

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในท้องถิ่นนั้น ข้อมูลที่ใช้ประกอบการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฯ ฉบับก่อนหน้า อัตราการสมทบของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน อัตราเงินเฟ้อ และตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา 87 โดยพิจารณาจากภาวะเศรษฐกิจไทย ปัจจุบัน มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง (ฉบับที่ ๑๑) โดยมีอัตราต่ำสุด 328 บาทต่อวัน และอัตราสูงสุด 354 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นการปรับเพิ่มจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เคยประกาศก่อนหน้าประมาณร้อยละ 5

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ ได้ทำการศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแบบก้าวกระโดด โดยใช้แบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 แห่ง ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มีนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (ประมาณร้อยละ 30) เป็นครั้งแรกในช่วงปี 2555 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.6) ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนั้น แต่หากมีนโยบายจะปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแบบก้าวกระโดดอีกครั้งในปี 2566 สถานประกอบการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.45) คาดการณ์ว่าจะได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากปัจจุบันแบบก้าวกระโดด (ประมาณร้อยละ 30) โดยเฉพาะสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เนื่องจากมีโครงสร้างสัดส่วนต้นทุนแรงงานสูง (มีการใช้แรงงานจำนวนมาก) ส่งผลโดยตรงกับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น และต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ ผลกระทบหลักที่สถานประกอบการคาดว่าจะได้รับหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน คือ **ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น และต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น** อันจะส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องมีนโยบายเลิกจ้างพนักงานใหม่ รวมถึงการลดจำนวนพนักงานเดิมแต่เพิ่มภาระงานมากขึ้นหรือลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงการลดค่าตอบแทนพิเศษประจำปี เพื่อชดเชยกับค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อาจมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้แทนการใช้แรงงานคนในบางตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงกับแรงงานที่**ขาดทักษะฝีมือ**ที่จะถูกเลิกจ้างก่อนพนักงานที่มีฝีมือ

วิธีการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด คือ **การลดต้นทุนการผลิตและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน** โดยการวางแผนการผลิตตามการพยากรณ์ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น การปรับกระบวนการผลิตให้เหมาะสม และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เหมาะสมได้ เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้น และมีจำนวนของเสียลดลง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนผู้ประกอบการและแรงงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการ ให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของกรมให้สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพแรงงานและติดตามประเมินผลแก่สถานประกอบการ เพื่อผลักดันให้สถานประกอบการสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิต รวมถึงใช้กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมที่การเพิ่มศักยภาพแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่สูงขึ้นและสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ศักยภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้นส่งผลต่อการลดต้นทุนการผลิตและช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ และช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ ขอเสนอมาตรการสำหรับบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด ทั้งฝ่ายนายจ้าง สถานประกอบการและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้เป็นแรงงานไทยเป็นแรงงานสมรรถนะสูง มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) สามารถสร้างผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่สถานประกอบการและประเทศชาติ รายละเอียด ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี เพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

(2) ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยการ UP-skilled/Re-skilled/new skill โดยพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นตอบสนองอุปสงค์ในตลาดแรงงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมจากระบบการเรียนในห้องเรียนเป็นระบบการฝึกแบบออนไลน์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงและรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าของทรัพยากร (Value Added Segment) และขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ส่งเสริมการใช้ความรู้และนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น และพัฒนาบุคลากรแบบ Demand Driven ทั้งการฝึกอบรม Re Skill, Up skill, New skill และทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น

(3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ สามารถเข้าถึงระบบการผลิตอัตโนมัติในกระบวนการผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำ โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานหลักในการฝึกอบรมกำลังแรงงาน และถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อม

เพื่อเพิ่มขอบข่ายการให้บริการให้ทั่วถึงตามความต้องการของพื้นที่ โดยมีหลักสูตร เช่น การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ระบบขนถ่ายอัตโนมัติ การประยุกต์ใช้ SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) ในงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

๑๕
กองแผนงานและสารสนเทศ
กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย
6 กรกฎาคม 2566

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและ

การศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

1. หลักการและเหตุผล

1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 โดยคณะกรรมการค่าจ้าง มีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจ ในท้องถิ่นนั้น”

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ณ วันที่ 1 กันยายน 2565 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 มุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ในปี 2565 เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี 2565 สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อมูลที่ใช้ประกอบการคำนวณ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฯ ฉบับที่ 10 อัตราการสมทบของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน อัตราเงินเฟ้อ และตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา 87 โดยพิจารณาจากภาวะเศรษฐกิจไทยครึ่งปีแรกของปี 2565 ทั้งนี้ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำสุดคือ 328 บาทต่อวัน ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา น่าน ปัตตานี ยะลา และอุดรธานี และอัตราค่าจ้างสูงสุดคือ 354 บาทต่อวัน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ภูเก็ต และระยอง

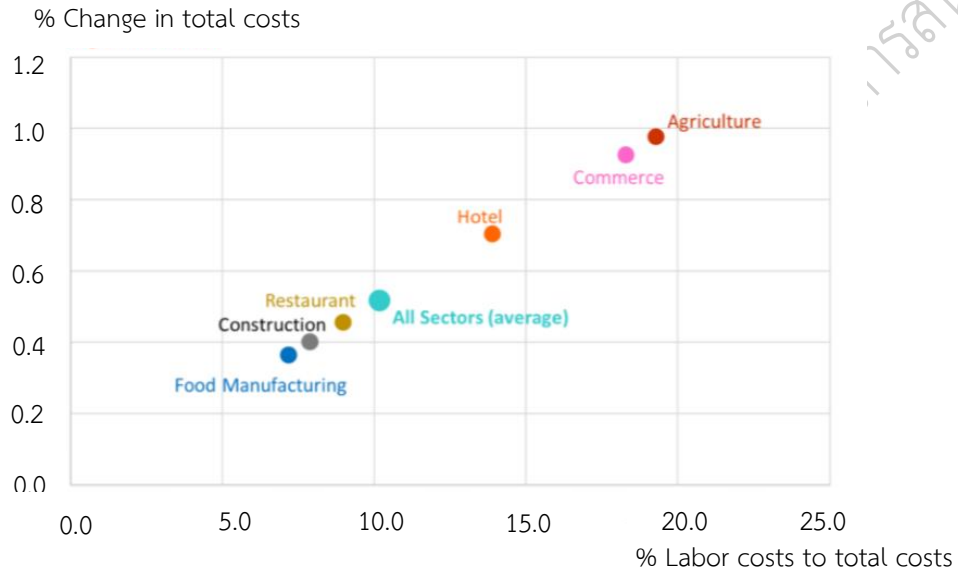
1.2 แนวโน้มผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ประเมินว่าสัดส่วนต้นทุนแรงงานคิดเป็นร้อยละ 10.2 ของต้นทุนรวมทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมเกษตรมีสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ประมาณร้อยละ 19 ธุรกิจโรงแรมมีต้นทุนแรงงาน ประมาณร้อยละ 14 ธุรกิจร้านอาหาร ประมาณร้อยละ 9 อุตสาหกรรมก่อสร้าง ประมาณร้อยละ 8 และอุตสาหกรรมผลิตอาหาร ประมาณร้อยละ 7 สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ต้นทุนแรงงานอยู่ที่ประมาณร้อยละ 30 - 50 ของต้นทุนสินค้า (แล้วแต่ชนิดเครื่องนุ่งห่ม)

ความรุนแรงของผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาคอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับโครงสร้างต้นทุนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวของแต่ละอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ประเมินว่า อัตรากำไรจากการดำเนินงาน หรือ Operating Profit Margin (OPM) ของภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยโดยรวมอาจถูกกระทบประมาณร้อยละ 4.6 จากสัดส่วนต้นทุนแรงงานในภาครวมที่ร้อยละ 10.2 ของต้นทุนรวม ซึ่งการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลทำให้ต้นทุนรวมเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 0.5 ภายใต้สมมติฐานที่กำหนดให้ปัจจัยอื่นคงที่ นอกจากนี้ อุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานในสัดส่วนสูง ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเกษตร (เช่น กสิกรรม ประมง เป็นต้น) ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจก่อสร้าง จะเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ มีกำไรที่อาจลดลงประมาณร้อยละ 5 -15

หรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับต้นทุนที่ปรับขึ้นหลายด้าน แต่สามารถยับยั้งราคาสินค้าขึ้นได้ในอัตราที่จำกัด ซึ่งตัวเลขข้างต้น เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบเบื้องต้นโดยเน้นไปที่ต้นทุนแรงงาน ภายใต้สมมติฐานว่าปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือคงที่ และถ้าจะลดลงหากธุรกิจไม่สามารถยับยั้งราคาขายได้

รูปที่ 1 ผลกระทบต่อต้นทุนอุตสาหกรรมจากสัดส่วนต้นทุนแรงงาน (กำหนดให้ปัจจัยอื่นคงที่)



ที่มา : ศูนย์วิจัยกสิกรไทย

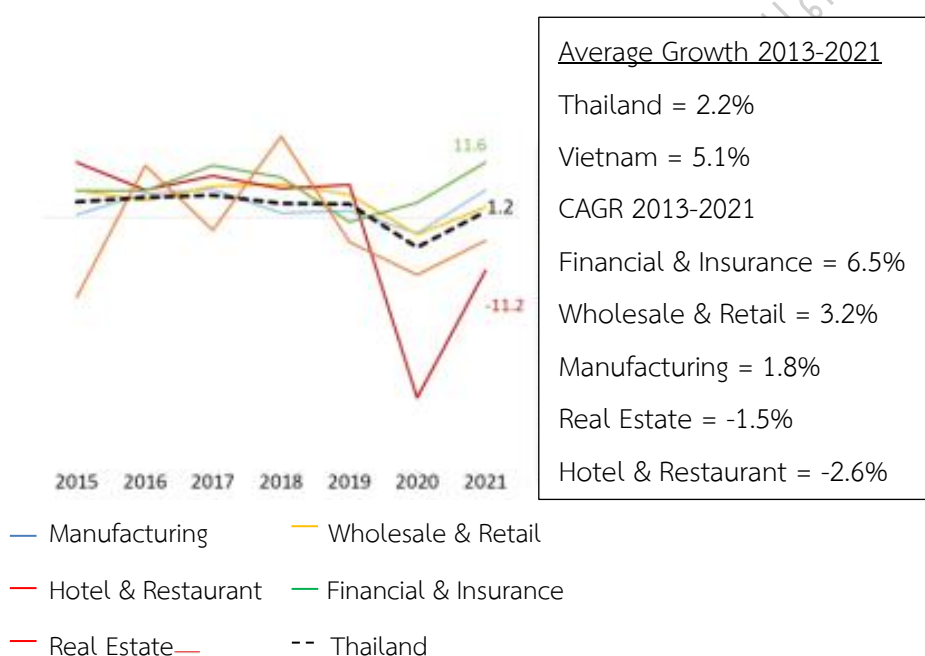
รูปที่ 2 ผลกระทบเบื้องต้นต่อความสามารถในการทำกำไร (Operating Profit Margin) จากต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้น (สมมติฐานว่าปัจจัยต้นทุนอื่นคงที่ และให้ค่ามัธยฐานเป็นตัวแทนของแต่ละอุตสาหกรรม)



ที่มา : ศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ประเมินว่าประเด็นเรื่องแรงงานจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากโครงสร้างประชากรไทยจะเริ่มมีจำนวนที่ลดลง และแรงงานมีอายุมากขึ้นหรือเป็นสังคมสูงวัยสุดขั้ว (Hyper-aged society) ภายในปี พ.ศ. 2584 ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ภาคอุตสาหกรรมต้องเร่งดำเนินการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยถือว่าอยู่ในอัตราที่ต่ำ และต่ำกว่าประเทศเวียดนามเป็นอย่างมาก

รูปที่ 3 การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน



ที่มา : ศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ข้อมูลจากฝ่ายวิจัย บริษัท เอเชีย พลัส (ASPS) จำกัด พบว่าการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างสัดส่วนต้นทุนแรงงานสูง เช่น อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง อุตสาหกรรมเกษตรอาหาร อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมค้าปลีก

อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง : มีสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ประมาณร้อยละ 20 - 30 ของต้นทุนทั้งหมด เนื่องจากใช้แรงงานจำนวนมาก ทั้งการจ้างโดยตรงและการจ้างผ่านผู้รับเหมาช่วง ตั้งสมมติฐานว่าสัดส่วนค่าแรงคิดเป็น ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเหมาช่วง เท่ากับต้นทุนที่อิงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 - 15 ของต้นทุนทั้งหมด

ดังนั้น การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างทุกร้อยละ 1 จะกระทบต่อต้นทุนการก่อสร้าง ประมาณร้อยละ 0.1 – 0.15 แต่ในความเป็นจริง บริษัทรับเหมาก่อสร้างและบริษัทที่รับเหมาช่วง จะแบ่งรับภาระค่าแรงที่เพิ่มขึ้นคนละส่วน และบริษัทที่รับงานภาครัฐ จะมีค่าชดเชยจากค่า K ซึ่งมีเงินเพื่อเป็นองค์ประกอบในการคำนวณ ดังนั้น ผลกระทบจากการปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกร้อยละ 1 ฝ่ายวิจัยประเมินว่าจะกระทบต่อต้นทุนการก่อสร้างไม่เกิน ร้อยละ 0.1

อุตสาหกรรมเกษตรอาหาร : มีโครงสร้างของต้นทุนค่าแรง ประมาณร้อยละ 1.8 – 8 ของต้นทุนรวม ฝ่ายวิจัย ประเมินว่าการปรับเพิ่มค่าแรงขึ้นร้อยละ 5 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มกำไรสุทธิประมาณ ร้อยละ 4.7

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน : มีสัดส่วนต้นทุนด้านแรงงาน ประมาณร้อยละ 5 – 8 ของต้นทุนรวม ฝ่ายวิจัย ประเมินว่าการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขึ้นร้อยละ 5 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มกำไรสุทธิประมาณ ร้อยละ 2.2 ทั้งนี้ ผู้ประกอบการชิ้นส่วนในประเทศ ได้มีการจ่ายอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันอยู่แล้ว แต่หากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็มีโอกาสที่จะขึ้นอัตราค่าจ้างอีกเพื่อป้องกันการย้ายงาน

อุตสาหกรรมรับเหมา ICT : แม้ว่าจะเป็นการจัดหาแรงงานจากภายนอก (Outsource) ทำให้ภาระการจ่ายค่าแรงเป็นของผู้รับเหมาช่วงที่มารับงานแทน แต่หากผู้ประกอบการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นร้อยละ 5 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มกำไรสุทธิประมาณ ร้อยละ 4.1

แต่ยังมีบางอุตสาหกรรมที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เนื่องจากสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ไม่ใช่โครงสร้างหลักของต้นทุนอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมพลังงาน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมสื่อโฆษณา อุตสาหกรรมโรงพยาบาล อุตสาหกรรมค้าปลีก และอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

อุตสาหกรรมพลังงาน : เนื่องจากโครงสร้างต้นทุนส่วนใหญ่ คือ ราคาพลังงาน และค่าเสื่อมราคา นอกจากนี้ พนักงานในอุตสาหกรรมพลังงานได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษรายปีซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ : เนื่องจากโครงสร้างต้นทุนส่วนใหญ่ คือ ต้นทุนค่าขนส่ง เช่น ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าระวางสินค้า เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว : โครงสร้างต้นทุนของสถานประกอบการประเภทโรงแรม คือ ค่าใช้จ่ายพนักงาน และค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร (SG&A) ซึ่งปัจจุบัน กลุ่มธุรกิจประเภทโรงแรมโดยเฉพาะกลุ่มโรงแรมขนาดใหญ่ มีการให้ค่าแรงเกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว แต่หากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ร้อยละ 6.5 อาจส่งผลให้กลุ่มธุรกิจประเภทโรงแรมขนาดใหญ่ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างประมาณร้อยละ 1.3 – 1.6 เพื่อจูงใจให้แรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมมากขึ้น

อุตสาหกรรมสื่อโฆษณา : เนื่องจากโครงสร้างต้นทุนส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรม คือ ค่าเสียมราคาของป้ายโฆษณา และค่าตัดจำหน่ายรายการโทรทัศน์ ส่วนค่าใช้จ่ายของพนักงานเป็นรูปแบบของรายเดือน การปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมมากนัก

อุตสาหกรรมโรงพยาบาล : การปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมโรงพยาบาล เนื่องจากผลตอบแทนของพนักงานโรงพยาบาลสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว และอาจส่งผลกระทบต่อเชิงบวกทางอ้อมเนื่องจากกำลังซื้อของผู้บริโภคที่สูงขึ้นด้วย

อุตสาหกรรมค้าปลีก : สัดส่วนต้นทุนค่าแรงที่เป็นอัตราค่าแรงขั้นต่ำมีประมาณร้อยละ 1-3 ของรายได้รวม โดยอยู่ในส่วนของพนักงานขายหน้าร้าน หรือพนักงาน Part - time หากมีการปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจส่งผลกระทบต่อกำไรสุทธิของอุตสาหกรรมแต่อาจชดเชยได้จากกำลังซื้อของผู้บริโภคที่เพิ่มสูงขึ้น

อุตสาหกรรมยานยนต์ : แรงงานในอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือที่รับค่าแรงเกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่หากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจส่งผลให้ต้องมีการขึ้นค่าจ้างทั้งระบบเพื่อจูงใจแรงงาน แต่ไม่มีผลกระทบต่อปริมาณการกำไรของกลุ่มอุตสาหกรรมมากนัก เนื่องจากสัดส่วนต้นทุนแรงงานไม่สูงมากเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิต

1.3 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดของประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็นครั้งแรกเป็น 300 บาทต่อวัน ในช่วงปี 2555 และอาจมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็นครั้งที่สองตามนโยบายหาเสียงของพรรคการเมือง ในช่วงปี 2566 ทั้งนี้ ตารางที่ 1 เป็นการเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ระหว่างการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ในปี 2555 และการพยายามที่จะปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 450 บาทต่อวันภายในปี 2566

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างนโยบายการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน กับ 450 บาทต่อวัน

หัวข้อ	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2555 - 2566)	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 450 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2566)
อัตราการเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก่อนดำเนินการตามนโยบาย	ประมาณร้อยละ 30	ประมาณร้อยละ 30
สถานะทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> เศรษฐกิจไทยมีการเติบโตต่อเนื่อง GDP เท่ากับร้อยละ 6.4 เศรษฐกิจโลกอยู่ในภาวะปกติ 	<ul style="list-style-type: none"> เศรษฐกิจไทยเติบโตน้อย คาดการณ์ว่าปี 2566 GDP ประมาณร้อยละ 2.7 - 3.7 เศรษฐกิจโลกอยู่ในภาวะชะลอตัว

หัวข้อ	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2555 - 2566)	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 450 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2566)
	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างชาติเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● รูปแบบการทำธุรกิจเปลี่ยนไปหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid – 19 ส่งผลให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น ใช้แรงงานคนน้อยลง
วิธีการดำเนินการ	<p>ครั้งที่ 1 พื้นที่ 7 จังหวัดนำร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ภูเก็ต</p> <p>ครั้งที่ 2 พื้นที่ 70 จังหวัดของประเทศ นอกเหนือจากการปรับครั้งที่ 1</p>	พร้อมกันทั่วประเทศ
มาตรการเยียวยาผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> ● ลดภาษีนิติบุคคล จากร้อยละ 30 เหลือร้อยละ 23 ● ลดการส่งเงินสมทบประกันสังคม ● การนำค่าใช้จ่ายในการปรับเพิ่มค่าจ้างมาหักค่าใช้จ่ายได้ 1.5 เท่าของส่วนต่างค่าจ้าง 	<p>(แนวคิดมาตรการลดผลกระทบ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รัฐบาลส่งเงินสมทบประกันสังคมแทนนายจ้าง เป็นระยะเวลา 6 เดือน ● การนำค่าใช้จ่ายในส่วนของแรงงานไปหักลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่าเป็นเวลา 2 ปี ● การลดภาษีให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 15 และจากร้อยละ 15 เป็นร้อยละ 10
ผลกระทบจากนโยบายต่อกลุ่มแรงงาน	<p>ทางบวก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดความเหลื่อมล้ำของโครงสร้างค่าจ้างได้ค่อนข้างมาก (ปรับอัตราที่แท้จริงตามเงินเฟ้อ) (นายดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ นักเศรษฐศาสตร์จากธนาคารโลก) ● แรงงานที่ได้รับผลประโยชน์จำนวน 3.2 ล้านคน (TDRI) 	

หัวข้อ	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2555 - 2566)	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 450 บาทต่อวัน (พ.ศ. 2566)
	<u>ทางลบ</u> <ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำถูกลดการจ้างงานมากที่สุด โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และกิจการขนาดใหญ่ 	
ผลกระทบจากนโยบายต่อกลุ่มผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การปรับขึ้นของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมากและเฉียบพลันส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของภาคเอกชน ● ลดการจ้างงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) 	

ที่มา : <https://www.bbc.com/thai/articles/c51q9616m10o>

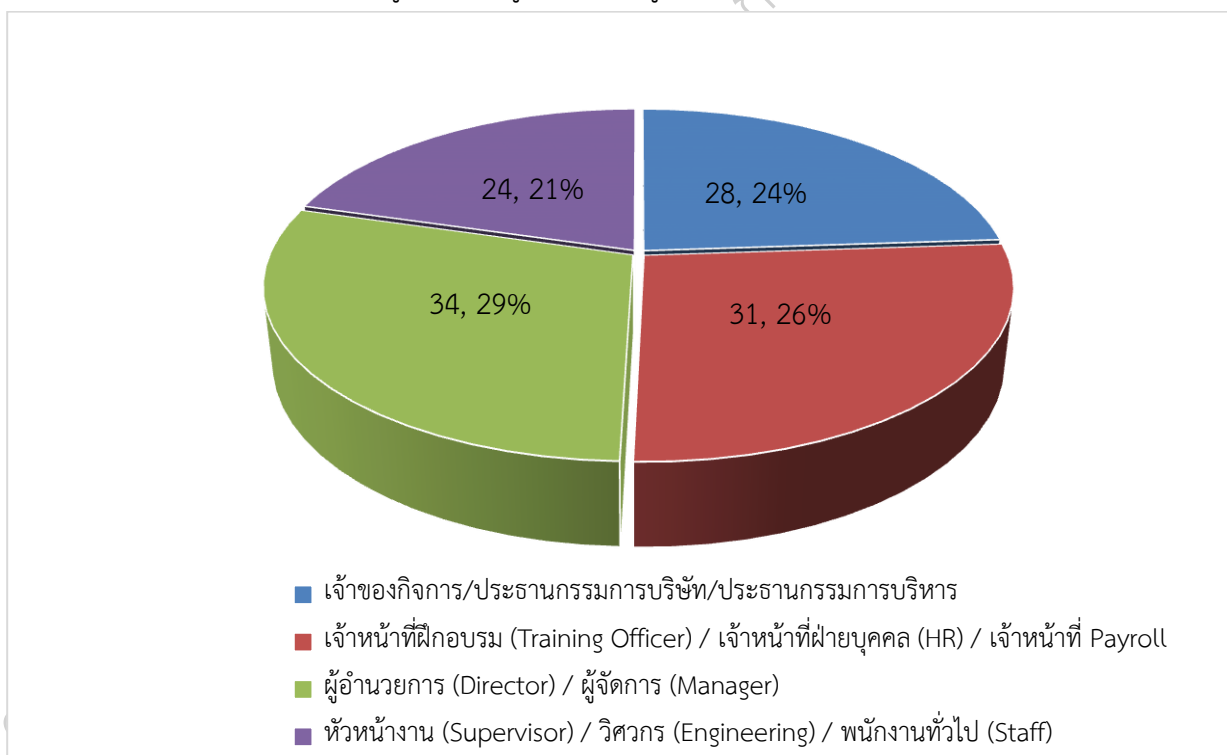
2. ผลการศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เจ้าของกิจการ และบริษัทภาคเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด จำนวนรวม 118 แห่ง โดยสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน ประกอบด้วย 1) เจ้าของกิจการ/ประธานกรรมการบริษัท/ประธานกรรมการบริหาร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 2) ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 3) หัวหน้างาน/วิศวกร/พนักงานทั่วไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 และ 4) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม/เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ Payroll จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.26

รูปที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



2.2 ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมและที่ตั้งของสถานประกอบการ

กลุ่มงานวิจัย วิเคราะห์ และพัฒนาเครือข่ายได้แบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมออกเป็น 11 กลุ่ม โดยสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมาจากหลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรม และครอบคลุมหลายพื้นที่ในประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน (แห่ง)
1.การแปรรูปอาหาร	11	8.การแพทย์ครบวงจร	5
2.การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	4	9.หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม	1
3.อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	24	10.ท่องเที่ยว	2
4.ชิ้นส่วนและยานยนต์	10	11.1 อื่นๆ (อุตสาหกรรมการผลิต)	15
5.ดิจิทัล	1	11.2 อื่นๆ (อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	3
6.เชื้อเพลิง/เคมีชีวภาพ	6	11.3 อื่นๆ (เช่น รับจ้างเหมาแรงงาน ร้านอาหาร ขายและให้เช่าเครื่องจักร เหมืองแร่ อสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น)	27
7.ขนส่งและการบิน	9	รวม (แห่ง)	118

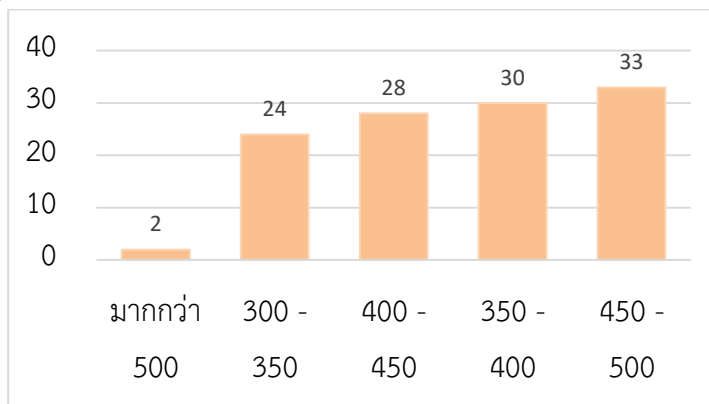
ตารางที่ 3 ที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบกิจการ	จำนวน (แห่ง)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบกิจการ	จำนวน (แห่ง)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบกิจการ	จำนวน (แห่ง)
กรุงเทพมหานคร	5	นครสวรรค์	3	ระยอง	1
ปทุมธานี	32	เชียงใหม่	17	นครราชสีมา	5
พระนครศรีอยุธยา	29	ลำพูน	3	ขอนแก่น	3
สุพรรณบุรี	1	แพร่	7	ภูเก็ต	1
อ่างทอง	1	ลำปาง	6	เพชรบุรี	1
สมุทรปราการ	2	ฉะเชิงเทรา	1	รวม (แห่ง)	118

2.3 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (รวมสวัสดิการอื่น ๆ) สำหรับพนักงานใหม่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่าสถานประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถามมีการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ (รวมสวัสดิการอื่น ๆ) ให้กับพนักงานใหม่ในหลากหลายอัตรา โดยอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานใหม่มากที่สุด คือ 450 - 500 บาทต่อวัน จำนวน 33 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28 ลำดับถัดไป คือ 350 - 400 บาทต่อวัน จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.3 ลำดับถัดไป คือ 400 - 450 บาทต่อวัน จำนวน 29 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.6 ลำดับถัดไป คือ 300 - 350 บาทต่อวัน จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.3 และลำดับสุดท้ายคือ มากกว่า 500 บาทต่อวัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.6 ดังแสดงในรูปที่ 5

รูปที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (รวมสวัสดิการอื่น ๆ) สำหรับพนักงานใหม่



2.4 วิธีการแก้ปัญหาภายหลังจากการได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน (ช่วงปี พ.ศ. 2555)

จากผลการศึกษา พบว่าสถานประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถามมีวิธีการแก้ไขปัญหภายหลังจากการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับลักษณะของกิจการ เช่น สัดส่วนโครงสร้างต้นทุน รูปแบบการบริหารกิจการ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 4

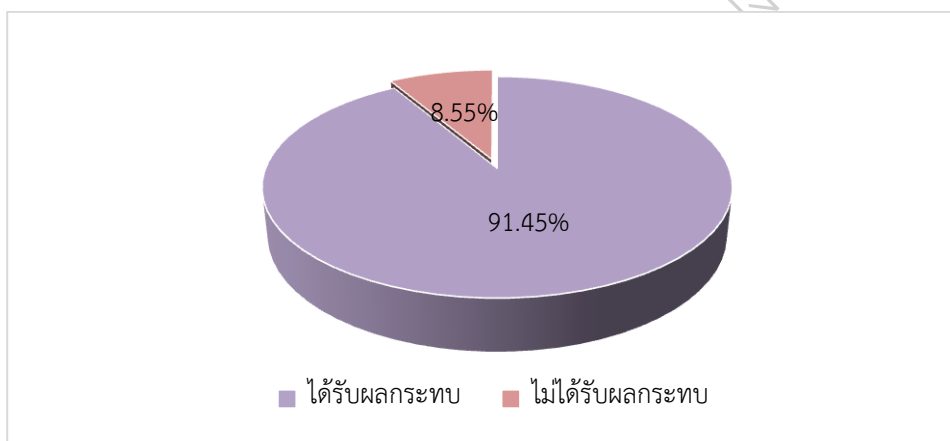
ตารางที่ 4 วิธีการแก้ปัญหาจากผลกระทบการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน

หัวข้อ	รายละเอียด
การลดต้นทุนและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ลดต้นทุนการผลิต ● ปรับกระบวนการผลิต ● ปรับขึ้นราคาสินค้า ● เพิ่มผลิตภาพแรงงานภายในสถานประกอบกิจการ (Productivity Improvement) ● ปรับแผนเงินลงทุนตามการพยากรณ์ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นจากผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ● ปรับโครงสร้างอัตราค่าขนส่งที่ให้บริการแก่ลูกค้า
ลดต้นทุนด้านแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่รับพนักงานใหม่ และเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานเดิมแต่เพิ่มภาระงานให้มากขึ้น ● ลดการจ้างพนักงานใหม่ ● ใช้แรงงานในครอบครัว ● ลดจำนวนพนักงานในสถานประกอบกิจการ ● ลดชั่วโมงการทำงานนอกเวลา
การใช้เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> ● การใช้เทคโนโลยีทดแทนการจ้างงาน ● การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนการผลิต

2.5 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

จากผลการศึกษา พบว่าสัดส่วนของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 450 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) คิดเป็นร้อยละ 91.45 (108 แห่ง) และสถานประกอบการที่คาดว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าแรงขั้นต่ำ มีเพียงร้อยละ 8.55 (10 แห่ง) อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการจ่ายค่าแรงที่สูงกว่า 450 บาทต่อวันอยู่แล้ว ดังแสดงในรูปที่ 6

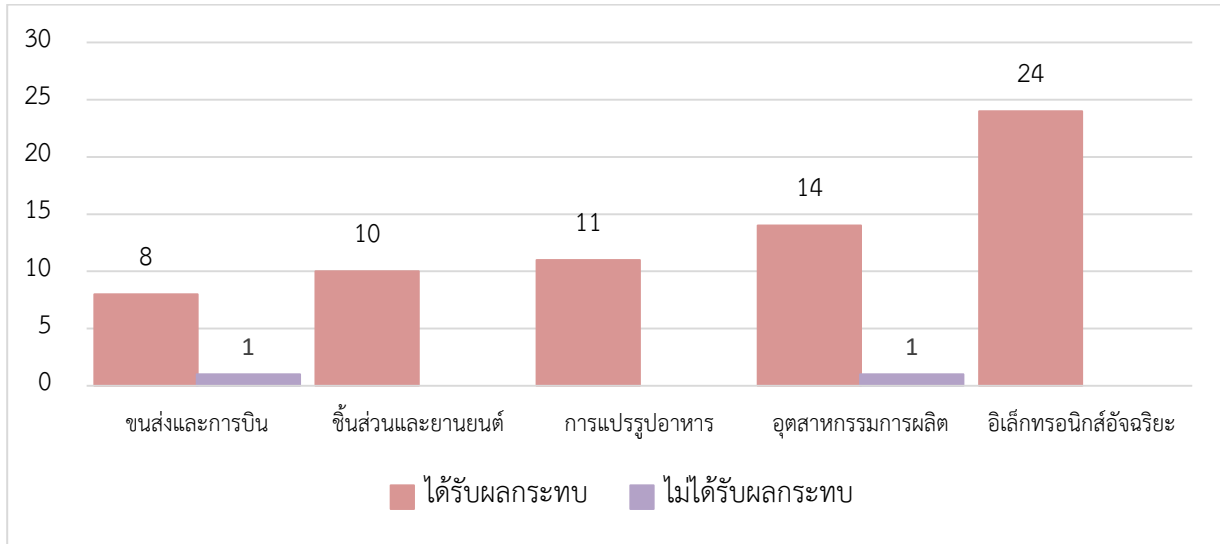
รูปที่ 6 สัดส่วนของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด



2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมกับสถานประกอบการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 450 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ดังแสดงในรูปที่ 7

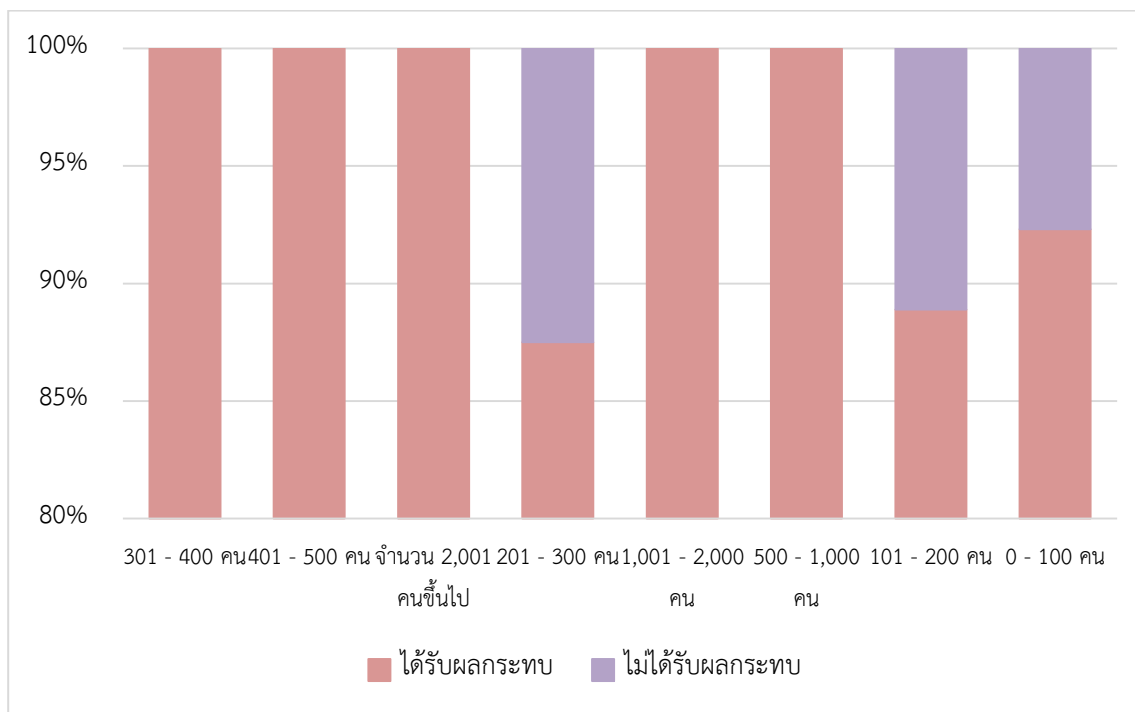
รูปที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมกับสถานประกอบการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด



2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานในสถานประกอบการกับสถานประกอบการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

จากผลการศึกษา พบว่าสถานประกอบการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 450 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) จะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการมากกว่า 300 คนขึ้นไป ดังแสดงในรูปที่ 8

รูปที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการกับสถานประกอบกิจการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด



2.8 แนวโน้มผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

จากผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 450 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) มีทั้งทางบวกและทางลบ ผลกระทบเชิงบวก เช่น สามารถหาแรงงานได้ง่ายขึ้น ไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากสถานประกอบกิจการมีการจ่ายค่าจ้างพนักงานสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คาดว่าจะปรับอยู่แล้ว เป็นต้น ส่วนผลกระทบเชิงลบ เช่น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น สถานประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง อาจต้องมีการลดจำนวนพนักงานหรือไม่รับพนักงานใหม่ มีการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานมากขึ้น เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แนวโน้มผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

ผลกระทบเชิงบวก	ผลกระทบเชิงลบ
<ul style="list-style-type: none"> ● สามารถหาแรงงานได้ง่ายขึ้น ● ไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากสถานประกอบการมีการมีการจ่ายค่าแรงสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คาดว่าจะปรับอยู่แล้ว ● มีข้ออ้างในการปรับขึ้นราคาสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ● ต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น ● กิจการขาดสภาพคล่อง ● กำไรสุทธิลดลง หรือขาดทุน ● ต้องลดจำนวนพนักงานปัจจุบัน รวมถึงอาจต้องเลิกจ้างพนักงานใหม่ ● ความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการกิจการลดลง ● ต้องนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาทำงานแทนคนมากขึ้น ● เปลี่ยนจากการจ้างพนักงานแบบเต็มเวลาเป็นแบบ Part – time ● ต้องปรับขึ้นราคาสินค้า อาจส่งผลกระทบต่อยอดขายที่ลดลง ● ส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างงานทุกตำแหน่งในสถานประกอบการ

2.9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะเพื่อบรรเทาผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแบบก้าวกระโดดเป็น 450 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

หัวข้อ	รายละเอียด
มาตรการจากภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> ● มาตรการช่วยเหลือด้านภาษีให้กับผู้ประกอบการ ● การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบขั้นบันได ● มีการกำหนดเกณฑ์การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เช่น สภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ เป็นต้น ● มีมาตรการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพที่อาจจะเพิ่มสูงขึ้นตามอัตราค่าจ้างที่ปรับขึ้น ● มีมาตรการช่วยเหลือสถานประกอบการประเภท SMEs เนื่องจากได้รับผลกระทบมากจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแบบก้าวกระโดด เมื่อเทียบกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ่ายค่าแรงสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน ● ส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้น
ไม่เห็นด้วยกับการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ● อาจส่งผลให้อัตราการว่างงานสูงขึ้น
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยอิงจากความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงานของพนักงาน ● ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. สรุปผลการศึกษา

ผลจากการศึกษา พบว่าสถานประกอบการกิจการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) โดยเฉพาะสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เนื่องจากมีโครงสร้างสัดส่วนต้นทุนแรงงานสูง (มีการใช้แรงงานจำนวนมาก) ส่งผลโดยตรงกับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น และต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 300 คน ขึ้นไป คาดว่าจะได้รับผลกระทบหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) ร้อยละ 100 แตกต่างจากสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีการจ้างงาน ระหว่าง 1 – 300 คน ที่บางแห่งอาจไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด เนื่องจากมีต้นทุนด้านแรงงานที่ต่ำกว่า

ผลกระทบหลักที่สถานประกอบการคาดว่าจะได้รับหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) คือ **ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น** เนื่องจาก**ต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น** อันจะส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องมีการเลิกจ้างพนักงานใหม่ รวมถึงการลดจำนวนพนักงานเดิม แต่เพิ่มภาระงานมากขึ้น หรือลดชั่วโมงการทำงานลงเวลา รวมถึงการลดค่าตอบแทนพิเศษประจำปี เพื่อชดเชยกับค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อาจมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้แทนการใช้แรงงานคนในบางตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงกับแรงงานที่**ขาดทักษะฝีมือ**ที่จะถูกเลิกจ้างก่อนพนักงานที่มีฝีมือ

สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดครั้งแรกในช่วงปี 2555 มาแล้ว โดยวิธีการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ **การลดต้นทุนการผลิตและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน** โดยการวางแผนการผลิตตามการพยากรณ์ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น การปรับกระบวนการผลิตให้เหมาะสม และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เหมาะสมได้ เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้น และมีจำนวนของเสียลดลง

ทั้งนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่เสนอให้ภาครัฐกำหนดมาตรการที่จะช่วยบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะ**มาตรการช่วยเหลือด้านภาษี** เพื่อส่งเสริมสภาพคล่องให้กับสถานประกอบการให้สามารถคงสภาพการดำเนินกิจการต่อไปได้ ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากผลการศึกษา พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่**ใช้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญ**ในการแก้ไขปัญหาที่ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 30 บาทต่อวันในช่วงปี 2555 เนื่องจากการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ **การเพิ่มคุณภาพหรือประสิทธิภาพของกำลังคน เพื่อทดแทนกำลังคนที่ลดลง และช่วยรักษาหรือเพิ่มผลผลิตต่อไปได้**

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของ ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบ ทั้งนี้ ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าประเทศไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนผู้ประกอบการและแรงงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของกรมให้สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพแรงงานและติดตามประเมินผลแก่สถานประกอบการ เพื่อผลักดันให้สถานประกอบการสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิต รวมถึงใช้กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานโดยการเพิ่มศักยภาพแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่สูงขึ้นและสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ศักยภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้นส่งผลต่อการลดต้นทุนการผลิตและเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ และช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ ขอเสนอมาตรการสำหรับบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด ทั้งฝ่ายนายจ้าง สถานประกอบการและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูง มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) สามารถสร้างผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่สถานประกอบการและประเทศชาติ รายละเอียด ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี เพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

(2) ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยการ UP-Skill/Re-skill/New Skill โดยพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นตอบสนองอุปสงค์ในตลาดแรงงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมจากระบบการเรียนในห้องเรียนเป็นระบบการฝึกแบบออนไลน์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงและรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและ

ภาคบริการที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าของทรัพยากร (Value Added Segment) และขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ส่งเสริมการใช้ความรู้และนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น และพัฒนาบุคลากรแบบ Demand Driven ทั้งการฝึกอบรม Re skill, Up skill, New skill และทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น

(3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ สามารถเข้าถึงระบบการผลิตอัตโนมัติในกระบวนการผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำ โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานหลักในการฝึกอบรมกำลังแรงงาน และถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อม เพื่อเพิ่มขอบข่ายการให้บริการให้ทั่วถึงตามความต้องการของพื้นที่ โดยมีหลักสูตร เช่น การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ระบบขนถ่ายอัตโนมัติ การประยุกต์ใช้ SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) ในงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

กองแผนงานและสารสนเทศ

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย

6 กรกฎาคม 2566

บรรณานุกรม

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ฉบับวันที่ 29 สิงหาคม 2565

<https://www.efinancethai.com/LastestNews/LatestNewsMain.aspx?release=y&ref=M&id=c09JcXNxa2>

RETKU9 สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2566

<https://www.bbc.com/thai/articles/c51q9616m10o> สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2566

กลุ่มงานวิเคราะห์และพัฒนาระบบข้อมูล กองแผนงานและสารสนเทศ