ้นจาก 361 เป็น 400 บาทต่อวัน (+10.80%) ศูนย์วิจัยกสิกรไทยให้ความเห็นว่าโครงสร้างกิจการใน EEC ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรม เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และ

ชิ้นส่วน เป็นต้น ที่มีการจ้างงานแรงงานวิชาชีพประมาณ 20,368 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าระดับขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันอยู่แล้ว อีกทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน เช่น Automation หรือ Robotics จึงอาจไม่เผชิญผลกระทบรุนแรงนัก

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน

รูปภาพที่ 1 แสดงแนวโน้มการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยของประเทศไทย ปี 2544-2567



หมายเหตุ: 1. ดัดแปลงรูปภาพจากบทวิเคราะห์ เรื่อง “หากปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 400 บาท คาดส่งผลต่อเงินเฟ้อและต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น” ผู้แต่ง: วรรณวิษา ศรีรัตนะ และคณะ จากศูนย์วิจัยกสิกรไทย

2. ถึงแม้จะมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทเท่ากันทั้งประเทศและมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป แต่ในทางปฏิบัติมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน 2 ครั้ง ได้แก่ (1) เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ใน 7 จังหวัดนำร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต และปรับค่าจ้างทุกจังหวัดขึ้น 39.5% เป็น 222-273 บาท และ (2) เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 ในอีก 70 จังหวัดที่เหลือ รวมเป็น 77 จังหวัด

ที่มา: สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และศูนย์วิจัยกสิกรไทย

รูปภาพที่ 2 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2568 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป

หมายเหตุ: ดัดแปลงรูปภาพจากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน

ที่มา: กระทรวงแรงงาน

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน

ตารางที่ 1 แสดงการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละเขตท้องที่บังคับใช้ในประเทศไทย ปี 2567-2568

ลำดับ	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*			จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	หมายเหตุ
	ปี					
	2567	2568				
	1 ม.ค.	1 ม.ค.	1 ก.ค.			
1	345-370	400	400	5 จังหวัด 1 อำเภอ	กรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ภูเก็ต ระยอง และเฉพาะอำเภอเกาะสมุย (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)	1. กรุงเทพมหานคร มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 3 ครั้ง: (1) 363 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป, (2) 372 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป และ (3) 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ก.ค. 2568 เป็นต้นไป 2. จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง: (1) 350 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และ (2) 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป 3. จังหวัดชลบุรีและระยอง มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง: (1) 361 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และ (2) 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป 4. จังหวัดภูเก็ต มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง: (1) 370 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และ (2) 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป 5. เฉพาะอำเภอเกาะสมุย(จังหวัดสุราษฎร์ธานี) มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้ง: (1) 345 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และ (2) 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป
	N/A	N/A	400	2 ประเภทกิจการ	กิจการโรงแรมทั่วประเทศ และกิจการสถานบริการทั่วประเทศ	1. มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ก.ค. 2568 เป็นต้นไป 2. N/A (Not Available) หมายถึง ไม่มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นทางการ ณ วันที่ 1 ม.ค. 2567 และ 1 ม.ค. 2568 3. กลุ่มกิจการโรงแรมทั่วประเทศเฉพาะประเภท 2 3 และ 4 (ยกเว้นประเภท 1 ที่ให้บริการเฉพาะห้องพักและมีห้องพักไม่เกิน 50 ห้อง) 4. กลุ่มกิจการสถานบริการทั่วประเทศ ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มจำหน่าย เช่น ไนต์คลับ ผับ บาร์ คาราโอเกะ
2	345-350	380	380	2 อำเภอ	เฉพาะอำเภอเมืองเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่) และเฉพาะอำเภอหาดใหญ่ (จังหวัดสงขลา)	1. อำเภอเมืองเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่) เดิมใช้อัตราเดียวกันกับจังหวัดเชียงใหม่ ที่ 350 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และปรับเพิ่มเป็น 380 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป 2. อำเภอหาดใหญ่ (จังหวัดสงขลา) เดิมใช้อัตราเดียวกันกับจังหวัดสงขลา ที่ 345 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2567 เป็นต้นไป และปรับเพิ่มเป็น 380 บาทต่อวัน ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2568 เป็นต้นไป
3	363	372	372	5	จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร	1. เดิมมี 6 จังหวัด โดยกรุงเทพมหานครถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ ทั้งในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2567 และ 1 ม.ค. 2568 2. ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งล่าสุด (1 ก.ค. 2568) กรุงเทพมหานครถูกย้ายไปอยู่ในกลุ่มค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดที่ 400 บาทต่อวัน ร่วมกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ภูเก็ต ระยอง และเฉพาะอำเภอเกาะสมุย (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)
4	352	359	359	1	จังหวัดนครราชสีมา	
5	351	358	358	1	จังหวัดสมุทรสงคราม	
6	350	357	357	5	จังหวัดขอนแก่น เชียงใหม่ (ยกเว้นอำเภอเมืองเชียงใหม่) ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี	1. เดิมอำเภอเมืองเชียงใหม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ร่วมกับจังหวัดเชียงใหม่ ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2567 หลังจากนั้น ถูกจัดกลุ่มแยกออกไปอยู่ในกลุ่มอันดับที่ 2 ร่วมกับอำเภอหาดใหญ่ (จังหวัดสงขลา) ในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2568 และ 1 ก.ค. 2568 2. เดิมจังหวัดฉะเชิงเทราถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2567 แต่ในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2568 และ 1 ก.ค. 2568 จังหวัดฉะเชิงเทราถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดที่ 400 บาทต่อวัน ร่วมกับ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี ภูเก็ต ระยอง และเฉพาะอำเภอเกาะสมุย (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)
7	349	356	356	1	จังหวัดลพบุรี	

วิทยาลัยวิเคราะห์นโยบายและแผน สถาบันวิเคราะห์นโยบายขนาดใหญ่แห่งชาติ

ลำดับ	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*			จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้	หมายเหตุ
	ปี					
	2567	2568				
	1 ม.ค.	1 ม.ค.	1 ก.ค.			
8	348	355	355	3	จังหวัดนครนายก สุพรรณบุรี และหนองคาย	
9	347	354	354	2	จังหวัดกระบี่ และตราด	
10	345	352	352	15	จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี เชียงราย ตาก นครพนม บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พังงา พิษณุโลก มุกดาหาร สกลนคร สงขลา(ยกเว้นอำเภอหาดใหญ่) สระแก้ว สุราษฎร์ธานี (ยกเว้นอำเภอเกาะสมุย) และอุบลราชธานี	1. เดิมอำเภอหาดใหญ่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ร่วมกับจังหวัดขลา ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2567 หลังจากนั้น ถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มอันดับที่ 2 ร่วมกับอำเภอเมืองเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่) ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2568 และ 1 ก.ค. 2568 2. เดิมอำเภอเกาะสมุยถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ร่วมกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2567 หลังจากนั้น ถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดที่ 400 บาทต่อวัน ร่วมกับกรุงเทพมหานคร จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ภูเก็ต และระยอง ในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ 1 ม.ค. 2568 และ 1 ก.ค. 2568
11	344	351	351	3	จังหวัดชุมพร เพชรบุรี และสุรินทร์	
12	343	350	350	3	จังหวัดนครสวรรค์ ยโสธร และลำพูน	
13	342	349	349	5	จังหวัดกาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช บึงกาฬ เพชรบูรณ์ และร้อยเอ็ด	
14	341	348	348	5	จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ พัทลุง สิงห์บุรี และอ่างทอง	
15	340	347	347	16	จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง เลย ศรีสะเกษ สตูล สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี	
16	338	345	345	4	จังหวัดตรัง น่าน พะเยา และแพร่	
17	330	337	337	3	จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา	

หมายเหตุ: * ในช่วงปี 2567-2568 มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นทางการ 3 ครั้ง โดยมีผลใช้บังคับ ได้แก่ (1) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 เป็นต้นไป, (2) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป และ (3) ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป ตามลำดับ

ที่มา: กระทรวงแรงงาน

3. ผลกระทบค่าจ้างขั้นต่ำต่อธุรกิจ SMEs

หัวข้อนี้วิเคราะห์ช่องทางการส่งผ่านของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางของธุรกิจ SMEs และเสนอแนวทางการปรับตัว โดยแบ่งเป็น 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ (1) ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและแรงกดดันต่อธุรกิจ SMEs (2) ความอยู่รอดของกิจการขนาดเล็กและผลต่อการจ้างงาน และ (3) ความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและแรงกดดันต่อธุรกิจ SMEs

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำรอบนี้ส่งผลให้ต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นทันที โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทยประเมินว่าต้นทุนแรงงานเฉลี่ยของธุรกิจจะเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 2% และหากสมมติให้ปรับเป็น 400 บาททั่วประเทศ ต้นทุนจะเพิ่มประมาณ 6% สำหรับผู้ประกอบการในภาพรวม สาขาธุรกิจที่ใช้แรงงานไร้ทักษะมากหรือแรงงานเข้มข้น (Labor-intensive) ได้รับผลกระทบสูงสุด เช่น ภาคการเกษตร (Agriculture) คิดเป็น 76% ของการจ้างงานทั้งหมด, งานบริการอื่น ๆ (Other Services) คิดเป็น 65% ของการจ้างงานทั้งหมด, งานในครัวเรือนส่วนบุคคล (Household Activities) คิดเป็น 60% ของการจ้างงานทั้งหมด, โรงแรมและร้านอาหาร (Hotel/Restaurant) คิดเป็น 46% ของการจ้างงานทั้งหมด และการก่อสร้าง (Construction) คิดเป็น 46% ของการจ้างงานทั้งหมด เป็นต้น (ดังแสดงในรูปภาพที่ 3) กลุ่มเหล่านี้มีลูกจ้างจำนวนมากที่รับค่าจ้างใกล้เคียงขั้นต่ำ (ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน) การขึ้นค่าแรงจึงผลักดันต้นทุนแรงงานต่อหัวเพิ่มราว 8-14% และกดดันกำไรอย่างมีนัยสำคัญ

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์ พบว่าในภาคการผลิตสินค้า เช่น อาหาร สิ่งทอ ยาง อิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์ เป็นต้น กว่า 60% ของสถานประกอบการยังมีลูกจ้างบางส่วนหรือทั้งหมดได้รับต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน จึงได้รับผลกระทบโดยตรง คิดเป็นผู้ประกอบไม่น้อยกว่า 25,000 ราย (ดังแสดงในตารางที่ 2) ในขณะที่ธุรกิจขนาดใหญ่มากจำนวนหนึ่งจ่ายเกิน 400 บาทต่อ

วันอยู่แล้วจึงกระทบจำกัด กล่าวคือ รายใหญ่กระทบน้อย ขณะที่รายเล็กกระทบโดยตรง ทั้งนี้ บริษัทขนาดกลาง-เล็กอาจต้องปรับลดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส หรืออาหารกลางวัน เพื่อลดภาระหลังค่าแรงสูงขึ้น และอาจชะลอการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีจากเดิมเฉลี่ยราว 2% เหลือประมาณ 0.5% ซึ่งย่อมกระทบขวัญกำลังใจพนักงานบางส่วน และสะท้อนภาระต้นทุนที่ธุรกิจ SMEs ต้องแบกรับท่ามกลางเศรษฐกิจที่ยังฟื้นไม่เต็มที่

3.2 ความอยู่รอดของกิจการขนาดเล็กและผลต่อการจ้างงาน

งานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศจำนวนหนึ่งระบุว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจเร่งการออกจากตลาดของธุรกิจขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพต่ำเมื่อรับภาระต้นทุนไม่ไหว แม้การศึกษาวิจัยหลายชิ้นไม่พบผลลบชัดเจนต่อการจ้างงานรวมในกรณีปี 2555-2556 (ด้วยมีมาตรการบรรเทา) แต่พบการเคลื่อนย้ายแรงงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไหลจากบริษัทขนาดเล็กสู่บริษัทขนาดใหญ่ที่มีผลิตภาพสูงกว่า ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวมีอยู่แล้วและการขึ้นค่าแรงอาจเป็นตัวเร่งให้กิจการขนาดเล็ก โดยเฉพาะที่เพิ่งเริ่มต้นกิจการปิดตัวเร็วขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างบางส่วนอาจลดจำนวนพนักงาน ชะลอการรับคนใหม่ หรือกลับไปจ้างงานนอกบัญชีหรือนอกระบบประกันสังคมเพื่อลดภาระตามกฎหมาย ซึ่งกระทบหลักประกันทางสังคมของแรงงาน

แม้ในไทยยังไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าภาคนอกระบบเพิ่มขึ้นหลังการขึ้นค่าแรงในรอบก่อน (ปี 2555-2556) แต่ครั้งนั้นรัฐบาลมีมาตรการบรรเทาหลายรายการ เช่น ลดเงินสมทบประกันสังคมนายจ้าง-ลูกจ้าง, ลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และวงเงินกู้พิเศษสำหรับธุรกิจ SMEs ขณะที่รอบปี 2568 ภาคเอกชนจำนวนมากกังวลว่าธุรกิจ SMEs และโรงงานขนาดย่อมเสี่ยงปิดกิจการหรือลดพนักงาน เพราะผลกระทบเกิดพร้อมภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและต้นทุนอื่น เช่น ดอกเบี้ยและวัตถุดิบที่สูงขึ้น องค์กรธุรกิจ เช่น ภาคอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ชี้ว่าโครงการขนาดกลาง-เล็กได้รับผลกระทบมาก อาจชะลอการลงทุนใหม่ และการส่งผ่านต้นทุนสู่ราคาขายทำได้ยากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

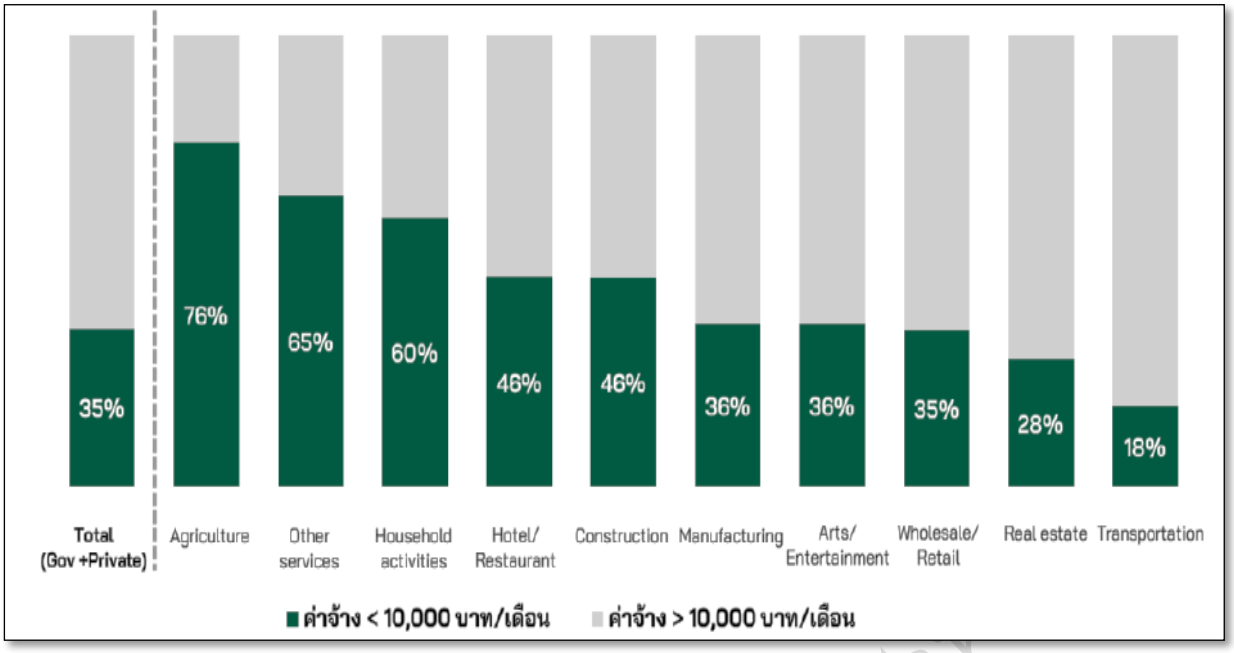
ในมุมจุดยืนเชิงนโยบาย นายสนั่น อังอุบลกุล ประธานกรรมการหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ในฐานะคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) เห็นด้วยกับการยกระดับรายได้เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแรงงาน แต่คัดค้านการขึ้นแบบเท่ากันทั่วประเทศ โดยระบุว่า 90% ของคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดไม่เห็นด้วยกับอัตรา 400 บาทเท่ากัน และ 30% มีมติไม่ขอปรับขึ้นเลย เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดแตกต่างกันมาก การบังคับขึ้นสูงในพื้นที่ยากจนเสี่ยงทำให้ผู้ประกอบการรายเล็กดำเนินกิจการต่อไม่ได้ ต้องปลดคนหรือลดขนาดลง อาจเห็นการเลิกจ้างและว่างงานเพิ่มชั่วคราวในบางพื้นที่ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงเกินกว่าความสามารถรองรับของเศรษฐกิจท้องถิ่น

3.3 ความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน

การปรับค่าแรงขั้นต่ำครั้งนี้อาจลดทอนขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบางประเภท โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแรงงานเข้มข้นที่ไทยเสียเปรียบด้านต้นทุนเมื่อเทียบประเทศเพื่อนบ้าน ปัจจุบันอัตราค่าแรงขั้นต่ำเฉลี่ยของไทยปี 2567 อยู่ที่ 345 บาทต่อวัน (ดังแสดงในรูปภาพที่ 1) และเมื่อปรับเป็นเฉลี่ยราว 355 บาทต่อวัน (มีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2568 และอัตราเฉลี่ยใกล้เคียงที่มีผล 1 กรกฎาคม 2568) ไทยจะอยู่อันดับ 2 รองจากมาเลเซีย และสูงกว่าอินโดนีเซียกับเวียดนาม (ดังแสดงในรูปภาพที่ 4) สะท้อนว่าต้นทุนแรงงานไทยสูงกว่าคู่แข่งสำคัญในภูมิภาค อาจทำให้นักลงทุนบางส่วนทั้งไทยและต่างชาติ พิจารณาย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ค่าจ้างต่ำกว่าในระยะยาวเพื่อบริหารต้นทุน

ความเสี่ยงดังกล่าวจะเด่นชัดขึ้นหากการขึ้นค่าแรงไม่สอดคล้องกับการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ภาคเอกชน (คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.), สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าไทย) จึงเสนอให้พิจารณาโครงสร้างค่าจ้างแบบยืดหยุ่นตามทักษะและภูมิภาค (Compentency/Skill-based and Regional Wage) แทนอัตราเดียว เช่น แนวคิดการจ่ายตามทักษะ (Pay by Skills) ที่ให้แรงงานมีฝีมือสูงได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ ซึ่งจูงใจการพัฒนาทักษะและไม่เป็นภาระเกินไปต่อกิจการที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือ ในระยะเปลี่ยนผ่าน ภาครัฐควรมีมาตรการเฉพาะจุดเพื่อพยุงธุรกิจ SMEs ให้ปรับตัวได้ เช่น ลดหย่อนภาษี/เงินสมทบประกันสังคมชั่วคราว สนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น (ตามที่เคยดำเนินการในปี 2555-2556) เพื่อป้องกันผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การปิดกิจการและการย้ายฐานการผลิตมากเกินไป ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลย้อนกลับมาลดโอกาสการจ้างงานในประเทศ

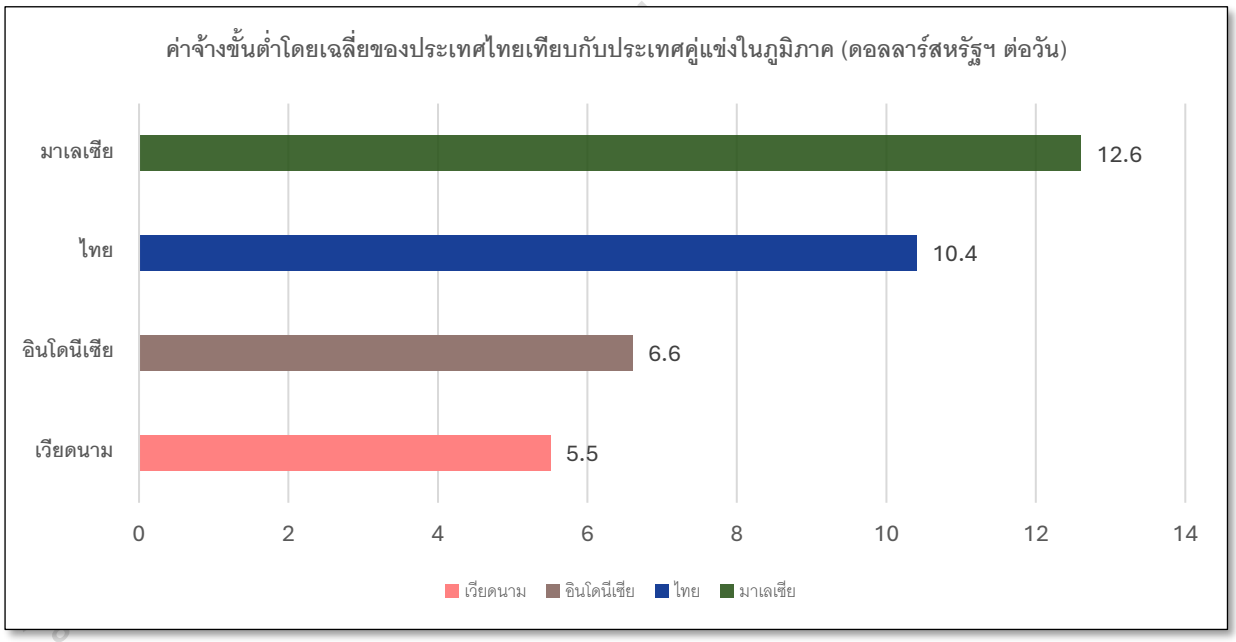
รูปภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนจำนวนลูกจ้างแยกตามค่าจ้างรายเดือน



หมายเหตุ: ดัดแปลงรูปภาพจากบทวิเคราะห์ เรื่อง “ค่าแรงขั้นต่ำเริ่มปี 2568 เพิ่มเฉลี่ย 2.9% เกาะสมุยและฉะเชิงเทรา เพิ่มสูงสุด 14-15%” ผู้แต่ง: อิศราวดี เหมะ จากศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ที่มา: Labor Force Survey ณ ไตรมาส 3/2567 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และศูนย์วิจัยกสิกรไทย

รูปภาพที่ 4 แสดงแนวโน้มค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยของไทยในปี 2568 เทียบกับประเทศคู่แข่งทางเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาค



หมายเหตุ: จัดทำการนำเสนอใหม่โดยใช้ข้อมูลจากบทวิเคราะห์ เรื่อง “ค่าแรงขั้นต่ำเริ่มปี 2568 เพิ่มเฉลี่ย 2.9% เกาะสมุยและฉะเชิงเทราเพิ่มสูงสุด 14-15%” ผู้แต่ง: อิศราวดี เหมะ จากศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ที่มา: Trading Economics, Asean Briefing และศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสถานประกอบการและสัดส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 400 บาทต่อวัน รายภาคธุรกิจ เรียงลำดับตามจำนวนสถานประกอบการ

อันดับ	ประเภทธุรกิจ	จำนวนสถานประกอบการ	สัดส่วนลูกจ้างได้รับค่าจ้าง 400 บาทต่อวัน		
			ทั้งหมด (%)	บางส่วน (%)	ไม่มี (%)
1	ไม่ระบุ	119,169	50	22	27
2	ขายปลีก ขายส่ง	113,038	18	36	46
3	การผลิตสินค้าอุตสาหกรรม	50,775	13	56	31
4	ก่อสร้าง	26,607	22	41	37
5	ภาควิชาชีพ	23,389	9	26	65
6	อสังหาริมทรัพย์	18,632	12	27	61
7	กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุนอื่น ๆ	18,446	16	46	39
8	ขนส่ง	14,828	19	38	43
9	บริการด้านอาหาร	9,611	15	39	46
10	โทรคมนาคม	7,230	6	18	76
11	โรงแรม	6,626	18	54	29
12	การเงินและประกันภัย	4,747	13	26	62
13	สาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	4,398	8	37	55
14	บริการอื่น ๆ	3,156	15	33	52
15	การศึกษา	2,348	12	26	62
16	บันเทิง	2,076	11	33	56
17	เกษตรกรรม ป่าไม้ การประมง	2,059	21	54	25
18	สาธารณูปโภค	1,692	11	42	47
19	เหมืองแร่	873	16	57	27
รวมทั้งหมด		**429,700**	**25**	**34**	**40**

หมายเหตุ: 1. เรียบเรียงข้อมูลใหม่จากตารางในบทความ เรื่อง “หากปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทต่อวัน: กระทบใครและกระทบอย่างไร ภาพค่าจ้างจริงจากข้อมูลประกันสังคม” ผู้แต่ง: ธนิสา ทวิชศรีและคณะ จากสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์

2. จำแนกสาขาตามประเภทธุรกิจที่ส่งงบการเงินปี 2566 ในฐานข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจการค้า คำนวณโดยธนิสา ทวิชศรีและคณะ

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เดือนพฤศจิกายน ปี 2566 และสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์

4. ผลกระทบต่อแรงงานและตลาดแรงงานโดยรวม

หัวข้อนี้ทำการประเมินผลของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่อแรงงานและตลาดแรงงานโดยรวม ระบุช่องทางการส่งผ่านผลกระทบหลัก และกำหนดกรอบเชิงนโยบายพร้อมแนวทางรองรับ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ประเด็นย่อย ได้แก่ (1) รายได้แรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงาน (2) ความเหลื่อมล้ำและการกระจายรายได้ และ (3) แรงจูงใจในการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 รายได้แรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

การปรับค่าแรงขั้นต่ำช่วยเพิ่มรายได้แก่กลุ่มแรงงานระดับล่างอย่างเป็นรูปธรรม แม้อัตราการปรับแตกต่างกันตามพื้นที่ แต่จะทำให้ลูกจ้างจำนวนมากทั่วประเทศได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นทันที ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์ ระบุว่า หากกำหนดที่ 400 บาททั่วประเทศ จะมีลูกจ้างที่เดิมได้ต่ำกว่าอัตรานี้ประมาณ 4 ล้านคน หรือคิดเป็น 35% ของลูกจ้างทั้งหมดได้รับประโยชน์โดยตรง สำหรับการปรับแบบแบ่งพื้นที่ในปี 2568 นี้ ผู้ได้ประโยชน์หลักยังเป็นแรงงานไร้ทักษะที่เดิมได้รับต่ำกว่าเกณฑ์ใหม่ รวมถึงแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งงานที่ผูกกับค่าแรงขั้นต่ำ

ในประเด็นนี้ นายพิพัฒน์ ฤกษ์สหกุล ประธานสภาอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เขต 2 และ นายวีระ ตั้งวุฒิไกรวิทย์ ประธานหอการค้าจังหวัดสุพรรณบุรี แสดงความกังวลว่าแรงงานไทยอาจไม่ได้รับประโยชน์เต็มที่ หากยังขาดทักษะและไม่ยอมรับ

งานค่าแรงต่ำ ซึ่งอาจเปิดช่องให้แรงงานข้ามชาติได้รับอานิสงค์จากค่าแรงใหม่ ขณะที่นายสาวิตต์ แก้วหวาน ประธานสมาพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทย (สสรท.) เห็นแย้งว่าแรงงานไทยน่าจะได้ประโยชน์มากกว่า เนื่องจากสัดส่วนแรงงานไทยที่ยังได้ค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนมาก และหลายภาคส่วนยังต่ำกว่าค่าครองชีพ

ในเชิงสวัสดิการสังคม การขึ้นค่าแรงช่วยบรรเทาปัญหาค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม (Living Wage) ของแรงงานระดับล่าง และลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ในระยะสั้น โดยเฉพาะในบริบทที่ค่าจ้างที่แท้จริงของไทยแทบไม่เติบโตตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมา และมักปรับขึ้นจากนโยบายรัฐเป็นหลัก ทั้งนี้ ดร. ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร หัวหน้าโครงการและหัวหน้าทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) เห็นว่า ค่าแรง 400 บาทควรปรับมานานแล้วตามค่าครองชีพ แม้ยอมรับว่าจะมีแรงกดดันต่อเงินเฟ้อบางส่วนซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อให้แรงงานอยู่ได้ในภาวะปัจจุบัน

4.2 ความเหลื่อมล้ำและการกระจายรายได้

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำมุ่งช่วยผู้มีรายได้น้อย จึงคาดว่าจะลดความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างได้บางส่วน ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม (พฤศจิกายน 2566) ระบุว่าแรงงานราว 35% ได้ค่าจ้างต่ำกว่า 400 บาทต่อวัน โดยประมาณ 25% อยู่ช่วง 300-400 บาท และราว 10% ต่ำกว่า 300 บาท (กลุ่มหลังจำนวนหนึ่งเป็นพนักงานพาร์ทไทม์หรือทำงานไม่ครบเดือน) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนว่ามีแรงงานจำนวนมากที่ค่าจ้างต่ำไม่พอเลี้ยงชีพ การกำหนดอัตราขั้นต่ำใหม่จึงช่วยยกระดับรายได้และลดความยากจนของผู้ใช้แรงงานในระยะสั้น

ในเชิงพื้นที่ เขตเศรษฐกิจที่ปรับขึ้นสูง เช่น กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออก และภูเก็ต มีค่าจ้างและค่าครองชีพสูงอยู่แล้ว การปรับจึงไม่เปลี่ยนช่องว่างรายได้ระหว่างภูมิภาคมากนัก แต่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในพื้นที่เดียวกันมากกว่า กล่าวคือ แรงงานค่าจ้างต่ำในเมืองใหญ่จะมีฐานเงินเดือนขยับใกล้กลุ่มแรงงานฝีมือมากขึ้นเล็กน้อย ตัวอย่างเช่น หากเดิมองค์กรมีพนักงาน 3 กลุ่ม ที่ 8,000, 10,400 และ 15,000 บาทต่อเดือนตามระดับทักษะและประสบการณ์ เมื่อกลุ่มล่างต้องขยับขึ้นสู่ 10,400 บาทต่อเดือนเท่ากลุ่มกลาง นายจ้างย่อมจำเป็นต้องขยับค่าจ้างกลุ่มกลางเพื่อคงส่วนต่างและแรงจูงใจ ซึ่งแม้แรงงานหลายระดับได้ประโยชน์ แต่ย่อมเพิ่มต้นทุนให้นายจ้างด้วย

ดังนั้น ในระยะยาว ภาครัฐควรมุ่งแก้ปัญหาค่าจ้างต่ำที่รากเหง้าของปัญหา โดยยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ควบคู่ มิฉะนั้น การขึ้นค่าแรงซ้ำจะติดกับดักระหว่างช่วยแรงงานกับซ้ำเติมผู้ประกอบการ ดร. ธนิสา ทวิชศรีและคณะ นักวิจัยสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์ ชี้ว่า ค่าจ้างที่แท้จริงของไทยไม่เพิ่มขึ้นเพราะผลิตภาพต่ำและปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน เช่น ทักษะแรงงาน โอกาสการศึกษา การกีดกัน และอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียม เป็นต้น การแก้จึงต้องใช้นโยบายรอบด้าน ตั้งแต่พัฒนาคุณภาพการศึกษา ลดการเลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อลดการผูกขาด ให้ค่าจ้างสะท้อนผลิตภาพอย่างแท้จริง และทำให้รายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน โดยไม่ต้องพึ่งพาการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพียงอย่างเดียว

4.3 แรงจูงใจในการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ในระยะสั้น นายจ้างมีแนวโน้มระมัดระวังการจ้างแรงงานไร้ประสบการณ์มากขึ้น เพราะต้นทุนต่อหัวสูงขึ้น บางส่วนอาจหันไปลงทุนในเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (Labor Substitution) จ้างคนน้อยลงแต่คัดคนที่มีทักษะมากขึ้น ส่งผลให้ผู้จบใหม่หรือแรงงานทักษะต่ำหางานยากขึ้นในช่วงการปรับตัวของผู้ประกอบการ อย่างไรก็ดี งานวิจัยในไทยหลังการขึ้นค่าแรงปี 2555-2556 ไม่พบการลดลงอย่างมีนัยสำคัญของการจ้างงานรวม แม้รูปแบบการจ้างจะเปลี่ยนไปบ้าง

นอกจากนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันในบางพื้นที่ ยังอาจเร่งการย้ายถิ่นภายในประเทศ เช่น แรงงานจากจังหวัดที่ค่าจ้าง 340-350 บาทต่อวัน ไหลเข้าสู่กรุงเทพมหานครหรือจังหวัดท่องเที่ยวที่จ่าย 400 บาทต่อวัน ก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดค่าแรงต่ำตามกลไกตลาด ดังที่ นายสุนทร สถาพร นายกสมาคมธุรกิจบ้านจัดสรร ระบุว่า การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร อาจดึงแรงงานจากภูมิภาคเข้าสู่เมืองหลวง โดยเฉพาะงานก่อสร้างและบริการที่เคลื่อนย้ายได้ง่าย ซึ่งท้ายที่สุด จะผลักดันต้นทุนแรงงานในพื้นที่อื่นให้ขยับขึ้นตาม ทั้งนี้ แรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถย้ายถิ่นได้ เช่น แรงงานสูงอายุในชนบท เป็นต้น อาจไม่เห็นรายได้เพิ่มขึ้น ต่างจากผู้ที่ย้ายไปยังพื้นที่ค่าแรงสูง จึงเสี่ยงเกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานที่ย้ายได้กับย้ายไม่ได้

ในด้านแรงงานนอกระบบซึ่งอยู่นอกกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ เช่น ผู้รับเหมาช่วง อาชีพอิสระ และคนขับรถส่งอาหาร เป็นต้น อาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง และยังเผชิญค่าครองชีพที่สูงขึ้นเล็กน้อยจากแรงกดดันเงินเฟ้อ ดร. ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร

หัวหน้าโครงการและหัวหน้าทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) จึงเสนอให้รัฐให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบรายได้น้อย เช่น ลูกจ้างรายวัน ซึ่งมักถูกเลี่ยงการขึ้นค่าแรงหรือไม่อยู่ในเกณฑ์บังคับตั้งแต่แรก

โดยสรุป ผลสุทธิในตลาดแรงงานขึ้นกับการปรับตัวของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หากแรงงานเพิ่มทักษะและผลิตภาพได้เร็ว ธุรกิจจะสามารถจ่ายค่าจ้างสูงขึ้นโดยไม่กระทบการจ้างงานมากนัก แต่หากผลิตภาพไม่เพิ่ม ขณะที่ค่าแรงปรับขึ้นเร็วกว่า อาจเห็นการชะลอตัวของการจ้างงานหรืออัตราว่างงานเพิ่มขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่าน

5. ผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อและระดับราคาสินค้าและบริการ

หัวข้อนี้ประเมินผลจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่ออัตราเงินเฟ้อและระดับราคาสินค้าและบริการ อธิบายช่องทางการส่งผ่านต้นทุนและนัยเชิงนโยบาย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ (1) แรงกดดันโดยตรงต่ออัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ และ (2) มุมมองเชิงเศรษฐกิจมหภาค ดังนี้

5.1 แรงกดดันโดยตรงต่ออัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ

แม้ค่าแรงเป็นต้นทุนการผลิตสำคัญ แต่การปรับครั้งนี้คาดว่าจะกระทบอัตราเงินเฟ้อทั่วไปเพียงเล็กน้อย หน่วยงานวิเคราะห์เศรษฐกิจหลายแห่งประเมินสอดคล้องกันว่า อัตราเงินเฟ้อจะเพิ่มขึ้นราว 0.03-0.1 จุด แม้ในกรณีเลวร้ายที่ขึ้น 400 บาททั่วประเทศ ทั้งนี้ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (สนค.) กระทรวงพาณิชย์ คำนวณผ่านตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-output Table) ของสภาพัฒน์ฯ พบว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต้นปี 2568 (ประมาณ 7-55 บาท แล้วแต่พื้นที่) จะเพิ่มอัตราเงินเฟ้อประมาณ 0.15-0.30% เท่านั้น ทำให้คาดการณ์อัตราเงินเฟ้อปี 2568 ของไทย ยังอยู่ในกรอบต่ำ 0.3-1.3% โดยมีค่ากลางประมาณ 0.8% ใกล้เคียงระดับเดิม

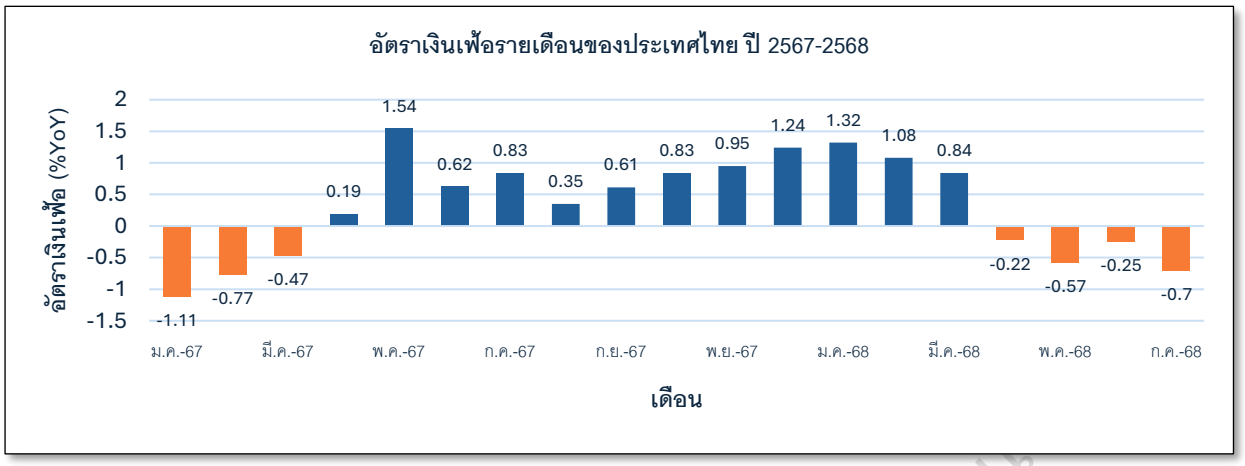
บทวิเคราะห์ของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (พฤษภาคม 2567) ยังประเมินว่า อัตราเงินเฟ้ออาจเพิ่มขึ้นเพียง 0.1% หากขึ้นค่าจ้าง 400 บาทจริง เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถส่งผ่านต้นทุนได้เต็มที่ภายใต้อุปสงค์ที่ยังชะลอและการแข่งขันสูง กล่าวคือ ผู้ขายหลีกเลี่ยงการปรับราคาเพราะเสี่ยงเสียลูกค้า จึงยอมลดมาร์จิ้นกำไรบางส่วน ส่งผลให้ผลกระทบต่อดัชนีราคาผู้บริโภคไม่รุนแรง โดยเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรมที่แข่งขันกับต่างประเทศ เช่น สินค้าเกษตร อาหารแปรรูป หรือสินค้าส่งออกอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเผชิญแรงกดดันจากสินค้าทดแทนราคาต่ำกว่า ในทางกลับกัน บริการท้องถิ่นที่หาทดแทนยาก เช่น ร้านอาหารตามสั่ง ร้านตัดผม เป็นต้น อาจปรับราคาได้บ้างหากค่าแรงเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาน้ำหนักในตระกร้าดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index: CPI) ผลของค่าแรงยังจำกัด เนื่องจากสินค้าบริการจำนวนมากถูกกำกับราคาโดยรัฐหรืออิงตลาดโลก เช่น น้ำมัน แก๊ส ค่าไฟฟ้า และค่าโดยสารสาธารณะ ซึ่งรวมกันราว 20% ของตระกร้า CPI และแทบไม่ได้รับผลกระทบจากต้นทุนแรงงาน ดังนั้นโดยเฉลี่ย ผลสุทธิของการขึ้นค่าแรงต่อระดับราคาสินค้ามีแนวโน้มจำกัด

5.2 มุมมองเชิงเศรษฐกิจมหภาค

โดยภาพรวม การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำรอบนี้ ไม่น่าสร้างภาวะเงินเฟ้อรุนแรง (Hyperinflation) ตามที่บางฝ่ายกังวล อีกทั้งอาจอาจพยุงเศรษฐกิจระยะสั้นผ่านการบริโภคของครัวเรือนแรงงาน แม้ศูนย์วิจัยกสิกรไทยมองว่าผลบวกต่อการใช้จ่ายอาจไม่มากนัก เพราะแรงงานบางส่วนอาจไม่ได้รับประโยชน์เต็มที่ เช่น ทำงานไม่เต็มเวลา หรืออยู่นอกระบบ เป็นต้น แต่แรงงานส่วนใหญ่ โดยเฉพาะระดับล่าง มีกำลังซื้อเพิ่มขึ้นอย่างน้อยราว 300-1,000 บาทต่อเดือนต่อคน ซึ่งมักถูกใช้จ่ายในท้องถิ่น เกิดเงินหมุนเวียนเพิ่มขึ้น ภาคเอกชนบางส่วนกังวลการส่งผ่านต้นทุนสู่ราคาสินค้าอาจกระทบค่าครองชีพของกลุ่มที่ไม่ได้ขึ้นค่าแรง เช่น ข้าราชการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น ทว่า หลักฐานข้างต้นชี้ว่าการส่งผ่านมีขอบเขตจำกัดและเฉพาะบางบริการ อีกทั้งในช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัวเปราะบาง รัฐบาลยังตรึงราคาสินค้าควบคุมหลายรายการเพื่อลดภาระค่าครองชีพ ทำให้แรงกดดันด้านเงินเฟ้อจากฝั่งค่าจ้างต่ำมาก สอดคล้องกับผลหลังปรับค่าแรง 1 มกราคม 2568 ที่อัตราเงินเฟ้อ (%YoY) ช่วงเดือน มกราคม-กรกฎาคม 2568 ทรงตัวในช่วง -0.70% ถึง 1.32% ไม่ได้เพิ่มผิดปกติ (ดังแสดงในรูปภาพที่ 5) สะท้อนว่าภาคครัวเรือนผู้บริโภคได้รับผลกระทบด้านราคาไม่มาก ขณะที่แรงงานรายได้น้อยได้รับประโยชน์ชัดเจน

อย่างไรก็ดี ผลทางจิตวิทยาอาจทำให้ผู้ประกอบการบางรายอ้างต้นทุนค่าแรง เพื่อปรับราคาสินค้าและบริการสูงเกินควร ทั้งที่ต้นทุนรวมเพิ่มไม่มาก ภาครัฐจึงควรติดตามและป้องกันการฉวยโอกาส โดยอาศัยกลไกการแข่งขันและมาตรการกำกับดูแลราคา เพื่อคงเสถียรภาพระดับราคาโดยรวม

รูปภาพที่ 5 แสดงอัตราเงินเฟ้อรายเดือน (%YoY) ของประเทศไทย ปี 2567-2568



หมายเหตุ: อัตราเงินเฟ้อ (%YoY) คือ เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค (Consumer Price Index: CPI) ระหว่างเดือนเดียวกันของปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อนหน้า

ที่มา: Trading Economics

6. ผลกระทบต่อธุรกิจโรงแรม ประเภท 2-4 ในพื้นอัตราค่าจ้างสูงสุด

สืบเนื่องจากผลกระทบต่อธุรกิจ SMEs แรงงานและตลาดแรงงาน และระดับราคา รวมถึงอัตราเงินเฟ้อ หัวข้อนี้ขยายการวิเคราะห์สู่ธุรกิจโรงแรมประเภท 2-4 ในพื้นที่ที่ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด ซึ่งเป็นภาคบริการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงผ่านต้นทุนแรงงานและกำลังคน เพื่อระบุช่องทางผลกระทบต่อโครงสร้างต้นทุน การจ้างงาน และการกำหนดราคา ตลอดจนกรอบนโยบายและแนวทางการปรับตัว การวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ (1) สถานการณ์การจ้างงานและโครงสร้างกำลังคนของโรงแรมขนาดใหญ่ และ (2) ภาระต้นทุนและกลยุทธ์การปรับตัวของโรงแรมขนาดกลาง ดังต่อไปนี้

6.1 สถานการณ์การจ้างงานและโครงสร้างกำลังคนของโรงแรมขนาดใหญ่

นโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาทต่อวันครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับกิจการโรงแรมประเภท 2 ขึ้นไป หรือโรงแรมที่มีห้องพักมากกว่า 50 ห้อง โดยกำหนดให้ต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาททั่วประเทศ ครอบคลุมโรงแรมขนาดกลาง-ใหญ่ในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญทั้งหมด ตั้งแต่ กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต เชียงใหม่ ชลบุรี และระยอง เป็นต้น ในภาพรวม แรงงานส่วนใหญ่ในโรงแรมกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างสูงกว่า 400 บาทอยู่แล้ว โดยเฉพาะโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเมืองท่องเที่ยวหลัก บทวิเคราะห์ของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB EIC) ระบุว่าลูกจ้างในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวพื้นที่นำร่อง 10 จังหวัดท่องเที่ยวหลัก มีค่าจ้างสูงกว่าค่าแรงใหม่นี้เป็นทุนเดิม (ดังแสดงในรูปภาพที่ 6) จึงประเมินว่าผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงเป็น 400 บาทต่อวันในภาคโรงแรมครั้งนี้มีจำกัด สอดคล้องกับการวิเคราะห์ของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ้งภากรณ์ ที่พบว่าการปรับค่าแรง 400 บาทให้โรงแรม 4 ดาวขึ้นไปช่วงเดือนเมษายน 2567 แทบไม่ส่งผลกระทบ เพราะมีลูกจ้างเพียงประมาณ 19,000 คน หรือคิดเป็น 0.2% ของลูกจ้างทั่วประเทศ ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 400 บาทในกลุ่มโรงแรมดังกล่าว และหากขยายให้ครอบคลุมโรงแรมทุกระดับโดยไม่มีการแบ่งขนาด ก็จะมีลูกจ้างที่ได้ปรับค่าแรงเพิ่มเพียงประมาณ 40,000 คน หรือคิดเป็น 0.3% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งถือว่าน้อยเมื่อเทียบกับทั้งตลาดแรงงาน เหตุผลสำคัญคือโรงแรมขนาดใหญ่แข่งขันกันด้วยคุณภาพการบริการและประสบการณ์ลูกค้า จึงต้องจ้างพนักงานที่มีทักษะสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ โดยเฉพาะหลังยุคโควิด โรงแรมหลายแห่งได้ปรับค่าจ้างขึ้นมาใกล้ระดับ 400 บาทต่อวันอยู่ก่อนแล้วเพื่อดึงแรงงานกลับเข้ามา ทำให้การบังคับใช้ครั้งนี้มีลักษณะ “เพดานกลายเป็นฐาน” กล่าวคือ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าจ้างตลาดที่จ่ายจริงอยู่แล้ว

6.2 ภาระต้นทุนและกลยุทธ์การปรับตัวของโรงแรมขนาดกลาง

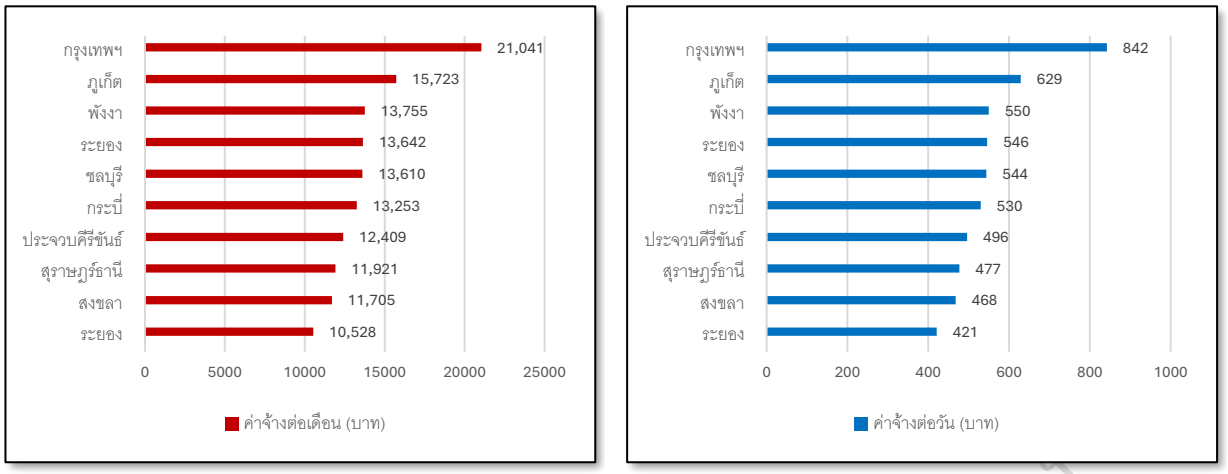
แม้ผลกระทบโดยรวมจะจำกัด แต่โรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็กบางแห่ง โดยเฉพาะประเภท 2 และ 3 ดาวในต่างจังหวัด อาจต้องแบกรับต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในกรณีที่เดิมจ่ายค่าจ้างใกล้เคียงขั้นต่ำระดับเก่า เช่นที่ระดับ

ประมาณ 320-350 บาท แล้วต้องปรับขึ้นเป็น 400 บาท คิดเป็นการขึ้นค่าแรงประมาณ 14-25% ในทันที ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Operating Costs) สูงขึ้นอย่างมาก สมาคมโรงแรมไทยหลายภูมิภาคสะท้อนความกังวลว่าโรงแรมขนาดเล็กที่ยังฟื้นตัวไม่เต็มที่จากโควิดอาจเผชิญแรงกดดัน และบางส่วนอาจจำเป็นต้องปรับราคาห้องพักขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมต้นทุน ทว่า การขึ้นราคาห้องพักทำได้จำกัดเนื่องจากการแข่งขันสูงและมีที่พักทางเลือก เช่น Airbnb เป็นต้น โรงแรมกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มลดต้นทุนด้านอื่น เช่น ลดจำนวนพนักงานต่อกะ จัดให้พนักงานทำงานหลายหน้าที่ (Multi-tasking) หรือปรับลดสวัสดิการและโบนัสในช่วงแรกของการเปลี่ยนผ่าน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานวิจัยกรุงศรีเกี่ยวกับแนวโน้มธุรกิจโรงแรม ปี 2567-2569 ที่ชี้ถึงการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานและลดการพึ่งพาแรงงานในระยะยาว

สำหรับผลต่อการจ้างงานในภาคโรงแรมโดยรวมคาดว่าไม่รุนแรง แม้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวอยู่ในช่วงชะลอตัว แต่ประเทศไทยยังเป็นจุดหมายท่องเที่ยวยอดนิยมและดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ต่อเนื่อง ความต้องการแรงงานจึงยังสูงจากแรงฟื้นตัวหลังโควิด โรงแรมจำนวนมากยังขาดแคลนพนักงานหลายตำแหน่ง การขึ้นค่าแรงอาจช่วยจูงใจให้แรงงานกลับเข้าสู่ภาคนี้มากขึ้น ช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงานบริการที่ยืดเยื้อตั้งแต่ปี 2565 อย่างไรก็ดี โรงแรมที่ฐานะการเงินไม่แข็งแรงอาจเผชิญอัตรากำไร (Profit Margin) ลดลงในระยะสั้นจากต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้น โดยเฉพาะผู้ประกอบการท้องถิ่นขนาดเล็กที่ไม่สามารถปรับราคาห้องพักแข่งกับเชนรายใหญ่ได้ ภาครัฐจึงควรพิจารณามาตรการสนับสนุนด้านสภาพคล่อง เช่น ความร่วมมือกับสถาบันการเงินในการปล่อยสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ หรือผ่อนปรนเงื่อนไขการชำระหนี้สำหรับธุรกิจโรงแรม SMEs ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อเอื้อให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านค่าแรงได้อย่างราบรื่น

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ กพร. กระทรวงแรงงาน

รูปภาพที่ 6 แสดงค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ตปี 2566



(ก) ค่าจ้างต่อเดือน (บาท) **(ข) ค่าจ้างต่อวัน (บาท)**

หมายเหตุ: จัดทำการนำเสนอใหม่โดยใช้ข้อมูลจากบทวิเคราะห์ เรื่อง "ตลาดแรงงานไทยฟื้นตัวแค่เชิงปริมาณ นโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรูปแบบใหม่ยังมีผลจำกัด" ผู้แต่ง: ณฐพงศ์ ตันติจิรานนท์ จากศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB EIC)

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB EIC)

7. มาตรการภาครัฐและทิศทางในอนาคต

การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในภาคท่องเที่ยวครั้งนี้สะท้อนแนวนโยบายจำแนกตามพื้นที่และอุตสาหกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ มากกว่านโยบาย 400 บาทเท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งภาคเอกชนคัดค้านอย่างมาก หากมาตรการประสบความสำเร็จ แรงงานได้ประโยชน์และภาคธุรกิจยังดำเนินต่อได้ รัฐบาลอาจพิจารณาขยายรูปแบบดังกล่าวไปยังภาคส่วนอื่นในอนาคต โดยศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB EIC) ประเมินว่า หากจะขยายอุตสาหกรรมที่ปรับขึ้นค่าแรง กลุ่มที่ลูกจ้างได้ประโยชน์มากที่สุด คือ ภาคเกษตรกรรมและบริการรายย่อยอื่น ๆ เช่น งานซ่อมเครื่องจักร บริการซักรีด เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันยังมีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่า 400 บาทต่อวันอยู่มาก

อย่างไรก็ดี ภาคเกษตรกรรมและบริการรายเล็กเป็นกลุ่มที่เปราะบางทางเศรษฐกิจ การปรับค่าแรงจึงต้องพิจารณาความพร้อมของนายจ้างอย่างรอบคอบ ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยย้ำว่า การปรับค่าจ้างขั้นต่ำควรดำเนินควบคู่กับการยกระดับทักษะแรงงานและผลิตภาพ เพื่อให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างอยู่ได้อย่างยั่งยืน ตามข้อเสนอของ ดร. ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร หัวหน้าโครงการและหัวหน้าทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) แรงงานไทยควรเร่ง Reskill และ Upskill เพื่อรองรับเทคโนโลยีและงานยุคใหม่หลังโควิด มิฉะนั้น แม้ขึ้นค่าแรง นายจ้างอาจหลีกเลี่ยงจ่าย เช่น เลี่ยงไม่ขึ้นให้แรงงานที่อยู่นอกระบบ หรือหันไปใช้เครื่องจักรมากขึ้น

ในระยะถัดไป ภาครัฐจึงควรมีนโยบายเสริม ได้แก่ การฝึกอบรมแรงงาน การศึกษาต่อเนื่อง การลดหนี้และเพิ่มการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับแรงงานรายได้น้อย ตลาดจนการส่งเสริมการแข่งขันในธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้การปรับค่าแรงขั้นต่ำบรรลุเป้าหมาย แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยธุรกิจไทยยังแข่งขันได้ และวางรากฐานสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึงในอนาคต

8. บทสรุป

การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในปี 2568 เป็นก้าวสำคัญในการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตแรงงาน แต่ก็มาพร้อมความท้าทายหลายมิติ ภาคธุรกิจรายย่อยต้องแบกรับต้นทุนสูงขึ้น กระทบกำไร และจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือควบคุมค่าใช้จ่ายด้านอื่น ขณะที่ แรงงานได้รับประโยชน์ด้านรายได้ แต่เผชิญการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้นและค่าครองชีพที่อาจขยับขึ้นเล็กน้อย ทั้งนี้ ผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อโดยรวมมีแนวโน้มจำกัด และเศรษฐกิจมหภาคมิได้เผชิญแรงกระแทกจากนโยบายดังกล่าว

ในภาคการท่องเที่ยว โรงแรมขนาดใหญ่ส่วนมากปรับตัวได้ค่อนข้างดีเพราะเดิมจ่ายค่าจ้างสูงอยู่แล้ว ขณะที่โรงแรมขนาดกลาง-เล็กในบางพื้นที่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์เพื่อรักษาธุรกิจให้อยู่รอด สาระสำคัญที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องคือ การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะก่อผลเชิงบวกสูงสุดก็ต่อเมื่อผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นควบคู่กัน

ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรใช้โอกาสนี้ผลักดันมาตการเสริม อาทิ การพัฒนาทักษะแรงงาน การสนับสนุนธุรกิจ SMEs การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การลดการผูกขาดในตลาดสินค้าและบริการ รวมถึงการกำกับดูแลไม่ให้เกิดการฉวยโอกาสขึ้นราคาเกินควร มาตรการเชิงระบบดังกล่าวจะช่วยให้การปรับค่าแรงขั้นต่ำครั้งนี้บรรลุเป้าหมายในการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมไทย ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างสมดุล

****

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน