



กรุงเทพธุรกิจ

Login

INSIGHT FOR OPPORTUNITIES

หน้าแรก > Economics > Labour

Labour 03 มิ.ย. 2026 เวลา 16:55 น.

นักวิชาการ มธ.หนุนขึ้นค่าจ้างตามฝีมือ เห็นด้วยปรับตามฐานเงินเฟ้อ

By tinnakorn



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางดี แต่ควรอธิบายที่มา 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณ เห็นด้วยปรับขึ้นตามอัตราเงินเฟ้อ

รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) เห็นชอบเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นคำนวณ

พร้อมพิจารณาเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้

รวมทั้งคณะกรรมการค่าจ้างควรชี้แจงหลักเกณฑ์หรือที่มาของ 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้แต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้โปร่งใสตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ประเมินความเหมาะสมตัวเลขได้

"คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อไทยเดือน เม.ย.2569 เพราะเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน หากเป็นเช่นนั้นจะรักษากำลังซื้อแรงงานได้ระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับ

อัตราฐานการคำนวณตามเงินเพื่อทุกปี เพื่อช่วยแรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์จริง"



0:00 / 0:00

Female



Share



สำหรับแนวทางระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรดำเนินการเพิ่มอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเหมาะสมและเป็นธรรมทุกฝ่าย ประกอบด้วย

1.การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องทักษะฝีมือ

2.ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรอยู่บนข้อมูลค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะ

ขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพมากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง

ขณะเดียวกันควรปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างแท้จริง เช่น



3.ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง



'ปกรณ' นิดเอกชน 10 ปี.ย.หรือแวนกาแก้กฎหมายล้ำสมัย นำร่อง 7 อุตสาหกรรม หนุนจัดตั้งธุรกิจสะดวก

🕒 04 มิ.ย. 2569 | 8:03



5 มรสุม 'สงครามอิหร่าน' ลากยาว สภาพพัฒนัซักระทบ อุตฯ-เกษตร-ท่องเที่ยว-ตลาดทุน

🕒 04 มิ.ย. 2569 | 6:05



SANYO SMI พนักงานมิตรอินเดีย ลุยธุรกิจแบตเตอรี่รับกระแสพลังงานสะอาดโลก

🕒 03 มิ.ย. 2569 | 18:18

รวมทั้งการปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน

ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้พัฒนาทักษะ ทั้ง 2 ส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน

ในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิตได้มีคุณภาพที่ดี



รายได้ของตัวเอง) ควรมีรายได้อัตราใดจึงทำให้ทุกคนได้รับโภชนาการดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยไม่แออัดเกินไป มีพอสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น

ขณะนี้หลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปใช้เรื่องนี้กดดันสหภาพหลายชน (ห่วงโซ่อุปทาน) ว่าหากจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมอาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

รวมทั้งภาครัฐไม่ควรโยนภาระการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่ควรมาตรการลดค่าครองชีพควบคู่การเพิ่มศักยภาพและความสามารถผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่กระทบการจ้างงานระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดูและหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว

เงินเฟ้อ ขึ้นค่าแรง คุณวุฒิวินิจฉัย EconomicWealth

ติดต่อกรงเทพธุรกิจ

ติดต่อกองบรรณาธิการ

ktwebeditor@nationgroup.com

ติดต่อลงโฆษณา



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเดินหน้า “ขยายกลุ่มอาชีพ – ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย” ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

2 มิถุนายน 2569 - รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนั้นในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

อย่างไรก็ตาม คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อของไทยในเดือน เม.ย. 2569 เพราะตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษากำลังซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราฐานในการคำนวณตามเงินเฟ้อทุกปี เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความเป็นจริง

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1. การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตนเอง

nplate=colorbox&utm_source=thai-post&utm_medium=referral&utm_content=thumbs-mid-article-a:Mid Article Thumbnails 2:abp-mode) | nplate=colorbox&utm_source=thai-post&utm_medium=referral&utm_content=thumbs-mid-article-a:Mid Article Thumbnails 2:abp-mode)

(<https://www.icmarkets.com/global/th/trade-gold>)

ทองคำกำลังทะยานขึ้นในปี 2026 — นักเทรดแนะนำเริ่มคว่ำโอกาสกันแล้ว

IC

อ่านเพิ่มเติม

<https://www.icmarkets.com/global/th/trade-gold><https://campaign.generali.co.th/health-insurance/gen-health-lump-sum-plus/default/home>

เจ็บป่วยหนักแต่เบาใจ ประกันสุขภาพเหมาจ่าย...จัดให้!

Generali Thailand

อ่านเพิ่มเติม

<https://campaign.generali.co.th/health-insurance/gen-health-lump-sum-plus/default/home>

2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบโทรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนโทรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาวรัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวนว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) ควรจะต้องมีรายได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากดดันซัพพลายเชน (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดูและหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว.

(/#facebook) (/#twitter) (/#copy_link) (/#line)

(<https://www.addtoany.com/share?url=https%3A%2F%2Fwww.thaipost.news%2F1007643%2F&title=%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0>)

 (<https://page.line.me/dhk9887o?openQrModal=true>)

คำแรง (<https://www.thaipost.net/tag/%e0%b8%84%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b9%81%e0%b8%a3%e0%b8%87/>)

แรงงานฝีมือ

(<https://www.thaipost.net/tag/%e0%b9%81%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%9d%e0%b8%b5%e0%b8%a1%e0%b8%b7%e0>)

ข่าวที่เกี่ยวข้อง

<https://www.dailynews.co.th>[ข่าว\(/news/\)](#) > [การเมือง \(https://www.dailynews.co.th/news/news_group/politics/\)](https://www.dailynews.co.th/news/news_group/politics/)

3 มิ.ย. 2569 • 20:24 น.

แนะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเพื่อ'จรัลลดค่าครองชีพ ไมโยนภาระ SMEs



"รศ.ดร.กิริยา"นักวิชาการธรรมศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% พร้อมเดินหน้า "ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย" ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ "ค่าจ้างขั้นต่ำ" และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

<https://social-><plugins.line.me/lineit/share?><url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F5>

เมื่อวันที่ 3 มิ.ย. รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจสามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

อย่างไรก็ตาม คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อของไทยในเดือน เม.ย. 2569 เพราะตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษากำลังซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราฐานในการคำนวณตามเงินเฟ้อทุกปี เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความเป็นจริง

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1. การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตัวเอง

2. ยกกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกันควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ
3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการธรรมศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควร

ส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวณว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) ควรจะต้องมีรายได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอสสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากดดันซัพพลายเชน (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยกว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยเหลือลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดูแลหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว



(<https://social->

[plugins.line.me/lineit/share?](https://social-plugins.line.me/lineit/share?)

[url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F5916521/](https://social-plugins.line.me/lineit/share?url=https%3A%2F%2Fwww.dailynews.co.th%2Fnews%2F5916521/)

[h&utm_medium=referral&utm_content=ab_thumbnails-a_abp-mode:Below Article Thumbnails:abp-mode\)](https://toppoptoday.com/understanding-affordable-prefabricated-homes-with-solar-panels-119)

[h&utm_medium=referral&utm_content=ab_thumbnails-a_abp-mode:Below Article Thumbnails:abp-mode\)](https://toppoptoday.com/understanding-affordable-prefabricated-homes-with-solar-panels-119)

เรื่องที่คุณอาจสนใจ

<https://toppoptoday.com/understanding-affordable-prefabricated-homes-with-solar-panels-119>

บ้านสำเร็จรูป: ทางเลือกใหม่สำหรับการอยู่อาศัย

toppoptoday

อ่านเพิ่มเติม

<https://toppoptoday.com/understanding-affordable-prefabricated-homes-with-solar-panels-119>

<https://yoursportspot.com/understanding-the-costeffectiveness-and-efficiency-of-prefabricated-houses-in-thailand-425>

เทรนด์บ้านสำเร็จรูปในประเทศไทยสำหรับ 2569

yoursportspot

อ่านเพิ่มเติม

MCOT



ปรับค่าแรง บอร์ดค่าจ้าง

หมุนปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ แนะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเพื่อ' จีรัฐลดค่าครองชีพ 'ไม่โยนภาระ SMEs



📅 03 มิ.ย. 2569 🕒 17:53 👁 62

แชร์    

3 มิ.ย.- นักวิชาการธรรมศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเดินหน้า “ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกกระดับความโปร่งใสระบบโทรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย” ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

อย่างไรก็ตาม คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อของไทยในเดือน เม.ย. 2569 เพราะตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษาค่าล้งซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราฐานในการคำนวณตามเงินเฟ้อทุกปี เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความเป็นจริง

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1. การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตัวเอง

2. ยกกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวณว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) จะต้องมียาได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอสําหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากัดดันชีพพลายเช่น (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานในระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดู และหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว.-สำนักข่าวไทย

OPINION

หนุนปรับค่าจ้างฝีมือ129อาชีพแนะเคาะ เพิ่มทุกปี ตาม‘เงินเพื่อ’จ้รัฐลดค่า ครอบชีพไมโยนภาระSMEs

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:03 น.



นักวิชาการธรรมศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเดินหน้า “ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย” ระบุขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

อย่างไรก็ตาม คิดว่าตัวเลข 2.9% มาจากอัตราเงินเฟ้อของไทยในเดือน เม.ย. 2569 เพราะตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษาค่าลึงซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวสนับสนุนให้คณะกรรมการค่าจ้างปรับอัตราฐานในการคำนวณตามเงินเฟ้อทุกปี เพื่อช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความเป็นจริง

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย 1. การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพอื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องทักษะฝีมือของตัวเอง

2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลผลิตแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวณว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) ควรจะต้องมีรายได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอสสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากัดต้นชีพพลายเซน (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะยาว

“ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดู และหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้” รศ. ดร.กิริยา กล่าว

#OPINION

ข่าวล่าสุด



POLITICS

หน่วยเฉพาะกิจปราบปรามผู้พิทุลงผิดก้ำล้ง รวบรวมทรัพย์สินหลายใหญ่5.2พันคอดตอน

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:46 น.



POLITICS

ผบ.ช.7เปิดฝึกหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ระดับตำรวจภูธรจังหวัดของภูธรภาค7

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:41 น.



POLITICS

หน่วยงานรัฐออกแจ้ง'บลูลาภูณ นากลาง' ยังเป็นเขตเหมืองแร่เตือนห้ามเข้าพื้นที่

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:39 น.



IN NEWS

รัฐรุกรานวิจัยและพัฒนาหมอนไหมไทย ดัน'ตรานกยูงพระราชทาน'สู่ระดับสากล

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:20 น.



IN NEWS

ยังมีเวลา! ร้านค้าสมัคร'ไทยช่วยไทยพลัส' ถึง31ก.ค.ล่าสุดเข้าร่วมแล้ว9.46แสนราย

วันที่ 3 มิถุนายน 2569 - 22:16 น.