



Male

Play

หน้าแรก / Smart SME



นักวิชาการหนุนปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ แนะเพิ่มทุกปีตามเงินเฟ้อ



Male

Play

KEYPOINTS

- นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด

หน้า
แรก

ธุรกิจ

การเมือง

Smart
CitySmart
LifeSmart
SMEAI
Today

รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) เปิดเผยว่า ถือเป็นทิศทางที่ดีที่คณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) มีมติเห็นชอบปรับเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้

แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้



Male

Play

ตัวเลขเงินเฟ้อก็อยู่ที่ 2.9% เช่นกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง จะช่วยรักษากำลังซื้อของแรงงานได้ในระดับหนึ่ง 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 หรือผู้ที่เป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และ

ใจช่วยแรงงานไทยรวมใจองค์กรคัดค้านใจ



Male

Play

เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือ การคุ้มครองแรงงาน 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 และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากัดดันชีพพลายเช่น (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะยาว

"ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่

หุ้นปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ เนอะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ'

ข่าวทั่วไป Thursday June 4, 2026 09:15 –ThaiPR.net



วิเคราะห์จุดลดค่าครองชีพ ไม่นโยนภาระ SMEs

ข่าวทั่วไปล่าสุด

10:01น. ทิปโก้ครบรอบ 50 ปี เดินหน้ารุกตลาด Health & Wellness ดัน "ทิปโก้ ไบโอเท็ค" เรือธงใหม่ต่อยอด สมุนไพรไทย สร้าง New Growth Engine รับเมกะเทรนด์สุขภาพโลก

09:56น. IPO Fund: ข้อมูลกองทุนเปิดที่กำลังเสนอขาย

09:55น. ไดเร็คเต็ด เทคโนโลยีส์ ซื้อกิจการ GPS2GO ตั้งหทัยชนก ลีพิฬาทรร นำทัพลุยเฟสใหม่

09:46น. สสส. จุดประกายครอบครัว 3 ดี วางมือถือน

หยิบมือแม่

09:45น. PTG -กาแพพันธุ์
ไทย จับมือ ททท. ปลุกพลัง



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเดินทาง "ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบ ไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวเสี่ยงถึงระดับนโยบาย" ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ "ค่าจ้างขั้นต่ำ" และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

สืบสานพระราชปณิธาน "พระ
พันปีหลวง" ส่งมอบต้นกล้า
กาแพกว่า 1.6 หมื่นต้น พลิก
ฟื้นผืนป่าดอยแบแล

09:38น. โฮมโปร เปิด "เมกา
โฮม สุพรรณบุรี" ใจกลาง
เมืองศักยภาพภาคกลาง เดิน
หน้ากลยุทธ์ไฮบริดสตรีท รับ
ดีมานด์เรื่องบ้าน-งานช่าง
ครบทุกเซกเมนต์

09:22น. สททช. เดินทาง
บริหารจัดการน้ำลุ่มน้ำโก-ลก
ยกระดับความร่วมมือไทย-
มาเลเซีย สู่ความยั่งยืน

09:15น. หุนปรับค่าจ้างฝีมือ
129 อาชีพ เนอะเคะเพิ่มทุกปี
ตาม 'เงินเฟ้อ'

09:04น. อิ่มหน้าไปกับเมนู
ยอดนิยมประจำฤดูกาล "ปู้
นึ่ง" รสเลิศ ที่ ห้องอาหารจีน
แซงพาเลซ โรงแรมแซงกรี-ลา
กรุงเทพฯ

08:55น. GAYA เปิดตัว
"UNDrinkable Tea" ยกระดับ
สมุนไพรไทยสู่ Wellness
Economy ตอบโจทย์หญิงยุค
ใหม่ พร้อมผลักดันภูมิปัญญา
ไทยสู่ Medical Spa ระดับ
สากล

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

เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวเลขได้

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

สำหรับแนวทางในระยะต่อไป คณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณา ดำเนินการเพิ่มเติมอีก 3 ส่วน เพื่อให้การปรับค่าจ้างเกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ประกอบด้วย

การขยายสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มช่องทางเข้าถึงการฝึกอบรม การ ทดสอบ และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานสาขาอาชีพ อื่นๆ อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบ มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้อง ทั้ทักษะฝีมือของตัวเอง

ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไต่รภาคี และระบบข้อมูล ตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลน แรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะ เดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของ นายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อ เนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ

ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการ สะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาค รัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำ เรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่า จ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการ ค้ำครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้งสองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกัน และกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

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

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานในระยะยาว

"ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็นหน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดู และหาวิธีที่จะทำให้ออกอยู่ให้ได้" รศ. ดร.กิริยา กล่าว

แท็ก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ขึ้นค่าจ้าง SME

Thailand4

หนุนปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ เนอะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ'

จ้รัฐลดค่าครองชีพ 'ไม่โยนภาระ SMEs

Thursday 4 June 2026 09:15



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเตือนหน้า "ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย" ระบุ ชื่นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ "ค่าจ้างขั้นต่ำ" และต้องไม่โยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย

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

LATEST NEWS

ทิปโก้ครบรอบ 50 ปี เดินหน้ารุกตลาด Health & Wellness ดัน "ทิปโก้ ไบโอบีค" เรือธงใหม่ต่อยอดสมุนไพรไทย สร้าง New Growth Engine รับเมกะเทรนด์สุขภาพโลก 4 Jun 26

COLORFUL เปิดตัวนวัตกรรมเกมมิ่ง iGame M15 และ M16 Origo รุ่นใหม่ในงาน COMPUTEX 2026 4 Jun 26

สสส.จุดประกายครอบครัว 3 ดี วางมือถือ หยิบมือแม่ 4 Jun 26

PTG -กาแฟพันธุ์ไทย จับมือ ททท. ปลุกพลัง ESG Tourism ผ่านโครงการ "Village to The World" สืบสานพระราชปณิธาน "พระพันปีหลวง" ส่งมอบต้นกล้ากาแฟกว่า 1.6 หมื่นต้น พลิกฟื้นผืนป่าดอยแบแล 4 Jun 26

All NEW AEROX SP เจาะความคุ้มค่า คัมราคา กับซูเปอร์สปอร์ตอโตเมติก ที่มาพร้อมเทคโนโลยีขามไฟฟ้า YECVT 4 Jun 26

เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใส 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
2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพมากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้าง และลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ
3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

โสมโปร เปิด "เมกาโสม สุพรรณบุรี" ใจกลางเมืองศักยภาพภาคกลาง เดินหน้ากลยุทธ์ไฮบริดสตรี รับดีมานด์เรื่องบ้าน-งานช่างครบทุกเชกเมนต์ 4 Jun 26

รวมพลังเชียร์! ส่งใจลุ้นแชมป์ บาสเกตบอล 3x3 นักเรียนชาย แชมป์กีฬา 7HD 2026 รอบชิงแชมป์ภาคกลาง ที่ เดอะไนน์ เซ็นเตอร์ พระราม 9 4 Jun 26

ดีป่า สานต่อ DIGITAL JUMPSTART รุ่นที่4 เสริมแกร่งผู้นำดิจิทัลรุ่นใหม่ ก้าวทันโลกใหม่ยุค Quantum Computing 4 Jun 26

เบอร์สันเผยผลวิจัย ชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่าง "การมองเห็น" และ "ความน่าเชื่อถือ" ในการทำ Generative Engine Optimization เพื่อตอบโจทย์การค้นหาคำตอบผ่าน AI 4 Jun 26

สททช. เดินหน้าบริหารจัดการน้ำลุ่มน้ำโก-ลก ยกระดับความร่วมมือไทย-มาเลเซีย สู่ความยั่งยืน 4 Jun 26

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 มีพอสำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่งขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่องนี้มากัดต้นซัพพลายเชน (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยว่า หากมีการจ้างงานค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็นภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่าครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะยาว

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

หนี้ปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ แนะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ'

ข่าวประชาสัมพันธ์ » พฤษศบดี 4 มิถุนายน 2569 09:15 น.
จีรัฐลดค่าครองชีพ ไม่โยนภาระ SMEs



- [ข่าวมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์](#)
- [ข่าวมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์](#)
- [ข่าวกิริยา กุลกลการ](#)
- [ข่าวคณะเศรษฐศาสตร์](#)
- [ข่าวเศรษฐศาสตร์](#)

นักวิชาการธรรมศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเตือนหน้า "ขยายกลุ่มอาชีพ - ยกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี - 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 เพราะที่ผ่านมาไม่เคย

มีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ 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 มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตัวเอง
2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพมากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่มาเป็นตัวแทนไม่ควรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ
3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนด

นโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะ ปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครองแรงงาน ขณะที่ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานมีไว้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทั้ง สองส่วนจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกันและกัน และในระยะยาว รัฐบาล คณะกรรมการค่าจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีเป้าหมายที่ จะเดินไปสู่การใช้หลักค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต (Living Wage) หรือระดับค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงอยู่รอดเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น คำนวณว่าครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อ แม่ และลูก 2 คนที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (ไม่สามารถสร้างรายได้ของตัวเอง) ควรจะ ต้องมีรายได้ที่อัตราเท่าใดจึงจะสามารถทำให้ทุกคนในครอบครัวได้ รับโภชนาการที่ดีเพียงพอ มีที่พักอาศัยที่ไม่แออัดจนเกินไป มีพอ สำหรับค่าการศึกษา และสำรองค่ารักษาพยาบาลกรณีจำเป็น ซึ่ง ขณะนี้ในหลายประเทศใช้แนวคิดนี้มากขึ้น และในยุโรปมีการใช้เรื่อง นี้มากอดตันซัพพลายเชน (ห่วงโซ่อุปทาน) เลยกว่า หากมีการจ้างงาน ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็อาจโดนไม่ให้ส่งสินค้าไปยังประเทศนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ภาครัฐไม่ควรโยนภาระเรื่องการปรับค่าจ้างให้เป็น ภาระของ SMEs เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรหามาตรการช่วยลดค่า ครองชีพควบคู่ไปกับการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้ ประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนมากกว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ เพื่อให้การปรับค่าจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้าง งานในระยะยาว

"ต้องยอมรับว่าค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การ ปรับค่าจ้างในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกไม่แน่นอนและเศรษฐกิจ ไทยไม่ค่อยดี จำเป็นต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ SMEs ดังนั้นในระหว่างนี้จึงเป็น หน้าที่รัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดู และหาวิธีที่จะทำให้คนอยู่ให้ได้" รศ. ดร.กิริยา กล่าว



หนี้ปรับค่าจ้างฝีมือ 129 อาชีพ แนะเคาะเพิ่มทุกปีตาม 'เงินเฟ้อ'

📁 เศรษฐกิจ/การเงิน 🕒 4 มิ.ย. 69 9:15

จี้รัฐลดค่าครองชีพ ไมโยนภาระ SMEs



นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ ชี้ บอร์ดค่าจ้างปรับค่าแรงตามฝีมือ 129 อาชีพ เป็นทิศทางที่ดี แต่ควรอธิบายที่มาตัวเลข 2.9% ที่ใช้เป็นฐานคำนวณให้ชัด พร้อมเตือนหน้า “ขยายกลุ่มอาชีพ – ยกกระดับความโปร่งใสระบบไตรภาคี – ส่งเสริมการรวมตัวส่งเสียงถึงระดับนโยบาย” ระบุ ขึ้นค่าจ้างตามฝีมือไม่ใช่เหตุผลที่จะไม่ปรับ “ค่าจ้างขั้นต่ำ” และต้องไมโยนให้เป็นภาระ SMEs ฝ่ายเดียว แต่รัฐควรช่วยลดค่าครองชีพด้วย



มาตรฐานฝีมือแรงงาน 129 สาขา โดยใช้อัตรา 2.9% เป็นฐานเริ่มต้นในการคำนวณ พร้อมพิจารณาปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับทักษะฝีมือและสอดคล้องความต้องการตลาดแรงงาน เพราะที่ผ่านมาไม่เคยมีแผนหรือความชัดเจนในการปรับค่าจ้างแรงงานกลุ่มนี้ แต่คณะกรรมการค่าจ้างก็ควรชี้แจงถึงหลักเกณฑ์หรือที่ไปที่มาของตัวเลข 2.9% และตัวเลขที่จะปรับขึ้นจากฐานนี้ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามาได้อย่างไรด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใส 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 มีโอกาสได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือของตนเอง
2. ยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพของระบบไตรภาคี และระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ การกำหนดค่าจ้าง โดยเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำ ควรตั้งอยู่บนข้อมูลด้านค่าจ้างจริง ผลิตภาพแรงงาน ภาวะขาดแคลนแรงงาน และค่าครองชีพ มากกว่าการต่อรองเชิงการเมือง ขณะเดียวกัน ควรมีการปฏิรูประบบผู้แทนไตรภาคีให้สะท้อนตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่น ตัวแทนนายจ้างควรมีฝั่ง SMEs เข้าไปเป็นตัวแทนด้วย หรือผู้ที่เป็นตัวแทนไม่ควรรผูกขาดตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานเป็น 10 ปี ฯลฯ
3. ส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานเพื่อให้เสียงของผู้ใช้แรงงานได้รับการสะท้อนอย่างเหมาะสมในกระบวนการกำหนดนโยบาย และตัวแทนภาครัฐต้องมีความเป็นอิสระทางวิชาการ และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ

นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อไปว่า การปรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่สามารถทดแทนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงไม่ควรนำเรื่องนี้มาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะปัจจุบันมีผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ราว 5 ล้านคน และวัตถุประสงค์ของค่าจ้างขั้นต่ำคือการคุ้มครอง

