



การเพิ่มผลิตภาพ แรงงานให้มากกว่าอัตรา การเพิ่มของค่าแรงขั้นต่ำ เป็นแนวทางที่ควร ดำเนินการ

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย มองว่า การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ จะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ เอกชนที่ใช้แรงงานจำนวนมากให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจที่การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานอิงกับค่าแรงขั้นต่ำในสัดส่วนสูง เช่น ภาคเกษตร ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ก่อสร้าง บริการด้านอื่นๆ รวมถึงงานในครัวเรือนส่วนบุคคล ขณะที่ วิกฤตด้านแรงงาน เป็นประเด็นเชิงโครงสร้างที่จะต่อเนื่องไปแม้หลังมีการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ได้ในอัตราที่มากกว่า/เร็วกว่า อัตราการเพิ่มของค่าแรงขั้นต่ำ เป็นหนทางที่ดีที่สุด ซึ่งทั้งภาครัฐและเอกชนควรช่วยกันผลักดันให้เกิดการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

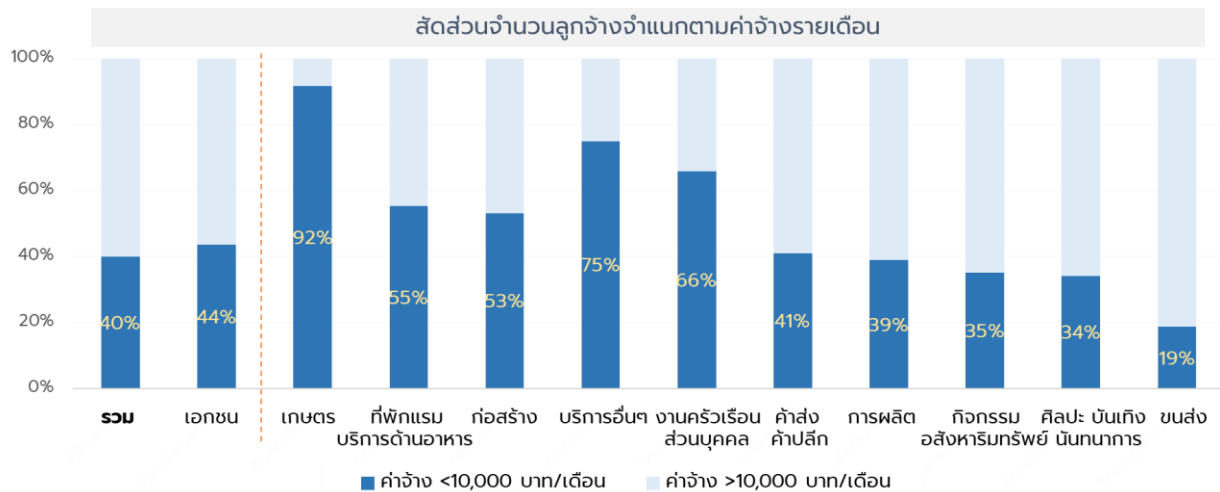
สถานการณ์ตลาดแรงงานในช่วงเวลานี้และไปข้างหน้ามีความซับซ้อนและเป็นโจทย์เชิงโครงสร้างที่ต้องอาศัยหลาย ๆ มาตรการและความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในการจัดการ โดยไม่เพียงแต่การขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานพื้นฐานและแรงงานฝีมือในธุรกิจต่างๆ จะยิ่งท้าทายมากขึ้นเมื่อไทยเป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบผนวกกับทักษะแรงงานที่มีอยู่ก็มีความเสี่ยงที่จะไม่สอดคล้องไปกับความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนไปตามพลวัตทางธุรกิจและการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานก็จะต้องมีแนวโน้มปรับสูงขึ้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับค่าครองชีพและแข่งขันได้ในตลาด ฯลฯ

การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ เป็นหนึ่งในมาตรการที่ช่วยลูกจ้างให้มีความสามารถในการใช้จ่ายได้มากขึ้นท่ามกลางค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน ก่อให้เกิดเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็ทำให้นายจ้างมีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งตามนโยบายของพรรคการเมืองต่างๆ ก็มีแนวทางจะดำเนินมาตรการนี้ต่างกันเพียงระดับและจังหวะเวลา ดังนั้น เป็นที่คาดว่า รัฐบาลชุดใหม่คงจะเดินหน้าปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำจากปัจจุบันที่อยู่เฉลี่ยราว 337 บาท/วันทั่วประเทศ (แต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน) สอดรับกับฝั่งแรงงานที่ก็คาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ประเมินว่า การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ จะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจเอกชนที่ใช้แรงงานจำนวนมาก (Labor-intensive) ให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจที่การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานอิงกับค่าแรงขั้นต่ำในสัดส่วนสูง เช่น ภาคเกษตร ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ก่อสร้าง บริการด้านอื่นๆ รวมถึงงานในครัวเรือนส่วนบุคคล เป็นต้น โดยกรณีที่ค่าแรงขั้นต่ำถูกปรับเพิ่มราว 30% และนายจ้างต้องปรับค่าตอบแทนแรงงานส่วนอื่นๆ ที่ไม่ได้อิงกับค่าแรงขั้นต่ำ ตามเกณฑ์ปกติ เช่น 5% ด้วย พบว่า ต้นทุนแรงงานของภาคเอกชนเฉลี่ย (ณ ปลายปี 2565 มีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นสัดส่วนราว 44%

ของลูกจ้างทั้งหมด) จะเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณ 16% ขณะที่ หากแยกตามประเภทธุรกิจ ธุรกิจเกษตร ที่พักแรมและ
บริการด้านอาหาร ก่อสร้าง บริการด้านอื่นๆ รวมถึงงานในครัวเรือนส่วนบุคคล จะมีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นจากเดิม 18-
28%¹ เนื่องจากธุรกิจเหล่านี้มีสัดส่วนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือนต่อลูกจ้างทั้งหมด สูงกว่า
ภาคเอกชนเฉลี่ย อย่างไรก็ตาม ผลสุทธิต่อความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ คงจะขึ้นอยู่กับทั้งฝั่งรายได้และ
ต้นทุนอื่นๆ ว่ามีแนวโน้มเป็นเช่นไร รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับตัวว่ามีมากน้อยเพียงใด เช่น ความสามารถในการ
สร้างรายได้และการบริหารจัดการต้นทุน การปรับราคาขายสินค้าและบริการ เป็นต้น ซึ่งแต่ละธุรกิจและแต่ละกิจการ
จะมีสถานะที่แตกต่างกันไปตามหน้าตาของตนเอง

เอกชนมีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง <10,000 บาท/เดือน เป็นสัดส่วน 44% ของลูกจ้างทั้งหมด ขณะที่ ประเภทธุรกิจที่มี
ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง <10,000 บาท/เดือน ในสัดส่วนสูง ได้แก่ เกษตร ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ก่อสร้าง
บริการอื่นๆ งานในครัวเรือนส่วนบุคคล



Source: NSO (4Q2022), compiled by KResearch

ด้วยโจทย์ของตลาดแรงงานที่ยังอยู่แม้มีการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำแล้ว ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จึง
เห็นว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ได้ในอัตราที่มากกว่าและเร็วกว่าอัตราการเพิ่มของต้นทุนแรงงาน จะ
เป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้ภาคธุรกิจเอกชนสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งหากรัฐบาลเป็นผู้
ผลักดันให้มีการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ก็ควรที่จะเข้ามาช่วยรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพ
แรงงานนี้ รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนสำหรับกลุ่มธุรกิจที่มีความเปราะบางให้สามารถข้ามผ่านสถานการณ์ที่ทำลายนี้
ไปด้วยกัน นอกจากนี้ ควรจะพิจารณาการสร้างกลไกหรือแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานอย่าง
ต่อเนื่องในช่วงข้างหน้าด้วย

¹ เบื้องต้นกำหนดให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน เป็นกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนอิงกับค่าแรงขั้นต่ำ และให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ หรือนายจ้างไม่ได้มี
การปรับลดจำนวนลูกจ้าง

Disclaimers รายงานวิจัยนี้จัดทำโดย บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด (KResearch) เพื่อเผยแพร่เป็นการทั่วไป โดยอาศัยแหล่งข้อมูลสาธารณะ หรือ ข้อมูลที่เชื่อว่ามี ความน่าเชื่อถือที่ปรากฏขณะจัดทำ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ KResearch มีอาจรับรองความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ความเหมาะสม ความครบถ้วนสมบูรณ์ หรือความเป็น ปัจจุบันของข้อมูลดังกล่าว และไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ชวน เสนอแนะ ให้คำแนะนำ หรือจูงใจในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการใดๆ แต่อย่างใด ดังนั้น ท่านควรศึกษาข้อมูลด้วยความระมัดระวัง และใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจใดๆ KResearch จะไม่รับผิดชอบในความเสียหายใดที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว

ข้อมูลใดๆ ที่ปรากฏในรายงานวิจัยนี้ถือเป็นทรัพย์สินของ KResearch และ/หรือบุคคลที่สาม (แล้วแต่กรณี) การนำข้อมูลดังกล่าว (ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน) ไปใช้ต้องแสดงข้อความถึง สิทธิความเป็นเจ้าของแก่ KResearch และ/หรือบุคคลที่สาม (แล้วแต่กรณี) หรือแหล่งที่มาของข้อมูลนั้นๆ ทั้งนี้ ท่านจะไม่ทำซ้ำ ปรับปรุง ดัดแปลง แก้ไข ส่งต่อ เผยแพร่ หรือกระทำการใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ในทางการค้า โดยไม่ได้รับอนุญาตล่วงหน้า เป็นลายลักษณ์อักษรจาก KResearch และ/หรือบุคคลที่สาม (แล้วแต่กรณี)