

สรุปผลการสำรวจครั้งที่ 33

การสำรวจ : แนวทางการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายโบนัส
ของภาคอุตสาหกรรมการผลิต ประจำปี 2024

โดย : ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม
Management Associate Club (MAC+)

นายศุภกร กฤษณ์ปะภาส
ประธานชมรมฯ
081-9459897

ที่มา

ในช่วงปลายปีของทุก ๆ ปี สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะเริ่มเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการพิจารณาผลประกอบการ เพื่อที่จะเตรียมแผนงานสำหรับการพิจารณาตัดสินใจในการวางงบประมาณในการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและการจ่ายโบนัส ประจำปีให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นการขอบคุณในความพยายามและความร่วมมือตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กรในปี 2567 แต่ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นสำหรับการพิจารณาคือ ข้อมูลทิศทางแนวโน้ม ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าในลักษณะเดียวกันหรือที่สอดคล้องในห่วงโซ่อุปทานเดียวกัน หรือแม้แต่ทิศทาง แนวโน้ม ในภาพรวมของทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อที่ผู้บริหารจะได้นำมาศึกษา เปรียบเทียบ และตัดสินใจพิจารณาอนุมัติตัวเลขในการปรับขึ้นเงินเดือนและการโบนัส ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต

ชมรมฯ ในฐานะองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ตระหนักดีถึงความจำเป็นที่ต้องรวบรวมข้อมูลในเชิงศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์คาดการณ์ วางแผนงานขององค์กร ชมรมฯ จึงได้ดำเนินการสำรวจ : แนวทางการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนและการจ่ายโบนัสของภาคอุตสาหกรรมการผลิต ไปเมื่อวันที่ 4 - 12 ตุลาคม 2567 โดยการสำรวจครั้งนี้ มีองค์กรให้ความสนใจร่วมตอบแบบสำรวจเป็นจำนวน 133 บริษัท โดยชมรมฯ ได้พิจารณาตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่จะต้องมีการตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของข้อคำถามทั้งหมด (ตอบไม่น้อยกว่า 15 ข้อคำถาม) ซึ่งคัดกรองข้อมูลที่มีคุณภาพได้รวมทั้ง 119 บริษัท ลำดับถัดไปชมรมฯ จะนำเสนอข้อมูลผลสำรวจเรียงตามลำดับข้อคำถามตามรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดผลการสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

ร่วมตอบ	คำตอบไม่สมบูรณ์	คำตอบสมบูรณ์
133	14	119

2. สัญชาติธุรกิจ (17 สัญชาติ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง

ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)	ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ญี่ปุ่น	56.30	67	10	ตุรกี	0.84	1
2	ไทย	17.65	21	11	สวิตเซอร์แลนด์	0.84	1
3	ไทยร่วมทุน	6.72	8	12	ฝรั่งเศส+อิตาลี	0.84	1
4	สหรัฐ	5.04	6	13	สวีเดน	0.84	1
5	แคนาดา	2.52	3	14	อินเดีย	0.84	1
6	ฝรั่งเศส	1.68	2	15	สหรัฐ+ฮ่องกง	0.84	1
7	เยอรมัน	1.68	2	16	นิวซีแลนด์	0.84	1
8	จีน	0.84	1	17	ฟินแลนด์	0.84	1
9	อังกฤษ	0.84	1				

3. ขนาดประชากรขององค์กรที่ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง

ที่	จำนวนพนักงานในสถานประกอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	50 คน – 300 คน	32.77 %	39
2	301 คน – 999 คน	36.97 %	44
3	1,000 คน – 3,000 คน	19.33 %	23
4	3,000 คน ขึ้นไป	10.92 %	13

4. ประเภทธุรกิจ (10 ธุรกิจหลัก + กลุ่มประเภทอื่น ๆ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง

ที่	ประเภทธุรกิจ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	61.34 %	73
2	อื่น ๆ	12.61 %	15
3	อิเล็กทรอนิกส์ และ ชิ้นส่วน	9.24 %	11
4	อาหาร และ เครื่องดื่ม	5.88 %	7
5	บรรจุภัณฑ์	3.36 %	4
6	ยาเวชภัณฑ์ และ อุปกรณ์การแพทย์	2.52 %	3
7	วัสดุอุตสาหกรรม และ เครื่องจักร	1.68 %	2
8	ยางหนัง และ เคมีภัณฑ์	0.84 %	1
9	เหล็ก	0.84 %	1
10	อุปกรณ์เครื่องครัว	0.84 %	1
11	อุปกรณ์และวัสดุก่อสร้าง	0.57 %	1

5. บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง

ที่	บทบาทหน้าที่ของผู้ตอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	Middle Management	29.41 %	35
2	Head of HR	27.73 %	33
3	หัวหน้าแผนก/ส่วน/ฝ่าย	17.65 %	21
4	HR Specialist	10.92 %	13
5	ผู้บริหารระดับสูง	9.24 %	11
6	HR BP	4.20 %	5
7	CEO / เจ้าของธุรกิจ	0.84 %	1

6. ในปี 2023 (ปีที่ผ่านมา) บริษัทฯ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนหรือไม่

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง)

ที่	ปี 2023	ร้อยละ	แห่ง
1	ไม่มีการพิจารณา (ปรับเงิน)	0.84 %	1
2	มีการพิจารณา (ปรับเงิน)	99.16 %	118

7. ภาพรวม (All Industries) ในปี 2023 มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ในอัตราร้อยละเท่าไร

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 118 แห่ง)

SALARY INCREASE 2023 (All Industries)	การปรับขึ้นเงินเดือน ในอัตราร้อยละ
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” สูงที่สุด	7.50 %
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ต่ำสุด	1.70 %
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ของกลุ่มผู้ร่วมตอบการสำรวจ “เฉลี่ย”	4.11 %
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ในตำแหน่ง P50	4.27 %

8. ภาพรวมการปรับขึ้นเงินเดือนในปี 2023 โดย แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมที่ร่วมตอบแบบสำรวจ

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 118 แห่ง)

ที่	ประเภทอุตสาหกรรม	การปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ
1	อาหาร และ เครื่องดื่ม	4.60 %
2	ยาเวชภัณฑ์	4.60 %
3	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	4.08 %
4	บรรจุภัณฑ์	4.00 %
5	อิเล็กทรอนิกส์ และ ชิ้นส่วน	4.53 %
6	อื่น ๆ	3.75 %

9. ในปี 2023 (ปีที่ผ่านมา) บริษัทฯ มีการจ่ายเงินโบนัสหรือไม่

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง)

ที่	ปี 2023	ร้อยละ	แห่ง
1	ไม่มีการพิจารณา (จ่ายโบนัส)	1.68 %	2
2	มีการพิจารณา (จ่ายโบนัส)	98.32 %	117

10. ภาพรวม (All Industries) ในปี 2023 มีการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ในอัตราเท่าไร

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 115 แห่ง)

BONUS PAYMENT 2023 (All Industries)	การจ่ายเงินโบนัส ในอัตราเฉลี่ย (เดือน)	การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ (บาท)
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” สูงที่สุด	8.50 เดือน	87,000 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ต่ำสุด	1.0 เดือน	2,000 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ของกลุ่มผู้ร่วมตอบการสำรวจ “เฉลี่ย”	3.83 เดือน	28,916 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ในตำแหน่ง P50	4.0 เดือน	24,000 บาท

11. ภาพรวมการจ่ายเงินโบนัส ในปี 2023 โดย แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม ที่ร่วมตอบแบบสำรวจ

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 115 แห่ง)

ที่	ประเภทอุตสาหกรรม	การจ่ายเงินโบนัส ในอัตราเฉลี่ย (เดือน)	หมายเหตุ
1	ยานยนต์	4.40 เดือน	มีเงินบวกพิเศษในอัตราเฉลี่ย 31,705 บาท
2	อิเล็กทรอนิกส์ และ ชิ้นส่วน	3.83 เดือน	-
3	ยาเวชภัณฑ์	2.80 เดือน	-
4	อาหาร และ เครื่องดื่ม	1.53 เดือน	-
5	บรรจุภัณฑ์	1.50 เดือน	-
6	อื่น ๆ	2.20 เดือน	

12. การพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปี องค์กรกำหนดให้ผู้ใดพิจารณา

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง)

ที่	การพิจารณา	ร้อยละ	แห่ง
1	TOP MANAGEMENT	57.98 %	69
2	LABOR UNION	31.09 %	37
3	EMPLOYEE REPRESENTATIVE COMMITTEE	9.24 %	11
4	OTHER (Global Decision)	1.68 %	2

13. ในสถานการณ์ การสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน บริษัทฯ มีแนวโน้มที่จะเป็นฝ่าย “ยื่นข้อเรียกร้อง” หรือ ขอประชุมปรึกษาหารือกับตัวแทนพนักงาน เพื่อขอปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง หรือ ปรับลดสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ ของลูกจ้างลงหรือไม่

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง)

ที่	ประเด็น	ร้อยละ	แห่ง
1	บริษัทฯ ดำเนินการตามแผนงาน “ปกติ”	57.98	69
2	“ไม่มีแนวโน้ม” ในการยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้าง กับสภาพแรงงานฯ	28.57	34
3	“ไม่มีแนวโน้ม” ในการขอประชุมปรึกษาหารือ เพื่อขอปรับลดสภาพการจ้าง กับกรรมการตัวแทนพนักงาน	5.88	7
4	“มีแนวโน้ม” ในการยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้าง กับสภาพแรงงานฯ	4.20	5
5	“มีแนวโน้ม” ในการขอประชุมปรึกษาหารือ เพื่อปรับลดสภาพการจ้าง กับ กรรมการตัวแทนพนักงาน	2.52	3
6	อื่น ๆ	0.84	1

14. กรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับลดสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ บริษัทฯ จะขอ นำเรื่องใดมา พิจารณา (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 117 แห่ง)

ที่	ประเด็น	ร้อยละ	แห่ง
1	ไม่มีประเด็นปัญหาใด ๆ	50.43	59
2	ปรับเปลี่ยน วัน และ เวลา การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และยอดการผลิต	41.03	48
3	ปรับลด สวัสดิการ และ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	9.40	11
4	อื่น (ปรับลด OT./ ปรับโครงสร้างองค์กร / แฉงนโยบายลดค่าใช้จ่าย / ปรับเปลี่ยนสวัสดิการบางประเภท / ยกเลิกกิจกรรมนันทนาการ / การปรับอัตราการเงินเดือนและการจ่ายโบนัสที่ลดลง /	5.98	7
5	ขอยกเว้นการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายโบนัสประจำปี 2024	5.13	6
6	ปรับลดเงินเดือน และ ค่าตอบแทนการทำงาน	1.71	2

15. เปรียบเทียบผลประกอบการในปี 2024 กับ ปี 2023 ของบริษัทฯ ท่านมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 118 แห่ง)

ที่	เปรียบเทียบผลประกอบการปี 2024 กับ ปี 2023	ร้อยละ	แห่ง
1	“ต่ำ” กว่าปี ที่ผ่านมา	55.93 %	66
2	“เท่ากับ” ปี ที่ผ่านมา	20.34 %	24
3	“สูง” กว่าปี ที่ผ่านมา	23.73 %	28

16. ณ สถานการณ์สังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2024 บริษัทฯ คาดการณ์ว่าจะส่งผลกระทบต่อการศึกษา **ปรับขึ้นเงินเดือน** อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุดในปี 2023

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 119 แห่ง)

ที่	เปรียบเทียบอัตราการปรับขึ้นเงินเดือน	ร้อยละ	แห่ง
1	ปรับขึ้นเงินเดือน “เท่ากับ” ปี 2023	54.62 %	65
2	ปรับขึ้นเงินเดือน “ต่ำกว่า” ปี 2023	31.93 %	38
3	ปรับขึ้นเงินเดือน “สูงกว่า” ปี 2023	6.72 %	8
4	“ไม่ปรับ” ขึ้นเงินเดือน	1.68 %	2
5	อื่น ๆ (ยังไม่มีแผน / ยังไม่เริ่มพิจารณา / อยู่ระหว่างเจรจากับสหภาพฯ / อยู่ระหว่างพิจารณา)	5.04 %	6

17. ภาพรวม (All Industries) ผลสรุป หรือ ตัวเลขที่คาดการณ์ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี 2024 **“เป็นตัวเลขค่าเฉลี่ย”**

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 117 แห่ง)

FORECAST SALARY INCREASE 2024 (All Industries)	การปรับขึ้นเงินเดือน ในอัตราร้อยละ	การจ่ายเงินพิเศษเข้า ฐานเงินเดือน (บาท)
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” สูงที่สุด	6.00 %	400 บาท
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ต่ำสุด	1.00 %	40 บาท
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ของกลุ่มผู้ร่วมตอบการสำรวจ “เฉลี่ย”	3.82 %	178 บาท
อัตราการปรับขึ้นเงินเดือน “เฉลี่ย” ในตำแหน่ง P50	3.77 %	100 บาท

18. ภาพรวม ผลสรุป หรือ ตัวเลขที่คาดการณ์ การปรับขึ้นเงินเดือน ปี 2024 โดยแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 117 แห่ง)

ที่	ประเภทอุตสาหกรรม	การปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ
1	อาหาร และ เครื่องดื่ม	5.00 %
2	อิเล็กทรอนิกส์ และ ชิ้นส่วน	3.43 %
3	ยานยนต์ และ ชิ้นส่วน	3.62 %
4	ยาเวชภัณฑ์	4.60 %
5	บรรจุภัณฑ์	3.75 %
6	อื่น ๆ	4.12 %

19. สถานการณ์สังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2024 บริษัทฯ คาดการณ์ว่าจะส่งผลกระทบต่อการศึกษา
การจ่ายเงินโบนัส อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการจ่ายเงินโบนัสครั้งล่าสุดในปี 2023

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 131 แห่ง)

ที่	เปรียบเทียบอัตราการจ่ายเงินโบนัส	ร้อยละ	แห่ง
1	จ่ายเงินโบนัส “เท่ากับ” ปี 2023	50.00 %	59
2	จ่ายเงินโบนัส “ต่ำกว่า” ปี 2023	37.29 %	44
3	จ่ายเงินโบนัส “สูงกว่า” ปี 2023	4.24 %	5
4	“ไม่จ่าย” เงินโบนัส	1.69 %	2
5	อื่น ๆ (อยู่ระหว่างการพิจารณา)	6.78 %	8

20. ภาพรวม (All Industries) ผลสรุป หรือ ตัวเลขที่คาดการณ์ ในการพิจารณาจ่ายโบนัส ประจำปี 2024
เป็นตัวเลขค่าเฉลี่ย

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 112 แห่ง)

FORECAST BONUS PAYMENT 2024 (All Industries)	การจ่ายเงินโบนัส ในอัตรา (เดือน)	การจ่ายเงินพิเศษ (บาท)
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” สูงที่สุด	8.00 เดือน	100,000 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ต่ำสุด	0.50 เดือน	5,500 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ของกลุ่มผู้ร่วมตอบการสำรวจ “เฉลี่ย”	3.46 เดือน	28,250 บาท
อัตราการจ่ายเงินโบนัส “เฉลี่ย” ในตำแหน่ง P50	3.50 เดือน	22,500 บาท

21. ภาพรวม ผลสรุป หรือ ตัวเลขที่คาดการณ์ การจ่ายเงินโบนัส ปี 2024 โดย แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม

(จำนวนผู้ร่วมตอบ 112 แห่ง)

ที่	ประเภทอุตสาหกรรม	การจ่ายเงินโบนัส ในอัตราเฉลี่ย (เดือน)	หมายเหตุ
1	ยานยนต์	4.03 เดือน	มีเงินบวกพิเศษในอัตราเฉลี่ย 32,400 บาท
2	ยาเวชภัณฑ์	2.66 เดือน	-
3	อิเล็กทรอนิกส์	3.36 เดือน	-
4	อาหาร และ เครื่องดื่ม	1.53 เดือน	-
5	บรรจุภัณฑ์	1.73 เดือน	-
6	อื่น ๆ	2.66 เดือน	

ขอขอบพระคุณ ผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ ทั้ง 119 องค์กร ที่ช่วยตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ ชมรมฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในประเด็นที่ดำเนินการสำรวจ จะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ในการนำไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการ กำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กรร่วมกับ ทุกหน่วยงาน ภายใต้กระแสสถานการณ์ที่ยังคงไว้วางใจไม่ได้ในปัจจุบัน ชมรมฯ ขอส่งกำลังใจให้เพื่อนในสายอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีก้าวผ่าน อุปสรรคในการบริหาร จัดการองค์กร ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบากนี้ จนนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและประสบความสำเร็จร่วมกัน ท้ายที่สุดนี้ ชมรมผู้บริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรม (MAC+) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนนักทรัพยากรมนุษย์ เช่นนี้อีกในโอกาสต่อ ๆ ไป ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง