

ผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มุ่งลึกถึง เพื่อออกมาตรการให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย

อภิญญา อำนวยกาญจนสิน

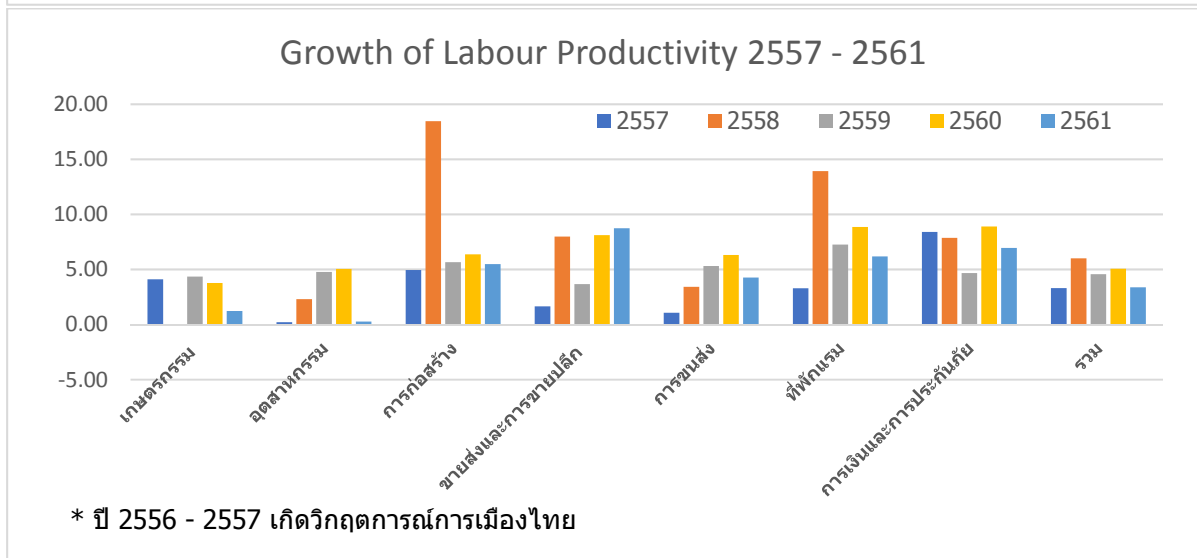
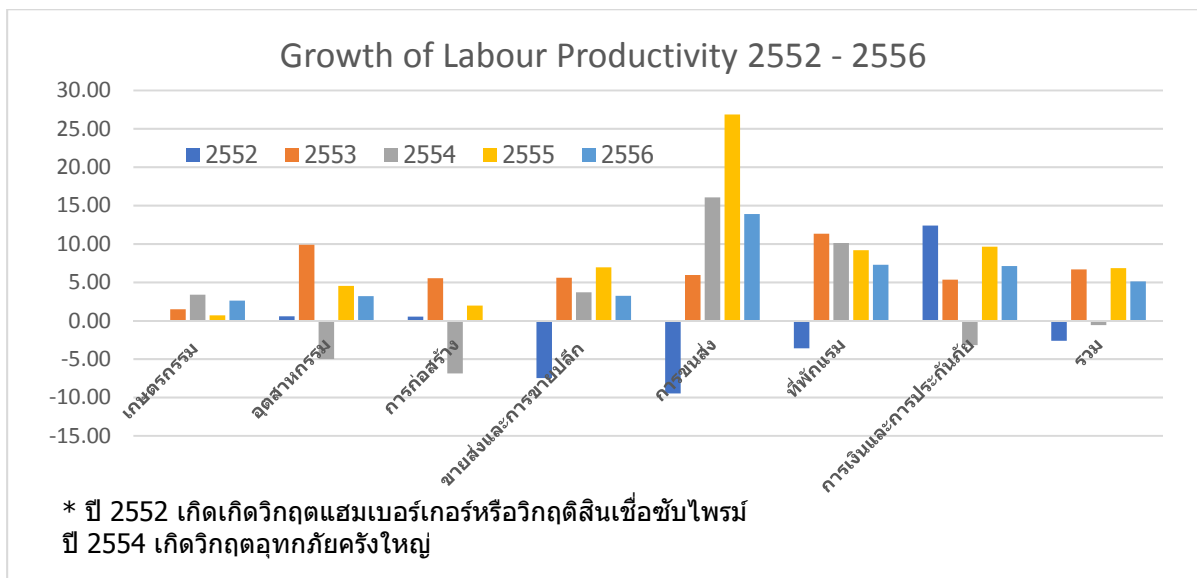
กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ผลิตภาพการผลิต (Productivity) เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจระยะยาว ซึ่งหมายถึงขนาดของผลผลิต (Output) ที่ผลิตได้ จากการใส่ปัจจัยการผลิต (Input) เข้าไปในกระบวนการผลิต โดยการวัดผลิตภาพการผลิตสามารถวัดได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การวัดผลิตภาพการผลิตบางส่วน (Partial productivity) เป็นการวัดผลิตภาพการผลิตของการใช้ปัจจัยการผลิตชนิดใดชนิดหนึ่ง โดยที่ให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ และ 2) การวัดผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตที่มีได้มาจากการเพิ่มขึ้นของปัจจัยการผลิต (แรงงาน ที่ดิน และปัจจัยทุน) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ จะเรียกส่วนดังกล่าวว่าเป็น Residual Growth หรือเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และอื่น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายปัจจัย อาทิ การบริหารจัดการ ประสบการณ์ คุณภาพของแรงงาน การวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทุน ซึ่งการวัดผลิตภาพการผลิตที่สำคัญตัวหนึ่ง คือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน หรือ ผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญในการประเมินผลกระทบของนโยบายในตลาดแรงงาน อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงานกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนจากแรงงานเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่แท้จริง และยังนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการครองชีพ¹ ซึ่งการวัดผลิตภาพแรงงาน ในทางทฤษฎีมีทั้งแบบผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงาน (Average Labour Productivity) และผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่ม (Marginal Labour Productivity) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงไปต่อการใช้ปัจจัยการผลิตที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แต่โดยทั่วไปผลิตภาพแรงงานจะหมายถึงผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานซึ่งในการคำนวณมี 2 แบบ คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labour Productivity per Employed Person) และ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (Labour Productivity per Hour Worked) ทั้งนี้ในประเทศไทย ข้อมูลในระดับภาพรวมของประเทศและในระดับสาขาการผลิตนั้น ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้จัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงานขึ้นทั้งแบบเฉลี่ยต่อคนและเฉลี่ยต่อชั่วโมง โดย

¹ Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001-2002, International Labour Organisation, Geneva, 2002, page 621.

ใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่ราคาคงที่ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และข้อมูลผู้มีงานทำ จากการสำรวจภาวะการทำงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) นำมาคำนวณหาค่าดัชนีเป็นรายไตรมาส ทั้งนี้การเคลื่อนไหวของดัชนีทั้ง 2 แบบมีความสอดคล้องกันทั้งในรูปของระดับและอัตราการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม หรือ สศอ. ได้จัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานเป็นรายเดือนจำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทยปี 2552 (TSIC 2552) โดยตั้งแต่เดือนมกราคม 2554 จัดทำในภาพรวมภาคอุตสาหกรรมและจำแนกย่อยในระดับ 2 หลัก และตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 ได้จัดทำลงลึกในระดับอุตสาหกรรมจำแนกย่อยในระดับ 4 หลัก



ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

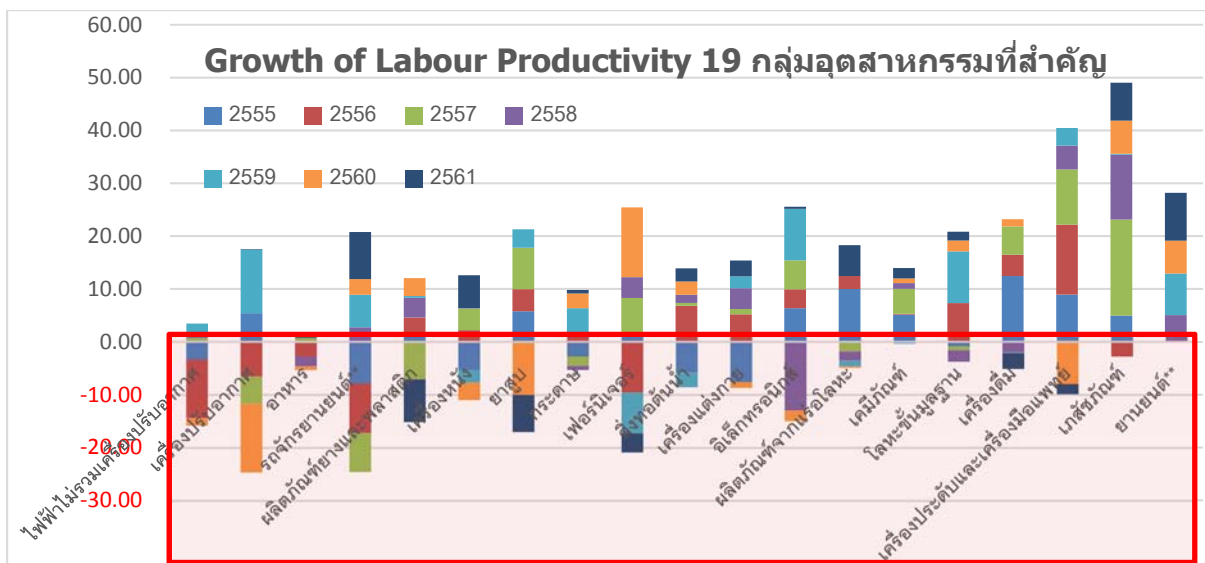
เมื่อพิจารณาข้อมูลในระดับประเทศในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2557-2561 ผลผลิตภาพแรงงานโดยรวมของประเทศขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 4.46 ถือว่าขยายตัวได้ค่อนข้างดี ใกล้เคียงกับช่วงก่อนหน้า (2552-2556) ที่ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.09 แต่ในช่วงปี 2552 – 2556 ประเทศไทยประสบกับเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ 2 เหตุการณ์ คือ วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์หรือวิกฤตสินเชื่อซับไพรม์ในปี 2552 และวิกฤตอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี 2554 ซึ่งหากไม่มีเหตุการณ์ดังกล่าว ผลผลิตภาพแรงงานในช่วงปี 2552 – 2556 น่าจะเติบโตได้มากกว่านี้ แต่เมื่อมองลึกลงไปในช่วง 2 ช่วงเวลาดังกล่าว ภาพที่คล้ายคลึงกันที่มองเห็นได้คือ ภาคบริการมีผลิตภาพแรงงานดีกว่าภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม โดยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานในสาขาการผลิตต่าง ๆ ในภาคบริการ ขยายตัวเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 4 – 8 ขณะที่ภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมขยายตัวค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสาขาการผลิตต่าง ๆ ในภาคบริการ โดยในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมผลิตภาพแรงงานขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.15 และ 2.58 ตามลำดับ

ในทางทฤษฎีอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานมีที่มาจาก 2 ส่วน คือ อัตราการเติบโตของผลรวมของผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขาการผลิต (Within-sector Productivity) และการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานจากเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labour Reallocation Productivity) ซึ่งมีรายงานการศึกษาว่าแรงงานจากภาคเกษตรที่อยู่ในระบบจะมีความยืดหยุ่นสูงในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (ก่อสร้าง)² ดังนั้น ในระยะต่อไป ผลิตภาพแรงงานโดยรวมของประเทศอาจจะไม่สามารถเติบโตไปได้มากกว่านี้ถ้าหากไม่มีการดำเนินการหรือการออกมาตรการใด ๆ เนื่องจากแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะจากภาคเกษตรไปยังภาคอื่น ๆ จะมีข้อจำกัดมากขึ้นในระยะข้างหน้าจากปัญหาต่าง ๆ อาทิ การที่แรงงานมีทักษะต่ำหรือมีทักษะแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (Skill Mismatch) ที่อุตสาหกรรมหรือภาคบริการต่าง ๆ จะพัฒนาไปสู่ธุรกิจที่มีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถย้ายไปยังสาขาการผลิตที่ต้องใช้ทักษะสูงกว่าได้ ทำให้ผลิตภาพแรงงานโดยรวมของประเทศต้องฟุ้งฟิงหรือขึ้นอยู่กับผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขาการผลิตเพียงอย่างเดียวหรือตัวขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานจะเหลือแค่ตัวเดียวจากทั้งหมดสองตัว

จากภาพใหญ่มองลึกลงไปในภาพย่อยของผลิตภาพแรงงานในรายกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญทั้งหมด 19 กลุ่ม โดยใช้ข้อมูลดัชนีดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานเป็นรายเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม 2554 จนถึงเดือนธันวาคม 2561 นำมาคำนวณหาอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของทั้ง 19 กลุ่ม เป็นรายปี ทำให้ได้ข้อมูลทั้งหมด 7 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2555 - 2561 ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว พบว่า หากใช้เกณฑ์ตัวชี้วัดจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดให้ในช่วงปี 2561 – 2565 ผลิต

² ดร. เสาวณี จันทะพงษ์

ภาพแรงงานขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี จะมีถึง 15 จาก 19 กลุ่มอุตสาหกรรม ที่ค่าเฉลี่ยในช่วง 7 ปีล่าสุดยังมีค่าไม่ถึงร้อยละ 2.5 ในขณะที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ได้แก่ เครื่องดื่ม เครื่องประดับและเครื่องมือแพทย์ เกษษณภัณฑ์ และยานยนต์³ ทั้งนี้ 15 กลุ่ม ที่ผลิตภาพแรงงานขยายตัวไม่ถึงร้อยละ 2.5 เรียงจากน้อยไปมาก ได้แก่ 1) ไฟฟ้าไม่รวมเครื่องปรับอากาศ 2) เครื่องปรับอากาศ 3) อาหาร 4) รถจักรยานยนต์ 5) ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก 6) เครื่องหนัง 7) ยาสูบ 8) กระดาษ 9) เฟอร์นิเจอร์ 10) สิ่งทอต้นน้ำ 11) เครื่องแต่งกาย 12) อิเล็กทรอนิกส์ 13) ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ 14) เคมีภัณฑ์ และ 15) โลหะขั้นมูลฐาน

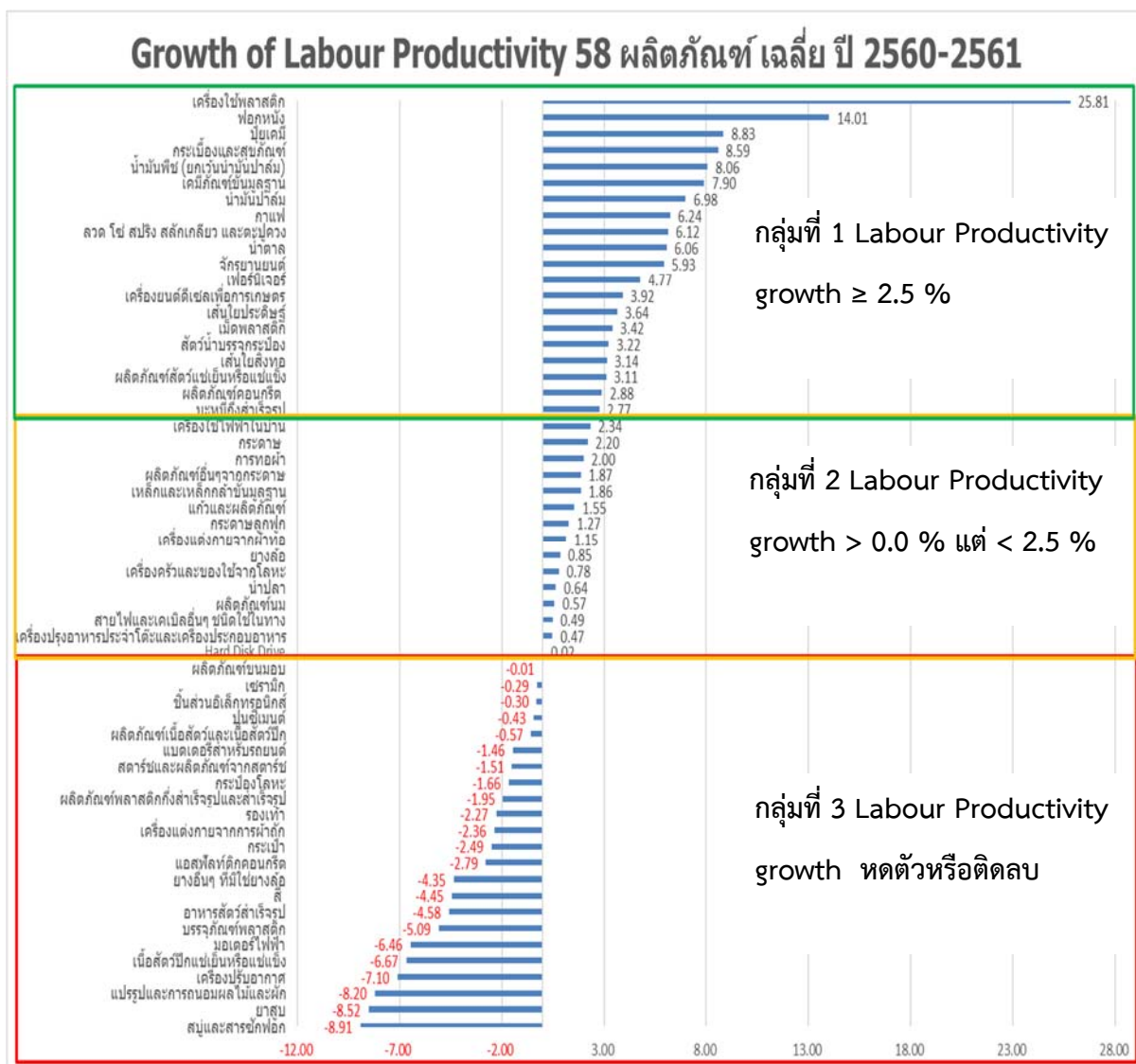


ที่มา : สศอ. และคำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่อได้เห็นภาพของทั้ง 19 กลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว พบว่ามีถึง 15 กลุ่มที่ผลิตภาพแรงงานมีสถานะไม่สู้ดีสักเท่าไร คำถามต่อไปก็คือ กลุ่มไหนหรือใคร ควรจะเป็นกลุ่มที่ภาครัฐควรจะไปดูแลเพื่อให้ถูกฝาถูกตัว และมีประสิทธิภาพสูงสุด คำตอบของคำถามดังกล่าว สามารถหาได้จากการพิจารณาผลิตภาพแรงงานลึกลงไปอีกในระดับผลิตภัณฑ์หรือรายสินค้าของ 15 กลุ่มที่ผลิตภาพแรงงานมีค่าไม่สู้ดีเท่าไร โดยยังคงยึดเอาเกณฑ์ตัวชี้วัดจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดให้ในช่วงปี 2561 – 2565 ผลิตภาพแรงงานขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี เหมือนการพิจารณาในระดับกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นตัวแบ่ง ซึ่งภายใต้ 15 กลุ่มดังกล่าว สามารถแบ่งออกได้เป็น 58 ผลิตภัณฑ์ โดยหากผลิตภัณฑ์หรือสินค้าใดมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ 1 ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าใดมีผลิตภาพแรงงานน้อย

³ อุตสาหกรรมยานยนต์ไม่นำข้อมูลปี 2554 -2557 มาคำนวณรวม เนื่องจากเป็นช่วงที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย ปี 2554 และผลจาก โครงการรถคันแรก

กว่าร้อยละ 2.5 จนถึงร้อยละ 0.0 จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 และ ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าใดมีผลิตภาพแรงงานหดตัวหรือติดลบ จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ 3 ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มหลัง เป็นกลุ่มที่ภาครัฐควรจะไปดูแลโดยให้ความสำคัญเร่งด่วนกับกลุ่มที่ 3 ทั้งนี้ทำการศึกษาดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานเป็นรายเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 จนถึงเดือนธันวาคม 2561 นำมาคำนวณหาอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของทั้ง 58 ผลิตภัณฑ์เป็นรายปี ทำให้ได้ข้อมูลปี 2560 และปี 2561⁴



ที่มา : สศอ. และคำนวณโดยผู้วิจัย

⁴ ข้อมูลระดับผลิตภัณฑ์หรือรายสินค้า (TSIC 4 หลัก) สศอ.เผยแพร่ตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 เป็นต้นมา

ผลการศึกษาพบว่าใน 58 ผลิตภัณฑ์ของ 15 กลุ่มอุตสาหกรรม มีจำนวนถึง 38 ผลิตภัณฑ์ หรือ ประมาณ 2 ใน 3 ที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2560 -2561 ขยายตัวไม่ถึงร้อยละ 2.5 โดยแบ่งเป็น กลุ่มที่ 2 คือ ผลิตภาพแรงงานขยายตัวน้อยกว่าร้อยละ 2.5 จนถึงร้อยละ 0.0 มีทั้งหมด 15 ผลิตภัณฑ์ เรียง จากค่ามากไปน้อยได้แก่ 1) เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน 2) กระดาษ 3) การทอผ้า 4) ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ จากกระดาษ 5) เหล็กและเหล็กกล้าขั้นมูลฐาน 6) แก้วและผลิตภัณฑ์ 7) กระดาษลูกฟูก 8) เครื่องแต่งกายจากผ้าทอ 9) ยาง ล้อ 10) เครื่องครัวและของใช้จากโลหะ 11) น้ำปลา 12) ผลิตภัณฑ์นม 13) สายไฟและเคเบิลอื่น ๆ ชนิดใช้ในทาง 14) เครื่องปรุงอาหารประจำโต๊ะและเครื่องประกอบอาหาร และ 15) Hard Disk Drive ส่วนที่เหลืออีก 23 ผลิตภัณฑ์ จัดอยู่ในกลุ่มที่ 3 คือ ผลิตภาพแรงงานหดตัวหรือติดลบ เรียงจากค่ามากไปน้อยได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ขนมอบ 2) เซรามิก 3) ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 4) ปูนซีเมนต์ 5) ผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีก 6) แบตเตอรี่สำหรับรถยนต์ 7) สตาร์ชและผลิตภัณฑ์จากสตาร์ช 8) กระจกป้องกันโลหะ 9) ผลิตภัณฑ์พลาสติกกึ่ง สำเร็จรูปและสำเร็จรูป 10) รองเท้า 11) เครื่องแต่งกายจากการผ้าถัก 12) กระเป๋า 13) แอสฟัลต์ติกคอนกรีต 14) ยางอื่นๆ ที่มีใช้ยางล้อ 15) สี 16) อาหารสัตว์สำเร็จรูป 17) บรรจุภัณฑ์พลาสติก 18) มอเตอร์ไฟฟ้า 19) เนื้อสัตว์ปีกแช่เย็นหรือแช่แข็ง 20) เครื่องปรับอากาศ 21) ผลิตภัณฑ์ผลไม้และผักแปรรูป 22) ยาสูบ และ 23) สบู่และสารซักฟอก ทั้งนี้หลายผลิตภัณฑ์ข้างต้นมีความสำคัญสูงต่อภาคอุตสาหกรรมทั้งทางด้านการจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้กับประเทศ อาทิ เหล็กและเหล็กกล้า ผลิตภัณฑ์ยาง Hard Disk Drive ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องปรับอากาศ อย่างไรก็ตามในหลายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตภาพแรงงานกำลังมีปัญหา แต่ใน สถานการณ์ปัจจุบันจริงของโรงงานแต่ละแห่งอาจมิได้เป็นเช่นนั้นก็ได้ เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลที่พิจารณา ในระดับผลิตภัณฑ์หรือสินค้ามีเพียงแค่ 3 ปี ซึ่งถือว่าน้อย

จากผลการศึกษาทำให้เราสามารถคาดการณ์ผู้ประกอบการกลุ่มที่ภาครัฐควรจะไปดูแลโดยให้ความสำคัญเป็นการเร่งด่วนเพื่อไม่让他เหล่านั้นต้องตกอยู่ในสถานะ “ตกขบวน” ไม่ได้ไปต่อ ซึ่งในกลุ่ม ที่ 1 ภาครัฐอาจจะเฝ้าดูอยู่ห่าง ๆ หรือหากจะมีมาตรการการส่งเสริมพัฒนาให้แข็งแรงยิ่งขึ้น อาจจะเข้าไป พัฒนาทักษะชุดใหม่ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล การคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ ใน กลุ่มที่ 2 และ 3 อาจจะมีความต้องการพัฒนาที่คล้ายกัน คือต้องเร่งยกระดับผลิตภาพแรงงานโดยการปิด ช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ซึ่งหมายถึง การที่แรงงานมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอที่จะทำงานในความ รับผิดชอบได้ตามความคาดหวังของนายจ้าง โดยในระยะสั้น อาจจะจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ โดยเน้น On the Job Training และ Train the Trainer หรือส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ระหว่างกัน ส่วนในระยะยาว ควรจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ และการรับรองมาตรฐาน/ คุณภาพวิชาชีพที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตาม

ความต้องการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพของกำลังคนและการกำหนดค่าตอบแทน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อแลกกับค่าจ้างที่จะเพิ่มสูงขึ้น โดยในอนาคตข้างหน้าภาคการศึกษาและอุตสาหกรรมจะต้องมีความเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น เพื่อผลิตบุคลากรที่มีการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้กับการทำงานจริงในสถานประกอบการ ทั้งนี้การเข้าไปดูแลหรือการออกนโยบายมาตรการเพื่อช่วยเหลือเป็นการเฉพาะกลุ่มเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นนโยบายหรือมาตรการแบบเจาะจง หรือ Targeted Policy ซึ่งทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นมิได้เลย หากไม่มี “ข้อมูล” ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นระบบ และมีความเป็นปัจจุบัน เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อน เพื่อท้ายที่สุดเราทุกคนจะได้ก้าวเดินไปข้างหน้าพร้อมกัน และไม่หลงลืมทิ้งใครไว้อยู่ข้างหลัง

แหล่งที่มาของข้อมูล

- https://www.nesdb.go.th/article_attach/Binder6.pdf
- https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc_Lib_statisticsHorizon/labour%20productivity%20Index.pdf
- https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article4_08_58.pdf
- <https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/EconomicAndFinancial/Pages/StatRealsectorIndices.aspx>
- http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_index/labaprod.xlsx