



สรุปผล

การสำรวจ : แนวทางการพิจารณา การปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายเงิน โบนัสของภาคธุรกิจ ประจำปี 2021 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

โดย : ชมรมบริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

Management Automotive Club (MAC)

นายศุภกร เผ่าดี
ประธานที่ปรึกษาชมรมฯ
081-9459897

ที่มา

จากผลการสำรวจแนวโน้มการยื่นข้อเรียกร้องของผู้นำแรงงานฯ และแนวทางในการพิจารณา (การปรับขึ้นเงินเดือน) และ (การจ่ายเงินโบนัส) ของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เมื่อปีที่ผ่านมา (วันที่ 26 สิงหาคม ถึง 9 กันยายน 2563) พบว่า องค์กรธุรกิจที่มี สหภาพแรงงานฯ จะได้รับข้อเรียกร้องในการเจรจาเพื่อขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อยู่ในช่วงปลายปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 67 จากการสอบถามสหภาพแรงงานฯ ที่ร่วมตอบแบบสำรวจ เมื่อปี 2563 รวม 99 สหภาพแรงงานฯ เมื่อพิจารณาช่วงเวลาจะพบว่า บรรดาองค์กรสหภาพแรงงานฯ จะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ไปจนถึงเดือนธันวาคม รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสำรวจการยื่นข้อเรียกร้องขอสหภาพแรงงานที่ร่วมตอบแบบสำรวจเมื่อปี 2563

รายละเอียด (เดือน)	67 สหภาพฯ ที่ยื่นข้อเรียกร้อง (ช่วงปลายปี)	
	ร้อยละ	จำนวนสหภาพฯ (แห่ง)
กันยายน	14	9
ตุลาคม	58	39
พฤศจิกายน	22	15
ธันวาคม	6	4

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเบื้องต้นและสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากแพร่ระบาดของ COVID-19 จะส่งผลต่อการเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องตลอดจนความสามารถของภาคธุรกิจ ในการพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายเงินโบนัส ประจำปีอย่างไร ชมรมฯ จึงได้ออกแบบข้อถามและดำเนินการสำรวจผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งโดยแบ่งการสำรวจเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสถานประกอบการ จำนวน 18 ข้อ และ กลุ่มสหภาพฯ จำนวน 21 ข้อ ไปเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม ถึง 5 กันยายน 2564



รายละเอียดผลการสำรวจ

1) ข้อมูลทั่วไปขององค์กรผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม (แห่ง)		
ร่วมตอบ	คำตอบไม่สมบูรณ์	คำตอบสมบูรณ์
190	30	160

2. สัญชาติธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (22 สัญชาติ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 160 แห่ง

ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)		ที่	สัญชาติธุรกิจ	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ญี่ปุ่น	56.25	90		12	ออสเตรเลีย	0.63	1
2	ไทย	19.38	31		13	ตุรกี	0.63	1
3	ไทยร่วมทุน	5.63	9		14	แคนาดา	0.63	1
4	สหรัฐฯ	3.75	6		15	ออสเตรเลีย	0.63	1
5	ยุโรป	2.50	4		16	มาเลเซีย	0.63	1
6	เกาหลี	1.88	3		17	เม็กซิโก	0.63	1
7	จีน	1.25	2		18	เยอรมนี	0.63	1
8	ไต้หวัน	1.25	2		19	อังกฤษ	0.63	1
9	สิงคโปร์	1.25	2		20	สวิตเซอร์แลนด์	0.63	1
10	ฝรั่งเศส	1.25	2		21	ญี่ปุ่น + สหรัฐฯ	0.63	1
11	ฮ่องกง	1.25	2		22	ญี่ปุ่น + สเปน	0.63	1

3. ขนาดประชากรขององค์กรที่ร่วมตอบแบบสำรวจ

จำนวนผู้ร่วมตอบ 160 แห่ง

ที่	จำนวนพนักงานในสถานประกอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	50 คน – 300 คน	42.50	68
2	301 คน – 999 คน	33.12	53
3	1,000 คน – 3,000 คน	19.38	31
4	3,000 คน ขึ้นไป	5.0	8



4. ประเภทธุรกิจที่ร่วมตอบแบบสำรวจ (12 ธุรกิจหลัก + กลุ่มประเภทอื่น ๆ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 160 แห่ง

ที่	ประเภทธุรกิจ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ยานยนต์และชิ้นส่วน	53.13	85
2	ธุรกิจอื่น ๆ	22.50	36
3	ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	6.88	11
4	ปิโตรเคมี และ เคมีภัณฑ์	3.75	6
5	เหล็ก	3.13	5
6	อาหาร และ เครื่องดื่ม	1.88	3
7	บรรจุภัณฑ์	1.88	3
8	ขนส่ง / LOGISTIC	1.88	3
9	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	1.88	3
10	ยาเวชภัณฑ์อุปกรณ์การแพทย์	1.25	2
11	ยาง หนึ่ง	0.63	1
12	ประกันภัย / ประกันชีวิต	0.63	1
13	เทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสาร	0.63	1

หมายเหตุ : ประเภทธุรกิจที่ไม่ได้อยู่ในข้อคำตอบที่ให้เลือกในแบบสำรวจ แต่ผู้ร่วมตอบระบุ ประเภทธุรกิจไว้ ดังนี้

โรงแรม / เครื่องจักรกลการเกษตร / Engineering Oil & Gas / Trading / คลังสินค้า / พื้นรองเท้า / เครื่องสำอาง / สิ่งพิมพ์ / ผลิตและจำหน่ายท่อ PVC / สเปร์ย / อุปกรณ์ / ผลิตหนังเทียม ซีทลี ซีทไล / จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค และ บริโภค / พลังงานไฟฟ้า / Retail / ชิ้นส่วนโลหะสำหรับเครื่องจักร / ให้บริการรับจ้างเหมาแรงงาน / ชุบเคลือบผิวโลหะ / งานบริการ / Cook ware / แผ่นอลูมิเนียม

5. บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ร่วมตอบ 160 แห่ง

ที่	บทบาทหน้าที่ของผู้ตอบ	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ผู้บริหารระดับสูง	10.63	17
2	ผู้บริหารระดับกลาง	28.75	46
3	หัวหน้าแผนก / ส่วน / ฝ่าย	18.75	30
4	Head of HR	33.75	54
5	HR BP	1.88	3
6	HR Specialist	1.88	3
7	อื่น ๆ	4.38	7

หมายเหตุ : อื่น ๆ คือ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ให้เป็นตัวแทนองค์กร ร่วมตอบแบบสำรวจ



2) ข้อมูลการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส ในปีที่ผ่านมา (2563)

1. ในปี 2563 บริษัทฯ มีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส หรือไม่

จำนวนผู้ร่วมตอบ 157 แห่ง

ที่	ปรับเงินเดือน	ร้อยละ	(แห่ง)	ที่	จ่ายเงินโบนัส	ร้อยละ	(แห่ง)
1	มีการพิจารณา	89.17	140	1	มีการพิจารณา	94.90	149
2	ไม่มีการพิจารณา	10.83	17	2	ไม่มีการพิจารณา	5.10	8

2. ผลสรุปการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส ปี 2563 ขององค์กรธุรกิจ

จำนวนผู้ร่วมตอบ 157 แห่ง

Rank	ปรับเงินเดือน	Rank	จ่ายเงินโบนัส	จ่ายเงินบวกพิเศษ
Max	7.5 %	Max	8.0 M	50,000 บาท
Min	0.5 %	Min	0.5 M	5,000 บาท
Avg.	3.71 %	Avg.	3.14 M	21,152 บาท
P 50	3.25 %	P 50	3.10 M	20,000 บาท

3) ทิศทาง และ แนวโน้ม การปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส ปี 2564

1. การพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน และ โบนัสประจำปี องค์กรกำหนดให้ผู้ใดเป็นผู้พิจารณา

จำนวนผู้ร่วมตอบ 157 แห่ง

ที่	ผู้พิจารณาที่องค์กรกำหนด	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ผู้บริหารระดับสูง	59.24	93
2	ฝ่ายบริษัทเจรจาร่วมกับสหภาพแรงงานฯ	26.75	42
3	ผู้บริหารระดับสูง ประเมินหรือกับคณะกรรมการตัวแทนพนักงาน (ไม่ใช่กรรมการสหภาพฯ)	9.55	15
4	อื่น ๆ	4.46	7

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่

1. ประธานบริษัทฯ
2. คณะกรรมการบริษัทเสนอต่อคณะกรรมการเจ้าหน้าที่
3. บริษัทแม่เป็นผู้พิจารณา



2. ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 บริษัทฯ มีแนวโน้มที่จะเป็นฝ่าย “ยื่นข้อเรียกร้อง” หรือ “ขอประชุมปรึกษาหารือ” กับตัวแทนพนักงานเพื่อขอปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง หรือ ปรับลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของลูกจ้างลงหรือไม่

จำนวนผู้ร่วมตอบ 158 แห่ง

ที่	แนวโน้มในการ ปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	บริษัท ดำเนินการตามแผน ปกติ	67.09	106
2	ไม่มีแนวโน้ม การยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ	15.19	24
3	ไม่มีแนวโน้ม ในการประชุมขอปรึกษาหารือเพื่อปรับลดสภาพการจ้างกับกรรมการตัวแทนพนักงาน	7.59	12
4	มีแนวโน้ม ในการยื่นข้อเรียกร้องขอปรับลดสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ	3.80	6
5	มีแนวโน้ม ในการประชุมขอปรึกษาหารือเพื่อปรับลดสภาพการจ้างกับกรรมการตัวแทนพนักงาน	2.53	4
6	อื่น ๆ	3.80	6

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่

1. มีการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ไม่ได้ลดผลประโยชน์สวัสดิการของพนักงาน
2. อยู่ระหว่างรอพิจารณาจากสถานการณ์
3. รอพิจารณาผลกระทบการไตรมาสสุดท้าย

3. กรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับลดสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ บริษัทฯ จะขอনাเรื่องใดมาพิจารณา (สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ ในแบบสำรวจ)

จำนวนผู้ร่วมตอบ 147 แห่ง

ที่	ประเด็นพิจารณาเพื่อขอปรับลดสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์	(ร้อยละ)	(แห่ง)
1	ปรับเปลี่ยน วัน เวลา ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์	61.90	91
2	ขอยกเว้นการปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส	22.45	33
3	ปรับลดสวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	18.37	27
4	ปรับลดเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงาน	3.40	5
5	อื่น ๆ	15.65	23

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่

ขอความร่วมมือในการลาไม่รับเงินในช่วง Covid-19 ระบาด / ไม่รับพนักงานใหม่ทดแทนผู้ที่ลาออก / ปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่ต่ำ และปรับการจ่ายโบนัสที่เหมาะสมกับสถานการณ์ / ปรับลดโบนัส / เบี้ยขยัน / เลื่อนการเจรจาต่อรอง / ปรับวิธีจ่าย Fix Bonus เป็น ตาม KPIs / อยู่ระหว่างการพิจารณาและยังไม่สรุปประเด็นที่ชัดเจน

4. เปรียบเทียบผลประกอบการในปี 2564 กับ ปี 2563 ของบริษัทฯ ท่านมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

จำนวนผู้ร่วมตอบ 158 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบผลประกอบการระหว่างปี 2564 กับ ปี 2563	ร้อยละ	(แห่ง)
1	ดีขึ้นกว่าเดิม	37.97	60
2	เท่าเดิม	25.32	40
3	ลดลงกว่าเดิม	34.81	55
4	อื่น ๆ	1.90	3

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่

- ขึ้นอยู่กับกระแสบาของ COVID-19 ว่าจะยาวนานแค่ไหน
- รอสรุปผลในช่วงปลายปี
- ยังไม่สรุปผล

5. ณ สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2564 บริษัทฯ คาดการณ์ว่า จะส่งผลกระทบต่อผลการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุดในปี 2563

จำนวนผู้ร่วมตอบ 158 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนระหว่างปี 2564 กับ ปี 2563	ร้อยละ	(แห่ง)
1	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือน เท่ากับ ปี 2563	46.20	73
2	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ ต่ำกว่า ปี 2563	20.25	32
3	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ สูงกว่า ปี 2563	20.25	32
4	วางแผน ไม่ปรับ ขึ้นเงินเดือน	6.96	11
5	อื่น ๆ	6.33	10

หมายเหตุ : อื่น ๆ คือ พิจารณาจากผลประกอบการในปัจจุบันจนถึงสิ้นปีงบประมาณตามแผนงาน

6. ณ สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันของปี 2564 บริษัทฯ คาดการณ์ว่า จะส่งผลกระทบต่อผลการพิจารณาการจ่ายเงินโบนัสอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการจ่ายเงินโบนัสครั้งล่าสุดในปี 2563

จำนวนผู้ร่วมตอบ 158 แห่ง

ที่	เปรียบเทียบอัตราการจ่ายเงินโบนัสระหว่างปี 2564 กับ ปี 2563	ร้อยละ	(แห่ง)
1	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือน เท่ากับ ปี 2563	44.30	70
2	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ ต่ำกว่า ปี 2563	24.05	38
3	วางแผนการปรับขึ้นเงินเดือนในระดับ สูงกว่า ปี 2563	18.99	30
4	วางแผน ไม่ปรับ ขึ้นเงินเดือน	6.96	11
5	อื่น ๆ	5.70	9

หมายเหตุ : อื่น ๆ คือ พิจารณาจากผลประกอบการในปัจจุบันจนถึงสิ้นปีงบประมาณตามแผนงาน

7. สรุปผล **คาดการณ์** การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี 2564

จำนวนผู้ร่วมตอบ 154 แห่ง

Rank	ปรับเงินเดือน		Rank	จ่ายเงินโบนัส	จ่ายเงินบวกพิเศษ
Max	9.0 %		Max	7.3 M	50,000 บาท
Min	0.5 %		Min	0.5 M	5,000 บาท
Avg.	3.64 %		Avg.	3.08 M	22,960 บาท
P 50	3.50 %		P 50	3.20 M	24,000 บาท

8. สรุปผล **จากองค์กรที่สรุปผลการพิจารณา** การปรับขึ้นเงินเดือน และ การจ่ายเงินโบนัส ประจำปี 2564

(ข้อมูลนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการสำรวจวันที่ 24 สิงหาคม – 5 กันยายน 2564) แต่เป็นผลสรุปจากสถานประกอบการ ที่ผู้สำรวจมี Connection เป็นการส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขอบคุณในความร่วมมือของผู้ร่วมตอบแบบสำรวจ ผู้สำรวจจึง มอบข้อมูลนี้ให้เป็น การตอบแทนในความมีน้ำใจ ที่ร่วมแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน

จำนวนผู้ร่วมตอบ 30 แห่ง

Rank	ปรับเงินเดือน		Rank	จ่ายเงินโบนัส	จ่ายเงินบวกพิเศษ
Max	6.5 %		Max	6.9 M	35,000 บาท
Min	1.0 %		Min	2.0 M	2,000 บาท
Avg.	3.50 %		Avg.	4.97 M	17,417 บาท
P 50	3.80 %		P 50	5.0 M	15,500 บาท

ขอขอบพระคุณ เพื่อนร่วมอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 160 บริษัท ที่ช่วยตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ ชมรมฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลและบทสรุป จากการสำรวจจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ในการนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อวางแผนการบริหารจัดการ องค์กรในสถานการณ์ที่การแพร่ระบาดของ Covid-19 ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ และชมรมฯ ขอส่งกำลังใจให้เพื่อนนัก ทรัพยากรมนุษย์ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีก้าวผ่าน อุปสรรคในการบริหารจัดการ โดยนำหลักสุจริตมาใช้ร่วมกับการบริหาร จัดการความเสี่ยง บนพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ในแบบวิถีชีวิตที่ตระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อความอยู่รอดร่วมกันใน สถานการณ์ที่ยากลำบากขณะนี้

ท้ายที่สุดนี้ชมรมบริหารบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (MAC) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมอาชีพนักทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้อีกในโอกาสต่อ ๆ ไป ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง