ช่องว่างระหว่าง ผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง: ผลกระทบและความเสี่ยงต่อธุรกิจไทย



กุมภาพันธ์ 2568 วิจัยกรุงศรี

krungsri Research

เครือ MUFG หนึ่งใน สถาบันการเงินที่ใหญ่ที่สุดของโลก

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	**3**
บทนำ	**4**
ค่าจ้างขั้นต่ำในรอบทศวรรษที่ผ่านมา: ผลกระทบโดยรวมต่อมาตรฐานการครองชีพและภาคธุรกิจ	**5**
ผลิตภาพแรงงานไทย (Labor Productivity): ฟื้นตัวได้ช้าหลังโควิด	**9**
ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง: ช่องว่างที่แคบลงสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันที่อ่อนแอ	**11**
ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง: ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	**15**
มุมมองวิจัยกรุงศรี	**18**
รายการอ้างอิง	**20**

Subscribe Us

สมัครสมาชิกวิจัยกรุงศรี...

krungsri.research@krungsri.com

คำสงวนสิทธิ์

เนื้อหาและข้อมูลใดๆ ทั้งหมดที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้ หากมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวิจัยกรุงศรี ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใดๆ เกี่ยวข้องกับเนื้อหา คำเนา หรือดัดแปลงแก่บุคคลอื่นโดยมิได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากวิจัยกรุงศรี รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อหรือควรเชื่อว่ามีความน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม วิจัยกรุงศรีไม่อาจรับรองความครบถ้วนสมบูรณ์หรือความถูกต้องของข้อมูลดังกล่าว อีกทั้งไม่รับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากการใช้รายงานฉบับนี้หรือเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ ข้อมูล ความคิดเห็น และการประมาณการที่ปรากฏในรายงานนี้ถือเป็นความคิดเห็นของวิจัยกรุงศรี ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ความคิดเห็นในรายงานฉบับนี้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน ณ วันที่มีการเผยแพร่รายงาน วิจัยกรุงศรีขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงโดยมิต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

บทสรุปผู้บริหาร

หลังวิกฤติโควิด เศรษฐกิจไทยนับว่าฟื้นตัวได้ช้า ดังนั้น การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่ของรัฐบาลจึงสร้างความกังวลให้กับภาคธุรกิจทั้งในด้านต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นและความสามารถในการแข่งขันที่ลดลง จากประเด็นดังกล่าว วิจัยกรุงศรีจึงประเมินภาคอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่อผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ผ่านเครื่องชี้ 3 ด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง ผลิตภาพแรงงาน และช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมที่มีช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างเข้าใกล้ศูนย์หรือเป็นลบจะมีความเสี่ยงมากที่สุด เนื่องจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะเพิ่มต้นทุนแรงงานโดยตรงต่อภาคธุรกิจ ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้ทันค่าจ้าง ซึ่งสุดท้ายแล้วอาจนำไปสู่ความสามารถในการทำกำไรที่ลดลง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง อิเล็กทรอนิกส์ ยางและพลาสติก รวมถึงสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

ขณะเดียวกัน การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่นี้อาจส่งผลบวกในวงจำกัดต่อการยกระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงาน เมื่อพิจารณาขนาดของผลกระทบเชิงลบต่อภาคธุรกิจควบคู่ไปด้วย จึงอาจสรุปข้อเสนอเชิงนโยบายได้ว่า รัฐบาลควรพิจารณาใช้นโยบายทางเลือกอื่นควบคู่กันไปด้วย เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงานในระยะยาว เช่น การให้เงินอุดหนุนเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มพูนทักษะใหม่แก่แรงงาน นอกจากนี้ ภาคธุรกิจที่มีความเสี่ยงยังจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงผลิตภาพการผลิตผ่านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือระบบอัตโนมัติ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มความสามารถในการทำกำไร ซึ่งจะสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันในระยะข้างหน้า

ศุภสิน อิทธิพัทธ์วงศ์

นักเศรษฐศาสตร์

supasyn.itthiphatwong@krungsri.com

+662 296 4748



บทนำ

หลังวิกฤติโควิด เศรษฐกิจไทยยังคงฟื้นตัวช้า โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ปี 2566 ยังคงน้อยกว่าระดับ GDP ก่อนโควิดในปี 2562 ที่ -0.2% โดยจะเห็นได้ชัดจาก GDP ภาคการผลิตในปี 2566 ซึ่งต่ำกว่าระดับก่อนโควิดถึง -2.3% นอกจากนี้ การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบล่าสุดของรัฐบาลเป็น 337-400 บาททั่วประเทศอาจส่งผลต่อภาคธุรกิจในแง่ของการเพิ่มต้นทุนการผลิต และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของธุรกิจไทยอีกด้วย

จากความท้าทายดังกล่าว บทวิเคราะห์นี้จึงมุ่งเน้นประเมินว่า จากโครงสร้างของอุตสาหกรรม ประกอบกับสถานการณ์ด้านต้นทุนแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป อุตสาหกรรมใดบ้างที่จะรักษาการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรต่อไปได้ รวมถึงมีอุตสาหกรรมใดบ้างที่อ่อนไหวต่อต้นทุนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะต้นทุนที่เกิดจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะพิจารณาผ่านเครื่องชี้ 3 ประการ ได้แก่ ค่าจ้าง ผลิตภาพแรงงาน รวมถึงช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง (Productivity-wage gap) (“ช่องว่างฯ”) โดยเครื่องชี้ดังกล่าวสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพของธุรกิจในการรักษาระดับการผลิตแม้ระดับค่าจ้างจะสูงขึ้น นอกจากนี้ บทวิเคราะห์นี้ยังพิจารณาถึงปัจจัยร่วมกันระหว่างอุตสาหกรรมที่อาจส่งผลให้ช่องว่างฯ เป็นบวกหรือลบด้วย

บทวิเคราะห์นี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ (i) ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างที่แท้จริงในรอบทศวรรษที่ผ่านมา (ii) ผลิตภาพแรงงาน (iii) ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง (iv) วิเคราะห์ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ่างขั้นต่ำรอบล่าสุดต่อช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง (v) ปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง รวมถึงแนวโน้มในอนาคต





ค่าจ้างขั้นต่ำในรอบทศวรรษที่ผ่านมา: ผลกระทบโดยรวมต่อมาตรฐานการครองชีพและภาคธุรกิจ

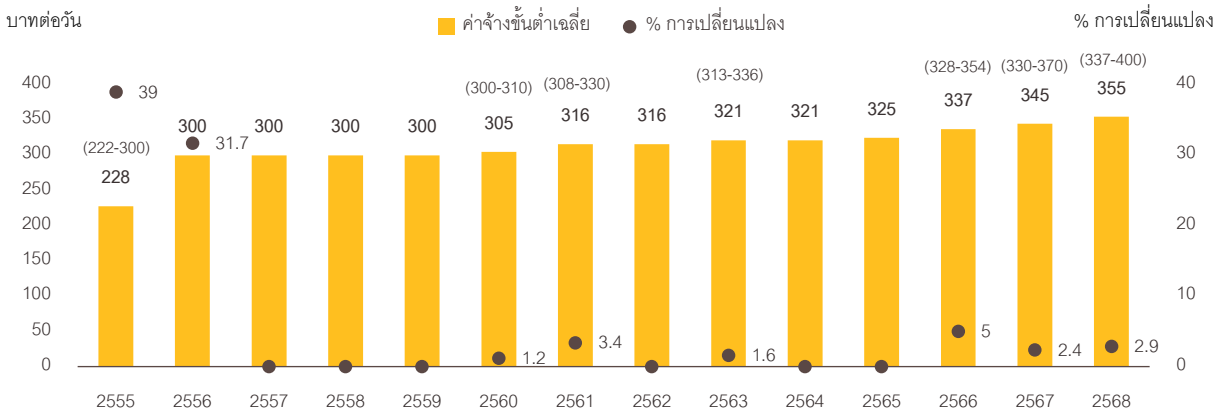
แม้ว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ค่าจ้างขั้นต่ำอาจปรับขึ้นไม่มากนัก แต่ก็ยังอาจเป็นประเด็นที่น่ากังวลต่อ SMEs

ในช่วงปี 2558-2566 ค่าจ้างขั้นต่ำในไทย (ภาพที่ 1) ปรับเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 1.3% ใกล้เคียงกับอัตราเงินเฟ้อซึ่งอยู่ที่ 0.9% ต่อปี (ภาพที่ 2) ส่งผลให้ในช่วงเวลาดังกล่าวค่าจ้างที่แท้จริงขยายตัวเพียงปีละ 0.6% โดยหากพิจารณาในช่วงตั้งแต่หลังโควิดเป็นต้นมา พบว่าค่าจ้างที่แท้จริงแทบไม่ขยายตัวเลย (ภาพที่ 3) **จึงอาจกล่าวได้ว่าในช่วงปี 2558-2566 การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลบวกที่ไม่มากนักต่ออำนาจการซื้อที่แท้จริง** (Real purchasing power) **ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน เมื่อเทียบกับการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่ในช่วงปี 2555-2556 ที่ปรับสูงขึ้นเฉลี่ย 30-40% ต่อปี (ภาพที่ 1)**

นอกจากนั้น หลังวิกฤติโควิด ค่าจ้างที่แท้จริงในบางอุตสาหกรรมยังหดตัวค่อนข้างมาก โดยเฉพาะภาคบริการขนส่ง (หดตัวเฉลี่ย -4.4% ต่อปี) ไฟฟ้า ก๊าซ และประปา (-2.2%) ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง (-2.1%) (ภาพที่ 3) ซึ่งการหดตัวของค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ยดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาระค่าครองชีพที่แรงงานเผชิญปรับเพิ่มขึ้นเร็วกว่าค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงิน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นแรงกดดันทางการเงินของแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ภาพที่ 1

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย (บาทต่อวัน)



ที่มา: MOL (2024)

หมายเหตุ: การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 400 บาทในช่วงต้นปี 2567 มีผลบังคับใช้เฉพาะธุรกิจโรงแรมระดับ 4 ดาวขึ้นไปในบางพื้นที่เท่านั้น

กล่องข้อความที่ 1: **ค่าจ้างที่แท้จริงคืออะไร?**

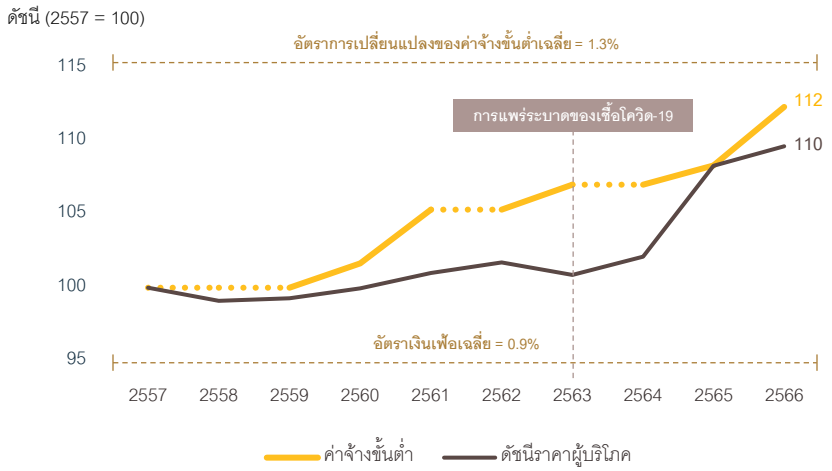
ค่าจ้างที่แท้จริง คือ ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นตัวเงินหลังหักผลของเงินเฟ้อ (อัตราการเปลี่ยนแปลงในดัชนีราคาผู้บริโภค: CPI) ซึ่งมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{ค่าจ้างที่แท้จริง} = \frac{\text{ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน}}{\text{ดัชนีราคาผู้บริโภค } (CPI)} \; X \; 100$$

ค่าจ้างที่แท้จริงสะท้อนอำนาจซื้อที่แท้จริงและมาตรฐานการครองชีพของแรงงานเมื่อเวลาผ่านไป **โดยค่าจ้างที่แท้จริงที่เพิ่มขึ้น**บ่งชี้ว่าแรงงานสามารถจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้น แม้ค่าครองชีพในขณะนั้นจะสูงขึ้น แต่หาก**ค่าจ้างที่แท้จริงไม่เปลี่ยนแปลงหรือลดลง** อาจสะท้อนถึงความยากลำบากทางการเงินของแรงงาน ตัวอย่างเช่น หากแรงงานได้รับค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือนในปีแรก (ปีฐาน) และในปีถัดไป โดยดัชนีราคาผู้บริโภคเฉลี่ยในปีถัดไปเท่ากับ 103 ค่าจ้างที่แท้จริงในปีถัดไปจะเท่ากับ 14,563 บาทต่อเดือนเมื่อเทียบกับปีฐานซึ่งอยู่ที่ 15,000 บาท ค่าจ้างที่แท้จริงที่ลดลงดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า **แม้ว่าแรงงานยังได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเงินเท่าเดิม แต่มูลค่าที่แท้จริงของรายได้ลดลง เพราะแรงงานสามารถซื้อสินค้าได้น้อยลงตามราคาสินค้าที่สูงขึ้น**

ภาพที่ 2

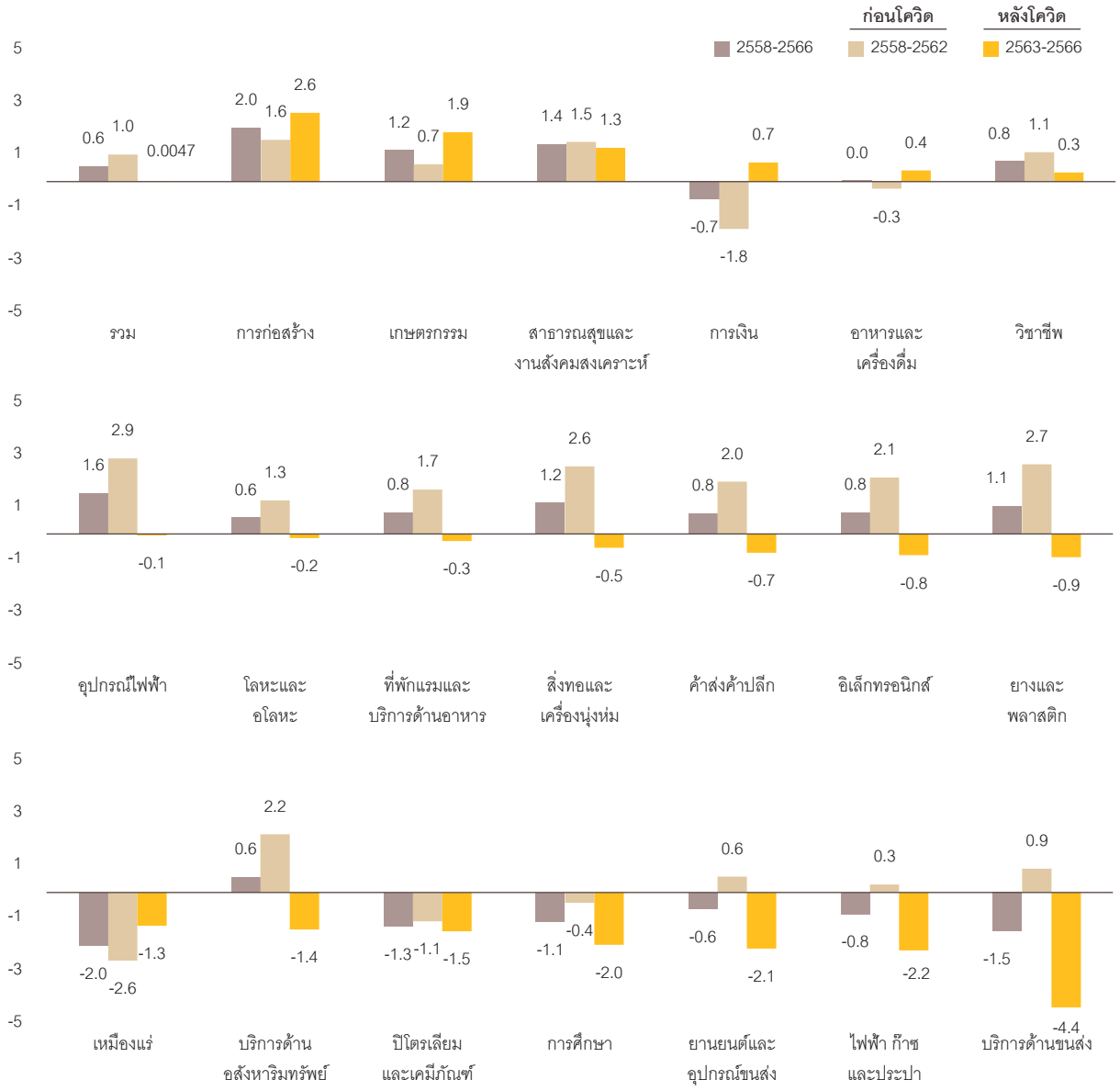
ค่าจ้างขั้นต่ำและดัชนีราคาผู้บริโภค



ที่มา: MOL (2024) และ TPSO (2024)

ภาพที่ 3

อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ยต่อปี (%)



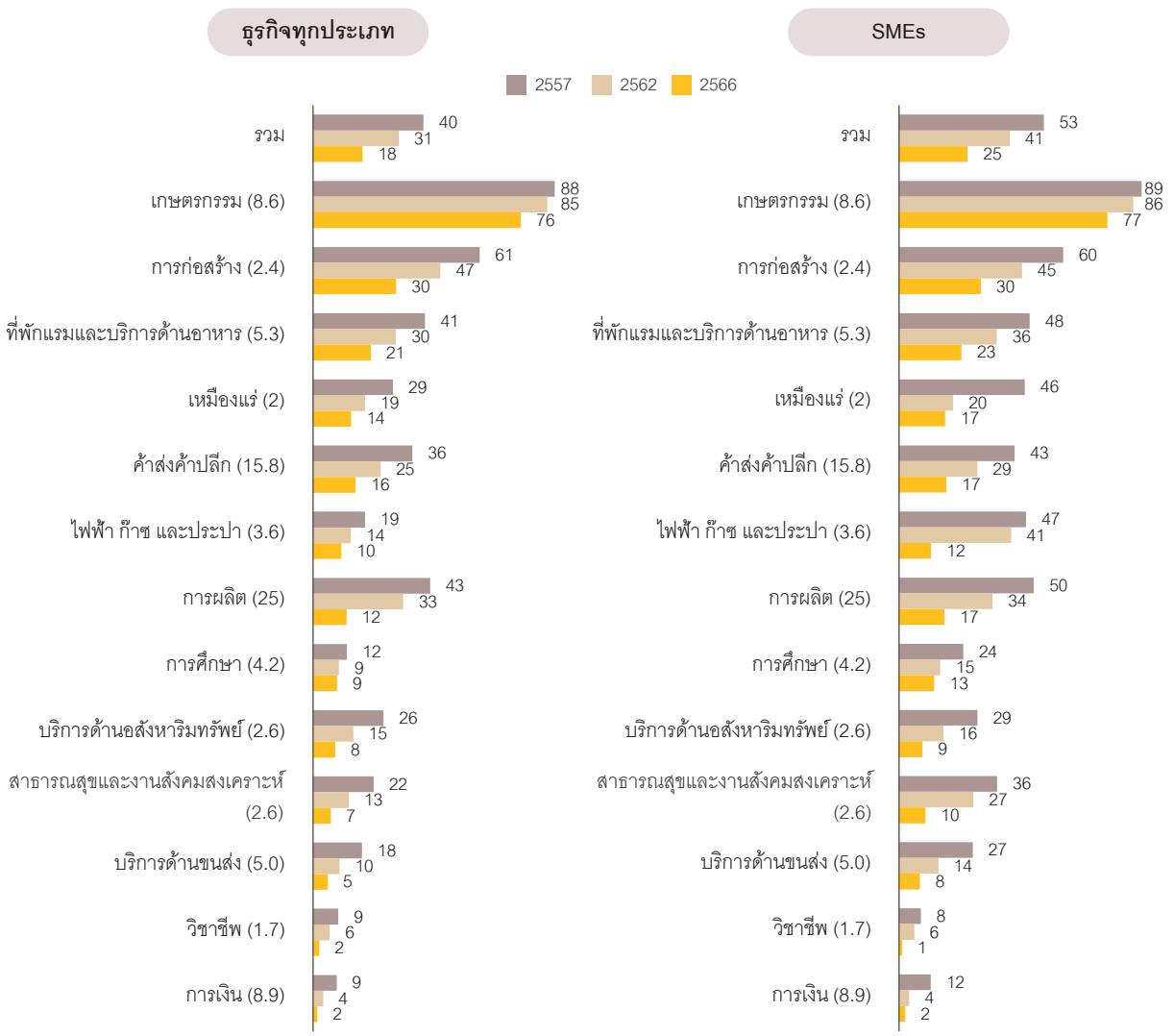
ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

หมายเหตุ: อัตราการเติบโตเฉลี่ยในที่นี้ใช้วิธีการคำนวณแบบ compound annual growth rate (CAGR) ตามช่วงเวลาที่ระบุไว้ในแผนภาพ

ในช่วงต้นปี 2567 รัฐบาลประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่เป็น 330-370 บาทต่อวันทั่วประเทศ และเพิ่มเป็น 400 บาทต่อวันสำหรับธุรกิจโรงแรมที่มีมาตรฐานอย่างน้อย 4 ดาวขึ้นไปเฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น และต่อมาในวันที่ 1 มกราคม 2568 รัฐบาลประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศอีกครั้งหนึ่ง จาก 330-370 บาทต่อวันเป็น 337-400 บาทต่อวัน (เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 2.9%) แม้ว่าในภาพรวม สัดส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (แรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่า 355 บาทต่อวัน) ลดลงอย่างมากจาก 40.3% ของแรงงานทั้งหมดในปี 2557 เป็น 18.1% ในปี 2566 (ภาพที่ 4) **แต่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่นี้ยังคงสร้างแรงกดดันด้านต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เนื่องจาก SMEs ในบางอุตสาหกรรมยังมีสัดส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม** (77%) **การก่อสร้าง** (30%) **และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร** (23%) โดยทั้งสามอุตสาหกรรมมีขนาดรวมคิดเป็น 16.4% ของ GDP และจ้างแรงงานประมาณ 18 ล้านคน หรือ 44.8% ของการจ้างงานทั้งหมดในปี 2566

ภาพที่ 4

สัดส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย (%)



ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

หมายเหตุ: 1) ตัวเลขในวงเล็บคือ สัดส่วน GDP รายสาขาต่อ GDP รวมในปี 2566

2) เกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้คำนวณในแผนภาพคือ 355 บาทต่อวัน



ผลิตภาพแรงงานไทย (Labor Productivity): ฟื้นตัวได้ช้าหลังโควิด

ผลิตภาพแรงงานของไทยได้รับผลกระทบอย่างมากนับตั้งแต่การแพร่ระบาดของโควิด-19 แต่สัญญาณการฟื้นตัวเริ่มปรากฏให้เห็นในบางอุตสาหกรรมหลังการดำเนินชีวิตเริ่มกลับเข้าสู่ภาวะปกติ โดยเฉพาะ ภาคบริการ

ก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (ปี 2558-2562) ผลิตภาพแรงงานของไทยเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉลี่ยที่ 4.2% ต่อปี (ภาพที่ 5) โดยเพิ่มขึ้นชัดเจนในภาคบริการ เช่น ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (เพิ่มขึ้น 7.3%) ภาคค้าส่งค้าปลีก (6.3%) และภาคการเงิน (5.3%) ขณะที่ในช่วงเวลาเดียวกันมีเพียงบางอุตสาหกรรมเท่านั้นที่ผลิตภาพแรงงานลดลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง เช่น บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ (0.2%) เหมืองแร่ (-1.2%) และสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (-2%)

อย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้แนวโน้มดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยผลิตภาพแรงงานระดับประเทศลดลงเฉลี่ย -1.6% ต่อปีในช่วงปี 2563-2566 (ภาพที่ 5) เมื่อพิจารณาภาคการผลิต พบว่า**ผลิตภาพแรงงานในภาคการผลิตส่วนใหญ่หดตัวลงหลังโควิด** เช่น ยางและพลาสติก (-7.8%) ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง (-7%) และปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์ (-5.7%) ส่วน**ผลิตภาพแรงงานในภาคบริการมีทั้งเพิ่มขึ้นและลดลง** เช่น ในภาคการเงิน ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 2.4% ต่อปี ขณะที่บริการด้านอสังหาริมทรัพย์มีผลิตภาพแรงงานที่ลดลง -10.4%

แม้ว่าผลิตภาพแรงงานในหลายอุตสาหกรรมจะลดลงหลังโควิด แต่ปัจจุบันเริ่มเห็นการฟื้นตัวมากขึ้นตามทิศทางการฟื้นตัวของอุปสงค์ภายในประเทศ โดยเฉพาะในหมวดที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ภาคค้าส่งค้าปลีก และหมวดสาธารณสุขและงานสังคมสงเคราะห์ อย่างไรก็ตาม การฟื้นตัวของผลิตภาพแรงงานในบางหมวดของภาคการผลิตยังคงอ่อนแอ เช่น ยางและพลาสติก สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และยานพาหนะและอุปกรณ์ขนส่ง

กล่องข้อความที่ 2: **ผลิตภาพแรงงานคืออะไร?**

ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) คือ ผลผลิตต่อหนึ่งหน่วยของแรงงาน ซึ่งคำนวณจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง (Real GDP) ในระดับประเทศหรือรายอุตสาหกรรม หารด้วยจำนวนแรงงานทั้งหมดหรือแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นๆ

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง}}{\text{จำนวนแรงงานรวม}}$$

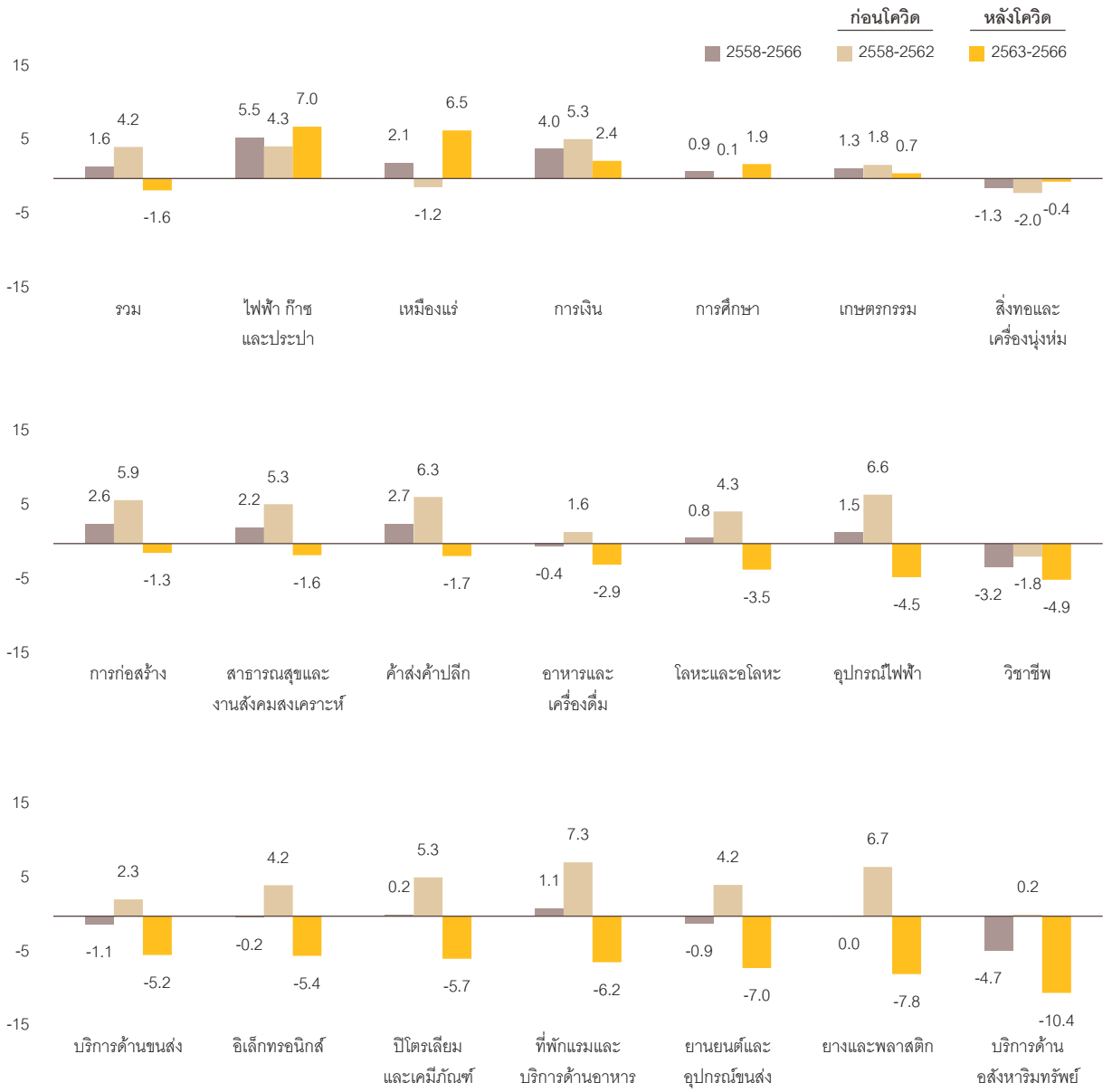
ตัวอย่างเช่น ในปี 2566 หาก Real GDP ในภาคการผลิตเท่ากับ 670,375 ล้านบาท และจำนวนแรงงานในภาคการผลิตเท่ากับ 12.6 ล้านคน ผลิตภาพแรงงานจะเท่ากับ 53,341 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน ซึ่งหมายความว่า โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานหนึ่งหน่วยในภาคการผลิตสามารถสร้างสินค้าหรือผลิตภัณฑ์มูลค่า 53,341 บาท

ทั้งนี้ ผลิตภาพแรงงานสามารถเพิ่มขึ้นได้ ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และ/หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ทั้งปัจจัยทุนกายภาพและทุนมนุษย์ ดังนั้น **ผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นจึงช่วยให้ธุรกิจสามารถผลิตสินค้าและบริการได้มากขึ้นด้วยทรัพยากรเท่าเดิมหรือน้อยลง ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตและการเติบโตในระยะยาว**

จากการวิเคราะห์ในส่วนที่ผ่านมาพบว่า **ปัจจุบันแรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยที่** 355 **บาทต่อวัน แต่** SMEs **ยังเสี่ยงเผชิญกับต้นทุนที่สูงขึ้น** เนื่องจากสัดส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำนั้นสูงกว่าธุรกิจประเภทอื่นโดยเปรียบเทียบ นอกจากนี้ **ภายใต้สถานการณ์ที่ผลิตภาพแรงงานฟื้นตัวได้ช้าหลังโควิด** โดยเฉพาะในภาคการผลิต **การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่เป็น** 337-400 **บาทอาจเพิ่มต้นทุนการผลิตแก่ธุรกิจที่มีผลประกอบการและความสามารถในการแข่งขันที่อ่อนแอเป็นทุนเดิม** ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจประเด็นดังกล่าวมากขึ้น เนื้อหาในสองส่วนถัดไปจะวิเคราะห์ผลต่างระหว่างอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริง หรือที่เรียกว่าช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้าง (Productivity-wage gap) เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าอุตสาหกรรมใดมีความเสี่ยงจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ และอุตสาหกรรมใดที่จะรักษาความสามารถในการทำกำไรในระยะข้างหน้าไว้ได้

ภาพที่ 5

อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปี (%)



ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

หมายเหตุ: อัตราการเติบโตเฉลี่ยในที่นี้ใช้วิธีการคำนวณแบบ compound annual growth rate (CAGR) ตามช่วงเวลาที่ระบุไว้ในแผนภาพ



ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง: ช่องว่างที่แคบลงสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันที่อ่อนแอ

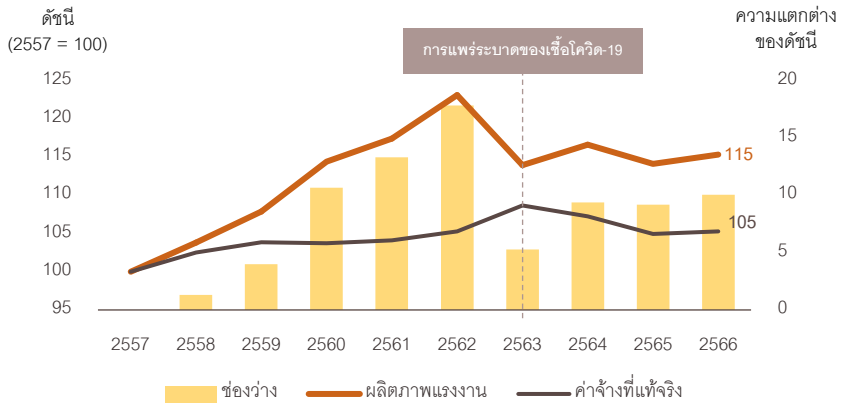
ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างของไทยยังเป็นบวก แต่ปรับแคบลงหลังโควิด สะท้อนถึงความยากลำบากของภาคธุรกิจในการทำกำไร หรือการขยายการลงทุน

ก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (ปี 2558-2562) ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างของไทยค่อนข้างสูง โดยเฉลี่ยที่ปีละ 3.2% โดยในช่วงเวลาดังกล่าว ผลิตภาพแรงงานขยายตัวถึงปีละ 4.2% สูงกว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่แท้จริงซึ่งอยู่ที่เพียง 1% (ภาพที่ 6) ทั้งนี้ ช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้น ส่วนหนึ่งสะท้อนประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นเร็วกว่าต้นทุน (เช่น ค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงาน) ซึ่งจะช่วยให้ภาคธุรกิจสามารถทำกำไรได้สูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม **หลังการการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผลิตภาพแรงงานพลิกกลับมาหดตัวถึง -1.6% ต่อปี ขณะที่การเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงแทบเป็นศูนย์** ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างแคบลง (ภาพที่ 6) ซึ่งทิศทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวค่อนข้างน่ากังวล เนื่องจากช่องว่างที่แคบลงเกิดจากการลดลงของผลิตภาพแรงงาน ไม่ใช่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ **ประสิทธิภาพในการผลิตของไทยปรับลดลง**

ภาพที่ 6

ดัชนีผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริง



CAGR	2558-2566	ก่อนโควิด (2558-2562)	หลังโควิด (2563-2566)
ผลิตภาพแรงงาน	1.6%	4.2%	-1.6%
ค่าจ้างที่แท้จริง	0.6%	1%	0.005%
ช่องว่าง	**1%**	**3.2%**	**-1.6%**

ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

กล่องข้อความที่ 3: **ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างคืออะไร?**

ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง (Labor productivity-wage gap) **หรือ ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้าง** (Productivity-wage gap) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานที่แท้จริงและค่าจ้างที่แท้จริง โดยบทวิเคราะห์นี้ใช้ compound annual growth rate (CAGR) ในการคำนวณอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานที่แท้จริงและค่าจ้างที่แท้จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน} = \left[\frac{\text{ผลิตภาพแรงงาน}_{\text{สิ้นสุด}}}{\text{ผลิตภาพแรงงาน}_{\text{เริ่มต้น}}}\right]^{\frac{1}{t}} - 1$$

$$\text{อัตราการเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริง} = \left[\frac{\text{ค่าจ้างที่แท้จริง}_{\text{สิ้นสุด}}}{\text{ค่าจ้างที่แท้จริง}_{\text{เริ่มต้น}}}\right]^{\frac{1}{t}} - 1$$

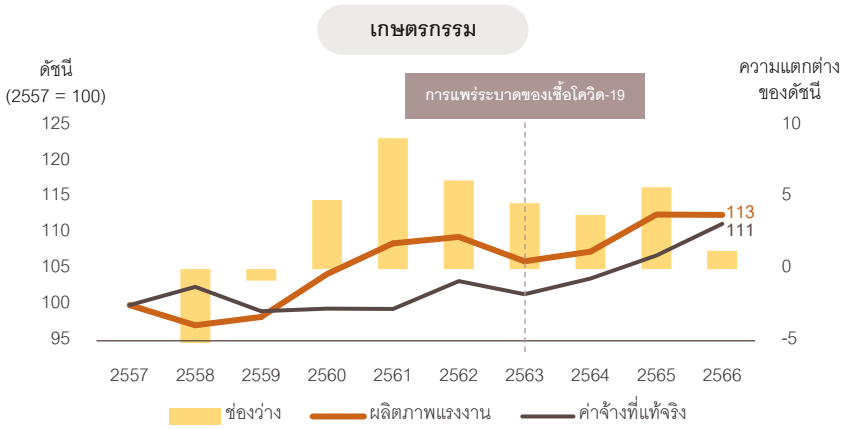
“เริ่มต้น” และ “สิ้นสุด” แสดงถึง มูลค่าของผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างที่แท้จริงในปีฐานและปีสุดท้าย และ “t” คือจำนวนปีระหว่างปีฐานและปีสุดท้าย ตัวอย่างเช่น ในช่วงปี 2558-2566 (ปีฐาน = 2557 และ t คือ 2566-2558 = 8 ปี) ผลิตภาพในอุตสาหกรรม n ขยายตัว 4% โดยเฉลี่ยต่อปี ส่วนค่าจ้างที่แท้จริงขยายตัวเฉลี่ยเพียง 0.5% ดังนั้น ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างจึงเป็นบวกที่ 3.5% ทั้งนี้ ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างเป็นเครื่องชี้ที่แสดงให้เห็นว่า การขยายตัวของผลตอบแทนแรงงานสอดคล้องกับมูลค่าเพิ่มที่แรงงานสร้างให้กับเศรษฐกิจหรือภาคธุรกิจหรือไม่

- **ช่องว่างที่เป็นบวก** สะท้อนให้เห็นว่า ธุรกิจกำลังมีประสิทธิภาพในผลิต เนื่องจากต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นช้ากว่าผลผลิต ดังนั้น ธุรกิจจึงสามารถทำกำไรได้สูงขึ้น รวมถึงสามารถลงทุนเพื่อต่อยอดการเติบโตในอนาคตด้วยการพัฒนานวัตกรรม พัฒนาทักษะของแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- **ช่องว่างที่เป็นลบ** สะท้อนให้เห็นว่า ธุรกิจกำลังเผชิญกับต้นทุนที่สูงขึ้นในอัตราที่เร็วกว่าการขยายตัวของผลผลิต ซึ่งจะทำให้ผลกำไรและความสามารถในการแข่งขันลดลง

เมื่อเทียบกับภาพรวมในระดับประเทศ (ภาพที่ 6) พบว่าช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างในอุตสาหกรรมหลักมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันนับตั้งแต่ช่วงโควิดเป็นต้นมา (ภาพที่ 7) โดย**ภาคเกษตรกรรม**มีช่องว่างฯ ที่แคบลง เนื่องจากค่าจ้างที่แท้จริงขยายตัวเร็วกว่าผลิตภาพแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้ธุรกิจในภาคเกษตรกรรมยังคงมีต้นทุนการผลิตต่ำกว่ามูลค่าผลผลิตที่แรงงานสร้างให้แก่ธุรกิจ แต่ธุรกิจอาจเผชิญกับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นในอนาคตหากผลิตภาพแรงงานไม่สามารถขยายตัวได้ทันการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างที่แท้จริง ขณะเดียวกัน **ภาคอุตสาหกรรมการผลิต**อาจเผชิญกับช่องว่างฯ ที่เป็นลบในระยะข้างหน้า เนื่องจากผลิตภาพแรงงานยังฟื้นตัวได้ช้า แม้ว่าค่าจ้างที่แท้จริงหลังโควิดจะยังคงทรงตัวอยู่ก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ธุรกิจในภาคการผลิตอาจได้รับผลกำไรน้อยลงหรือแม้กระทั่งอาจต้องเผชิญกับภาวะขาดทุน

ภาพที่ 7

ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในอุตสาหกรรมหลัก



CAGR	2558-2566	ก่อนโควิด (2558-2562)	หลังโควิด (2563-2566)
ผลิตภาพแรงงาน	1.3%	1.8%	0.7%
ค่าจ้างที่แท้จริง	1.2%	0.7%	1.9%
ช่องว่าง	0.1%	1.2%	-1.2%

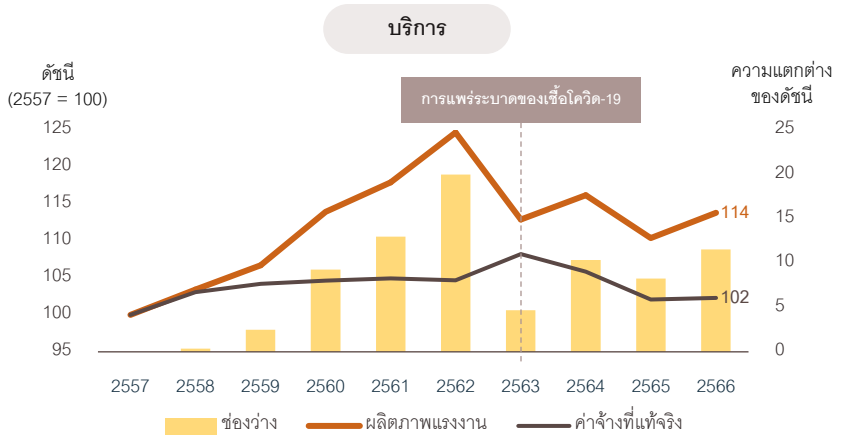


CAGR	2558-2566	ก่อนโควิด (2558-2562)	หลังโควิด (2563-2566)
ผลิตภาพแรงงาน	0.7%	3.5%	-2.6%
ค่าจ้างที่แท้จริง	0.5%	1.0%	-0.1%
ช่องว่าง	0.2%	2.5%	-2.6%

ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

ภาพที่ 7 (ต่อ)

ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในอุตสาหกรรมหลัก



CAGR	2558-2566	ก่อนโควิด (2558-2562)	หลังโควิด (2563-2566)
ผลิตภาพแรงงาน	1.4%	4.5%	-2.3%
ค่าจ้างที่แท้จริง	0.3%	0.9%	-0.6%
ช่องว่าง	1.2%	3.6%	-1.7%

ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

ในทางกลับกัน ผลิตภาพแรงงานใน**ภาคบริการ**เริ่มฟื้นตัวมากขึ้นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา (ปี 2565-2566) แม้ว่ายังต่ำกว่าระดับก่อนโควิด (ผลิตภาพแรงงานในปี 2566 ต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานในปี 2562 ราว 9%) ส่วนค่าจ้างที่แท้จริงในภาคบริการยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในภาคบริการยังเป็นบวก สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจในภาคบริการยังมีความได้เปรียบด้านต้นทุนเมื่อเทียบกับก่อนและหลังโควิด เนื่องจากแรงงานสามารถสร้างรายได้ให้กับธุรกิจได้มากกว่าผลตอบแทนที่แรงงานได้รับ ดังนั้น ในระยะสั้น ธุรกิจในภาคบริการจึงยังคงได้ประโยชน์ทางด้านต้นทุนจากช่องว่างฯ ที่เป็นบวก แต่ในระยะยาวจะขึ้นอยู่กับความสามารถของธุรกิจในการรักษาระดับการผลิต (หรือผลิตภาพ) ให้สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง ทั้งนี้ **ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างที่แตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรมหลักบ่งชี้ว่า การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยหลังโควิดยังคงเกิดขึ้นอย่างไม่สมดุล**



ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง: ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มต้นทุนให้กับธุรกิจ แต่ผลบวกในแง่ของการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานยังจำกัด บ่งชี้ว่า รัฐบาลควรพิจารณานโยบายทางเลือกอื่นเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงานควบคู่ไปด้วย

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างซึ่งส่วนหนึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของภาคธุรกิจนั้น เปลี่ยนแปลงไปโดยอาจได้รับอิทธิพลมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะแรงงาน และการแข่งขันจากบริษัทต่างชาติ นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงคือนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอาจแตกต่างกันเมื่อพิจารณาในระดับอุตสาหกรรมย่อยนอกเหนือจากอุตสาหกรรมหลักที่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้

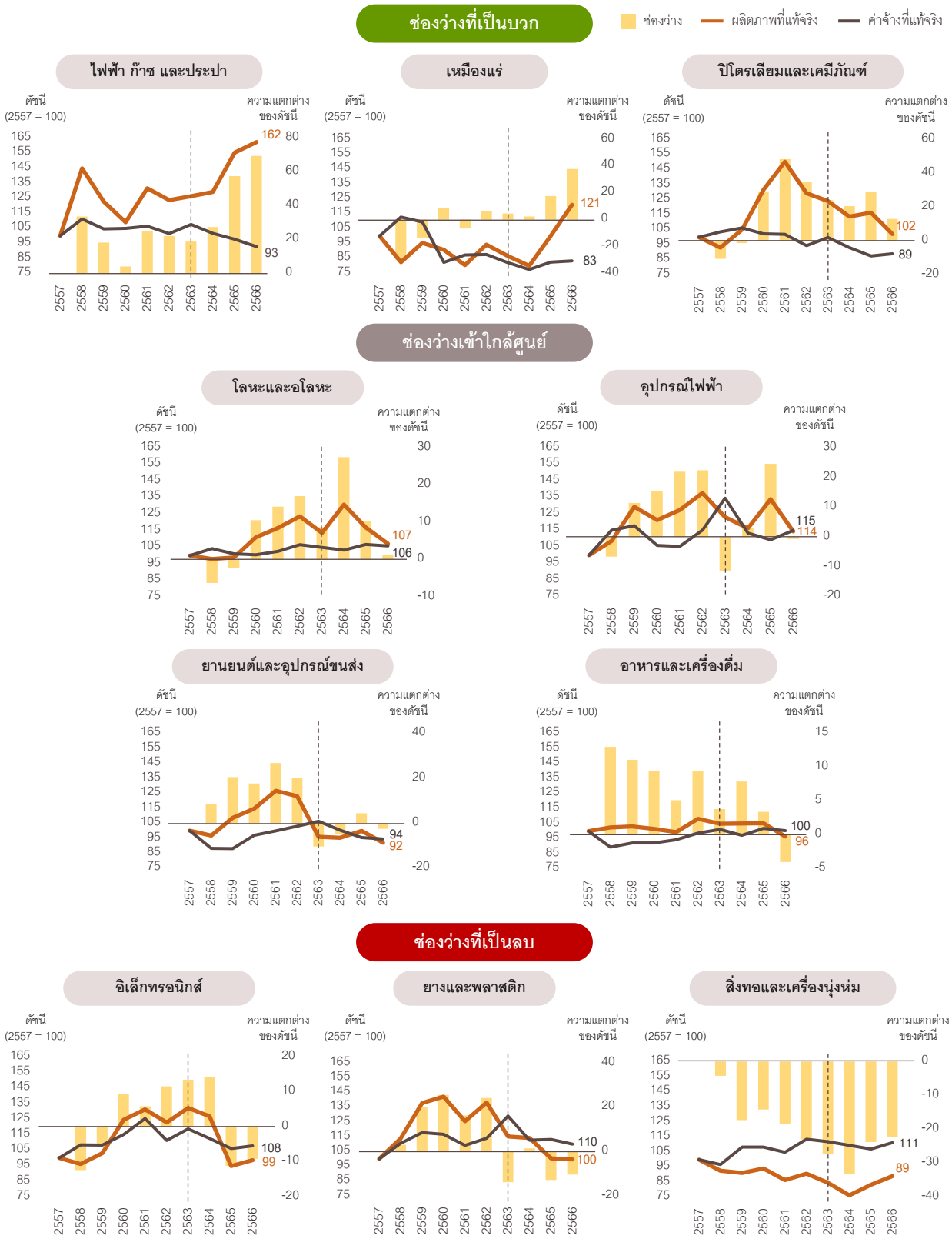
จากการวิเคราะห์พบว่า **หลังวิกฤติโควิด ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างที่แคบลงอย่างมาก** (ภาพที่ 8) โดยมีเพียงหมวดปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์ รวมถึงไฟฟ้า ก๊าซ และประปาเท่านั้นที่สามารถคงแนวโน้มของช่องว่างฯ ก่อนเกิดโควิดไว้ได้ ซึ่งช่องว่างฯ ที่แคบลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภาคธุรกิจมีความสามารถในการทำกำไรลดลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนโควิด (ปี 2558-2562) **ในทางกลับกัน ภาคบริการโดยส่วนใหญ่ยังสามารถรักษาช่องว่างฯ ที่เป็นบวกไว้ได้** โดยเฉพาะภาคการเงินที่มีช่องว่างฯ เป็นบวกมากที่สุด (ภาพที่ 9) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ธุรกิจในภาคบริการส่วนใหญ่ยังคงได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงานตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติโควิดจนถึงปัจจุบัน โดยผลิตภาพแรงงานในภาคบริการยังมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นหลังกิจกรรมทางเศรษฐกิจเริ่มกลับเข้าสู่ภาวะปกติ ส่วนค่าจ้างที่แท้จริงยังค่อนข้างทรงตัว ดังนั้น ระดับช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างในภาคบริการจึงยังคงมีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่องในอนาคตอันใกล้

ทั้งนี้ อุตสาหกรรมที่มีช่องว่างฯ เข้าใกล้ศูนย์หรือเป็นลบ จัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเปราะบางมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น และมีแนวโน้มได้รับผลกระทบจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น หลังอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2568 นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้ยังฟื้นตัวได้ช้าและอาจไม่สามารถขยายตัวได้ทันค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการทำกำไรที่ลดลง โดยการผลิตภาคอุตสาหกรรมจัดว่ามีความเสี่ยงมากที่สุด โดยเฉพาะหมวดอุปกรณ์ไฟฟ้า ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง อิเล็กทรอนิกส์ ยางและพลาสติก และสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยอุตสาหกรรมเหล่านี้มีมูลค่ารวมกันราว 7.6% ของ GDP และมีการจ้างงานประมาณ 2.3 ล้านคน หรือ 5.7% ของการจ้างงานทั้งหมดในปี 2566 ขณะที่ผลกระทบต่อภาคบริการมีแนวโน้มรุนแรงน้อยกว่า เนื่องจากภาคบริการส่วนใหญ่ค่อยๆ ฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องหลังโควิด จึงยังสามารถรักษาช่องว่างฯ ที่เป็นบวกไว้ได้

โดยสรุป การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่มีช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างเข้าใกล้ศูนย์หรือเป็นลบ ขณะที่ผลบวกในแง่ของการเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานยังอยู่ในวงจำกัด (ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้) **บ่งชี้ว่ารัฐบาลควรพิจารณานโยบายทางเลือกอื่นควบคู่กันไปเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงาน เช่น การให้เงินอุดหนุนเพื่อยกระดับทักษะเดิมและเพิ่มพูนทักษะใหม่ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้นในระยะยาว** รวมถึงช่วยบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างปริมาณและความต้องการแรงงานในปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง โดยไม่ก่อให้เกิดผลด้านต้นทุนแรงงานโดยตรงต่อภาคธุรกิจ

ภาพที่ 8

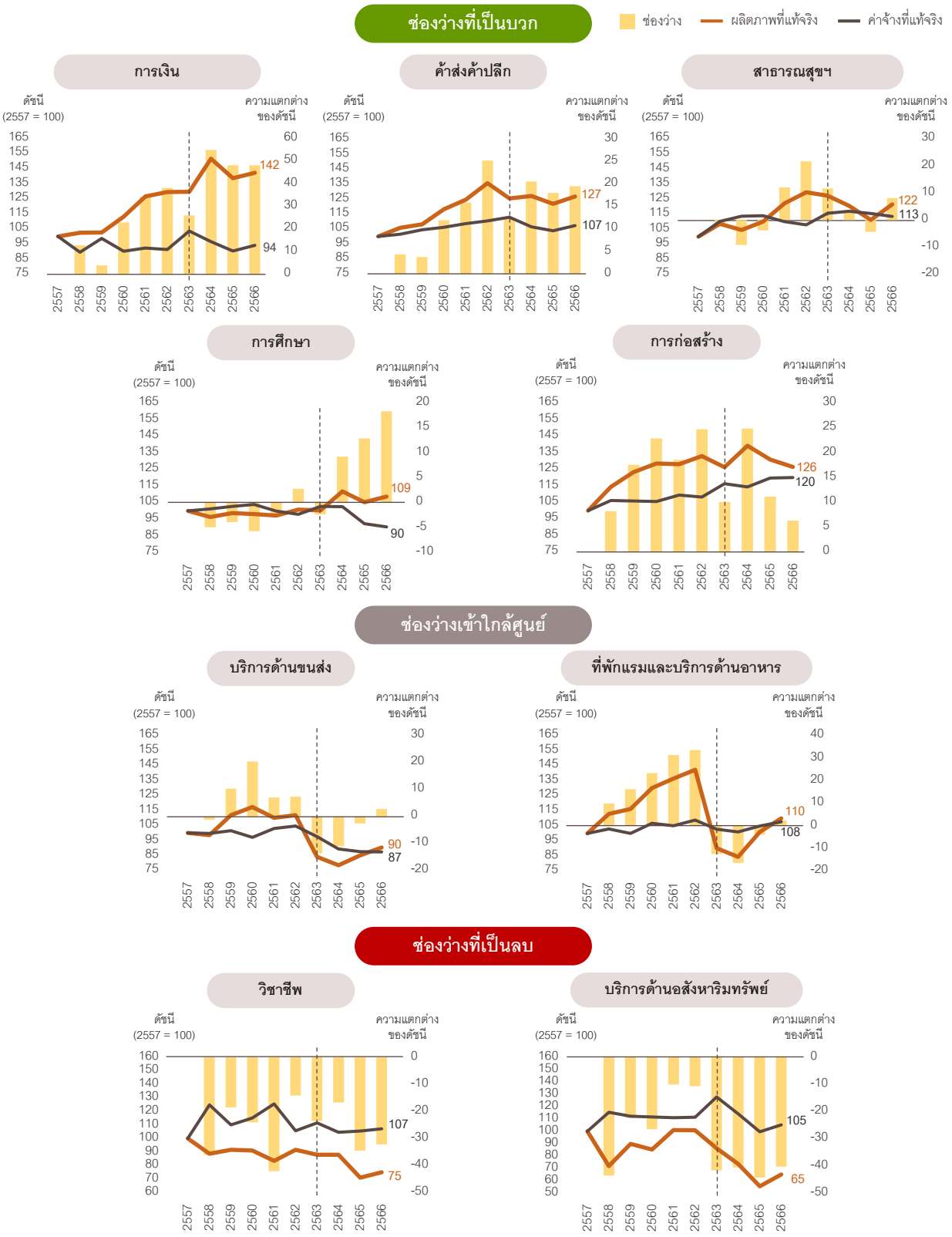
ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม



ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)

ภาพที่ 9

ช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างในภาคบริการ



ที่มา: NESDC (2024) และ NSO (2023)



มุมมองวิจัยกรุงศรี

ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างของไทยแคบลงหลังโควิด ทำให้เศรษฐกิจไทยในระยะยาวมีความเสี่ยงมากขึ้นในด้านการขยายตัว

เมื่อพิจารณาค่าจ้างที่แท้จริงซึ่งแทบไม่เปลี่ยนแปลงหลังวิกฤติโควิด ดังนั้น เราจึงสามารถกล่าวได้ว่า ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างของไทยเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานหรือประสิทธิภาพการผลิตในระดับอุตสาหกรรม มากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามค่าจ้าง โดยปัจจัยเชิงบวกบางส่วนที่ช่วยเพิ่มช่องว่างฯ ในอุตสาหกรรมต่างๆ ในระยะกลางถึงระยะยาวมีดังนี้

- **ประสิทธิภาพในการใช้ปัจจัยทุนและแรงงานร่วมกัน**: ช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้นอาจเกิดขึ้นจากการปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งทำให้ธุรกิจสามารถเพิ่มหรือคงระดับผลผลิต โดยใช้ปัจจัยแรงงานลดลงหรือเท่าเดิม ช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้นจากปัจจัยดังกล่าวจะช่วยให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว
- **การพัฒนาทักษะแรงงาน**: ช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้นอาจเกิดขึ้นจากความสามารถของแรงงานเอง กล่าวคือ แรงงานที่มีทักษะสูงขึ้นจะสามารถสร้างผลผลิตหรือรายได้แก่ภาคธุรกิจมากขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น และนำไปสู่ช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้น ซึ่งช่องว่างฯ ที่กว้างขึ้นจากปัจจัยดังกล่าวมักเห็นได้ชัดในอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานทักษะสูง เช่น ภาคการเงิน และสาธารณสุขและงานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีสัดส่วนแรงงานทักษะสูงต่อแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมนั้นๆ ในปี 2566 สูงถึง 67.1% และ 61.7% ตามลำดับ
- **การฟื้นตัวหลังโควิด**: อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบตัวต่อตัว (face-to-face) เช่น ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร มีการฟื้นตัวหลังโควิดอย่างชัดเจน เนื่องจากประชาชนเริ่มกลับมาดำเนินชีวิตตามภาวะปกติ กล่าวคือ แรงงานในอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบตัวต่อตัวเริ่มกลับมาทำงานได้ตามปกติและเต็มศักยภาพมากขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงโควิด ทำให้รายได้ที่แรงงานหนึ่งคนสร้างให้กับธุรกิจ (ผลิตภาพแรงงาน) เริ่มฟื้นตัวมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลบวกต่อเนื่องให้ช่องว่างฯ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในระยะข้างหน้า

ขณะที่ปัจจัยเชิงลบของอุตสาหกรรมต่างๆ ที่อาจส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานฟื้นตัวได้ช้าหรือชะลอลง ซึ่งจะส่งผลให้ช่องว่างฯ แคบขึ้น หรืออาจพลิกจากบวกเป็นลบในระยะกลางถึงระยะยาว ได้แก่

- **ศักยภาพการผลิตที่อ่อนแอลง**: หากผลผลิตและการจ้างงานลดลงพร้อมกัน อาจเป็นสัญญาณว่าอุตสาหกรรมนั้นๆ มีความเสี่ยงที่จะถดถอยในระยะยาว หรืออุตสาหกรรมอาจไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ซึ่งจะทำให้ช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างที่เป็นบวกในปัจจุบันอาจพลิกเป็นลบได้ เช่น อุตสาหกรรมเหมืองแร่ ซึ่งมีมูลค่าเพิ่มในการผลิตระหว่างปี 2558-2566 ลดลง -3.4% และการจ้างงานลดลง -5.5%
- **การแข่งขันจากต่างชาติ**: สินค้าราคาถูกจากจีนที่ไหลทะลักเข้ามา จากทั้งอุปทานส่วนเกินของจีนและผลจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯ และจีน อาจส่งผลให้ตลาดภายในประเทศมีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น และจะยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัวของผลิตภาพแรงงานซึ่งยังคงฟื้นตัวช้าหลังวิกฤติโควิด โดยในช่วงปี 2563-2566 การนำเข้าสินค้าจากจีนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายอุตสาหกรรม ขณะที่การผลิตภายในประเทศชะลอตัวหรือหดตัว โดยเฉพาะหมวดยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง (นำเข้าเพิ่มขึ้น 29.1% เมื่อเทียบกับ GDP ในหมวดนี้ที่หดตัว -1.4%) อุปกรณ์ไฟฟ้า (นำเข้าเพิ่มขึ้น 10.3% เทียบกับ GDP ที่ขยายตัว 0.8%) อิเล็กทรอนิกส์ (นำเข้าเพิ่มขึ้น 9.1% เทียบกับ GDP ที่หดตัว -1.1%) และยางและพลาสติก (นำเข้าเพิ่มขึ้น 8.9% เทียบกับ GDP ที่ขยายตัว 0.1%)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาเชิงโครงสร้างและปัจจัยเฉพาะตัวของแต่ละอุตสาหกรรมอาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ หากธุรกิจที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนในปัจจุบัน (กล่าวคือ มีช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างเป็นบวก) จากปัจจัยสนับสนุนในระยะสั้น เช่น ค่าจ้างที่แท้จริงหลังโควิดฟื้นตัวช้า ไม่ได้ลงทุนในการวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือปรับปรุงกระบวนการผลิต ธุรกิจเหล่านั้นอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน หรือในระยะยาวอาจประสบภาวะขาดทุนได้ (ช่องว่างฯ กลับกลายเป็นลบ) ซึ่งอาจสายเกินแก้ที่จะพลิกฟื้นธุรกิจ

ในระยะข้างหน้า วิจัยกรุงศรีคาดว่า ภาคการผลิตส่วนใหญ่จะยังคงเผชิญกับช่องว่างระหว่างผลิตภาพและค่าจ้างที่เป็นลบ (เช่น ในหมวดสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อิเล็กทรอนิกส์ และยางและพลาสติก) **หรือเข้าใกล้ศูนย์** (เช่น หมวดอุปกรณ์ไฟฟ้า ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง) ทั้งจากปัจจัยร่วมที่กล่าวไปข้างต้น ตลอดจนปัจจัยเฉพาะตัวของแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้น อุตสาหกรรมกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มได้รับผลกระทบเชิงลบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะในด้านความเสี่ยงต่อความสามารถในการทำกำไร การเติบโต และการลงทุนในอนาคต **อย่างไรก็ตาม ธุรกิจยังมีโอกาสในปรับตัวเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิต ผ่านการวิจัยและพัฒนา** (R&D) **และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจ** เช่น อาจนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ/หรือระบบอัตโนมัติมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจร่วมกับการสนับสนุนทางการเงินและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ความท้าทายที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับนโยบายที่เฉพาะเจาะจงไปยังแต่ละอุตสาหกรรม ประกอบกับเลือกดำเนินนโยบายทางเลือกอื่นๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของแรงงาน ควบคู่ไปกับการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ที่อาจส่งผลดีในระยะสั้นแต่อาจมีแรงส่งไม่พอที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในระยะยาวได้

รายการอ้างอิง

Ministry of Labour (MOL). (2024). *Minimum Wage*. Retrieved from https://www.mol.go.th/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

National Statistical Office (NSO). (2023). *The Labor Force Survey 2014-2023* [Unpublished raw data].

Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC). (2024). *National Income of Thailand 2023 Chain Volume Measures* [Data file]. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=15949&filename=ni_page

Trade Policy and Strategy Office (TPSO). (2024). *Consumer Price Index (CPI)* [Database]. Retrieved from https://index.tpso.go.th/cpi

วิจัยกรุงศรี

ดร.พิมพ์นารา หิรัญกสิ

ผู้บริหารสายงานวิจัยและหัวหน้าทีมวิจัยเศรษฐกิจ

ทีมวิจัยเศรษฐกิจ

สุจิต ชัยวิชญชาติ

ผู้บริหารทีมวิจัยเศรษฐกิจมหภาค

วนิชา ดิเรกอุดมศักดิ์

นักเศรษฐศาสตร์อาวุโส

จุไรลักษณ์ พลศรี

นักเศรษฐศาสตร์อาวุโส (พยากรณ์ตัวเลขเศรษฐกิจ)

ทรรศิน กลิ่นถนอม

นักเศรษฐศาสตร์อาวุโส

กฤตพร ศิริใจชิงกุล

นักเศรษฐศาสตร์

ศุภสิน อิทธิพัทธ์วงศ์

นักเศรษฐศาสตร์

ทีมวิเคราะห์และพัฒนางานวิจัย

ดร.พิมพ์นารา หิรัญกสิ

รักษาการผู้บริหารทีมวิเคราะห์และพัฒนางานวิจัย

ณธัญอร รัตนาธรรมวัฒน์

นักวิจัยอาวุโส

นฤชยา สาตแฟง

นักวิจัย

ปริญญา มิ่งสกุล

นักวิจัย

ชณัฐฐา ธาระรส

นักวิจัย

ทีมบริหารระบบข้อมูลวิจัย

ธมณ เสริญสุขสกุล

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล

เชิดศักดิ์ ศรีชัยตัน

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล

วงศกร แก้วอุดทัง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล

ทีมวิจัยอุตสาหกรรม

ธเนศ มหัทธนาลัย

ผู้บริหารทีมวิจัยอุตสาหกรรม

พูลสุข นิลกิจศรานนท์

นักวิเคราะห์อาวุโส (Healthcare, Mobile Operators)

ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี

นักวิเคราะห์อาวุโส (Transport & Logistics)

เทียร เทียมศักดิ์

นักวิเคราะห์อาวุโส (Energy, Petrochemicals)

ชัยวัช โชวเจริญสุข

นักวิเคราะห์อาวุโส (Agriculture)

นรินทร์ ตันไพบูลย์

นักวิเคราะห์อาวุโส (Power Generation, Modern Trade, Chemicals, Medical Devices)

พุทธชาด ลุนคำ

นักวิเคราะห์อาวุโส (Construction Contractors, Construction Materials, Hotels, Industrial Estate)

พัชรา กลิ่นชวนชื่น

นักวิเคราะห์อาวุโส (Real Estate)

ประพันธ์ ลีน้อย

นักวิเคราะห์ (ESG)

ศุภวัฒน์ โชคสวัสดิ์ไพศาล

นักวิเคราะห์ (Automobile, Electronics & Electrical Appliances)

รพีภูมิ ลาภมาก

นักวิเคราะห์ (Agriculture, Food & Beverages)