

หลักสูตรพิเศษ

# “มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563”

ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์

ที่ปรึกษา/นักเขียน/วิทยากรอิสระ

มกราคม 2563

9.00 – 12.00 น.

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)



HOME ABOUT US SERVICES BOOKS/JOURNALS PORTFOLIO CONTACT US



จองคอร์สอบรม



ปฏิวัติการฝึกอบรมแบบเดิมๆ  
ด้วยศาสตร์ด้านสมอง

Enhance people's potential with

**Neuro Science**

ปรับค่าจ้างตามผลกระทบ – Dr.Supot Naksawat

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)



supot\_n2000@yahoo.com

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)

087-6018039

Line ID : supotnaksawat

Page : hrzania

# ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์

ที่ปรึกษา/นักเขียน/วิทยากรอิสระ

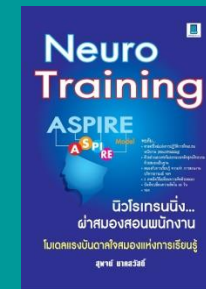
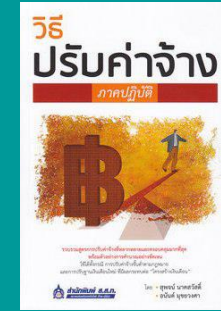
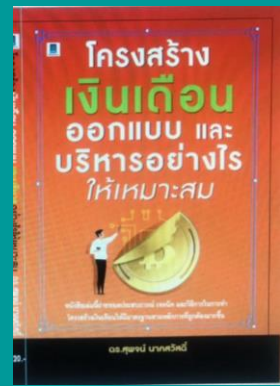


## ประวัติการศึกษา

- ปริญญาเอก : การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปริญญาโท : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปริญญาตรี : รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ประสบการณ์ทำงาน/รางวัล

- รางวัลนักบริหารงานบุคคลจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประจำปี 2559
- อดีตผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์บริษัท ศรีไทยซูเปอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไตกอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ที่ปรึกษาองค์กร
- วิทยากรประจำสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น/HR Center



# www.kahoot.it

# Kahoot!

Game PIN

Enter

Create your own kahoot for FREE at [kahoot.com](https://kahoot.com)

[Terms](#) | [Privacy](#)

# ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8682/2548

คดีนี้ลูกจ้างเป็นพนักงานเสิร์ฟ ได้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงฟ้องเรียกค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ จากนายจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างทำงานวันละ 5 ชั่วโมง นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างโดยคำนวณเป็นชั่วโมงตามจำนวนที่ลูกจ้างทำ ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

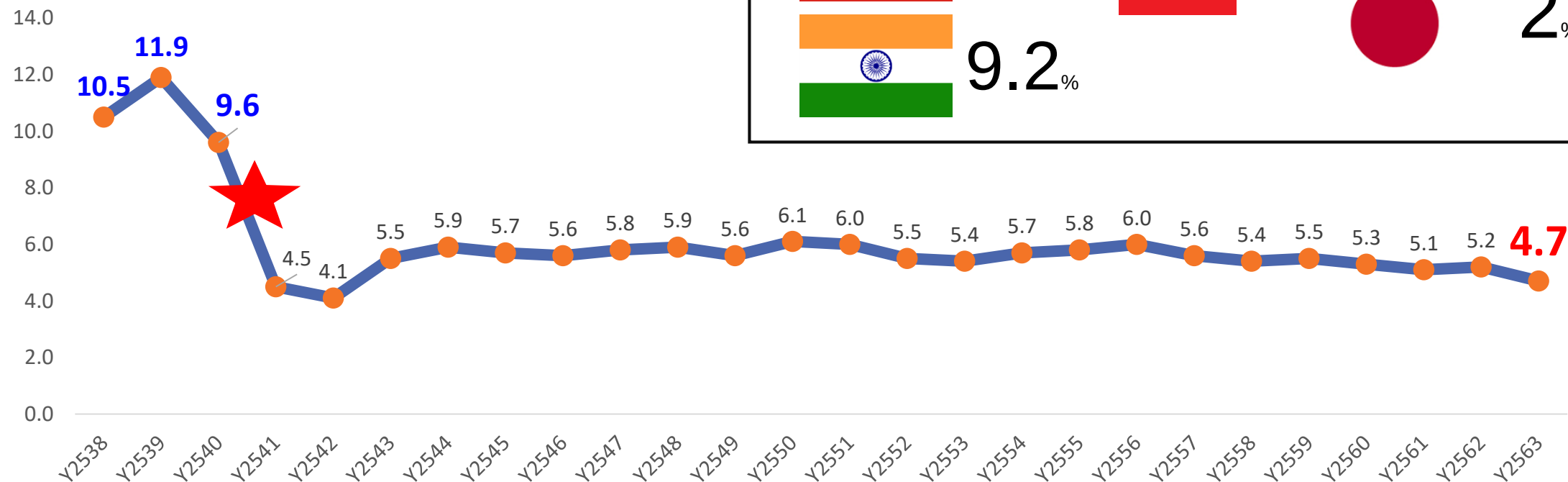
ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเพียงวันละ 5 ชั่วโมง ลูกจ้างก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน 1 วัน ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด **จะคำนวณจ่ายโดยเฉลี่ยมิได้**

## เนื้อหาการบรรยาย (9.00 – 12.00)

1. แนวโน้มการปรับเงินเดือนประจำปี 2563
2. แนวโน้มการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำจากอดีต-ปัจจุบัน และอนาคต
- 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563**
  - แนวทางการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างให้ถูกกฎหมายเพื่อรับมือค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ปี 2563
  - สูตรการปรับค่าจ้าง (กรณีผลกระทบของอัตราใหม่)
  - มาตรการรับมือเพื่อความอยู่รอดของบริษัท เช่น การลดคน / การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน / Cost reduction / การรับมือปัญหาแรงงานเกษียณอายุ เป็นต้น

# 1. แนวโน้มการปรับเงินเดือนประจำปี 2563

% ปรับเงินเดือนประจำปีของประเทศไทย  
(2538 - 2563)



แนวโน้มการปรับเงินเดือนประจำปี 2562/2563



10%

5%



2.6%



9.8%



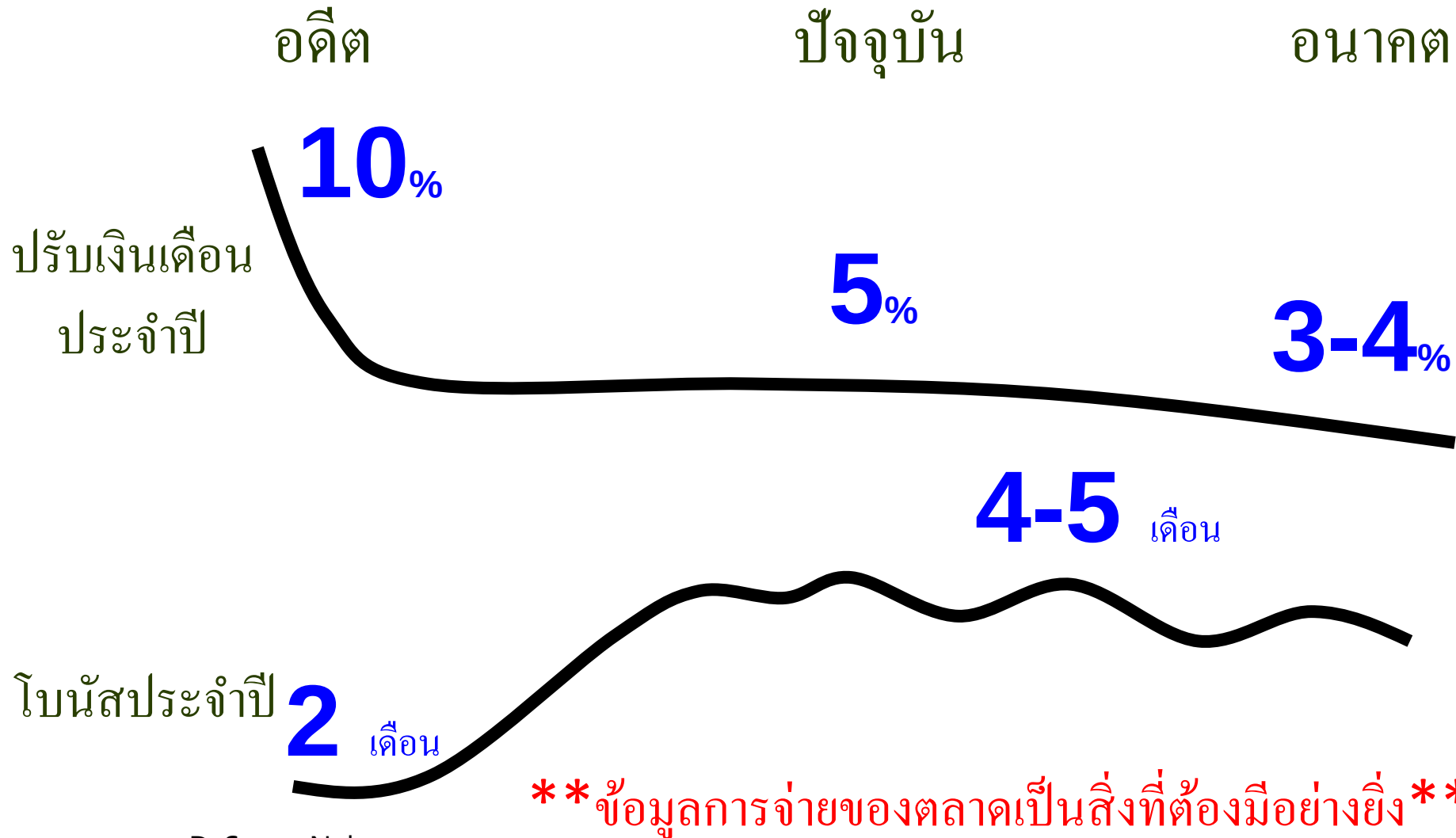
9.2%



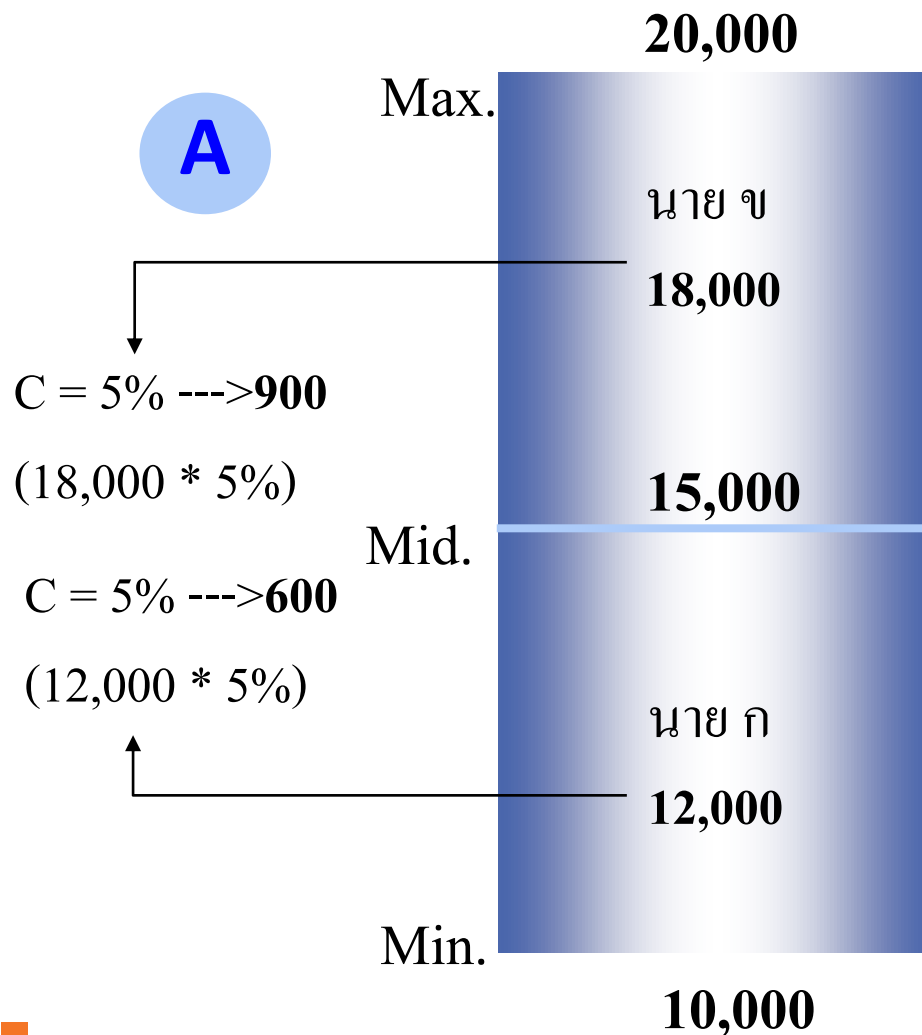
2%



# 1. แนวโน้มการปรับเงินเดือนประจำปี 2563



# ความท้าทายสำหรับการปรับเงินเดือนประจำปี



**B**

$C = 5\% \rightarrow 750$   
 $(15,000 * 5\%)$

**A**

ยืดผลงานอย่างเดียว

1. % \* Individual base

**B**

ยืดผลงาน + **ค่างาน**

1. % \* Midpoint

2. % ตาราง Matrix

3. ค่าคงที่ เช่น

- A = 500 บาท
- B = 400 บาท
- C = 300 บาท
- D = 200 บาท
- E = 100 บาท



# “ปรัชญา” การจ่ายค่าตอบแทนสมัยใหม่ (New Philosophy)

1. ให้ความสำคัญ “**Person Value**” มากขึ้น
2. จ่ายตาม “**คุณค่า**” ที่สร้างให้องค์กร
3. จ่ายที่แข่งขันกับ “**ตลาด**”
4. จ่ายเกินโครงสร้าง ถ้าคน ๆ นั้น “**เจ๋ง**” จริง



## ความสูญเปล่าในการบริหารค่าตอบแทน

1. พนักงานมีค่าจ้างสูงกว่าความรับผิดชอบ
2. พนักงานมีค่าจ้างสูงกว่าราคาตลาด
3. พนักงานมีค่าจ้างสูงกว่าความสามารถของตัวบุคคล
4. สูญเสียคนเก่ง (**Talent**) เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำกว่าตลาด
5. ค่าจ้างที่จ่ายไม่สร้างแรงจูงใจ

## 2. แนวโน้มการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำจากอดีต-ปัจจุบัน และอนาคต

### อัตราแรกจ้างการจ้างงานในประเทศไทย

ค่าแรงขั้นต่ำ  
รายวัน/มาตรฐาน  
วิชาชีพ

อัตราเงินเดือนเริ่มต้น  
ตามวุฒิการศึกษา  
(Starting Rate)

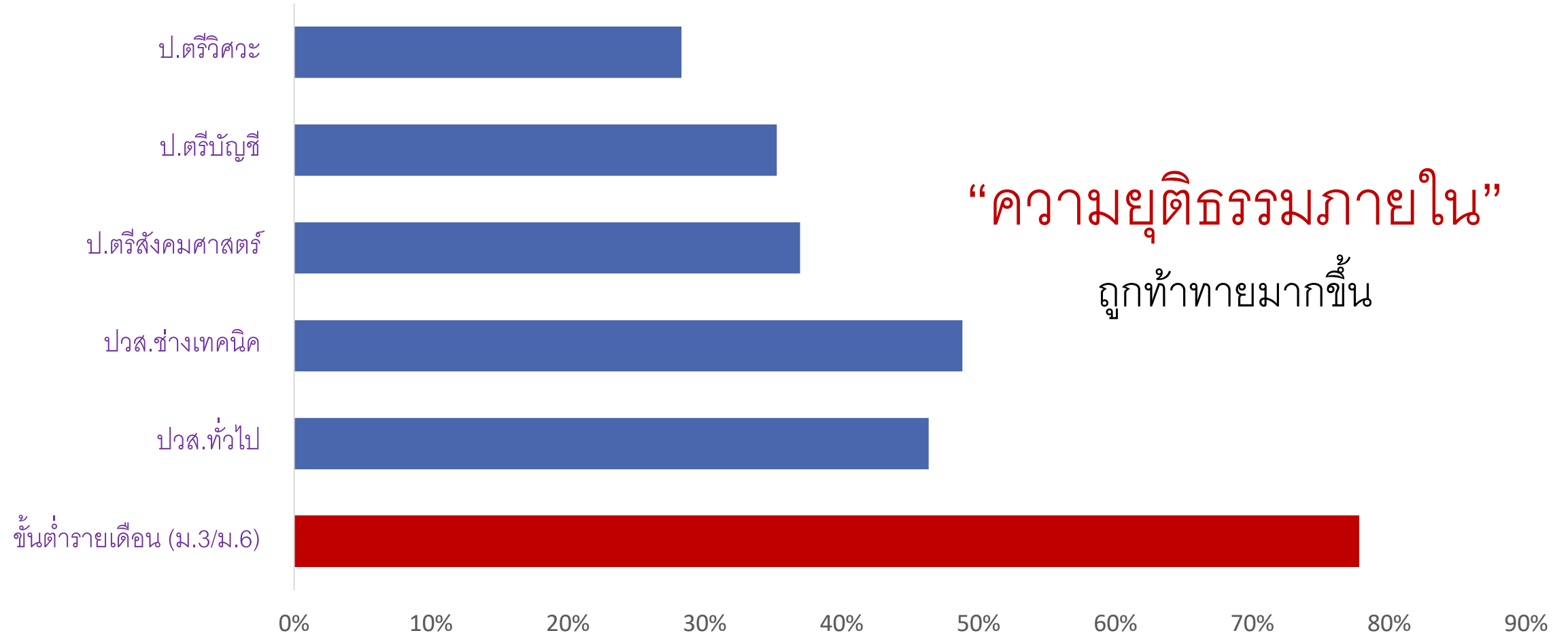
“อนาคต” น่าจะ  
เปลี่ยนเป็นการจ้างตาม  
ความสามารถกันมากขึ้น

- แรงงานกึ่งฝีมือ/วิชาชีพ
- จ้างไม่เต็มวันก็ต้องจ่ายเต็มวันตาม  
ขั้นต่ำของกฎหมาย

- เด็กใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์  
เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ ๆ

## 2. แนวโน้มการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำจากอดีต-ปัจจุบัน และอนาคต

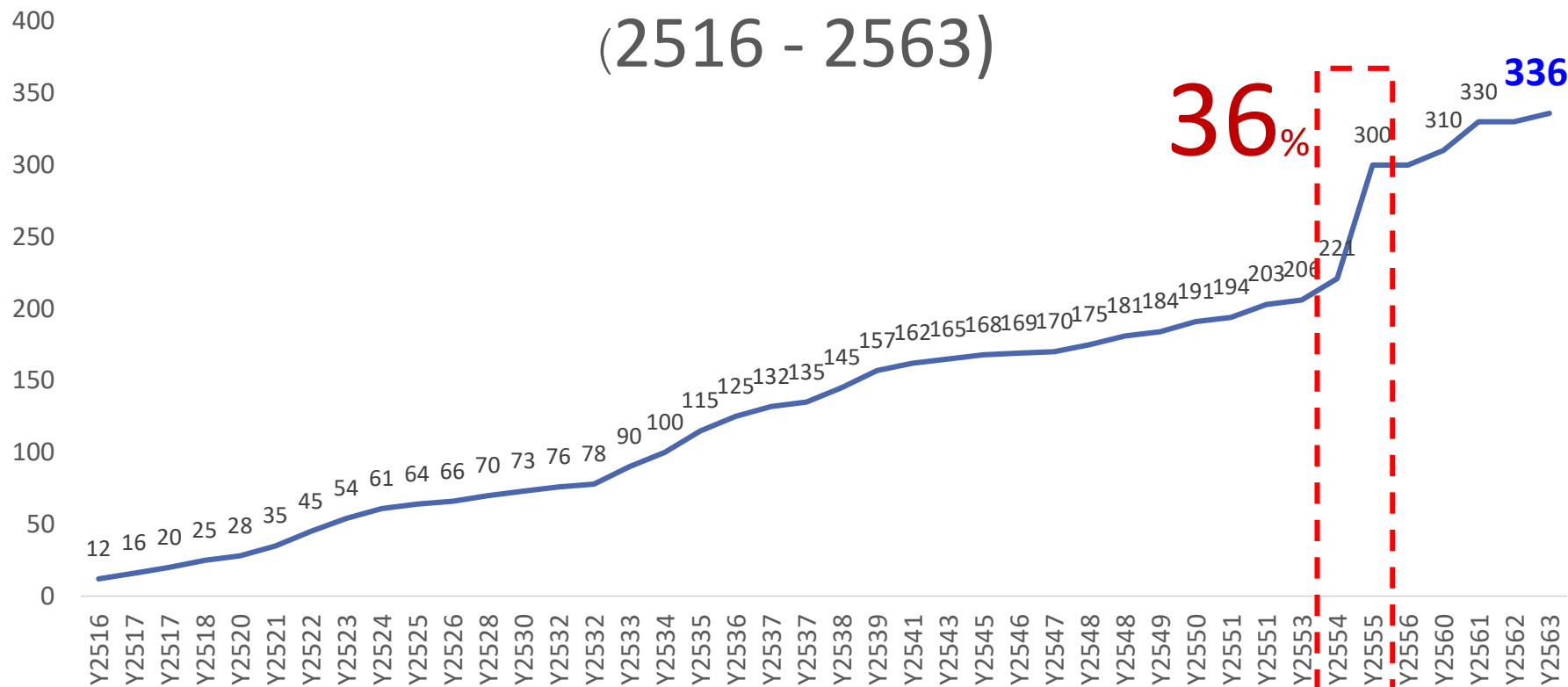
% Starting Rate Adjustment (2554 vs. 2563)



## 2. แนวโน้มการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำจากอดีต-ปัจจุบัน และอนาคต

อัตราค่าแรงขั้นต่ำต่อวันของประเทศไทย  
(2516 - 2563)

บาท/วัน



## 2. แนวโน้มการปรับตัวของค่าจ้างขั้นต่ำจากอดีต-ปัจจุบัน และอนาคต

ค่าแรงขั้นต่ำต่อวัน  
ประเทศในอาเซียน  
ประจำปี 2563



ไทย

**313-336** บาท



ฟิลิปปินส์

**300-320** บาท



อินโดนีเซีย

**168-420** บาท



มาเลเซีย

**395** บาท



กัมพูชา

**285-300** บาท



เวียดนาม

**180-260** บาท



สปป. ลาว

**170** บาท



เมียนมา

**100** บาท

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

#### - มาตรการรับมือ

1. ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง (ให้ถูกกฎหมาย)
2. **สูตรการปรับค่าจ้าง** (กรณีผลกระทบของอัตราใหม่)
3. การลดต้นทุน / การลดคน / การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน / การรับมือปัญหาแรงงาน  
เกษียณอายุ เป็นต้น

ค่าจ้าง?

สภาพ  
การจ้าง?

ผลกระทบ?

# รู้จัก **ค่าจ้าง**

- ค่าจ้างจะต้องเป็นเงิน
- ตอบแทนการทำงาน
- เวลาการทำงานตามปกติตามสัญญาจ้าง

## การเปลี่ยนแปลง **สภาพการจ้าง**

๑. เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างทำได้ฝ่ายเดียว
๒. ไม่เป็นคุณ ลูกจ้างยอมทำได้
๓. ไม่เป็นคุณ ลูกจ้างไม่ยอมยื่นข้อเรียกร้อง

# O.T.

เป็นค่าจ้าง  
หรือไม่?

## สภาพการจ้าง

๑. เป็นความเกี่ยวพัน  
ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

๒. ประกอบด้วย...

- เงื่อนไขการจ้างการทำงาน
- กำหนดวันและเวลาทำงาน
- ค่าจ้าง
- สวัสดิการ
- การเลิกจ้าง
- ประโยชน์อื่นเกี่ยวกับการจ้างการทำงาน



### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

มาตรการรับมือ - 1. ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง (ให้ถูกกฎหมาย)

ค่าแรง

ค่าอาหาร

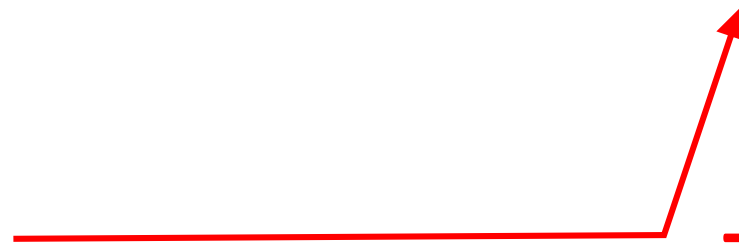
325 บาท/วัน

331 บาท/วัน

325

331

6



?

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

มาตรการรับมือ - 2. สูตรการปรับค่าจ้างตาม “ผลกระทบ”

ผลกระทบ? (โจทย์ขององค์กร)

คำนิยาม :

1. ผลกระทบ “ทางกฎหมาย”

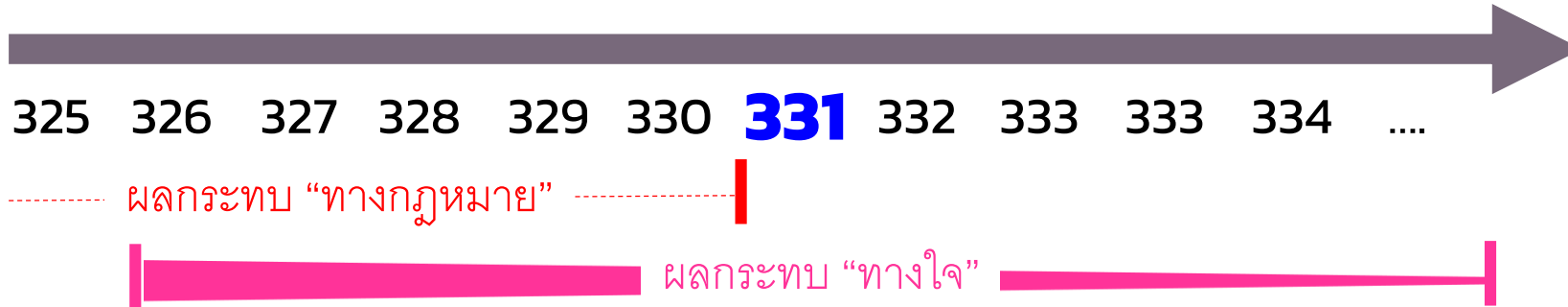
(“ตาม” กฎหมาย - เฉพาะคนที่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำใหม่)

2. ผลกระทบ “ทางใจ”

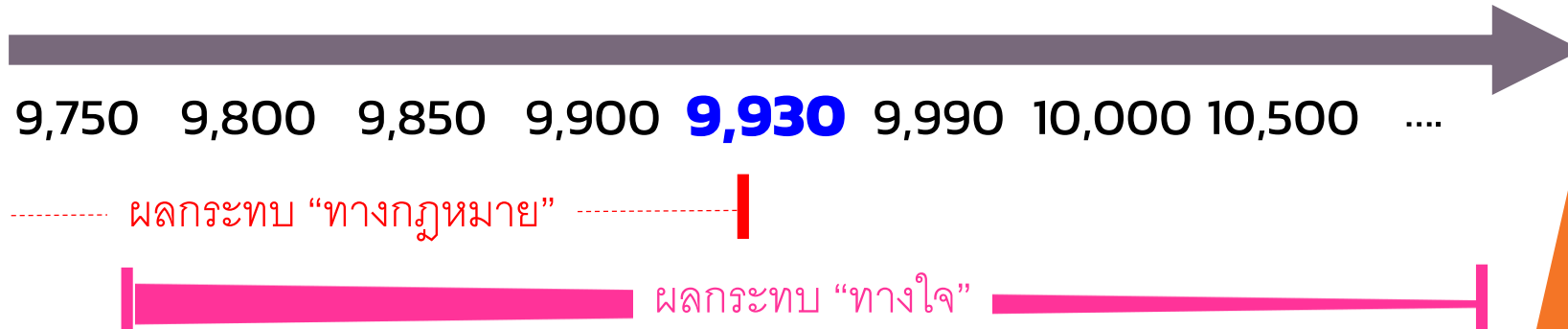
(“เกิน” กฎหมาย - คนเก่าที่ได้รับมากกว่าอัตราขั้นต่ำปัจจุบัน)

# ปรับค่าจ้าง**ตามผลกระทบ**

ค่าแรงขั้นต่ำรายวัน (กรุงเทพฯ)



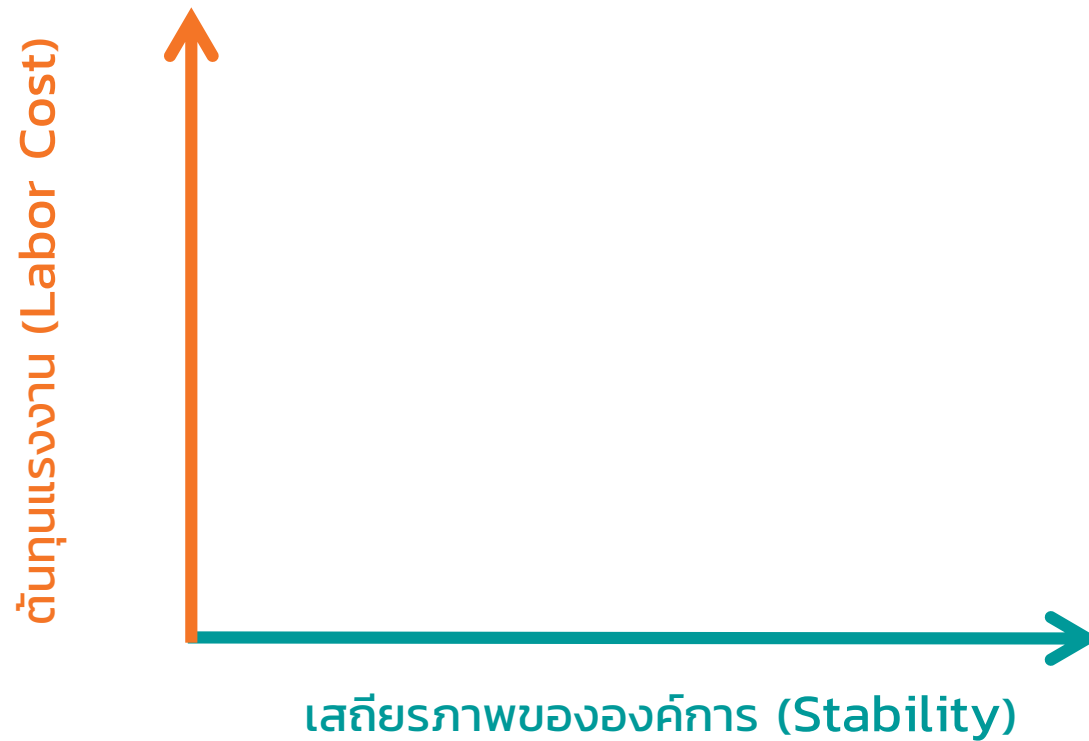
ค่าแรงขั้นต่ำรายเดือน (กรุงเทพฯ)



กระทบใครบ้าง?

- พนักงานค่าแรง 326 บาท, 327 บาท....?
- ช่างเทคนิคเงินเดือน 10,100 บาท กระทบหรือไม่?
- ประธานบริษัท...กระทบหรือไม่?

# มุมมองการปรับค่าจ้างตามผลกระทบ



“องค์กรที่มี “ต้นทุน”  
เป็นปัจจัยได้เปรียบ  
ทางการแข่งขัน ก็  
อาจจะให้ความสำคัญ  
ในมุมมองต้นทุน  
มากกว่ามุมมอง  
เสถียรภาพ แต่โดย  
ปกติทั่วไปทุกองค์กร  
ก็จะให้ความสำคัญ  
เรื่องต้นทุน อยู่ที่ว่า  
จะ Balance ให้  
เหมาะสมกับองค์กร  
ณ เวลานั้น ๆ”

# Case Study

บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีพนักงาน 3 คน

นาย ก    ค่าแรง 330 บาท/วัน    ผลงานไม่ดี    ขาดงานบ่อย

นาย ข    ค่าแรง 340 บาท/วัน    ผลงานดี

นาย ค    ค่าแรง 340 บาท/วัน    ผลงานไม่ดี    ขาดงานบ่อย

**1 มกราคม 2563 ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ปรับเป็น 335 บาท/วัน  
ท่านจะปรับค่าจ้างให้นาย ก ข และ ค อย่างไร?**

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

#### มาตรการรับมือ - 2. สูตรการปรับค่าจ้างตาม “ผลกระทบ”

##### ขั้นตอนแรก : กำหนดโจทย์ขององค์กร



พนักงานที่มีค่าแรงต่ำกว่าอัตราใหม่



ไม่มีงบประมาณ บริษัทกำลังขาดทุน



งบประมาณมีจำกัด ไม่สามารถปรับให้ได้ทุกคน



พนักงานเก่า ๆ อายุงานไม่เกิน 5 ปี



งบประมาณเพิ่มได้อีกไม่เกิน 2%



วัฒนธรรมองค์กรเน้น Seniority



ค่าแรงห้ามแข่งกัน



ค่าแรงแข่งกันเป็นเรื่องปกติ



วัฒนธรรมองค์กรเน้นผลงาน/ความสามารถ



ต้องการรักษาขวัญกำลังใจทั้งคนเก่าคนใหม่



ไม่ควรปรับให้กับคนที่อยู่นาน ๆ แต่ผลงานไม่ดี



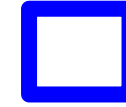
ปรับเฉพาะพนักงานระดับ operator ก็พอ



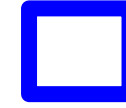
ควรปรับเฉพาะพนักงานที่มีผลงานดี ๆ



พนักงานทุกคนควรได้ปรับ



ช่องว่างของค่าแรง/เงินเดือนควรรักษาให้เหมือนเดิม



งบประมาณไม่มีปัญหา

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

มาตรการรับมือ - 2. สูตรการปรับค่าจ้างตาม “ผลกระทบ”

ขั้นตอนแรก : กำหนดโจทย์ขององค์กร

- วิเคราะห์ผลกระทบต่อพนักงาน แบ่งพนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

ค่าแรงปัจจุบัน = อัตราเดิม

อัตราเดิม < ค่าแรงปัจจุบัน < อัตราใหม่

อัตราใหม่ < ค่าแรงปัจจุบัน < จุดตัด

ค่าแรงปัจจุบัน > จุดตัด



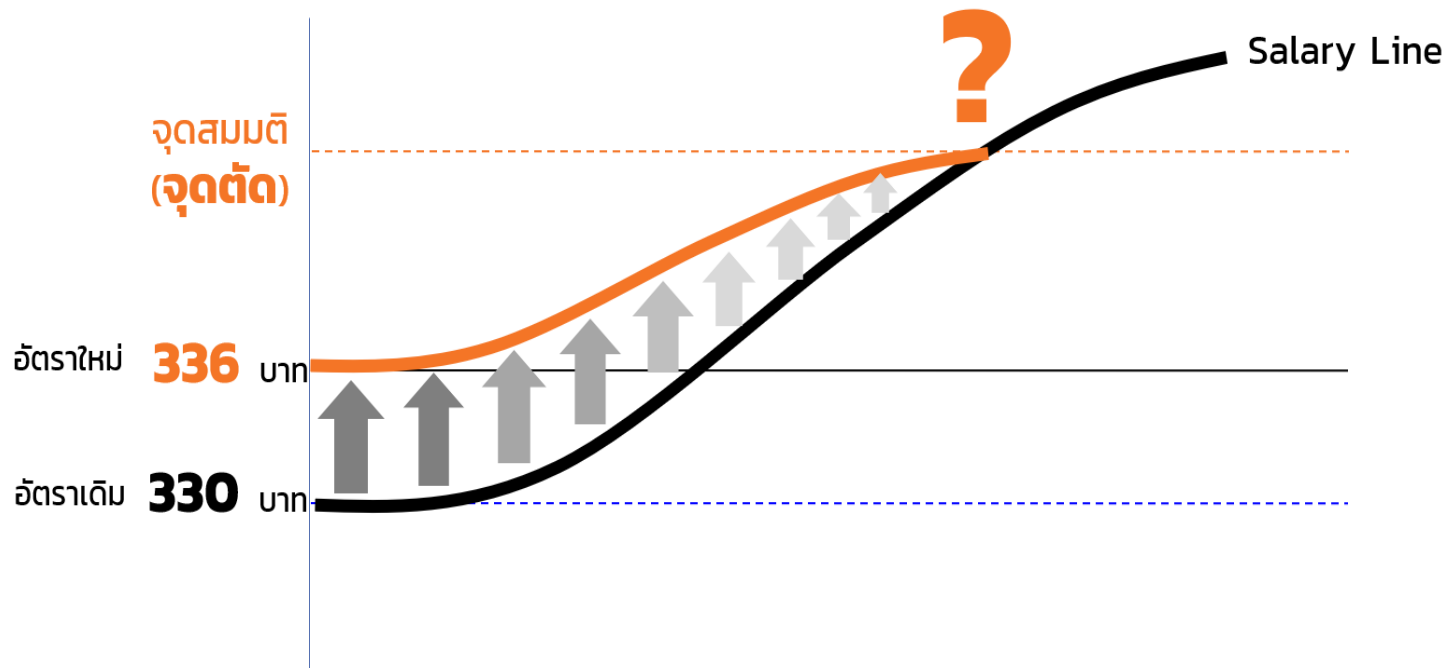
# สูตรปรับผลกระทบ

“หา “โจทย์” ขององค์กรให้เจอก่อนหาสูตร”

|                                                                                         | มิติ 1 ดาว<br>(แบบดั้งเดิม)                                    | มิติ 2 – 3 ดาว<br>(แบบลดหลั่น)                                                                                                                | มิติ 4 ดาว<br>(แบบเท่ากันทุกคน)            | มิติ 5 ดาว<br>(แบบปีระมิดหัวคว่ำ)                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>แนวคิด</b>                                                                           | ปรับเฉพาะคนที่ต่ำกว่า<br>อัตราค่าจ้างใหม่<br><br>(แบบดั้งเดิม) | ปรับให้คนบางส่วนที่มีอัตรา<br>ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราใหม่แล้ว<br>ค่อย ๆ ลดหลั่นถึงจุด ๆ<br>หนึ่งที่คิดว่าพนักงานได้รับ<br>ผลกระทบ<br>(แบบลดหลั่น) | ปรับให้ทุกคนเท่ากัน<br><br>(แบบ Flat Rate) | ปรับให้ทุกคนในอัตรา<br>ก้าวหน้า<br><br>(แบบปีระมิดหัวคว่ำ) |
| <b>สูตร</b>                                                                             | อัตราใหม่ – อัตราปัจจุบัน<br>ของพนักงาน                        | สูตรลดหลั่น                                                                                                                                   | อัตราใหม่ – อัตราเดิม                      | (อัตราใหม่ – อัตราเดิม) +<br>ส่วนเพิ่ม                     |
| <b>ตัวอย่าง</b><br>(ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ 331<br>บาท พนักงานมีค่าจ้าง<br>ปัจจุบัน 400 บาท) | 0 บาท<br>(331 – 400)                                           | ขึ้นอยู่กับจุดตัด ถ้าจุดตัด<br>เกิน 400 บาท ก็จะได้<br>ปรับบ้างตามส่วน                                                                        | 5 บาท<br>(331 – 325)                       | 5 บาท + ส่วนเพิ่ม                                          |

# ตัวอย่างสูตรปรับผลกระทบแบบลดหลั่น (มี 2-3 ดาว)

- ปรับให้ทุกคนที่ต่ำกว่า “จุดตัด” ตามผลกระทบ

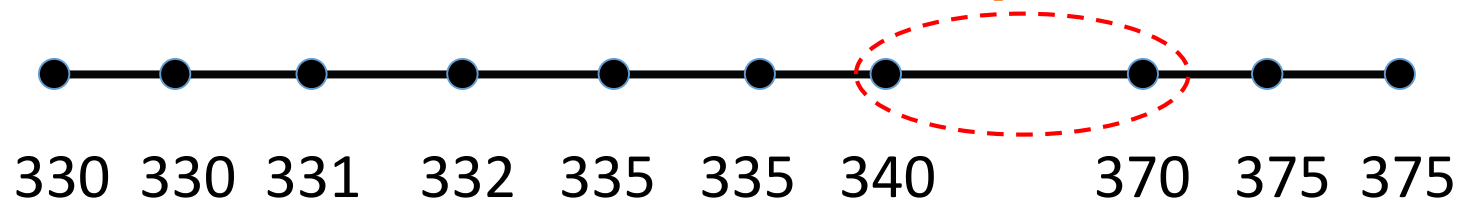


## ตัวอย่างสูตรปรับแบบลดหลั่น

1. สูตรบัญญัติไตรยางศ์
2. สูตรตัวคูณ ★
3. สูตรเปอร์เซ็นต์ผลกระทบ
4. สูตร Regression
5. สูตรผลกระทบที่ปรับแล้ว
6. สูตรแยกอายุงาน

# วิธีกำหนดจุดตัด

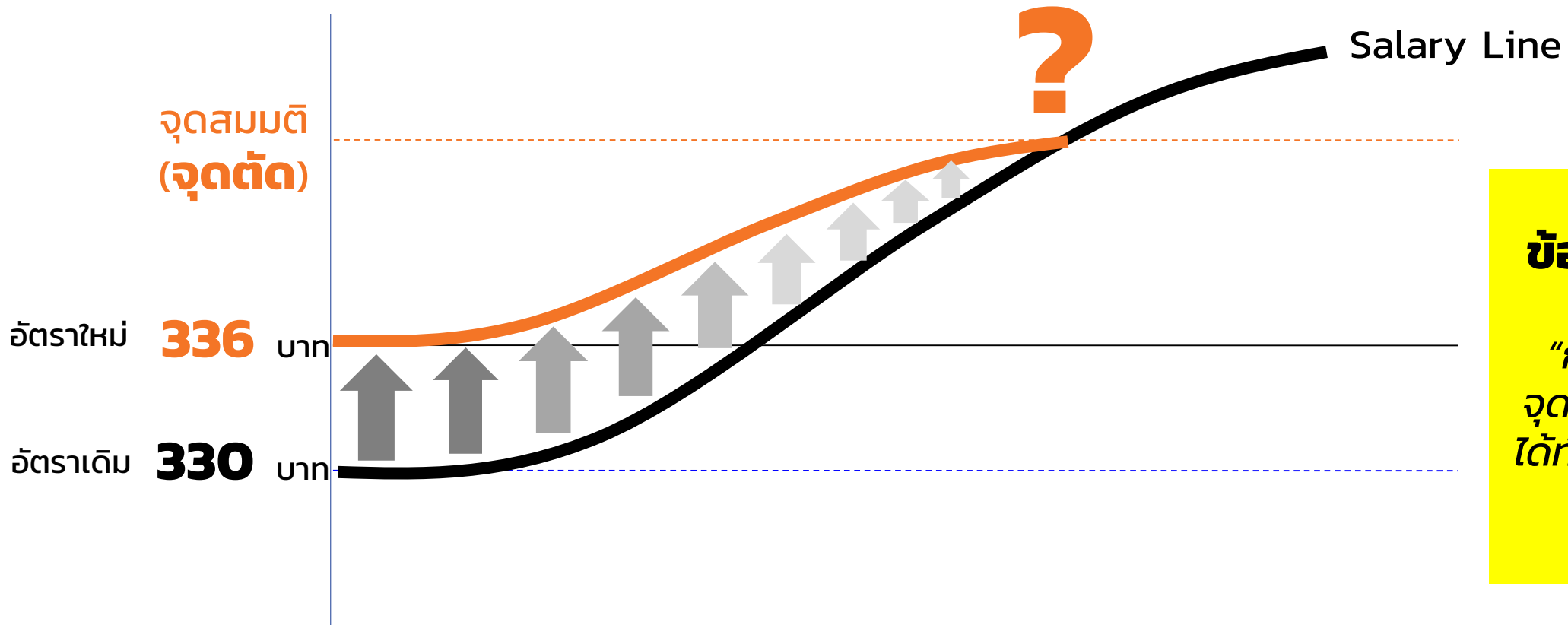
- การหาจุดตัดแบบดั้งเดิม : หา “**หลุม**” ของเส้นค่าแรง



- สูตร “**ตัดส่วนของส่วนต่างหรืออัตราใหม่**”
- สูตร “**กำหนดตามความเหมาะสม**” เช่น
  - เงินเดือนเฉลี่ย/มัธยฐาน
  - เงินเดือนสูงสุดของพนักงาน operator
  - คิดจาก % พนักงานที่จะได้ปรับ

“ยึดแนวปฏิบัติที่  
ผ่านมาและ  
สำรวจข้อมูล  
แนวปฏิบัติของ  
คู่แข่งหรือ  
ตลาดแรงงาน  
เป็นหลัก”

# วิธีปรับค่าจ้างตามผลกระทบแบบลดหลั่น แบบบัญชีอัตราอย่างค้

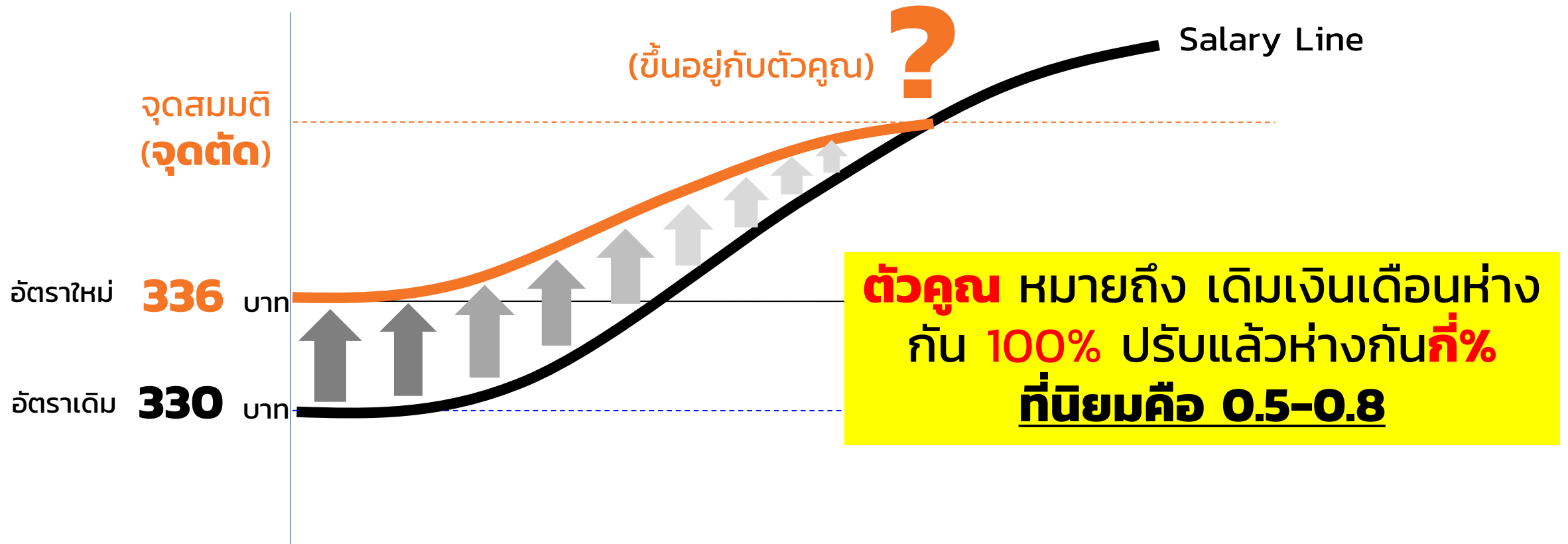


## ข้อควรระวัง

“การกำหนด  
จุดตัดที่ยอมรับ  
ได้ทั้งองค์กรและ  
พนักงาน”

$$\text{สูตร} = \frac{(\text{จุดตัด} - \text{งด.ปัจจุบัน}) * (\text{งด.เริ่มต้นใหม่} - \text{งด.เริ่มต้นเดิม})}{(\text{จุดตัด} - \text{งด.เริ่มต้นเดิม})}$$

# วิธีปรับค่าจ้างตามผลกระทบแบบลดหลั่นสูตรตัวคูณ



$$\text{จำนวนเงินที่ปรับ} = (\text{งด.ปัจจุบัน} - \text{งด.เริ่มต้นเดิม}) * \text{ตัวคูณ} + (\text{งด.เริ่มต้นใหม่} - \text{งด.ปัจจุบัน})$$

# วิธีปรับค่าจ้างตามผลกระทบแบบลดหลั่น ตามขั้นเงินเดือน

| ขั้น | ช่วงเงินเดือน   | วิธีที่ 1 กำหนดเป็น % |                     | วิธีที่ 2 กำหนดเป็นจำนวนเงิน |
|------|-----------------|-----------------------|---------------------|------------------------------|
|      |                 | % ที่ปรับ             | เงินที่ปรับ (บาท)   |                              |
| 1    | 9,900 – 10,500  | 100%                  | $100\% * 180 = 180$ | 180                          |
| 2    | 10,501 – 11,500 | 90%                   | $90\% * 180 = 162$  | 144                          |
| 3    | 11,501 – 12,500 | 80%                   | $80\% * 180 = 144$  | 108                          |
| 4    | 12,501 – 13,500 | 70%                   | $70\% * 180 = 126$  | 72                           |
| 5    | > 13,500        | 60%                   | $60\% * 180 = 108$  | 36                           |

## สมมติ

จด.เริ่มต้นเดิม = 9,900 บาท

จด.เริ่มต้นใหม่ = 10,080 บาท

# เปรียบเทียบงบประมาณของแต่ละวิธีปรับค่าจ้างผลกระทบ



ขั้นต่ำรายเดือน

9,750  9,930.0 บาท/เดือน  
(325 บาท/วัน) (331 บาท/วัน)

กรุงเทพมหานคร

| รหัสพนักงาน | เงินเดือนปัจจุบัน | ปรับค่าจ้างตามผลกระทบ |          |                                    |                 |                 |                 |                |
|-------------|-------------------|-----------------------|----------|------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
|             |                   | แบบดั้งเดิม           | แบบคงที่ | แบบลดหลั่น                         |                 |                 |                 | ปีระมิตหัวคว่ำ |
|             |                   |                       |          | บัญญัติไตรยางศ์<br>(จุดตัด 15,000) | ตัวคูณ<br>(0.6) | ตัวคูณ<br>(0.8) | ตัวคูณ<br>(1.0) |                |
| 1           | 9,750             | 180                   | 180      | 180                                | 180             | 180             | 180             | 180            |
| 2           | 9,800             | 130                   | 180      | 178                                | 155             | 170             | 180             | 181            |
| 3           | 9,980             | -                     | 180      | 172                                | 65              | 134             | 180             | 184            |
| 4           | 9,990             | -                     | 180      | 172                                | 60              | 132             | 180             | 184            |
| 5           | 10,000            | -                     | 180      | 171                                | 55              | 130             | 180             | 185            |
| 6           | 10,050            | -                     | 180      | 170                                | 30              | 120             | 180             | 186            |
| 7           | 10,100            | -                     | 180      | 168                                | 5               | 110             | 180             | 186            |
| 8           | 10,120            | -                     | 180      | 167                                | -               | 106             | 180             | 187            |
| 9           | 10,150            | -                     | 180      | 166                                | -               | 100             | 180             | 187            |
| 10          | 10,170            | -                     | 180      | 166                                | -               | 96              | 180             | 188            |
| 11          | 10,190            | -                     | 180      | 165                                | -               | 92              | 180             | 188            |
| 12          | 10,200            | -                     | 180      | 165                                | -               | 90              | 180             | 188            |
| 13          | 10,250            | -                     | 180      | 163                                | -               | 80              | 180             | 189            |
| 14          | 10,280            | -                     | 180      | 162                                | -               | 74              | 180             | 190            |
| 15          | 10,300            | -                     | 180      | 161                                | -               | 70              | 180             | 190            |
| 16          | 10,400            | -                     | 180      | 158                                | -               | 50              | 180             | 192            |
| 17          | 10,500            | -                     | 180      | 154                                | -               | 30              | 180             | 194            |
| 18          | 11,000            | -                     | 180      | 137                                | -               | -               | 180             | 203            |
| 19          | 12,000            | -                     | 180      | 103                                | -               | -               | 180             | 222            |
| 20          | 12,500            | -                     | 180      | 86                                 | -               | -               | 180             | 231            |
| 21          | 12,700            | -                     | 180      | 79                                 | -               | -               | 180             | 234            |
| 22          | 13,000            | -                     | 180      | 69                                 | -               | -               | 180             | 240            |
| 23          | 14,000            | -                     | 180      | 34                                 | -               | -               | 180             | 258            |
| 24          | 14,600            | -                     | 180      | 14                                 | -               | -               | 180             | 270            |
| 25          | 14,900            | -                     | 180      | 3                                  | -               | -               | 180             | 275            |
| 26          | 15,100            | -                     | 180      | -                                  | -               | -               | 180             | 279            |
| 27          | 15,500            | -                     | 180      | -                                  | -               | -               | 180             | 286            |
| 28          | 15,800            | -                     | 180      | -                                  | -               | -               | 180             | 292            |
| 29          | 16,000            | -                     | 180      | -                                  | -               | -               | 180             | 295            |
| 30          | 16,500            | -                     | 180      | -                                  | -               | -               | 180             | 305            |
| รวม         | 355,830           | 310                   | 5,400    | 3,362                              | 550             | 1,764           | 5,400           | 6,569          |
|             | % up              | 0.1%                  | 1.5%     | 0.9%                               | 0.2%            | 0.5%            | 1.5%            | 1.8%           |

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

**“ผลกระทบ”** ต่ออัตราเงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษา

เงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษา (Starting Rate)

| ระดับการศึกษา             | 2554   |     | 2555   |     | 2561/2562 |     | 2563   |   |
|---------------------------|--------|-----|--------|-----|-----------|-----|--------|---|
| ขั้นต่ำรายเดือน (ม.3/ม.6) | 5,670  | -   | 7,920  | -   | 9,900     | -   | 10,080 | - |
| ปวส.ทั่วไป                | 8,200  | 46% | 10,500 | 36% | 12,000    | 24% | ?      | ? |
| ปวส.ช่างเทคนิค            | 8,400  |     | 11,000 |     | 12,500    |     | ?      |   |
| ป.ตรี_สังคมศาสตร์         | 11,500 | 43% | 13,700 | 29% | 15,750    | 32% | ?      | ? |
| ป.ตรี_บัญชี               | 12,200 |     | 14,000 |     | 16,500    |     | ?      |   |
| ป.ตรี_วิศวกรรม            | 15,200 | 28% | 17,800 | 29% | 19,500    | 21% | ?      | ? |

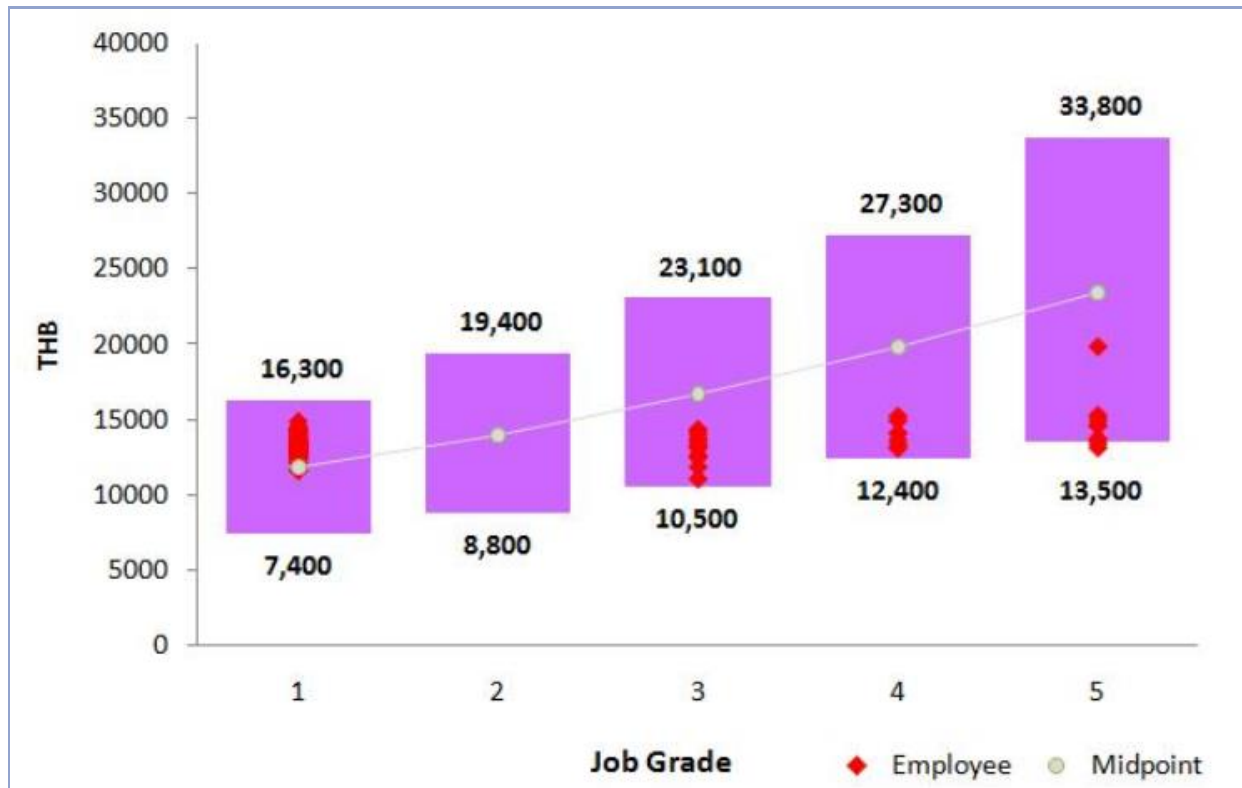
78  
%

(บาท/เดือน)



### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

#### “ผลกระทบ” ต่อโครงสร้างเงินเดือน

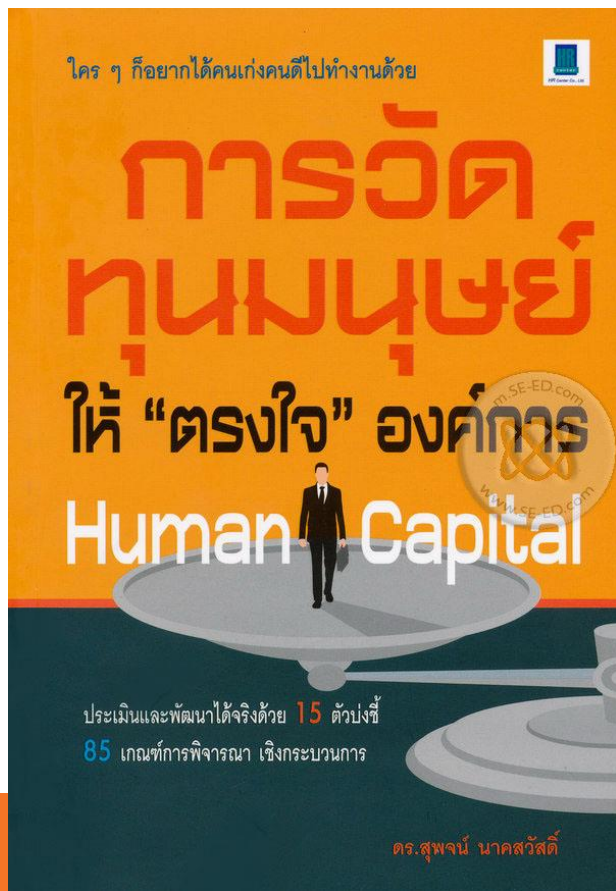


#### หลักการ

1. โครงสร้างเงินเดือนเกิดจาก “ค่างาน” ผสมกับ “ตลาด” จึงไม่เกี่ยวกับ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่”
2. กรณีปรับโครงสร้างเงินเดือนเนื่องจาก “ตลาด” ปรับตัวเพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ทำให้ “ค่ากลาง” (Midpoint) ของแต่ละกระบอกเงินเดือนปรับตัวขึ้น การปรับเงินเดือนให้กับพนักงานอาจจะใช้วิธี “speed up slow down” ตอนปรับผลงานประจำปีก็ได้

### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

มาตรการรับมือ - 3. การลดต้นทุน/การลดคน/การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน/  
การรับมือปัญหาแรงงานเกษียณอายุ เป็นต้น



#### TOP 5 มาตรการรับมือภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว (มาตรการเชิงรับ)



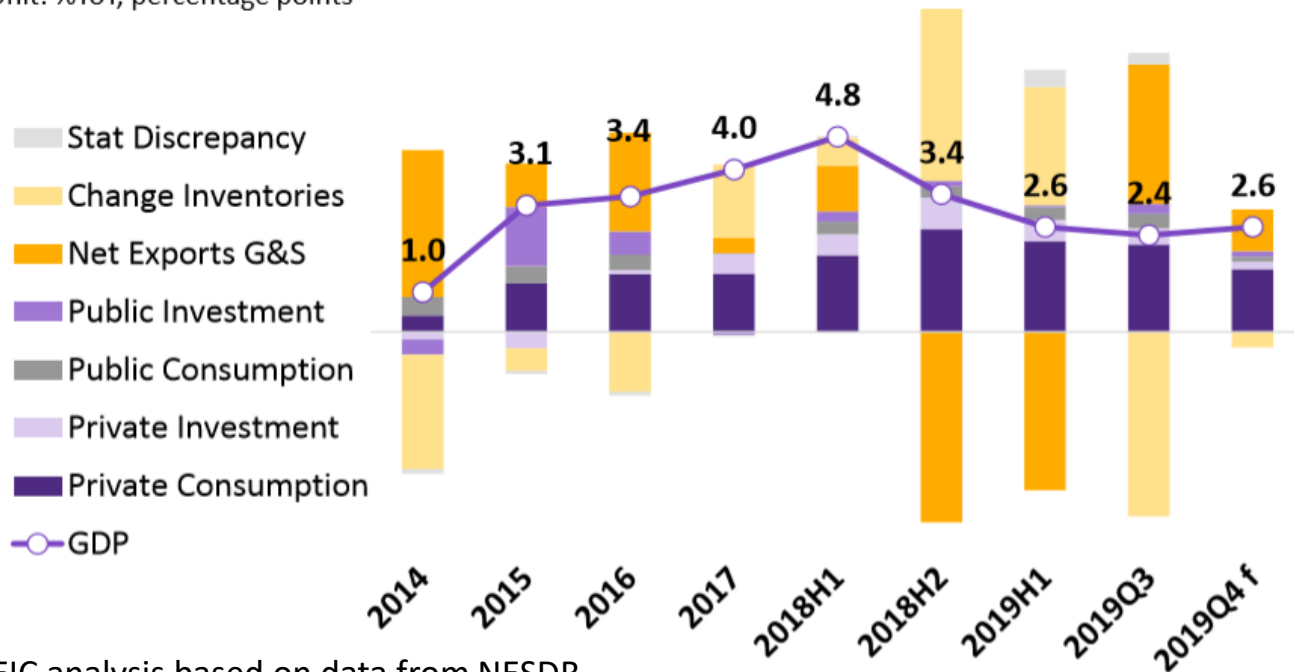
### 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

## สถานะเศรษฐกิจไทยปี 2020

เศรษฐกิจไทยปี 2020 มีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างช้าๆ ไม่ทั่วถึง และพึ่งพาภาครัฐมากขึ้น โดยเป็นผลจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผลกระทบต่อเนื่องของสงครามการค้า (ติดไข้หวัดใหญ่) 2) วิกฤตราคาของการบริโภคที่พึ่งพาสินเชื่อ (ติด Steroid) และ 3) ความท้าทายเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจ (ร่างกายอ่อนแอ ไม่สมดุล)

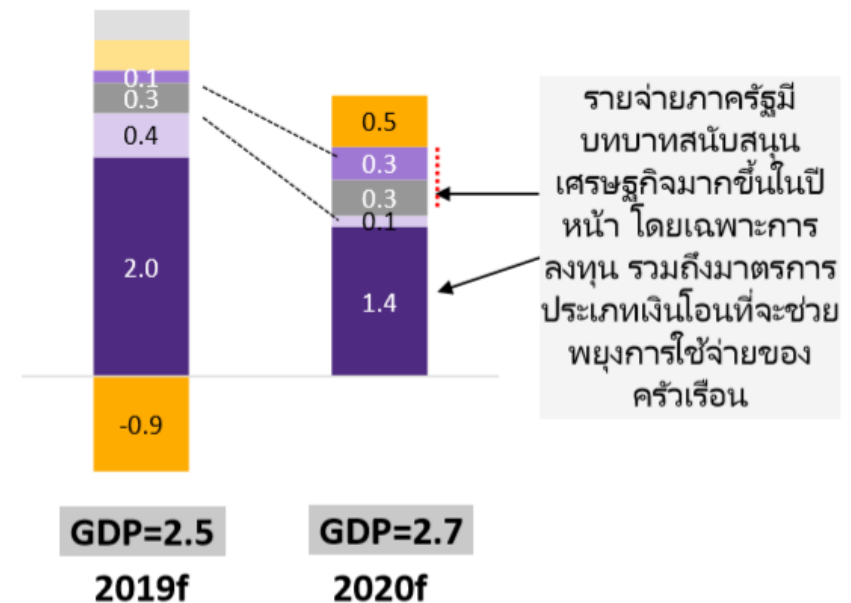
#### Contribution to GDP growth

Unit: %YoY, percentage points



#### GDP Forecast by contribution

Unit: percentage points



# 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

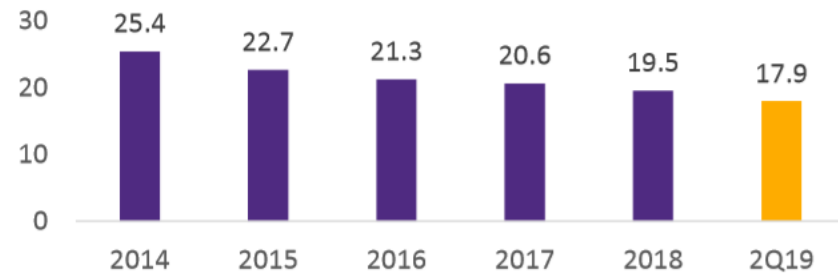
## สภาวะเศรษฐกิจไทยปี 2020

ความท้าทายเชิงโครงสร้างจากผลกระทบของ Tech Disruption และสังคมผู้สูงอายุ

### Impact from automation

#### Share of overtime worker\*

Unit: % of total employed persons



Number of OT workers (unit: million persons)

|     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 9.7 | 8.6 | 8.0 | 7.7 | 7.4 | 6.7 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

3 million OT jobs lost in 5 years!

### Impact from aging population

#### People in and out of labor force (end period)

Unit: million persons

|                                            | 2014 | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 10M19  |
|--------------------------------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>1. Labor force</b>                      | 39.0 | 39.2 ▲ | 37.8 ▼ | 37.7 ▼ | 38.4 ▲ | 37.4 ▼ |
| Employed persons                           | 38.7 | 38.9 ▲ | 37.4 ▼ | 37.2 ▼ | 37.9 ▲ | 37.0 ▼ |
| Unemployed persons                         | 0.22 | 0.25 ▲ | 0.30 ▲ | 0.36 ▲ | 0.35 ▼ | 0.35   |
| Unemployment rate                          | 0.6  | 0.7    | 0.8    | 1.0    | 0.9    | 0.9    |
| <b>2. Not in labor force: Total</b>        | 16.1 | 16.2 ▲ | 18.0 ▲ | 18.4 ▲ | 18.1 ▼ | 19.2 ▲ |
| Not in labor force: <u>too old</u>         | 5.4  | 5.6 ▲  | 6.2 ▲  | 6.6 ▲  | 6.9 ▲  | 7.1 ▲  |
| Not in labor force: <u>doing housework</u> | 4.8  | 4.7 ▼  | 5.4 ▲  | 5.6 ▲  | 5.3 ▼  | 5.7 ▲  |

▲ Increase from t-1  
▼ Decrease from t-1

1.+2. = Thai people aged 15 and over

As automation adoption become more widespread among entrepreneurs, OT job opportunities declined. HH income thus suffered as income from working extra hours disappeared.

Labor force shrinkage means fewer people earning income. Purchasing power as a whole thus declines. Also, long-term potential growth will be under pressure from this trend.

Note: \* Overtime workers are workers who work for 50 hours per week or more. \*\*others are such as studying, doing housework, being disabled, etc.

Source: EIC analysis based on data from OAE. NSO. CEIC

# 3. มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563

## มาตรการรับมือ - 3. มาตรการเชิงรุก (เพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน)

### กลยุทธ์ด้านบุคลากร (People Issues)

กลยุทธ์ที่ 1 : กลยุทธ์แรงงานยืดหยุ่น

กลยุทธ์ที่ 2 : กลยุทธ์เกษียณอายุก่อนกำหนด

กลยุทธ์ที่ 3 : กลยุทธ์จ้างงานเกษียณอายุ

กลยุทธ์ที่ 4 : กลยุทธ์การจัดการคนเก่ง

กลยุทธ์ที่ 5 : กลยุทธ์ต้นทุนแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 : กลยุทธ์ค่าจ้างต่ำกว่าตลาด

กลยุทธ์ที่ 7 : กลยุทธ์ค่าจ้างเท่าตลาด

กลยุทธ์ที่ 8 : กลยุทธ์ค่าจ้างสูงกว่าตลาด

กลยุทธ์ที่ 9 : กลยุทธ์ค่าจ้างแบบผสม

กลยุทธ์ที่ 10 : กลยุทธ์สวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น

กลยุทธ์ที่ 11 : กลยุทธ์ส่วนผสมค่าตอบแทน

กลยุทธ์ที่ 12 : กลยุทธ์ความผูกพันของพนักงาน

กลยุทธ์ที่ 13 : กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและค่างาน

### กลยุทธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

กลยุทธ์ที่ 21 : กลยุทธ์สร้าง DNA องค์กร

กลยุทธ์ที่ 22 : กลยุทธ์สร้างค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ที่ 23 : กลยุทธ์สถานที่ทำงานแห่งความสุข

กลยุทธ์ที่ 24 : กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่ง High Performer

30

กลยุทธ์เอชอาร์

### กลยุทธ์ด้านความสามารถขององค์กร (Organizational Capability)

กลยุทธ์ที่ 14 : กลยุทธ์การเรียนรู้แบบ 70:20:10

กลยุทธ์ที่ 15 : กลยุทธ์การสอนงาน

กลยุทธ์ที่ 16 : กลยุทธ์การสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่

กลยุทธ์ที่ 17 : กลยุทธ์สร้างแบรนด์นายจ้าง

กลยุทธ์ที่ 18 : กลยุทธ์สร้างแบรนด์นายจ้างด้วยกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ 19 : กลยุทธ์นายจ้างในดวงใจ

กลยุทธ์ที่ 20 : กลยุทธ์ HR Digital Platform

### กลยุทธ์ด้านความสอดคล้องของระบบและกระบวนการทำงาน

#### (System/Process Alignment)

กลยุทธ์ที่ 25 : กลยุทธ์ OKRs

กลยุทธ์ที่ 26 : กลยุทธ์การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 27 : กลยุทธ์เส้นทางความก้าวหน้าพนักงานแบบ Dual แพลตฟอร์ม และ Network

กลยุทธ์ที่ 28 : กลยุทธ์วัดรอยเท้า

กลยุทธ์ที่ 29 : กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์ที่ 30 : กลยุทธ์องค์กรแบบ Agile & Scrum

# สรุปข้อเสนอแนะ

- ระบุ “โจทย์” หรือความต้องการของบริษัทให้ชัด
- การสื่อสารให้พนักงานเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญ
- กรณีสืบแบบลดหลั่น
  - กำหนดจุดตัดให้เหมาะสม
  - กำหนด **minimum guarantee**
  - แบ่งพนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม (ต่ำกว่าอัตราใหม่ – เกินจุดตัด)
- เตรียม Q & A
- ข้อมูลประกอบขออนุมัติ (เหตุผลการปรับ/การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน/ผลกระทบ/จำนวนพนักงานที่ได้ปรับหรือไม่ได้ปรับ / ผลกระทบของงบประมาณต่อฐานค่าจ้างที่เพิ่มรวมถึงผลกระทบต่อเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา หรือโบนัส เป็นต้น / วิธีการปรับของบริษัทอื่น / แนวทางการปรับ (ควรเสนอสัก 3 แนวทาง)
- ทบทวนนโยบาย/ปรัชญาค่าตอบแทนของบริษัท/  
ประสิทธิภาพแรงงาน

“การปรับค่าจ้างตามผลกระทบในปี 2563 มีความยากขึ้นเนื่องจากผลจากการปรับค่าจ้างตามผลกระทบตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมาทำให้เงินเดือนของพนักงานใกล้เคียงมากขึ้น ซึ่งความ “ยุติธรรมภายใน” กำลังเป็นประเด็นที่ท้าทาย”



หลักสูตรพิเศษ

# “มาตรการรับมือค่าจ้างขั้นต่ำปี 2563”



## ถาม – ตอบ

**ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์**

ที่ปรึกษา/นักเขียน/วิทยากรอิสระ

มกราคม 2563

9.00 – 12.00 น.

ปรับค่าจ้างตามผลกระทบ – Dr.Supot Naksawat

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)



supot\_n2000@yahoo.com

[www.hrzaniam.com](http://www.hrzaniam.com)

087-6018039

Line ID : supotnaksawat

Page : hrzaniam