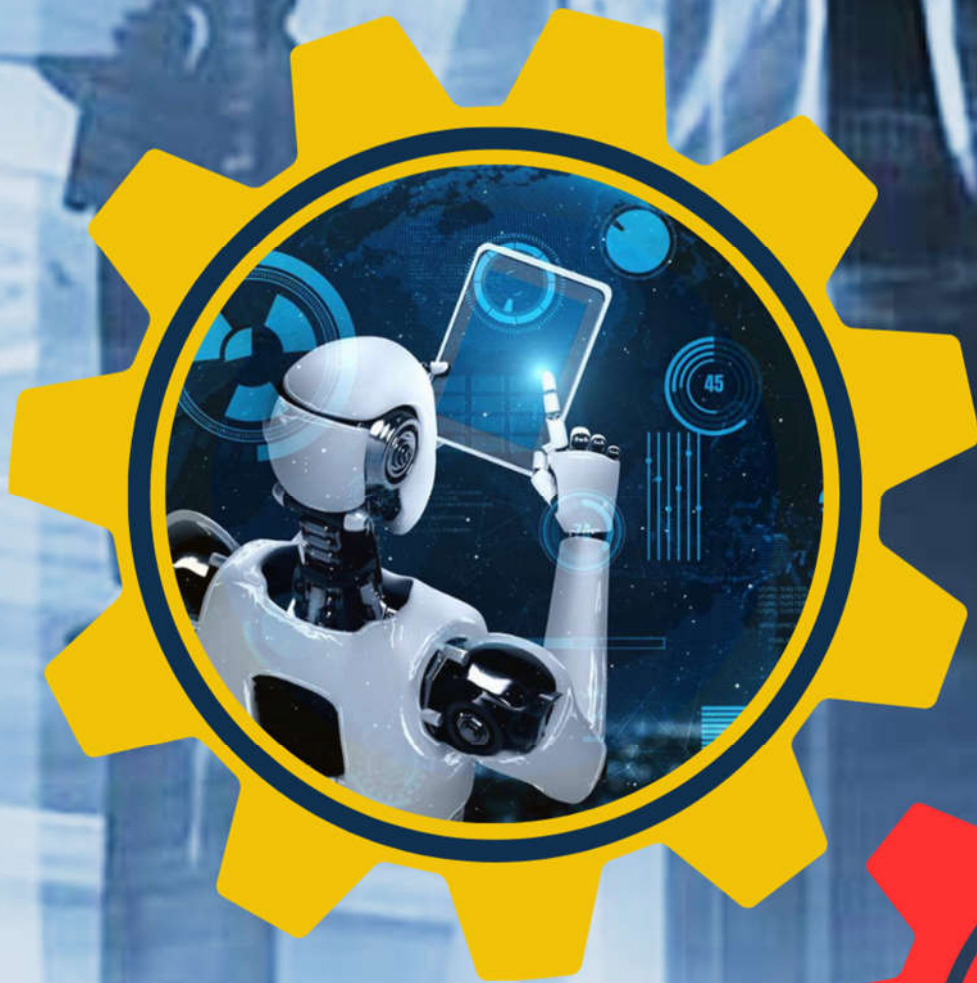




รายงานการศึกษา

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

กรณีศึกษา: อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ



สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กระทรวงแรงงาน



รายงานการศึกษาวิเคราะห์

เรื่อง “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน”

กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ



ผู้เขียน - เรียบเรียง : ดร.ธนิต โสรัตน์ (www.tanitsorat.com)

ที่ปรึกษา : นายสุรชัย โฆษิตบวรชัย / นายอาทิตย์ มีปากดี

รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ / รศ.ดร. กิริยา กุลกลการ

ผู้พิมพ์ / รูปเล่ม : น.ส.ชยา เกิดชุมทอง / น.ส.กัญฉุณัฐ บัญประเสริฐ / น.ส.ประกายดาว ลาโพธิ์

พิมพ์ครั้งแรก : สิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐๐ เล่ม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication data

เลขมาตรฐานสากลประจำหนังสือ : ISBN 978-616-555-244-8

บรรณาธิการ :

1. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

2. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ :

นางอุมาวดี ฉันทะ / น.ส.กชภัฏ เพชรยิ่งนฤมล / น.ส.รินรดา ไคร์ครวญ / น.ส.ณัฐวรรณ อันทลาภิ /
น.ส.ฐิติญา จินากุล

ภาพประกอบกราฟฟิกปกหน้า

ที่มา : <https://www.linkedin.com/>

<https://gordonlseaman.com/>

ภาพประกอบกราฟฟิกปกหลัง

ที่มา : <https://www.123rf.com/>

<https://school-education.ec.europa.eu/>

<https://www.indiancurrents.org/>

<https://www.pngegg.com/th/>

ภาพค้นแต่ละบท

ที่มา : <https://th.misumi-ec.com/>

<https://pixabay.com/th/vectors/>



สามารถสแกน QR CODE

ข้อมูลผู้เรียบเรียงได้ทันที

สงวนสิทธิ์ตามกฎหมาย



รายงานการศึกษาวิเคราะห์
เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
กรณีศึกษา :
อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

จัดทำโดย
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กระทรวงแรงงาน





คำนิยม

ย้อนกลับไปก่อนหน้านี้นี้ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เกิดโรคระบาดที่เรียกว่าโควิด-19 ทั่วประเทศ เป็นช่วงสำคัญที่ทำให้กระผมต้องกลับมาให้ความสนใจกับบทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมากขึ้น เพราะขณะนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่ากระทรวงแรงงานมีส่วนอย่างยิ่งในการประคองสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวผ่านความยากลำบากมาได้โดยที่ไม่เกิดปัญหารุนแรงทางเศรษฐกิจ ทั้งที่เมื่อก่อนไม่เคยคิดว่ากระทรวงแรงงานจะมีบทบาทในทางเศรษฐกิจด้วย กระทั่งถึงวันนี้วันที่กระผมได้มีโอกาสมาทำหน้าที่เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ต้องดูแลกำลังแรงงานของประเทศที่มีมากกว่า ๓๙ ล้านคน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือดูแลประชาชนกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ

กระผมต้องขอขอบคุณสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ที่ได้จัดทำรายงานการศึกษาเรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านฉบับนี้ เพราะมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และครอบคลุมเกือบทุกงานในด้านแรงงาน ยิ่งเมื่อได้รับทราบจากการรายงานของประธานสภาที่ปรึกษา ว่ารายงานฉบับนี้มาจากการรับฟังปัญหาของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และผ่านการวิเคราะห์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา ที่มีทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง องค์กรภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิ มาร่วมกันทำงานด้วยแล้ว จึงเชื่อว่ารายงานฉบับนี้จะลดระยะเวลาการทำงานของกระผมได้มาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนากระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่กระผมให้ความสำคัญสูงสุด และเป็นความตั้งใจแรงที่กระผมต้องการทำ คือต้องการพัฒนากระทรวงแรงงานให้เป็นกระทรวงที่ประชาชนจะต้องนึกถึงเป็นลำดับแรกและพึ่งพาได้ต่อไป

ในวาระโอกาสนี้ กระผมขออวยพรให้คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาทุกท่าน ขอให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ขอขอบคุณในความเสียสละที่มาทำหน้าที่สำคัญ เป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน จากนั้นไปเราควรทำงานใกล้ชิดกันมากขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายทั้งแรงงาน และผู้ประกอบการได้รับประโยชน์จากกระทรวงแรงงานอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และอย่างรวดเร็วต่อไป

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ตุลาคม ๒๕๖๖



คำนิยม

กระผมต้องขอขอบคุณคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องอนาคต ตลาดแรงงานไทยภายใต้การเปลี่ยนผ่าน ภูมิศึกษา : อุปสงค์และ ทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในครั้งนี้เพราะคำว่า “ตลาดแรงงาน” เป็นเรื่องที่มีพลัง มีความท้าทายในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันแล้ว ยังต้องทำ อย่างต่อเนื่องอีกด้วย และสิ่งสำคัญซึ่งเป็นความมุ่งหวังของกรรมการสภาที่ปรึกษา คือต้องการให้ทุกฝ่าย เห็นพ้องตรงกันว่า “แรงงาน” มีความสำคัญต่อประเทศ และเป็นส่วนสำคัญในการลดช่องว่างของการพัฒนา และทำให้เศรษฐกิจของประเทศก้าวพ้นกับดักและรอยต่อของการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ในอนาคตได้

เมื่อกระผมทราบว่าคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา ได้ทุ่มเททั้งความรู้ เวลา และทุนทรัพย์ เพื่อทำการศึกษา เรื่องนี้ทุกท่านก็ทำได้อย่างสมบูรณ์แบบ ทั้งประมวลปัญหา กำหนดหัวข้อการศึกษา ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และวิเคราะห์จนได้มาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย อีกทั้ง เมื่อรู้ว่าผลจากการศึกษารวมถึงข้อเสนอแนะที่ได้ในครั้งนี้จะนำไปเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่จะมาบริหารกระทรวงแรงงานต่อไป กระผมยังต้องชื่นชมเพราะเห็นได้ชัดเจนว่าการทำงานของสภาที่ปรึกษา เป็นการทำงานเชิงรุก และเป็นสิ่งที่ข้าราชการกระทรวงแรงงานควรต้องทำเช่นเดียวกัน โดยให้สภาที่ปรึกษา เป็นผู้เสนอข้อมูลวิชาการ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาเรื่องต่าง ๆ ในขณะที่กระทรวงแรงงาน จะเป็นผู้สะท้อนปัญหาที่ได้จากการปฏิบัติงาน อย่างนี้ก็จะช่วยให้การทำงานของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

กระผมขอเป็นกำลังใจการทำหน้าที่ของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ องค์กร ซึ่งจัดตั้งมาแล้วกว่า ๔๕ ปี เป็นองค์กรลักษณะพิเศษ ที่สามารถนำผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ภาคราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการมาทำงานร่วมกันได้ โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานให้กับ รัฐบาลในการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ให้ความเห็นต่อการพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงาน ซึ่งมีกฎหมายรองรับเป็นการเฉพาะ คือ คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ขอให้ทุกท่าน ประสบความสำเร็จในการทำหน้าที่ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะส่งผลให้เกิดการบูรณาการ ความร่วมมือ และจุดประกายผลักดันให้เป็นนโยบายทั้งต่อการพัฒนาองค์กรด้านแรงงาน และการทำหน้าที่ ของกระทรวงแรงงานต่อไป

(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ตุลาคม ๒๕๖๖

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (National Labor

Development Advisory Council) จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ (ปร.๔๗) ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ วัตถุประสงค์เพื่อกำหนดที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ปัจจุบันกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โครงสร้างมีจำนวน ๒๐ คน ประกอบด้วย กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน ได้มาจากการสรรหา โดยปลัดกระทรวงเป็นผู้เสนอ มาจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ใช่ข้าราชการ ประจำ ๕ คน ส่วน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี อยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ ไม่เกิน ๔ ปี ปัจจุบัน คือ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

ภารกิจ-อำนาจหน้าที่ของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เช่น พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงาน พิจารณาแก้ไขเสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องถิ่น ตลอดจนให้คำแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เป็นของรัฐ ของเอกชนและประชาชนทั่วไป



คำนำผู้เขียน

รายงานการศึกษา – วิเคราะห์ อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน เป็นความดำริของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ที่ต้องการเห็นฉากทัศน์ตลาดแรงงานในทศวรรษหน้าที่มีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าซึ่งมาพร้อมกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบจะมีผลอย่างไรต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานทั้งในภาคบริการและภาคการผลิต ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าการทำงานระหว่าง “คนกับเทคโนโลยี” เป็นทางเดินของโลกในอนาคตทั้งระดับครัวเรือนและภาคธุรกิจซึ่งขับเคลื่อนภายใต้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานประเภทแขนกลอัตโนมัติไปจนถึงระบบที่มีความซับซ้อน เช่น หุ่นยนต์เอไอและระบบลิ้น-อโตเมชันในไลน์การผลิตซึ่งแทบไม่ต้องการแรงงานมนุษย์

ความท้าทายของประเทศไทยคือการก้าวผ่านจากเศรษฐกิจซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงของศตวรรษที่ ๒๑ ท่ามกลางความท้าทายภายใต้ความพร้อมที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงานกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะด้านทักษะประเภท “Next Skill” ที่แตกต่างไปจากอดีต ขณะที่ธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มรายย่อยและประเภท SMEs ที่มีจุดด้อยด้านความเปราะบางและศักยภาพการปรับตัว กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดแรงกระเพื่อมครั้งใหญ่ต่อภูมิทัศน์ตลาดแรงงานซึ่งรูปแบบจะต่างไปจากปัจจุบันไม่ใช่คุกคามเฉพาะนายจ้าง แต่ผลกระทบมีไปถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบการที่มีความเปราะบาง แม้แต่ธุรกิจและลูกจ้างซึ่งอยู่ในโซ่อุปทานล้วนได้รับผลกระทบทั้งสิ้น ทักษะใหม่จะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ขณะที่ตำแหน่งงานและทักษะเดิมๆ-ประสบการณ์เดิมๆจะค่อยๆลดน้อยถอยลงและที่สูญอาจสูญหายไป ที่กล่าวคำตอบและข้อเสนอแนะอยู่ในรายงานการศึกษานี้

รายงานการศึกษาดตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ ข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้ได้มาจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจาก ๔๔ หน่วยงานทั้งจากรัฐ-เอกชน-แรงงานและภาคการศึกษา รวมถึงผู้ที่เข้าร่วมงานสัมมนาวิพากษ์รายงานการศึกษาจำนวน ๒๘ องค์กร เกี่ยวข้องกับบุคลากรร่วม ๓๐๐ คน บุคลากรเหล่านี้มีส่วนสำคัญทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงลึก ขอชื่นชมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ คณะที่ปรึกษาและข้าราชการ-เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและจัดทำจนทำให้รายงานฉบับนี้สำเร็จออกมาด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

(ดร.รณิต โสรรัตน์)

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

กันยายน ๒๕๖๖



บทสรุปผู้บริหาร
สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง
กุมภาพันธ์ - สิงหาคม

ประเทศไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ (Master Labor Workforce Plan) ทุกภาคส่วนทั้งภาคการค้า-บริการและ SMEs การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างระดับชาติแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทักษะอยู่ในยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ถึงยุค ๓.๐ ซึ่งพึ่งพิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยแต่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากอีกทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัยมีผลต่อการลดลงของกำลังแรงงานของประเทศ ทำให้อย่างน้อยในอีกสิบปีข้างหน้าไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันหรือมากกว่า การขับเคลื่อนประเทศโครงสร้างเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออก-การท่องเที่ยวและการค้าระหว่างประเทศซึ่งต้องพึ่งพาการใช้แรงงานจำนวนมากมีการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง สถานประกอบการส่วนใหญ่การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ายังคงค่อนข้างต่ำส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการลดน้อยถอยลงทั้งด้านทรัพยากร ปัจจัยการผลิต ต้นทุนสูงโดยเฉพาะค่าแรงสูงกว่าประเทศคู่แข่ง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ศักยภาพการก้าวทันประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) มีความล่าช้าติดกับดักนี้มากกว่าสองทศวรรษ

การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเป็นทิศทางและอนาคตของตลาดแรงงาน สถานประกอบการทั้งภาคการผลิตและบริการเริ่มมีการเร่งตัวในการนำสมรรถนะเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น แขนกลอัตโนมัติไปจนถึงระบบเอไอ-โรบอทและอัตโนมัติขั้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและความเสี่ยงจากมาตรการของรัฐตลอดจนถึงกระแส “Human Rights” ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน อีกทั้งความไม่สอดคล้องของอุปทานแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติทักษะ (Demand & Qualification Skill Mismatch) ปัญหาที่กำลังเผชิญ คือ แรงงานใหม่ลดน้อยถอยลงส่วนหนึ่งเลือกที่จะไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไปทำอาชีพอิสระทำให้ขาดแคลนแรงงานทั้งระดับมีทักษะ-กึ่งมีทักษะและระดับที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น อีกทั้งเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะออกจากกระบวนการศึกษามากกว่าครึ่งจบในสาขาที่ทักษะไม่สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ ความเร่งด่วนคือการพัฒนาระดับทักษะของบุคลากรซึ่งแรงงานไทยมากกว่าครึ่งขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคต สะท้อนจากสัดส่วนแรงงานมีทักษะมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๔๘ (WEF, ๒๐๒๒)

ความท้าทายในอนาคตเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงวัยซึ่งยังขาดความพร้อมในการรับมือ เป็นช่องว่างของการขับเคลื่อนประเทศซึ่งโครงสร้างจำนวนแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีมีสัดส่วนถึงหนึ่งในสามของผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีสมรรถภาพการทำงานที่ลดลงและมีช่องว่างของการปรับทักษะดิจิทัลรวมถึง Next skill / Future skill จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนแม่บทในการนำแรงงานกลุ่มนี้มาพัฒนาให้มีทักษะและสามารถทำงานมีคุณะนั้นจะเป็นภาระของสังคมและการคลังของประเทศ ในอนาคตทางเดินของประเทศจำเป็นต้องพัฒนาผลิตภาพแรงงานซึ่งจะต้องยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานหากสูงมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงซึ่งประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก (IMD ๒๐๒๒) ความท้าทายคือการพัฒนาทักษะและการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ภาคเอกชนทั้งภาคการผลิตและภาคการค้า-

บริการต้องการให้รัฐบาลการยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูง กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทักษะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นทักษะคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณโดยเปิดโอกาสให้เป็นทางเลือกของผู้ประกอบการ

สถานการณ์ของตลาดแรงงานคือกำลังเผชิญการขาดแคลนกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นผลจากหลังการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งตกค้างอยู่ในภูมิภาคหรือเปลี่ยนอาชีพ ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานเป็นวงกว้างโดยเฉพาะแรงงานทักษะเฉพาะทางเช่น ไอที เทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านวิศวกรรมและช่างสาขาต่างๆ สำหรับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังมีความต้องการแรงงานต่างดาวซึ่งไม่พอเพียงต่อความต้องการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กำลังการผลิตอุตสาหกรรมทรุดตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การแก้ปัญหาการขาดแรงงานแนวโน้มของภาคผลิตจะมีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและกฎเกณฑ์ของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงาน **ประเด็นที่มองข้ามคือการนำผู้ต้องหาที่พ้นโทษให้สามารถกลับเข้าสู่กำลังแรงงานของชาติ** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการเชื่อมโยงกับกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะนักโทษในเรือนจำให้มีองค์ความรู้ที่พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ การแก้ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับรวมทั้งทัศนคติเชิงลบของนายจ้างซึ่งเป็นอุปสรรคไม่สามารถทำให้ผู้ที่พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากทำได้นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานของชาติ

จากการศึกษาพบว่าภาคบริการของไทยซึ่งเป็นความหวังขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งที่มีจำนวนประชากรแรงงานประมาณร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดเชิงมูลค่ามีสัดส่วนอยู่ใน GDP ร้อยละ ๕๖.๔๒ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาทั้งมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ **นอกจากนี้ความจำเป็นเร่งด่วนคือการพัฒนา SMEs เพื่อให้สามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต** ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการเพิ่มศักยภาพทักษะในอนาคตที่จำเป็นให้กับธุรกิจรายย่อยและ SMEs ซึ่งในเชิงปริมาณมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีความเปราะบางทั้งด้านการเข้าถึงนวัตกรรม-เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำขาดศักยภาพทั้งด้านทุนและขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในส่วนท้ายของการศึกษามีข้อเสนอให้สถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวจะต้องการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ ภายใต้พลวัตภาคเอกชนกำลังปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ครอบคลุมทั้งภาคการผลิต-การค้าและบริการ คุณสมบัติแรงงานในอนาคตจะเปลี่ยนไปเกี่ยวข้องกับทักษะของแรงงานใหม่จะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์เศรษฐกิจยุค ๔.๐ ทั้งมิติเชิงปริมาณและคุณสมบัติ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานสายวิชาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการ (ประเด็นนี้ภาคการศึกษาส่วนหนึ่งเริ่มมีการปรับเปลี่ยนอย่างชัดเจน) ทั้งนี้ความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การปรับหลักสูตรใหม่ ลดระยะเวลาการเรียน เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนในห้องเรียนที่มีแต่ทฤษฎี ที่สำคัญจะต้องพัฒนาทักษะอาจารย์และผู้สอนให้มีทักษะใหม่เพื่อที่จะสามารถเป็นโค้ช (Coach) ซึ่งจะเป็นการยกระดับทักษะและผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต







สารบัญ

รายงานการศึกษาอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

หัวข้อ

หน้า

คำนิยาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	ค
คำนิยาม ปลัดกระทรวงแรงงาน	จ
คำนำผู้เขียน...ดร.ธนิต โสรัตน์	ช
บทสรุปผู้บริหารสาระสำคัญที่ได้จากรายงานการศึกษา	ฉ
บทที่ ๑ ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา วัตถุประสงค์-แนวทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม	
๑.๑ ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ผู้ศึกษาวิจัย งบประมาณ ระยะเวลาการศึกษา	๓
๑.๔ วิธีการศึกษาและข้อจำกัดในการศึกษา	๓
๑.๕ กลุ่มเป้าหมาย	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๗ รายชื่อคณะอนุกรรมการทำงานฯ	๔
๑.๘ การดำเนินงาน	๕
๑.๙ องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วม	๖
ในการร่วมประชุม-แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูล	
๑.๑๐ องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วม	๗
ในการสัมมนานำเสนอและวิพากษ์	
บทที่ ๒ นิยามและทบทวนวรรณกรรม	
๒.๑ นิยามและความหมาย	๘
๒.๒ ทบทวนกรอบแนวคิดในเรื่องที่ศึกษา	๑๑
บทที่ ๓ ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน	
๓.๑ ภาพตลาดแรงงาน	๑๖
๓.๒ ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการภาคเอกชน	๑๖
๓.๓ สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙	๑๘
๓.๔ ตลาดแรงงานขาดดุลยภาพ : อุปสงค์ความต้องการมีมากกว่าอุปทาน	๑๙
บทที่ ๔ การบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ	
๔.๑ ไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ	๒๒
๔.๒ การจำแนกกำลังประชากรแรงงานของประเทศ	๒๒
๔.๓ การบริหารแรงงานต่างด้าวในฐานะทุนมนุษย์ของประเทศ	๒๗

บทที่ ๕ เศรษฐกิจดิจิทัลกับอนาคตตลาดแรงงาน

๕.๑ พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)	๓๓
๕.๒ ยุคการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อตลาดแรงงาน	๓๔
๕.๓ ความท้าทายของการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีของภาคเอกชน	๓๖
๕.๔ ฉากทัศน์การเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน	๓๗
๕.๕ เหตุผลและความจำเป็นการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีในสถานประกอบการ	๓๘
๕.๖ กรณีศึกษา : การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของภาคส่วนเศรษฐกิจไทย	๓๙
๕.๗ ภาคส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวได้	๔๑
๕.๘ กรณีศึกษาการใช้สมาร์ตเทคโนโลยี : อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	๔๒

บทที่ ๖ การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

๖.๑ ความหมายผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)	๔๖
๖.๒ ผลิตภาพแรงงานโลกเพิ่มค่าจ้างและขีดความสามารถในการแข่งขัน	๔๖
๖.๓ การยกระดับผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda)	๔๗
๖.๔ แนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงาน	๔๘

บทที่ ๗ การพัฒนาทักษะของแรงงานในประเทศไทย

๗.๑ ความหมาย	๕๑
๗.๒ ทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคต	๕๑
๗.๓ กุญแจแห่งความสำเร็จของการพัฒนาประเทศเพื่อความยั่งยืน	๕๒
๗.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะของไทย	๕๓
๗.๕ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะแรงงาน	๕๖
๗.๖ ตัวอย่าง : “Next Skill” ทักษะใหม่ที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต	๕๘
๗.๗ กรณีศึกษาที่ได้จากสถาบันศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง	๕๙

บทที่ ๘ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

๘.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการผลิต	๖๑
๘.๒ ฉากทัศน์ภาคอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน	๖๓
๘.๓ การบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาทักษะของภาคการผลิต	๖๕
๘.๔ ข้อเสนอแนะของภาคการผลิต	๖๖
๘.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด	๖๗
๘.๕.๑ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือ	๖๙
๘.๕.๒ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคใต้	๗๐
๘.๕.๓ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออก	๗๑
๘.๕.๔ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๒
๘.๕.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคกลาง	๗๔

บทที่ ๙ ภาคการค้าและบริการ : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

๙.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการค้าและบริการ	๗๗
๙.๒ สถานภาพ	๗๘
๙.๓ แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของภาคการค้าและบริการ	๗๙
๙.๔ การส่งเสริมธุรกิจสตาร์ทอัพของภาคการค้าและบริการ	๗๙
๙.๕ การบริหารจัดการกำลังทุนมนุษย์และการพัฒนาทักษะของภาคบริการ	๘๐
๙.๖ ข้อเสนอแนะของภาคการค้าและบริการ	๘๐
๙.๗ กรณีศึกษา : สถานภาพสภาวะการณ์ภาค SMEs (SMEs Sector Case Study)	๘๑
๙.๘ กรณีศึกษา : สภาวะการณ์ภาคธุรกิจบริการ (Service Sector Case Study)	๘๒
๙.๘.๑ ภาคค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale & Retail Sector)	๘๓
๙.๘.๒ ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร (Accommodation & Food Service Sector)	๘๔
๙.๘.๓ อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Sector)	๘๖
๙.๘.๔ ภาคการเงิน (Financial Sector)	๘๘
๙.๘.๕ ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Sector)	๘๙

บทที่ ๑๐ สถาบันการศึกษา : ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐**(Dynamic Academy Under New Demand)**

๑๐.๑ ภูมิทัศน์ของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย	๙๒
๑๐.๒ การปรับเปลี่ยนของสถาบันการศึกษา	๙๓
๑๐.๓ ข้อเสนอแนะ : แนวทางการเปลี่ยนผ่านของสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๙๔
๑๐.๔ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต	๙๗
๑๐.๕ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่ วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก	๙๘

บทที่ ๑๑ สรุปรายงานการศึกษา

๑๐๑

บทที่ ๑๒ ข้อเสนอแนะ

วาระที่หนึ่ง วาระแห่งชาติว่าด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย	๑๐๗
วาระที่สอง วาระแห่งชาติว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ อย่างเป็นระบบ	๑๐๙
วาระที่สาม วาระแห่งชาติว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเชิงระบบ	๑๑๐

บรรณานุกรม

๑๑๒

ภาคผนวก ๑ รายงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

๑๑๕

ภาคผนวก ๒ ภาพกิจกรรม

๑๒๕

ภาคผนวก ๓ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๑๓๙

ภาพและรายชื่อคณะกก.สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

๑๔๕



บทที่ ๑
ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา
วัตถุประสงค์-แนวทางการศึกษา
และการมีส่วนร่วม







แนวทางการศึกษาวิเคราะห์
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ



บทที่ ๑

ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา วัตถุประสงค์-แนวทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม

๑.๑ ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

ตลาดแรงงานมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องอย่างเป็นนัยสำคัญกับกิจกรรมการจ้างงานและการขยายตัวของเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และรายได้ของครัวเรือน การบริโภคของประชาชน การขยายตัวด้านการลงทุนกิจกรรมเหล่านี้มีผลต่ออุปสงค์การจ้างงาน แรงงานเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันจึงมุ่งไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าแรงงานไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยการผลิตแต่เป็นซอฟต์แวร์ที่มีคุณค่าและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึงเกี่ยวข้องกับการยกระดับประสิทธิภาพของผลิตภาพแรงงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะมุ่งเน้นไปสู่แรงงานที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ

พลวัตโลกกำลังเข้าสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและยกระดับไปสู่ยุค “Generative AI” ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะในรูปแบบต่างๆ เช่น Smart Robotic, AI Automation, Smart Application, Digital Platform, ChatGPT ฯลฯ การเข้ามาของสมาร์ตเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยุค ๔.๐ ที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน-ลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ไทยเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจเป็นอันดับ ๒ ของอาเซียนลักษณะตลาดแรงงานของไทยมีความซับซ้อนอยู่ในช่วงรอยต่อของประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) หรือ “Middle Income Trap Country” ซึ่งติดกับดักนี้มารวมสองทศวรรษไม่สามารถก้าวข้ามสู่ประเทศที่มีรายได้สูงทำให้ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานเข้มข้น อีกทั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ เป็นขนาดย่อมและ SMEs ส่วนใหญ่ขาดศักยภาพด้านนวัตกรรมและความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี

กระแสเศรษฐกิจดิจิทัลมาพร้อมกับมิติการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปจนถึงภาคธุรกิจและเศรษฐกิจมหภาคซึ่งมาร่วมสมัยกับมิติสังคมสูงวัยทำให้ประชากรแรงงานที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำรวมกัน ที่ผ่านมากการพัฒนาทักษะของประชากรกลุ่มนี้ค่อนข้างมีข้อจำกัด โดยเฉพาะทักษะที่เป็น “Next Skill” สังคมสูงวัยทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตซึ่งจะลดลงทั้งด้านปริมาณและคุณสมบัติไม่ตรงกับอุปสงค์ความต้องการของสถานประกอบการ มีความพยายามกดดันให้สถาบันการศึกษาเร่งปฏิรูปหลักสูตรและรูปแบบการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่เป็นเยาวชนแรงงานวัยตอนต้นให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่

ภูมิทัศน์การเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในอนาคตจะทำให้รูปแบบการทำงานต่างไปจากอดีต ส่งผลต่อความไม่เสถียรของดุลยภาพการจ้างงานเป็นแรงกระตุ้นครั้งใหญ่ไม่ใช่คุกคามเพียงภาคแรงงานแม้แต่นายจ้างและภาคธุรกิจซึ่งไม่สามารถปรับเปลี่ยนก้าวผ่านล้วนได้รับผลกระทบครั้งใหญ่ ธุรกรรมการค้าและกระบวนการทำงานในภาคการผลิตและบริการจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างไปจากอดีต เทคโนโลยีใหม่จะเข้ามาแทนที่แรงงาน อาจเกิดตำแหน่งงานใหม่ซึ่งต้องการทักษะที่สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ส่งผลให้แหล่งจ้างงานและตำแหน่งงานจำนวนมากจะค่อยๆ ลดน้อยถอยลงและในที่สุดอาจจะสูญหายไป

มีงานวิจัยทั้งต่างประเทศและของไทยระบุว่าจากนี้อีกสิบปีข้างหน้าตำแหน่งงานเป็นจำนวนมากจะหายไปรวมถึงทักษะที่สอนกันในมหาวิทยาลัย ๑ ใน ๓ จะเป็นทักษะที่ถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีของศตวรรษที่ ๒๑ ประเด็นเหล่านี้เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความจำเป็นอย่างเร่งด่วนคือการยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะของประชากรแรงงานให้สอดคล้องกับอุปสงค์และรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไป ที่ผ่านมามีไทยกลายเป็นประเทศซึ่งติดกับดักอยู่ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจขยายตัวซ้ำร้ายทำยประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกหากไม่สามารถก้าวพ้นช่วงรอยต่อจะยิ่งทำให้เกิดช่องว่างของการพัฒนามากยิ่งขึ้น

ที่ผ่านมาการศึกษา-วิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานแต่ส่วนใหญ่เป็นรายงานที่เน้นทางวิชาการไม่ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์กับภาคเอกชนซึ่งเป็นนายจ้างและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้เนื้อหาบางส่วนอาจไม่สอดคล้องกับอุปสงค์และสถานการณ์ที่แท้จริงของตลาดแรงงาน เพื่อปิดช่องว่างดังกล่าวรายงานฉบับนี้ออกเหนือจากนำข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้มาเป็นองค์ประกอบ ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ได้มาจากการรับรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์กรตัวแทนธุรกิจต่างๆที่เกี่ยวข้อง, องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน สถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวะบางส่วน ได้มาจากการทำแบบสำรวจภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้นำมาบูรณาการและสังเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงอุปสงค์ความต้องการที่แท้จริงของรูปแบบการทำงาน เทคโนโลยี การจ้างงานและทักษะในอนาคต ทั้งหมดเป็นความท้าทายของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบางและแรงงานสูงวัย ตลอดจนแรงงานวัยตอนต้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ที่กล่าวเป็นโจทย์ที่ต้องการคำตอบของการศึกษาในครั้งนี้



๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงาน (นอกภาคเกษตร) หลังการเปลี่ยนผ่านจากวิกฤตเศรษฐกิจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบต่อวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัวในปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลอย่างไรต่อตลาดแรงงาน โดยใช้กรณีศึกษาภาคการผลิต, ท่องเที่ยว, ค้าส่ง-ค้าปลีกและภาคบริการ

๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ แนวทางการพัฒนาทักษะ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน ทั้งด้านรูปแบบการจ้างงานและการปรับใช้เทคโนโลยี

๓) เพื่อศึกษาให้เห็นถึงแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในภาคธุรกิจคลัสเตอร์กลุ่มต่างๆ ธุรกิจ SMEs และแรงงานสูงวัยรวมถึงกลุ่มเปราะบางทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่ขาดการพัฒนาทักษะใหม่จะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ในอนาคตมีการปรับตัวสามารถมีศักยภาพเป็นกำลังคนของชาติ

๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะดำเนินการระยะเร่งรัดและเชิงนโยบายให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

๑.๓ ผู้ศึกษาวิจัย งบประมาณ ระยะเวลาการศึกษา

ผู้ศึกษาวิจัย : คณะทำงานจัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานเรื่องอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษาอุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ พร้อมทั้งเชิญให้สถาบันการศึกษาตลอดจนบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นส่วนร่วม

งบประมาณ : จำนวน ๕๖,๕๐๐ บาท (ค่าใช้จ่ายสมทบเพิ่มเติม ๑๑๕,๒๓๐ บาท)

ระยะเวลาการศึกษา : เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนกันยายน ๒๕๖๖

๑.๔ วิธีการศึกษาและข้อจำกัดในการศึกษา

๑) วิธีการศึกษาใช้แบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในลักษณะรายงานการศึกษา (Study Report) ไม่ได้เป็นวิทยานิพนธ์/งานวิจัยโดยไม่มียึดติดกับหลักเกณฑ์-รูปแบบการทำวิจัยเชิงวิชาการ ข้อมูลส่วนใหญ่ที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จากการรับฟังและหารือบุคลากรภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคแรงงาน ภาคการศึกษาตลอดจนการดำเนินงานในสถานประกอบการทั้งในกทม.และต่างจังหวัด บางเนื้อหาจำเป็นต้องทับศัพท์ภาษาอังกฤษเนื่องจากคำแปลภาษาไทยไม่ชัดเจน

๒) การศึกษาด้วยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวมถึงนำข้อมูลปฐมภูมิ ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการงานวิจัยทั้งที่เป็นเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

๓) การจัดสัมมนาทางวิชาการและสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตลอดจนการทำแบบสำรวจเพื่อรับทราบข้อมูลวงกว้างไปยังสถาบันการศึกษา องค์กรเอกชนในพื้นที่ต่างจังหวัด สหภาพแรงงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับทราบข้อมูลสาธารณะจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔) รายงานผลการศึกษาคงจัดทำเป็นรูปเล่มนำเสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเผยแพร่ให้กับหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงานรวมถึงสถาบันการศึกษา นอกจากนี้การเผยแพร่จะจัดทำเป็นฉบับย่อเผยแพร่ทางสื่อดิจิทัล

๕) ข้อมูลหรือคำนิยามบางส่วนแหล่งที่มาเนื้อหาอาจมีความแตกต่างกัน ผู้เขียนเลือกที่จะใช้ตามความเหมาะสม ความน่าเชื่อถือของรายงานการศึกษาควรอยู่ในดุลยพินิจของผู้อ่าน/ผู้นำไปใช้

๑.๕ กลุ่มเป้าหมาย

- ๑) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนหน่วยงานภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และสถาบันการศึกษา
- ๒) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะทำงานโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานฯ
- ๓) นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้สนใจ

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) การศึกษาเพื่อได้รับทราบสถานการณ์ตลาดแรงงาน (นอกภาคเกษตร) และผลที่เกิดขึ้นต่อตลาดแรงงานภายหลังการเปลี่ยนผ่านจากวิกฤตเศรษฐกิจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบต่อวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัวในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลอย่างไรต่อตลาดแรงงานโดยใช้กรณีศึกษาภาคการผลิต ท่องเที่ยว ค้าส่ง ค้าปลีกและภาคบริการ
- ๒) กระทรวงแรงงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องของทั้งภาคนโยบาย, หน่วยงานรัฐ, ภาคเอกชน, ภาคแรงงาน และภาคการศึกษาได้ทราบถึงสภาพและอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานรวมถึงการปรับตัวของสถานประกอบการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงานทั้งด้านรูปแบบการจ้างงานและการปรับใช้เทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้แรงงานมีรายได้ในรูปแบบของค่าจ้างสูงขึ้นในอนาคต
- ๓) กระทรวงแรงงานได้ข้อเสนอแนะระยะเร่งรัดและเชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

๑.๗ รายชื่อคณะกรรมการจัดทำรายงานการศึกษาฯ จำนวน ๑๕ ท่าน

- | | | |
|-------------------|---------------|--|
| ๑) ดร.ธนิต | โสรัตน์ | ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ |
| ๒) ดร.สุรชัย | โฆษิตบวรชัย | รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๑ |
| ๓) คุณอาทิตย์ | มีปากดี | รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๒ |
| ๔) คุณนภสร | ทุ่งสุกใส | ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน |
| ๕) คุณนุชพันธ์ | กฤษณามระ | กรรมการที่ปรึกษาและผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ |
| ๖) คุณพงศัณคร | โภษาภรณ์ | กรรมการที่ปรึกษาและผู้แทนกระทรวงการคลัง |
| ๗) คุณดวงกมล | วิมลกิจ | กรรมการที่ปรึกษาและผู้แทนสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ |
| ๘) คุณกฤต | จันทร์สุวรรณ | กรรมการที่ปรึกษาและผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม |
| ๙) คุณสุชาติ | พรชัยวิเศษกุล | กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ |
| ๑๐) รศ.ดร.กิริยา | กุลกลการ | กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ |
| ๑๑) คุณวันชัย | รุจนวงศ์ | กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ |
| ๑๒) รศ.ดร.ณรงค์ | เพ็ชรประเสริฐ | คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต |
| ๑๓) คุณพัฒนสินธุ์ | คูตรีสุนทร | กรรมการสภาองค์การ ECONTHAI |
| ๑๔) คุณอัจฉรา | งามสมจิตร | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| ๑๕) คุณอุมาวดี | ฉันทะ | ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |

๑.๘ การดำเนินงานในการศึกษาเพื่อจัดทำรายงาน :

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	รายละเอียด	สถานที่
๑	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับสำนักงานประกันสังคมแห่งชาติ	กระทรวงแรงงาน
๒	๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	หารือกับคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต (ดร.ณรงค์ เท้ชรประเสริฐ)	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
๓	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	สำนักงานสภาหอการค้าฯ
๔	๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	สำนักงานสภาอุตสาหกรรมฯ
๕	๑๔-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖	สำรวจความเห็นเกี่ยวกับทักษะและความต้องการแรงงาน e-poll	ภาคการศึกษา จำนวน ๙ แห่ง ภาคอุตสาหกรรมจำนวน ๖ แห่ง ภาคแรงงานจำนวน ๕ แห่ง ผู้ให้บริการจัดหางาน จำนวน ๕ แห่ง
๖	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	เยี่ยมชมการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นกับบริษัท เดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	นิคมอุตสาหกรรมบางปู อำเภอแพรกกระสา จังหวัดสมุทรปราการ
		เยี่ยมชมการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นกับบริษัท โรงงานเดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	นิคมอมตะนคร อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
๗	๓ เมษายน ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ / ดร. เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี
		ประชุมร่วมกับที่ปรึกษานโยบายและทรัพยากรมนุษย์ รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
๘	๑๙ เมษายน ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารไทย สมาคมผู้ประกอบการค้าปลีก สมาคมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์	กระทรวงแรงงาน
๙	๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	เยี่ยมชมการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บริษัท วราฟู้ดแอนด์ดีทรีทเมนท์ จำกัด	บริษัท วราฟู้ดแอนด์ดีทรีทเมนท์ จำกัด จังหวัดนครปฐม
๑๐	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ยกร่างรายงานการศึกษา วิเคราะห์ฯ ให้กรรมการสภาที่ปรึกษาพิจารณา	
๑๑	๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖	สัมมนาทางวิชาการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	โรงแรม The Emerald Hotel ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
๑๒	๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ศึกษาดูงาน-แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการพัฒนาทักษะ ทักษะสถานหญิงกลาง กรมราชทัณฑ์	บางเขน กทม.
๑๓	๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	ประชุมร่วมกับภาคบริการโลจิสติกส์ (ศูนย์กระจายสินค้า วี-เซอร์ฟ กรุ๊ป)	บางนา กม.๔
		ศึกษาดูงานและรับทราบปัญหาแรงงานไม่เพียงพอสถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ (สถานีกลางบางซื่อ)	เขตจตุจักร
๑๔	๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ เพื่อพิจารณา รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ฯ	กระทรวงแรงงาน
๑๕	๒๐ กันยายน ๒๕๖๖	นำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)	กระทรวงแรงงาน

๑.๙ องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วม

ในการร่วมประชุม-แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูล (๔๔ องค์กร)

ผู้แทนหน่วยงานรัฐ :

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑) สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน | ๕) สำนักปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| ๒) สำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์ | ๖) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| ๓) กระทรวงการคลัง | ๗) กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม |
| ๔) การรถไฟแห่งประเทศไทย | ๘) ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์คณะกรรมการการแรงงานวุฒิสภา |

ภาคธุรกิจ :

- | | |
|---|--|
| ๑) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย | ๙) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา |
| ๒) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | ๑๐) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง |
| ๓) สมาคมธนาคารไทย | ๑๑) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น |
| ๔) สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย | ๑๒) บริษัทเทลต้าอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) |
| ๕) สมาคมผู้ค้าปลีกไทย | ๑๓) บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด |
| ๖) สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ | ๑๔) บริษัท ทิงค์เน็ต จำกัด (jobthai.com) |
| ๗) สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม | ๑๕) บริษัท วราฟู้ดแอนด์ดีริงค์ จำกัด |
| ๘) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ | ๑๖) บริษัท วี-เชอร์ฟ กรุ๊ป |

ภาคการศึกษา :

- | | |
|---|---|
| ๑) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต | ๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเลย (๕ คณะ) |
| ๒) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | ๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | ๘) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| ๔) วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก | ๙) มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก |
| ๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ | |

หน่วยงานด้านวิชาการ-วิจัย :

- ๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

องค์กรนายจ้าง :

- ๑) สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- ๒) สมาคมนายจ้างผู้ให้บริการพิธีการศุลกากร
- ๓) สมาคมนายจ้างผู้ประกอบการธุรกิจอาหารไทย
- ๔) สมาคมนายจ้างผู้ประกอบการบริหารแรงงานภายนอกแห่งประเทศไทย
- ๕) สมาคมนายจ้างผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร

องค์กรแรงงาน :

- ๑) สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- ๒) สหภาพแรงงานพนักงานไทย เอ็น.โอ.เค.
- ๓) สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพโกไฮเทค
- ๔) สหภาพแรงงานไอซินอโต้พาร์ท
- ๕) สหภาพแรงงานฟอกย้อมนำบุญ

๑.๑๐ องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการสัมมนานำเสนอและวิพากษ์

“รายงานการศึกษาอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน”

วันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ดิเอ็มเมอรัลด์ กทม.

ผู้เข้าร่วม ๒๘ องค์กร จำนวนบุคคล ๗๕ คน

หน่วยงานภาครัฐ :

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ๑) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง | ๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม |
| ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ๙) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า |
| ๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| ๔) สำนักงานประกันสังคม | ๑๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| ๕) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | ๑๒) กรมการจัดหางาน |
| ๖) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | |
| ๗) สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) | |

ภาคธุรกิจเอกชน :

- ๑) สมาคมธนาคารไทย
- ๒) สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย
- ๓) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- ๔) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ภาคการศึกษา :

- ๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ๒) มหาวิทยาลัยรังสิต

ภาควิชาการ-วิจัย :

- ๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
- ๒) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

องค์กรนายจ้าง-องค์กรแรงงาน :

- ๑) สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- ๒) สหภาพแรงงานสุขสวัสดิ์กิจการ
- ๓) สหภาพแรงงานอาซาฮี อินเทค ไทยแลนด์
- ๔) สหภาพแรงงานนิเด็คโคपाल
- ๕) สหภาพแรงงานนิชินเบรค
- ๖) สมาพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทย(สสรท.)

สื่อมวลชน :

- ๑) สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส
- ๒) สำนักข่าวบางกอกโพสต์
- ๓) หนังสือพิมพ์แนวหน้า



บทที่ ๒

นิยามและทบทวนวรรณกรรม





ที่มา : <https://th.linkedin.com/company/>

บทที่ ๒

นิยามและทบทวนวรรณกรรม



๒.๑ นิยามและความหมาย

๑) **นายจ้าง (Employer)** ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ระบุว่า “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ/หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บังคับบัญชาลูกจ้างแทนนายจ้าง กล่าวคือเป็นบุคคลซึ่งอาจเป็นเจ้าของงานและ/หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กระทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาแรงงานหรือลูกจ้างที่ได้ตกลงให้ทำงานและได้รับค่าจ้างและการตกลงนั้นจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้^(๑)

๒) **แรงงาน/ลูกจ้าง (Labor / Employee)** ราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายว่า บุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำในกิจกรรมต่างๆ ของนายจ้างหรือตัวแทนผู้จ้างโดยใช้กำลังกาย การใช้ความคิดและสติปัญญาเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเป็นการตอบแทนจากการทำงาน แรงงานในทางเศรษฐศาสตร์มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีจำนวนมากที่สุด ทางการผลิตแรงงานคือผู้ผลิตเป็นพลังแรงงาน (Labor Power) ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตหลักที่สำคัญมีผลต่อเศรษฐกิจ^(๒)

ประชากรกำลังแรงงานภายใต้ नियามของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งกระทรวงแรงงานใช้อ้างอิง หมายถึงประชากรอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงานคือเป็นผู้ที่กำลังหางานไม่รวมผู้ที่อยู่ที่บ้านและคอยงาน แรงงานยังแบ่งเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัว (Own Account) และแรงงานรับจ้างซึ่งหมายถึงทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง

๓) **ค่าจ้าง (Wage)** หมายถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เช่น ค่าจ้างรายเดือน, รายสัปดาห์, รายวัน, รายชั่วโมง, ค่าจ้างคำนวณตามผลงาน, ค่าจ้างเหมาจ้างรวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ตลอดจนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุด-วันลาตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ได้ตกลงกัน ไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) เป็นค่าจ้างตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งเพศ, การศึกษา, ความเชื่อ, ความพิการรวมทั้งแรงงานต่างด้าว ฯลฯ^(๓)

๔) **ตลาดแรงงาน (Labor Market)** ความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ หมายถึงที่ชุมนุมเพื่อซื้อขายของต่างๆ เกี่ยวข้องกับแรงงานคือประชากรวัยทำงานซึ่งเป็นผู้มีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอีกนัยหนึ่งตลาดแรงงานหมายถึงสถานที่จริงหรือเสมือนจริงซึ่งอุปสงค์คือสถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอค่าจ้าง ณ ระดับราคาต่างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่จูงใจทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินโดยแรงงานมีความพอใจที่จะทำงาน ปัจจุบันตลาดแรงงานพัฒนาไปอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นตลาดแรงงานของผู้มีทักษะ เช่น เว็บไซต์ Job.thai.com, JobBkk.com, JobDB.com ฯลฯ

(๑) ที่มา : <https://legal.labour.go.th/>

(๒) ที่มา : จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถานปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๓๖/รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๒๔ พ.ค.๖๖

(๓) ที่มา: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๕๖

๕) ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Labor Market Equilibrium) ดุลยภาพตลาดแรงงานซึ่งมีการแข่งขันเสรีเกี่ยวข้องกับอุปสงค์การจ้างงานและอุปทานแรงงานมีการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ โดยต่างตกลงกันที่จะจ่ายค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับแรงงานของลูกจ้าง โดยทั่วไปธุรกิจหรือนายจ้างจะยินดีจ่ายค่าจ้างที่สูงตราบไคที่ “Marginal Product” หรือผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง อุปสงค์การจ้างงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับภาวะเศรษฐกิจ-การบริโภคของประชาชน-การลงทุนทั้งของรัฐและเอกชน ทฤษฎีอุปสงค์แรงงานกล่าวว่าดุลยภาพของตลาดแรงงานเกิดจากความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างต่อค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าจ้างเป็นสื่อกลาง ดุลยภาพค่าจ้างที่เหมาะสมมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานตลอดจนความเหลื่อมล้ำรายได้ของประชากรในสังคมและมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ดุลยภาพของตลาดแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับกลไกตลาดและ/หรือปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลง ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ความต้องการแรงงานของนายจ้างมีมากกว่าจำนวนอุปทานแรงงานที่สามารถสนองตอบซึ่งจะทำให้ค่าจ้างสูงและในทางกลับกันหากอุปทานแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์การจ้างงานค่าจ้างก็จะต่ำ โดยข้อเท็จจริงแรงงานมีการเคลื่อนย้ายทั้งในประเทศและ/หรือจากนอกประเทศ (Immigrant Labor) และนายจ้างสามารถเคลื่อนย้ายสถานที่ผลิตหรือจ้างงาน (Relocation) ไปสู่แหล่งงานที่มีแรงงานจำนวนมากและหรือมีต้นทุน (รวม) ของค่าจ้างที่ต่ำกว่า^(๔)

๖) อุปสงค์การจ้างงาน (Demand for Labor) คือปริมาณของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงานโดยสรุปกล่าวไว้ว่า อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้าง ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง อุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นถูกใช้ในการผลิตเมื่อการผลิตสินค้าและบริการจำเป็นต้องใช้แรงงานมากขึ้นอุปสงค์ความต้องการแรงงานจะมีมากขึ้น โดยนายจ้างจะว่าจ้างแรงงานเพื่อผลิตสินค้าหรือทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลิตภาพแรงงานและทำกำไรสูงสุด

๗) อุปทานของแรงงาน (Supply for labor) หมายถึงจำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมสนองตอบที่จะเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงานโดยพอใจระดับอัตราค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ได้ตกลงกับนายจ้าง ณ ระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง^(๕)

ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างเริ่มต้นและคงอยู่ตราบไคที่ทั้งสองฝ่ายพอใจที่จะทำงานร่วมกันในฐานะนายจ้างผู้เป็นเจ้าของงานและลูกจ้างเป็นผู้ใช้แรงงานโดยมีค่าจ้างเป็นสื่อกลางโดยความสัมพันธ์จะสิ้นสุดเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์ที่จะเป็นนายจ้างและ/หรือลูกจ้าง เหตุผลอาจมาจากลูกจ้างอาจมีผลิตภาพแรงงานต่ำหรือไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของนายจ้างบางกรณีรวมถึงการเลิกกิจการ สำหรับลูกจ้างเหตุผลอาจมาจากค่าจ้างที่ได้รับต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานหรือไม่พอใจที่จะอยู่กับนายจ้างด้วยเหตุผลใดๆ^(๖)

(๔) ที่มา : ดร.ธนิต โสรรัตน์, ๒๐๒๓

(๕) ที่มา : lib.doe.go.th (๖) ที่มา : ดร.ธนิต โสรรัตน์, ๒๐๒๓

๘) **ผลิตภาพแรงงาน** (Labor Productivity) ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการทำงาน / การผลิตของลูกจ้างด้วยการหาอัตราส่วนระหว่างปัจจัยการผลิตหรือค่าจ้างที่ใช้ไป (Input) ต่อมูลค่าผลผลิต (Output) โดยการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีการใช้ปัจจัยการผลิตหรือค่าจ้างน้อยแต่ให้ผลผลิตที่สูงกว่า ผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการสะท้อนศักยภาพในการผลิตหรือการทำงาน ^(๗)

๙) **เศรษฐกิจดิจิทัล** (Digital Economy) หมายถึงระบบการผลิตและบริการรวมถึงการบริโภคของประเทศด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือสมาร์ตเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพการผลิตส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับความหมายของดิจิทัล (Digital) หมายถึงข้อมูลที่ได้จัดทำบนตัวเลขฐานสอง (๐ และ ๑) นำมาประมวลบนหน่วยอิเล็กทรอนิกส์และอัลกอริทึมที่มีความซับซ้อนที่มีความฉลาดสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก หน่วยวัดสูงสุดเป็นเทราไบต์ (TB : Terabyte) สามารถเรียงเรียง-จัดเก็บค้นหาข้อมูลอย่างรวดเร็วมีความแม่นยำ หน่วยวัดสูงสุดเป็นจิกะไบต์ (GB : Gigabyte) ประสิทธิภาพสูงทำให้เปลี่ยนจากเศรษฐกิจแบบอนาล็อกเข้าสู่เศรษฐกิจของยุค ๔.๐ ^(๘)

๑๐) **เทคโนโลยีก้าวหน้า** (Progressive Technology) คือเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยุคที่ ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สมาร์ตโรบอตมาใช้ในการทำงานมีผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ ทำให้ระบบการผลิตเป็น “Lean Automation” ที่เครื่องจักรสามารถสื่อสารสั่งงานกันเอง เทคโนโลยีอัจฉริยะหรือ “Smart Technology” กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและพฤติกรรมของผู้คนทำให้เกิดสังคมบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เรียกว่า “Social Media” ที่กล่าวเป็นเพียงบางตัวอย่างโดยเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติแต่ผลข้างเคียงอาจเป็นเทคโนโลยีที่คุกคามหรือดิสร้ตำแหน่งงานและหรือการใช้แรงงานมนุษย์ ^(๙)

๑๑) **แรงงานสูงวัย** (Aging Worker) เป็นนิยามใช้ตรรกะสภาพและสรีระร่างกายของปัจเจกบุคคล แรงงานสูงวัยตามความหมายไม่ใช่คนสูงวัย (Aging People) ซึ่งองค์การสหประชาชาติรวมทั้งพ.ร.บ. คนสูงวัย พ.ศ.๒๕๔๖ ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขณะที่เกณฑ์แรงงานสูงวัยเป็นการใช้อายุประกอบกับสรีระร่างกายของประชากรแรงงานเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน นิยามความหมายของแรงงานสูงวัยนักวิชาการและสถาบันระดับโลกรวมถึงไทยให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น องค์การอนามัยโลก (พ.ศ.๒๕๓๖) ใช้เกณฑ์อายุ ๔๕-๕๐ ปี ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นิยามความหมายไว้แบบกว้างๆ โดย ILO ฉบับที่ ๖๒ พ.ศ.๒๕๒๓ ใช้เกณฑ์อายุ ๔๕ ปีหลังจากนั้นได้ปรับเกณฑ์แรงงานสูงวัยเริ่มที่อายุ ๕๕ ปีแต่ก็ไม่ได้กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ชัดเจนขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายและการเข้าถึงระบบสุขภาพรวมถึงลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปซึ่งแต่ละประเทศก็ไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ^(๑๐) รายงานการศึกษาฉบับนี้ใช้เกณฑ์อายุตั้งแต่ ๕๐ ปีถือเป็นแรงงานสูงวัย

(๗) ที่มา : ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

(๘) ที่มา : บางส่วนจากสวทช. / สำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

(๙) ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์, ๕ เม.ย. ๖๖

(๑๐) ที่มา : ilo.org>news

๒.๒ ทบทวนกรอบแนวคิดในเรื่องที่ศึกษา

Conceptual Framework

๒.๒.๑ กรณีศึกษาในต่างประเทศ

WEF : World Economic Forum (มกราคม ๒๕๖๖) จากบทความที่ได้จากการประชุม “Future of Job (๒๐๒๓)” ภูมิทัศน์การจ้างงานปัจจุบันและอนาคต พลวัตเทคโนโลยีจะมีบทบาทต่อรูปแบบการทำงานโดยเทคโนโลยีเอไอและระบบอัตโนมัติอัจฉริยะจะมีบทบาทต่อตลาดแรงงานทั้งภาคการผลิตและภาคบริการรวมถึงสถาบันการเงิน สถานประกอบการจะมีการเร่งตัวของการนำเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านต้นทุนและผลิตภาพแรงงาน โดยใน ๕ ปีข้างหน้าตลาดแรงงานต้องการผู้ทำงานซึ่งมีทักษะเอไอและโรโบติกเพิ่มขึ้นถึง ๓.๗ เท่าการเร่งตัวของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นลักษณะทวีคูณ ทำให้มีความกังวลเกี่ยวกับรูปแบบงานและตำแหน่งงานในอนาคตที่จะถูกเอไอเข้ามาทดแทน ^(๑๑) คาดว่าในปี พ.ศ.๒๕๗๐ จะมีงานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นประมาณ ๖๙ ล้านตำแหน่ง ขณะเดียวกันอาชีพและงานที่ไม่ตอบโจทย์อนาคตจะลดหายไปประมาณ ๘๓ ล้านตำแหน่ง มีการเรียกร้องให้มีการเก็บภาษี “Robot Tax” เพื่อนำมาชดเชยแก่กลุ่มเปราะบางซึ่งอาจกลายเป็นปัญหาในอนาคต

“The Future Job Report 2022” คาดการณ์ว่าทั่วโลกในปีพ.ศ. ๒๕๖๘ จะมีตำแหน่งงาน ๘๕ ล้านตำแหน่งถูกคุกคามโดยเทคโนโลยี ลักษณะการทำงานในอนาคตจะเป็นการผสมผสานระหว่างคนกับระบบอัตโนมัติในรูปแบบต่างๆ โดยผู้ที่รับประโยชน์จากตำแหน่งงานใหม่อาจมีจำนวนน้อยกว่าผู้ที่สูญเสียตำแหน่ง ประเด็นสำคัญคือความสามารถในการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในอนาคตซึ่งต่างไปจากเดิมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียุคใหม่ที่นับวันจะฉุดลากมากขึ้น

รายงานฉบับดังกล่าวยังระบุว่าปัจจัยสำคัญคือการร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง-รัฐบาล และสถาบันการศึกษาจะต้องเร่งพัฒนาแรงงานให้สามารถมีทักษะรองรับระบบอัตโนมัติและเอไอที่จะมีการพัฒนาให้สามารถมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้แรงงานคนภายใต้ราคาที่ลดลง ความจำเป็นในการลงทุนด้านการพัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอัจฉริยะและซอฟต์แวร์ให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับนวัตกรรมในอนาคตในลักษณะ “Hybrid Human / AI worker” ให้ได้อย่างลงตัวจะเป็นทางรอดของผู้อยู่ในตลาดแรงงานและให้เกิดช่องว่างของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้น้อยที่สุด ^(๑๒)

“Price Water House Coopers” หรือ PwC เป็นหนึ่งในบริษัทตรวจสอบบัญชีชั้นนำในระดับโลกมีพนักงานมากกว่า ๒.๙๕ แสนคน มีงานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีเอไอที่จะมีต่อตำแหน่งงานในอนาคต โดยรายงานระบุว่าแนวโน้มแรงงานจำนวนมากจะถูกแทนด้วยเทคโนโลยีรูปแบบการจ้างงานจะเปลี่ยนไปโดยให้สำคัญกับทักษะเอไอรวมถึงการจ้างงานแบบผสมผสานระหว่างคนกับเทคโนโลยี ในช่วงที่ผ่านมามีตำแหน่งงานดังกล่าวเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๐ โดยบริษัทต่างๆ มีการเพิ่มงบประมาณการลงทุนในระบบ AI & Robotics รวมถึงสมาร์ทแอปพลิเคชันและดิจิทัลแพลตฟอร์มทั้งเพื่อประสิทธิภาพการลดต้นทุนและการทดแทนแรงงานมนุษย์ ^(๑๓)

(๑๑) ที่มา : สถาบันอนาคตไทยศึกษา, Bangkokbiznews.com, ๒๕ ม.ค. ๖๖

(๑๒) ที่มา: สถาบันอนาคตไทยศึกษา facebook.com/thailandfuturefoundation/

(๑๓) ที่มา : <https://www.depa.or.th/>

“Microsoft” เป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตและพัฒนาซอฟต์แวร์รายใหญ่ของโลกมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองเรดมอนด์รัฐวอชิงตันประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นบริษัทที่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีขั้นสูงโดยเฉพาะระบบ “Open AI” ได้ออกแถลงการณ์ (๒๓ มกราคม ๒๕๖๖) ประกาศแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีเอไอ พร้อมทั้งมีแผนการปรับลดพนักงานในสัดส่วนร้อยละ ๕ หรือประมาณ ๑๑,๐๐๐ ตำแหน่งโดยก่อนหน้านี้เคยลดคนไปจำนวนมาก จากรายงาน Work Trend Index 2023 ไมโครซอฟท์ระบุว่า “เอไอ” เป็นจุดเปลี่ยนของธุรกิจและการทำงานยุคใหม่ทำให้วิธีการทำงานเปลี่ยนไปทุกด้านจากเครื่องมือที่ต้องพึ่งมนุษย์กลายเป็นผู้ช่วยที่ทำงานร่วมกับมนุษย์ได้อย่างชาญฉลาด จากการสำรวจพบว่าแรงงานและพนักงานของไทยมีความกังวลและกลัวถูกเอไอแย่งงาน

Google & Alphabet ธุรกิจเสิร์ชเอ็นจิน (Search Engines) รายใหญ่ที่สุดของโลกและเป็นเจ้าของ “Youtube” ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันมีการปรับลดพนักงานครั้งใหญ่ที่สุดในรอบ ๒๕ ปีประมาณ ๑๒,๐๐๐ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๖ นอกจากนี้ในปีที่ผ่านมา Tesla ปรับลดคนไปร้อยละ ๓ ประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงปีที่ผ่านมาบริษัทชั้นนำด้านเทคโนโลยีกว่าพันแห่งมีการปลดพนักงานรวมกัน ๑๕๒,๐๐๐ คน ช่วงเดือนแรกของปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีการเลิกจ้างพนักงานของบริษัทขนาดใหญ่กว่า ๔๘,๐๐๐ คน การปลดพนักงานครั้งใหญ่ที่สุดของสหรัฐอเมริกาส่วนหนึ่งมาจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวรุนแรงแต่ประเด็นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI & Robotics รวมถึงสมาร์ตอโตเมชันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการลดแรงงานมนุษย์ ^(๑๔)

๒.๒.๒ กรณีศึกษาในประเทศไทย

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล / depa (นายภาคภูมิ เอี่ยมจิตกุล) การนำเทคโนโลยีเอไอเข้ามาใช้แทนแรงงานคนในสถานประกอบการเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยแรงงานกลุ่มใหญ่จะไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยข้อเท็จจริงสมาร์ตเทคโนโลยีไม่ได้สร้างให้เกิดปัญหาการว่างงานแต่เกิดจากการไม่ปรับตัวจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ความจำเป็นคือการพัฒนาทักษะให้คนสามารถทำงานร่วมกับ AI & Robotics โดยแรงงานต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวซึ่งตั้งอยู่บนฐานว่าต้องพัฒนาเรียนรู้ให้ตนเองสามารถอยู่ร่วมกับรูปแบบงานใหม่ๆ หรือตำแหน่งงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ^(๑๕)

บริษัทไอบีเอ็ม / IBM (นายสุรฤทธิ์ วุวงศ์) เป็นบริษัทขนาดใหญ่ด้านคอมพิวเตอร์กล่าวว่าเทคโนโลยีจากนี้ไปจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงในทุกอุตสาหกรรมในปี ๒๐๒๒ พบว่าองค์กรขนาดใหญ่ร้อยละ ๓๕ เริ่มนำเอไอเข้ามาใช้ในธุรกิจ ขณะที่ร้อยละ ๔๒ กำลังสำรวจแนวทางการนำเอไอมาใช้อุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีในระดับที่เป็น Smart Technology เช่น สื่อ, พลังงาน, ยานยนต์, ปีโตรเลียม ฯลฯ ^(๑๖)

สำนักงานพัฒนาธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ / ETDA (นายชัยชนะ มิตรพันธ์) กล่าวว่าการพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยอยู่ในอันดับ ๕๙ จาก ๑๖๐ ประเทศแต่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยไทยต้องให้ความสำคัญประเด็นการนำเทคโนโลยีเอไอเข้ามาใช้ในการทำธุรกรรมต่างๆ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งเป็นแนวทางของโลก ^(๑๗)

(๑๔) ที่มา : [cnn.com](https://www.cnn.com) / [voathai.com](https://www.voathai.com) / [tnnthailand.com](https://www.tnnthailand.com)

(๑๕) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / <https://www.depa.or.th/>

(๑๖) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / www.depa.or.th/

(๑๗) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๘ (ดร.ธนิต โสรัตน์) จากรายงาน การศึกษาระบุว่าภาคการผลิตหากมีการใช้ระบบอัตโนมัติขั้นสามารถลดจำนวนแรงงานได้อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ เฉพาะด้านหุ่นยนต์สามารถลดคนได้ ๙ ใน ๑๐ กรณีศึกษาในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนีคาดว่าในปี ค.ศ ๒๐๓๐ ตำแหน่งงานจะหายไป ๔.๒๐ แสนตำแหน่ง อุตสาหกรรมที่มีการเร่งตัวปรับเปลี่ยนใช้ เทคโนโลยีก้าวหน้า เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์, เครื่องใช้ไฟฟ้าและแผงวงจรไฟฟ้า, สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม, อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งพิมพ์, อุตสาหกรรมส่วนประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีแนวโน้มจะ เปลี่ยนเครื่องยนต์สันดาปไปใช้ไฟฟ้า (FEV) ที่อาจกระทบแรงงานมากกว่า ๒.๗-๓.๐ แสนคน ^(๑๘)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย /TDRI (ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสัดส่วนโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยแทบไม่เปลี่ยนแปลง แรงงานในภาคเกษตรยังคงที่ ภาคบริการซึ่ง ควรเป็นหัวจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้พ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ยังมีสัดส่วนเท่าเดิมหรือ เพิ่มเล็กน้อยทำให้เศรษฐกิจยังต้องพึ่งพาการใช้แรงงานเข้มข้นรวมถึงแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก การที่จะ มุ่งไปสู่เศรษฐกิจ “High Income Country” จะต้องมีการปรับโครงสร้างทั้งระบบและเร่งการผลิตบุคลากร ประเภท “STEM” ปัญหาสำคัญของไทยคือขาดแรงงานทักษะสูงทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าศักยภาพ จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉากทัศน์ประเทศไทยจะต้องเร่งแก้ปัญหาการพัฒนาทักษะแบบแยกส่วนขาดบูรณาการรวมถึงการยกระดับ ศักยภาพของทุนมนุษย์เพื่อปิดช่องว่างให้กลุ่มแรงงานเปราะบาง ^(๑๙)

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ดร.แล ดิลกวิทยรัตน์) กล่าวว่าสถานการณ์ แรงงานไทยในปัจจุบันเอไอและหุ่นยนต์เข้ามามีบทบาททดแทนแรงงานมากขึ้นแต่การเข้ามาอาจไม่เร็ว เพราะเทคโนโลยียังไม่สามารถทดแทนแรงงานในบางอุตสาหกรรมรวมถึงสถานประกอบการเป็น SMEs การ พัฒนาทักษะแรงงานขึ้นอยู่กับสถานภาพของธุรกิจนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี การ พัฒนาทักษะอภิสกิลและริสกีลขึ้นอยู่กับนายจ้างโดยรัฐบาลต้องเป็นหัวจักรขับเคลื่อน ขณะที่การผลิต แรงงานที่ออกจากระบบการศึกษาไม่ตอบโจทย์อนาคต การผลิตของสถาบันอาชีวศึกษาเน้นทักษะ แบบเดิมๆ ทำให้เกิดช่องว่างของแรงงานกลุ่มใหญ่ที่จะไม่สามารถเข้าถึงทักษะใหม่ ^(๒๐)

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต (ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ) มหาวิทยาลัยมีการ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ที่กำลังท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยน หลักสูตรโดยเอาอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงานเป็นตัวตั้ง ปัจจุบันเศรษฐกิจขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาพร้อมกับอาชีพใหม่และคุกคามอาชีพดั้งเดิม ส่งผลทำให้หลายวิชาและทักษะหลาย แขนงที่กำลังสอนในสถาบันการศึกษาอาจเป็นศาสตร์ที่ล้าสมัยเป็นวัฏจักรที่เลี่ยงไม่ได้ในช่วงเปลี่ยนผ่านควร จัดการไม่ให้สังคมเจ็บปวดหรือมีบาดแผลน้อยที่สุด ประเทศไทยอยู่ในห่วงโซ่อุปทานโลกต้องพึ่งพาการ ลงทุนเพื่อสร้างงานรองรับกำลังแรงงานประเดิมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมีการตระหนักและได้เริ่มนำมา ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่าน

(๑๘) ที่มา : รายงานการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงาน, สำนักสภาที่ปรึกษาฯ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒, น.๓๖-๓๗

(๑๙) ที่มา : การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย.๖๖

(๒๐) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖

ธนาคารแห่งประเทศไทย (สุวรรณี เจษฎาศักดิ์ / ผู้ช่วยผู้ว่าการสายกำกับสถาบันการเงิน) แนวโน้มสาขาของธนาคารพาณิชย์ปรับลดลงต่อเนื่องเป็นผลจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นปัจจัยสำคัญทำให้ภาคธนาคารต้องปรับเปลี่ยนการให้บริการไปสู่ระบบดิจิทัล แนวโน้มสาขาของธนาคารพาณิชย์ปรับลดลงต่อเนื่องมาก่อนหน้านี้หลายปี อีกทั้งธนาคารแบบไร้สาขาที่เรียกว่า “Virtual Bank” จะเป็นจุดเปลี่ยนทำให้สาขาของแบงก์ลดลงอย่างเป็นนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับการปรับตัวที่ต้องไปสู่ดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์อนาคต ^(๒๑)

ธนาคารไทยพาณิชย์ (กฤษณ์ จันทโนทก / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) “ดิจิทัลแบงก์” เป็นทางเดินของการบริหารสถาบันการเงินเพื่อตอบโจทย์ลูกค้าที่ปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลซึ่งไม่ต้องใช้ “คน” ขณะเดียวกันความจำเป็นที่ยังต้องคงมีสาขาสำหรับลูกค้าอีกเงินเนอเรชั่นซึ่งอาจเป็นกลุ่มคนสูงวัยหรือลูกค้าบางกลุ่มซึ่งยังต้องการพึ่งพาบริการจากคนซึ่งยังมีความจำเป็นต้องมีสาขาและพนักงานดูแลลูกค้า คำถามอนาคตสถาบันการเงิน การขยายสาขาหรือการเพิ่มคนจะมากขึ้นหรือไม่ คำตอบคือสาขาและสำนักงานจะลดลงทั้งจำนวนและขนาด ธนาคารวันนี้คือการหาจุดสมดุลที่ไร้รอยต่อและต้องนำดิจิทัลเข้ามาตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าแต่ก็ยังเชื่อว่าคนยังเป็นกำลังสำคัญที่จะก้าวไปสู่อนาคตแต่บทบาทของแรงงานหรือพนักงานจะต้องปรับเปลี่ยนทิศทางไปสู่ดิจิทัล ^(๒๒)

บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) : เศรษฐา ทวีสิน นักการเมืองและผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่ของประเทศ กล่าวว่าการเข้ามาของเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ทำให้ธุรกิจและแรงงานจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวผ่านเป็นจุดเปลี่ยนของการจ้างงานทั้งระบบการผลิต, อุตสาหกรรม, การค้า ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงาน ผลกระทบที่จะมีต่อตลาดแรงงานจากการเข้ามาแทนมนุษย์ของเทคโนโลยี ประเด็นคือแรงงานที่ถูกผลักออกไปจะไปสร้างมูลค่าเพิ่มได้อย่างไร การพัฒนาทักษะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถสร้างมูลค่าและรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน ช่องว่างที่น่าเป็นห่วงของไทยคือความสามารถในการเพิ่มศักยภาพยังขาดความชัดเจน ^(๒๓)

บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย (นายโจนาส ไพรส์ซิง) แนวโน้มการจ้างงานภายใต้สภาวะการเปลี่ยนผ่านหลังวิกฤตโควิด-๑๙ ของแต่ละประเทศได้รับผลกระทบแตกต่างกันไป แนวโน้มภาคธุรกิจจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างชัดเจนโดยจะเป็นเทรนด์ของโลก รูปแบบการทำงานจึงเปลี่ยนไปในฐานะที่ประเทศไทยเป็นซัพพลายเชนของโลกจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่โดยเฉพาะการ Reskill และ Up-skill ซึ่งเป็นจุดอ่อนของประเทศไทย ตลาดแรงงานของไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งด้านไอที, ออโตเมชันและด้านภาษาซึ่งระบบการศึกษาของไทยจะต้องปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วให้ตรงกับความต้องการมีฉะนั้นจะมีผลต่อการลงทุนในอนาคต ขณะเดียวกันจำเป็นที่จะต้องมีการรองรับตำแหน่งงานจำนวนมากที่อาจหายไป ^(๒๔)

(๒๑) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖

(๒๒) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖

(๒๓) ที่มา : นสพ.มติชนรายวัน ฉบับวันที่ ๖ ก.พ. ๖๖, หน้า ๕

(๒๔) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ มี.ค. ๖๖

ประธานสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย (ศุภชัย เจียรวนนท์) อนาคต AI: Artificial Intelligence เป็นทิศทางของโลกเกี่ยวข้องกับทุกอาชีพที่เทคโนโลยีหุ่นยนต์และเอไอรวมถึงระบบอัตโนมัติขั้นอัจฉริยะ ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ เอไอจะไปสุดที่ไหนยังตอบไม่ได้แต่จะถึงขั้นคุกคามตำแหน่งงานคงมีแน่นอนขึ้นอยู่กับศักยภาพของธุรกิจและปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันเทคโนโลยีก้าวหน้าจะเข้ามาในกระบวนการการทำงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นคุณภาพดีขึ้นภายใต้ต้นทุนที่ต่ำลง

มองทางบวกเอไอจะมาแย่งงานมนุษย์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของคนๆนั้นที่จะปรับตัวและปรับทักษะให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้นได้มากน้อยเพียงใด เทคโนโลยีขั้นสูงจะเข้ามาช่วยการทำงานตั้งแต่ครัวเรือน การผลิต และธุรกิจต่างๆทำให้ตลาดแรงงานจะใช้คนลดลงโดยจะเคลื่อนย้ายไปภาคบริการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับ “Service Mind” ซึ่งเอไอทำไม่ได้ อนาคตจะมีธุรกิจใหม่และตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นซึ่งต้องการคนที่มีความรู้ใหม่เป็นทางเดินของโลกหลีกหนีไม่พ้น

(ที่มา : ช่อง beartai/Youtube ๑ มิ.ย. ๖๖)

ประธานสโมสรนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต (นายธีรวิทย์ เกิดโต) เป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานกล่าวว่า เยาวชนรุ่นใหม่ขาดการวางแผนในการเลือกสาขาวิชาที่จะเรียน โดยคิดว่าจะเรียนอะไรก็ได้ขอให้จบง่ายๆ แล้วค่อยว่ากันใหม่ทำให้เยาวชนจำนวนมากที่ออกจากระบบการศึกษามีทักษะไม่ตรงกับตลาดแรงงานส่งผลทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ เยาวชนรุ่นใหม่มีความเป็นปัจเจกสูงส่วนใหญ่ต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นระดับพื้นฐานซึ่งมีอยู่ทั่วไปไม่ได้สร้างคุณค่าหรือเหนือกว่าคนอื่น ๆ ส่วนหนึ่งชอบทำงานพาร์ทไทม์หรืองานที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์ซึ่งลักษณะงานไม่สม่ำเสมอกลายเป็นกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงการทำงาน (Underemployment) และที่กำลังเป็นกระแสคือการทำงานในต่างประเทศแบบ “Work and Travel VISA” ซึ่งงานที่ทำงานมีลักษณะต่ำกว่าศักยภาพ (๒๕)

สหภาพแรงงานฟอกย้อมนำบุญ (นายสังข์ เชนสันเทียะ) ทางสถานประกอบการเป็นธุรกิจ SMEs ได้มีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรรุ่นใหม่มาใช้แทนเครื่องรุ่นเก่าเพื่อลดต้นทุนในกระบวนการผลิตและต้องการลดจำนวนพนักงานส่งผลทำให้สามารถลดจำนวนพนักงานได้ประมาณร้อยละ ๒๓ ที่ผ่านมานายจ้างไม่มีการพัฒนาทักษะทางด้าน Reskill และ Upskill เพราะเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ยังคงเป็นรูปแบบเดิมภาคแรงงานต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรแรงงานในการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นโดยหน่วยงานรัฐควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพเพื่อให้แรงงานสามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลง



ที่มา : <https://thaipublica.org/>

(๒๕) ที่มา : การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖

บทที่ ๓

ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/>



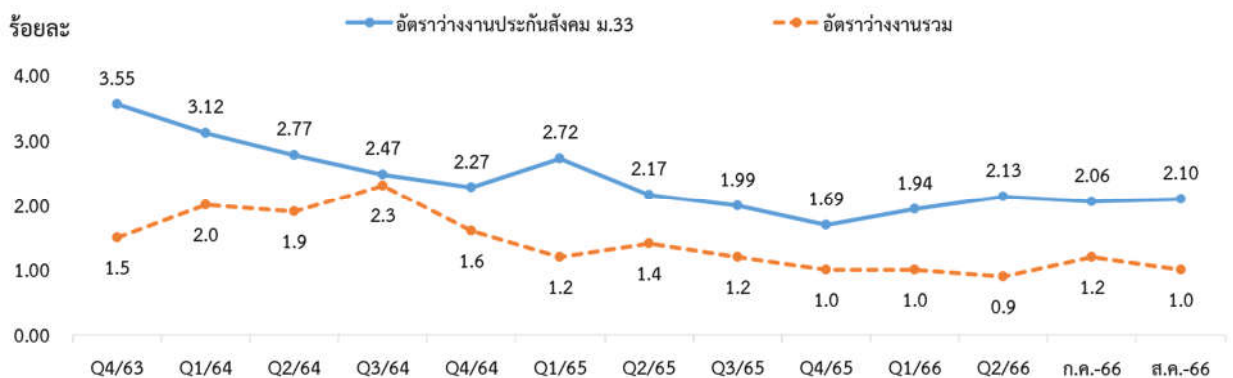
๓.๑ ภาวะตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานของไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๒ ของอาเซียนรองจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม สภาวะตลาดแรงงานไทยจำนวนกำลังแรงงานเฉลี่ย ๙ เดือนแรกของปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้มีงานทำมีจำนวนเฉลี่ย ๓๙.๖๒๘ ล้านคน ในจำนวนนี้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการแรงงานภาคเอกชนมีจำนวนประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน (ข้อมูลแต่ละที่มาที่มีความแตกต่างกัน) จากรายงานภาวะการทำงานของประชากรอัตราการว่างงาน (รวม) ของประเทศเฉลี่ยครึ่งปีแรก พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๑๒๕ การทำงานของประชากรจากข้อมูลของสนง.สถิติแห่งชาติประชากรแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๑๙, ภาคการผลิตสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๓๖, ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๗๐, ภาคท่องเที่ยวสัดส่วนร้อยละ ๘.๐๔, ภาคก่อสร้างสัดส่วนร้อยละ ๕.๔๑, ภาคบริหารราชการสัดส่วนร้อยละ ๔.๒๙, ภาคโลจิสติกส์สัดส่วนร้อยละ ๓.๙๔ ^(๒๖)

สภาวะตลาดแรงงานจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ สามารถจำแนกอัตราการว่างงานของประเทศเป็น ๒ รูปแบบคือ อัตราว่างงาน (รวม) อยู่ที่ร้อยละ ๑.๐ และอัตราว่างงานนอกภาคเกษตรเฉพาะแรงงานในระบบประกันสังคม (ม.๓๓) อยู่ที่ร้อยละ ๒.๑๐ อัตราการว่างงานของไทยผ่านจุดต่ำสุดมาตั้งแต่ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๔ สะท้อนจากจำนวนผู้ว่างงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่องจากจุดสูงสุดไตรมาส ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวนผู้ว่างงานรวมกัน ๗.๓๗๗ แสนคนเปรียบเทียบกับเดือนสุดท้ายไตรมาส ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้ว่างงาน ๓.๔๒ แสนคน อัตราว่างงานร้อยละ ๐.๘ ต่ำสุดในรอบ ๔ ปี

อัตราการว่างงานรวมและอัตราการว่างงานในระบบประกันสังคม

(ข้อมูลใช้เดือนสุดท้ายของแต่ละไตรมาส)



ที่มา : กระทรวงแรงงาน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๒ ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการภาคเอกชน

อุปสงค์การจ้างงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานะการขยายตัวหรือหดตัวของเศรษฐกิจตลอดจนการลงทุนทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยการบริโภคใช้จ่ายใช้สอยของประชากรจำนวน ๖๖.๐๙๐ ล้านคน (๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๕) ยังไม่รวมนักท่องเที่ยวต่างชาติในปีที่ปกติมีจำนวน ๔๐ ล้านคนใช้เงินใช้จ่ายใช้สอยปีละมากกว่า ๒.๑ ล้านล้านบาททำให้มีกิจกรรมต่อเนื่องทั้งการผลิตและบริการมีผลต่ออุปสงค์ต่อการจ้างงาน

(๒๖) ที่มา : ภาวะการทำงานเดือน ก.ย. ๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ความต้องการแรงงานมีความสัมพันธ์เป็นนัยสำคัญกับการขยายตัวหรือหดตัวของ GDP รวมถึงการส่งออกซึ่งมีโซ่อุปทานทั้งการนำเข้าและอุตสาหกรรม/บริการที่สนับสนุนจำนวนมาก การผลิตซ้ำทำให้เกิดการลงทุนมีผลต่อการรักษาการจ้างงานและจ้างงานใหม่ คริวเรือนแรงงานเป็นผู้บริโภครายใหญ่สุดของประเทศมีสัดส่วนการบริโภคประมาณร้อยละ ๔๐ เป็นทั้งปัจจัยการผลิตขณะเดียวกันเป็นผู้บริโภครายใหญ่สุดหากไม่มีการสะดุดจะเป็นวัฏจักรผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศ ^(๒๗)

ตลาดแรงงานนอกภาคเกษตรเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเอกชนซึ่งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าบริการ (ณ ๓๑ ธ.ค. ๖๕) มีจำนวนประมาณ ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ หากใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งเป็นสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เป็นส่วนบุคคลมีจำนวน ๒.๖๒๖ ล้านกิจการ จากตัวเลขสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกรมธุรกิจบริการแบ่งเป็นประเภทบริษัทจำกัดสัดส่วนร้อยละ ๗๖.๒๗, หจก./สามัญสัดส่วนร้อยละ ๒๓.๕๗, บริษัทมหาชนประมาณ ๑,๓๘๒ กิจการสัดส่วนเพียงร้อยละ ๐.๑๖ สถานประกอบการของไทยส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อม (Micro Business) ทุนจดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒ และธุรกิจ SMEs ทุนจดทะเบียน ๑-๕ ล้านบาทสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๗๒ ที่เหลือเป็นบริษัทขนาดใหญ่สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๐ ^(๒๘)

สถานประกอบการข้างต้นรวมโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนตามกฎหมายของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวน ๗๓,๒๓๒ กิจการ (ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕) จำนวนแรงงานตามข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมระบุ ๓.๘๗๖ ล้านคน ขณะที่ข้อมูลสนง.สถิติแห่งชาติมีจำนวน ๖.๔๔ ล้านคน (มี.ค.๖๖) จำนวนแรงงานและโรงงานส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่กทม.และปริมณฑลสัดส่วนร้อยละ ๔๙.๘๗ พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพื้นที่ ๓ จังหวัด “EEC” สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙๖ ทั้งสองส่วนรวมกันคิดเป็นสัดส่วน ๕๕.๐๗ ของแรงงานในภาคการผลิตทั่วประเทศ จำนวนแรงงานนอกภาคเกษตรซึ่งทำงานอยู่ในภาคเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบรวมกันประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน ตัวเลขนี้ไม่รวมราชการ-รัฐวิสาหกิจ การศึกษา-สุขภาพ งานวิชาชีพบางประเภท แรงงานในภาคเอกชนเป็นแรงงานในระบบประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ ณ กลางไตรมาส 3 พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๑๑.๗๘๑ ล้านคนเป็นจำนวนสูงสุดนับตั้งแต่ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ^(๒๙)

สถานภาพสถานประกอบการเอกชนดำเนินธุรกิจ

จำนวนรวมกัน ๘๕๐,๔๘๐ ราย ทุนจดทะเบียน ๒๑.๑๙ ล้านล้านบาท

ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (บาท)	จำนวน / ราย	ร้อยละ	มูลค่าทุนล.บาท	ร้อยละ
ขนาดเล็ก Micro	ไม่เกิน ๑ ล้าน	๔๙๙,๖๖๙	๕๘.๗๕	๐.๔๔	๒.๐๗
ขนาด SMEs	๑-๕ ล้าน	๒๕๗,๐๖๑	๓๐.๒๒	๐.๘๘	๔.๑๕
ขนาดใหญ่	๕-๑๐๐ ล้าน	๗๖,๓๕๐	๘.๙๘	๒.๑๐	๙.๙๑
ขนาดใหญ่มาก	มากกว่า ๑๐๐ ล้าน	๑๗,๕๑๐	๒.๐๕	๑๗.๗๗	๘๓.๘๗
บริษัทจำกัด	-	๖๔๘,๖๖๑	๗๖.๒๗	-	-
หจก.	-	๒๐๐,๔๓๗	๒๓.๕๗	-	-
บริษัทมหาชน	-	๑,๓๘๒	๐.๑๖	-	-

หมายเหตุ : ธุรกิจขนาดเล็ก (MSME) มีจำนวนรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐ แต่มูลค่าทุนสัดส่วนเพียงร้อยละ ๖.๒๒

(๒๗) ที่มา : รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖

(๒๘) ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจ ก.พาณิชย์และสนง.สถิติแห่งชาติ

(๒๙) ที่มา : จากการสังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงานประชากร, ส.ค. ๖๖

๓.๓ สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙

ฉากทัศน์ตลาดแรงงานเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้มีงานทำมีจำนวน ๓๙.๙๐๒ ล้านคน เทียบกับเดือนมกราคม ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นช่วงก่อนโควิด-๑๙ ระบาดมีจำนวน ๓๗.๑๘ ล้านคน^(๓๐) บ่งชี้ว่าแรงงานของประเทศกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจำนวน ๒.๗๒๒ ล้านคนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๓๒ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลภาวะการทำงานของประชากรไทยค่อนข้างผันผวนไปตามช่วงเวลาการสำรวจความน่าเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง ตัวเลขการกลับเข้ามาของแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙ ที่มีความน่าเชื่อถือคือข้อมูลแรงงานในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มีจำนวน ๑๑,๗๘๘,๒๑๘ คน เป็นจำนวนสูงสุดนับตั้งแต่ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเดือนเดียวกันมีจำนวน ๒,๕๘๘,๔๕๐ คน ด้านอัตราการว่างงานของประเทศร้อยละ ๑.๐ และเดือนกันยายนอัตราว่างงานร้อยละ ๐.๘ ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงภาวะตลาดแรงงานมีการฟื้นตัวอย่างชัดเจน^(๓๑)

อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน จากการศึกษาโดยใช้ข้อมูลของ “Jobthai.com” สถานการณ์ตลาดแรงงานช่วงปลายไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนผู้ใช้บริการประกาศรับสมัครงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ โดยเป็นการเพิ่มขึ้นของด้านอุปทานคือผู้หางานหรือสมัครงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ สามารถสะท้อนได้จากตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและมีผู้สมัครงานมากที่สุด ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการมากที่สุด เช่น งานในสำนักงาน, งานขาย, งานจัดซื้อ, งานธุรการ, ประสานงาน, งานบัญชี, งานช่างเทคนิค,งานผลิต, ควบคุมคุณภาพ, งานในโรงงาน ตำแหน่งงานที่มีผู้สมัครงานมากที่สุด เช่น งานจัดซื้อ, ธุรการ, ประสานงาน, งานผลิต, งานควบคุมคุณภาพ, งานในโรงงาน, งานขาย, งานวิศวกรรม, งานทรัพยากรบุคคล สำหรับความคาดหวังด้านรายได้ของผู้สมัครงานซึ่งเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ระดับปวช./ปวส. ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และระดับปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท^(๓๒)

ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและมีผู้สมัครงานสูงสุด ๕ อันดับแรก

อันดับ	ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ	อันดับ	ตำแหน่งงานที่มีผู้สมัครงานต้องการ
๑	งานจัดซื้อ/งานธุรการ/ประสานงาน	๑	งานจัดซื้อ/งานธุรการ/ประสานงาน
๒	งานขาย	๒	งานผลิต/ควบคุมคุณภาพ/โรงงาน
๓	งานบัญชี	๓	งานวิศวกรรม / งานช่าง
๔	งานช่างเทคนิค	๔	งานขาย
๕	งานผลิต/ควบคุมคุณภาพ/โรงงาน	๕	งานทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ข้อมูลจากแบบสอบถาม บริษัททิงค์เน็ตจำกัด (Jobthai.com, พ.ศ. ๒๕๖๖)

สถานการณ์ตลาดแรงงาน

๑) ช่วงเกือบสามปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจที่ทรุดตัวจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนมากไหลออกจากสถานประกอบการเพื่อกลับภูมิลำเนาจนถึงไตรมาส ๒ ของปีพ.ศ.๒๕๖๖ การย้ายกลับเข้ามาทำงานยังไม่เหมือนเดิมทำให้ตลาดแรงงานขาดสมดุลมีความตึงตัวด้านอุปทานโดยเฉพาะแรงงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังขาดประมาณ ๓-๕ แสนคน^(๓๓)

(๓๐) ที่มา : ภาวะการทำงานของประชากรเดือน ก.ย. ๒๕๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

(๓๑) ที่มา : ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเดือน ก.ย. ๒๕๖๖ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(๓๒) ที่มา : ข้อมูลจากแบบสอบถาม บริษัททิงค์เน็ตจำกัด/ Jobthai.com, พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓๓) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๒๕๖๖

๒) การฟื้นตัวของเศรษฐกิจยังคงมีความเปราะบาง สืบเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจโลกที่ยังมีความไม่แน่นอนสะท้อนจากไตรมาส ๔ ปีพ.ศ.๒๕๖๕ เศรษฐกิจขยายตัวได้เพียงร้อยละ ๑.๔ โดยปีพ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งปีขยายตัวร้อยละ ๒.๕ และคาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ อาจขยายตัวได้ร้อยละ ๒.๘ - ๓.๐ การเปิดประเทศของประเทศต่างๆ ทำให้ผู้คนสามารถเดินทางไปมาหาสู่ทั้งด้านธุรกิจและการท่องเที่ยวทำให้เกิดการบริโภคและตามมาด้วยการจ้างงาน

๓) ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานแบบ Work From Home และการจับจ่ายใช้สอยรวมถึงการสนับสนุนการผ่านทางดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นปัจจัยการเร่งตัวของเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาททั้งด้านสังคม คริวเรือนและธุรกิจ กอปรทั้งแรงงานที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมีทางเลือกในการเปลี่ยนอาชีพหรือเลือกสถานประกอบการที่มีความมั่นคงและจ่ายค่าจ้างที่ดีกว่า บางส่วนเลือกที่จะทำงานแบบไม่ต้องเข้าสำนักงาน ผลที่ตามมาคือการขาดแคลนบุคลากรทั้งในระดับแรงงานพื้นฐานและแรงงานทักษะจึงเป็นที่มาของยุคของการแย่งคนๆ ที่เรียกว่า “Talent War”

๔) ทศวรรษจากนี้ไปตลาดแรงงานเปลี่ยนไปจากอดีต เป็นผลจากการเปลี่ยนผ่านทั้งจากวิกฤตโควิด-๑๙ และการเข้ามาของเศรษฐกิจดิจิทัลทำให้มีการเร่งตัวของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในภาคเอกชนทั้งด้านบริการและการผลิตในสัดส่วนที่สูง

๕) การขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันเป็นหนึ่งในอาชีพเป็นที่ต้องการมากที่สุดเนื่องจากแพลตฟอร์มดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำธุรกิจไม่ใช่จำกัดเฉพาะอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่แม้แต่บริษัทขนาดเล็กที่เป็น SMEs ล้วนพึ่งพาเทคโนโลยีในรูปแบบใดแบบหนึ่ง กล่าวได้ว่าไทยเป็นประเทศที่แพลตฟอร์มดิจิทัลมีบทบาทอยู่ในระดับครัวเรือนในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาค

๖) ความท้าทายธุรกิจที่จะก้าวผ่าน นอกจากต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการค้าและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับอุปสงค์ของลูกค้ายังจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วและที่กำลังสรรหาใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมใหม่ของลูกจ้างโดยเฉพาะ “คนเก่ง” (Talented person) ที่มีทางเลือกในการหางานที่ดีกว่า

๓.๔ ตลาดแรงงานขาดดุลยภาพ : อุปสงค์ความต้องการมีมากกว่าอุปทาน

ช่วงสองปีที่ผ่านมาตลาดแรงงานไทยที่มีสัญญาณการฟื้นตัวที่ถูกผลักดันจากภาคส่งออกแต่สถานการณ์เศรษฐกิจโลกชะลอตัวทำให้ไตรมาสแรกของปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคการส่งออกหดตัว (USD) ร้อยละ -๔.๕๖ ขณะที่ด้านการท่องเที่ยวฟื้นตัวทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าร้อยละ ๗๐-๘๐ จากก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ ทำให้มีความต้องการแรงงานส่งผลต่อการขาดดุลยภาพของตลาดแรงงานมีความตึงตัว กล่าวคืออุปสงค์ความต้องการคนทำงานมากกว่าอุปทานแรงงานที่สนองตอบได้อย่างพอเพียงทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ ปัจจัยส่วนหนึ่งเกิดจากแรงงานมีการย้ายถิ่นกลับไปภูมิลำเนาในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ และบางส่วนยังไม่กลับเข้ามาทำงาน ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานแรงงานไม่ได้มีเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะเทคโนโลยีแต่มีการขาดแคลนในทุกๆระดับตั้งแต่ระดับทักษะพื้นฐาน, ระดับกึ่งทักษะและระดับมีทักษะ โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านดิจิทัลและสมาร์ตเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ

ด้านการนำเข้า-ส่งออกซึ่งต้องการทักษะภาษาและการค้าระหว่างประเทศ, งานในภาคบริการต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเฮลท์แคร์และสุขภาพ, อุตสาหกรรมท่องเที่ยวตั้งแต่ระดับบริหาร คนทำงานที่อยู่ เคาน์เตอร์-เบลบอยไปจนถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่ “Front & Catering” รวมถึงบุคลากรทำงานเกี่ยวกับ “Back Office” เช่น บัญชี-การเงิน, րปภ., พนักงานทำความสะอาดห้องพักร ฯลฯ

การขาดแคลนแรงงานจำนวนมากอยู่ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้แรงงานเข้มข้น ภาคก่อสร้าง ธุรกิจที่เกี่ยวกับการค้าระหว่างประเทศ การขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกและบุคลากรในอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ตลอดจนภาคท่องเที่ยวรวมถึงร้านอาหารตั้งแต่รายย่อยไปถึงระดับภัตตาคารหรือขาดคนทำงาน ตั้งแต่เชฟ-บริกรไปจนถึงระดับพนักงานล้างจาน

กลุ่มธุรกิจเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่กำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน ผลก็คือเกิดการแย่งคนและการดึงคนเก่งเข้ามาทำงานมีวิธีหลายรูปแบบ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ในระยะเวลาอย่างน้อย ๕ ปีจากนี้ไปแนวโน้มความต้องการจำนวนบุคลากรในองค์กรต่างๆ จะสูงขึ้นซึ่งเป็นโอกาสของลูกจ้างและแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ ต้องเข้าใจว่ากลุ่มคนเหล่านี้ต้องมีชุดทักษะหรือ “Skill Sets” ที่สอดคล้องตรงกับลักษณะของงานรวมถึง ความสามารถในการปรับตัวทั้งของนายจ้างและของลูกจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจยุค ๔.๐ ได้อย่าง ลงตัว

สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของภาคเอกชน

๑) เศรษฐกิจไทยมีการฟื้นตัวเร็วทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ช่วงโควิด-๑๙ อุตสาหกรรมส่งออกได้รับผลกระทบไม่มากส่วนใหญ่ขยายตัวได้ดี อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลับมาขยายตัวได้ ประมาณ ๓ ใน ๔ ของนักท่องเที่ยวปกติ ขณะที่แรงงานกลุ่มใหญ่ช่วงการระบาดของโควิด-๑๙ กลับไป ภูมิลำเนาบางส่วนยังไม่กลับหรือเปลี่ยนอาชีพทำให้เกิดการขาดแคลน กอปรทั้งแรงงานต่างด้าวยังมีการขาด แคลน ๓-๕ แสนคนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน

๒) ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย ประชากรแรงงานทั้งในและนอกระบบที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมี จำนวนรวมกันประมาณ ๑๓.๔๘๑ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำโดยแรงงานในอายุ ตั้งแต่ระดับนี้จัดเป็นแรงงานสูงวัยลักษณะบางประเภทไม่เหมาะสมจึงไม่สามารถทำงานได้ ขณะที่แรงงานที่ ทำงานอยู่ในสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการส่วนหนึ่งต้องการกลับไปภูมิลำเนาเพื่อไปอยู่ กับครอบครัวและ/หรือไม่สามารถ Upskill / Reskill รวมถึงไม่สามารถพัฒนาตัวเองทำงานภายใต้ แพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัลและ/หรือทำงานกับคนรุ่นใหม่ได้อย่างลงตัว

๓) แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมาอัตราเด็กเกิดใหม่ลดน้อยลง อย่างต่อเนื่อง จำนวนการเกิดต่ำกว่าอัตราการตายปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๙๓,๘๕๘ คน อัตราหญิงมีบุตร ของไทยคิดเป็นสัดส่วน ๑.๑ คนเป็นอัตราเดียวกับประเทศจีนและประเทศสิงคโปร์ ขณะที่ประเทศญี่ปุ่น อัตราหญิงมีบุตรร้อยละ ๑.๒ และประเทศเกาหลีใต้ร้อยละ ๐.๙๑ หากอัตราส่วนการเกิดต่ำกว่าตายใน ระดับนี้จะเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตของไทย ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นสิบปีข้างหน้าจำนวน ประชากรของประเทศจะลดลงประมาณหนึ่งล้านคน ^(๓๔)

(๓๔) ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๕

๔) ทักษะคนวัยแรงงานรุ่นใหม่ของไทยค่อนข้างเลือกงาน ไม่ชอบทำงานในภาคอุตสาหกรรม ไม่ชอบงานที่มีนายจ้าง บังคับจ่ายรายได้อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ดึงดูดเยาวชนรุ่นใหม่ให้ทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น การทำงานที่ต้องยืนตลอดเวลาในอุตสาหกรรมบางประเภท การทำงานในที่อุณหภูมิสูง หรือการทำงานในสำนักงานที่มีความกดดันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยตอนต้นซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ บางส่วนซึ่งเป็นเยาวชนในต่างจังหวัดไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเลือกที่จะทำงานอิสระประเภทฟรีแลนซ์หรือขายสินค้าออนไลน์หรือเลือกงานที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิต

๕) วัยแรงงานตอนต้นขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการกับนายจ้าง (Skill Mismatch Demand) บังคับเยาวชนไม่นิยมเรียนสาขาวิชาชีพหรือคณะที่การเรียนการสอนมีความซับซ้อนจากการศึกษาพบว่าทักษะพื้นฐานของเยาวชนระดับปวส.และปริญญาตรีทักษะพื้นฐานหรือ “Skill Basic” พอไปได้แต่ไม่สามารถทำงานได้ต้องมีการฝึกงานหรือฝึกอบรม ๒-๓ เดือนโดยต้องมีพี่เลี้ยง (Mentor) ดูแลอย่างใกล้ชิด ปัญหาของนายจ้างคือทักษะที่จำเป็นโดยเฉพาะทักษะเฉพาะทาง เช่น งานช่าง-วิศวกร, งานออกแบบ, งานด้านไอที, งานด้านวิทยาศาสตร์รวมถึงทักษะด้านภาษา ทักษะที่นายจ้างต้องการจะเป็นลักษณะ “Multi-skill” คือทำได้หลายอย่าง มีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ง่าย

๖) การเข้า-ออกของแรงงานสูง จากการศึกษพบว่าปัญหาการเข้า-ออก (Turnover) ของแรงงานวัยตอนต้นอยู่ในอัตราที่สูงโดยเฉลี่ยร้อยละ ๕-๑๐ ต่อเดือน เหตุผลเช่น

- (๑) เป็นกระแสหรือกลายเป็นเป็นธรรมชาติของเยาวชนที่ชอบเปลี่ยนงาน
- (๒) เลือกงานเพื่อตอบโจทย์ชีวิต บางส่วนเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ชอบงานท้าทาย เลือกที่จะทำงานแบบ “Quality of Life / Slow life”
- (๓) กระแสการทำงานฟรีแลนซ์เป็นการออกจากงานตามเพื่อนเพื่อหางานที่มีความอิสระ
- (๔) การกลับไปทำงานในชนบทหรือในภูมิลำเนา เนื่องจากปัจจุบันความเจริญและด้านคมนาคมขนส่งกระจายครอบคลุมเกือบทั้งประเทศ กอปรทั้งการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลทำให้เยาวชนรุ่นใหม่ต้องการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีแหล่งจ้างงานพอเพียงนำไปสู่การว่างงานแฝงเป็นจำนวนมาก

๗) กรณีศึกษาของประเทศญี่ปุ่นและออสเตรเลีย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะระดับที่ต้องใช้กำลังแรงงานมีการขาดแคลน ในหลายประเทศการแก้ปัญหาเช่น ญี่ปุ่น, ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ฯลฯ ให้มีการทำงานของคนต่างชาติแบบ “Work & Travel Visa” รวมถึงการส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานสูงวัย กรณีของประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องสร้างหลักประกันว่าลูกจ้างจะมีงานทำไปจนถึงอายุ ๗๐ ปีและให้นายจ้างสามารถต่ออายุการทำงานของแรงงานสูงวัยโดยไม่กำหนดเพดานอายุ ประเทศสิงคโปร์กำลังเผชิญแรงงานสูงวัยรัฐบาลมีการชดเชยค่าจ้างแก่นายจ้างสำหรับชาวสิงคโปร์อายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเดือนละไม่น้อยกว่า ๔,๐๐๐ USD. และส่งเสริมให้มีการจ้างงานพาร์ทไทม์เพื่อรักษาแรงงานสูงวัยไม่ให้เป็นภาระต่อสังคม ^(๓๕)

(๓๕) ที่มา : นสพ.ฐานเศรษฐกิจ, ฉบับวันที่ ๑๕ มี.ค. ๖๖

บทที่ ๔
การบริหารจัดการ
กำลังคนของประเทศ





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/search/population/>



๔.๑ ไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ

ไทยเป็นประเทศที่ภาคเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งอยู่ระดับแนวหน้าของอาเซียน ขนาดเศรษฐกิจของไทยจากการจัดอันดับของเว็รด์แบงก์อยู่ในลำดับที่ ๒๓ ของโลก ในอาเซียนเป็นรองประเทศอินโดนีเซีย ด้านการส่งออกของไทยอยู่ในลำดับที่ ๒๑ ของโลก หลังวิกฤตโควิด-๑๙ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการรวมถึงค้าปลีก-ค้าส่งเป็นผลจากแรงงานส่วนหนึ่งยังไม่กลับมาทำงานปกติหรือเปลี่ยนอาชีพ กอปรทั้งแรงงานใหม่มีการเลือกงานบางส่วนชอบที่จะทำงานแบบฟรีแลนซ์โดยไม่ต้องการมีนายจ้างหรือเลือกงานที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิตของตนเอง ผลคือทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับมีวุฒิการศึกษาทั้งระดับมีทักษะเฉพาะด้านและระดับกึ่งมีทักษะ (Semi-Skills) ซึ่งการแก้ปัญหาค่อนข้างมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับค่านิยมของแรงงานใหม่ที่ไม่นิยมมีนายจ้างรวมถึงการผลิตบุคลากรของภาคการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ช่วงที่ผ่านมาไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังคนของประเทศทั้งที่มีการเตรียมการเข้าสู่สังคมสูงวัยมาก่อนหน้าหลายปี แต่ละปีกำลังคนออกจากตลาดแรงงานมากกว่าที่เข้ามาขณะที่มีการเร่งตัวของกำลังคนส่งออกและการฟื้นตัวของภาคท่องเที่ยวทำให้มีการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับสะท้อนถึงการขาดแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทที่ชัดเจน จากข้อมูลของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยระบุว่ามีการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น ประเมินว่ายังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวประมาณ ๓-๕ แสนคน ตัวเลขนี้ยังไม่รวมแรงงานในภาคเกษตรขณะที่แรงงานในภาคค้าส่ง-ค้าปลีกยังขาดแคลนอีกไม่น้อยกว่าสองแสนตำแหน่ง ^(๓๖)

การขาดแคลนแรงงานของไทยเป็นปัญหาทางโครงสร้างจำเป็นที่จะต้องมีการมีแผนแม่บทที่เป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานควรจะมีบทบาทเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบโดยความสำเร็จจะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติรวมถึงมีโรดแมปที่ชัดเจน มิฉะนั้นไทยจะไม่สามารถก้าวพ้นประเทศที่ติดกับดักกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรจะนำกรณีศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศที่พัฒนาเป็นแม่บท เช่น ประเทศสิงคโปร์, มาเลเซีย, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้, ออสเตรเลียรวมถึงประเทศอิสราเอล

๔.๒ การจำแนกกำลังประชากรแรงงานของประเทศ

๔.๒.๑ การจำแนกกำลังประชากรตามอาชีพ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำประมาณร้อยละ ๐.๙-๑.๐ เกือบต่ำที่สุดในโลก ซึ่งอัตราการว่างงานยังไม่รวมผู้ว่างงานแฝงคือบุคคลซึ่งทำงานไม่เต็มชั่วโมงทำงานหรือทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นไปตามข้อกำหนดของการสำรวจซึ่งอ้างอิงจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำลังแรงงานของไทยอยู่ในระดับ ๔ ของอาเซียนรองจากอินโดนีเซีย เวียดนามและฟิลิปปินส์ ตัวเลขผู้มีงานทำของไทยตัวเลขในแต่ละเดือนมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างเป็นไปตามการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

(๓๖) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, วันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๖

ในแต่ละช่วงเวลา เจาะลึกภาคส่วนเศรษฐกิจแรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนไม่รวมเกษตรกร ผู้ที่ทำงานในราชการและรัฐวิสาหกิจ ภาคการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมีประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน (บางข้อมูลระบุว่า มีประมาณ ๑๕ ล้านคน) ตัวเลขนี้ไม่รวมแรงงานในภาคเกษตรซึ่งจำนวนขึ้น-ลงไม่แน่นอนเป็นไปตามฤดูกาลมีจำนวนประมาณ ๑๒.๑๐ ล้านคน นอกจากนี้กำลังแรงงานที่อยู่ในภาคบริหารราชการจำนวน ๑.๖๗ ล้านคน ขณะที่ด้านการศึกษาและด้านสุขภาพซึ่งไม่ชัดเจนว่ามีแรงงานภาคเอกชนทำงานจำนวนเท่าใด

การกระจายตัวของแรงงานจำแนกตามคลัสเตอร์อาชีพ

ลำดับ	คลัสเตอร์	สัดส่วน (ล้านคน)	ลำดับ	คลัสเตอร์	สัดส่วน (ล้านคน)
๑	ค้าส่ง-ค้าปลีก	๖.๖๓	๙	กิจกรรมด้านบริหารและสนับสนุน	๐.๖๘
๒	การผลิต	๖.๔๔	๑๐	อาชีพทางวิชาชีพ	๐.๓๘
๓	ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร	๓.๑๙	๑๑	ภาคการเงิน	๐.๔๘
๔	การก่อสร้าง	๒.๕๓	๑๒	ศิลปะและการบันเทิง	๐.๒๕
๕	ขนส่งและโลจิสติกส์	๑.๕๕	๑๓	อสังหาริมทรัพย์	๐.๓๗
๖	การศึกษา	๐.๙๙	๑๔	ด้านข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๑๖
๗	กิจกรรมบริการและอาชีพอิสระ	๑.๐๒	๑๕	การจ้างงานในครัวเรือน	๐.๓๐
๘	โรงพยาบาลและด้านสุขภาพ	๐.๗๙	๑๖	อื่นๆ	๐.๑๔

ที่มา : ภาพการทำงานของประชากรเดือน มี.ค. ๒๕๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

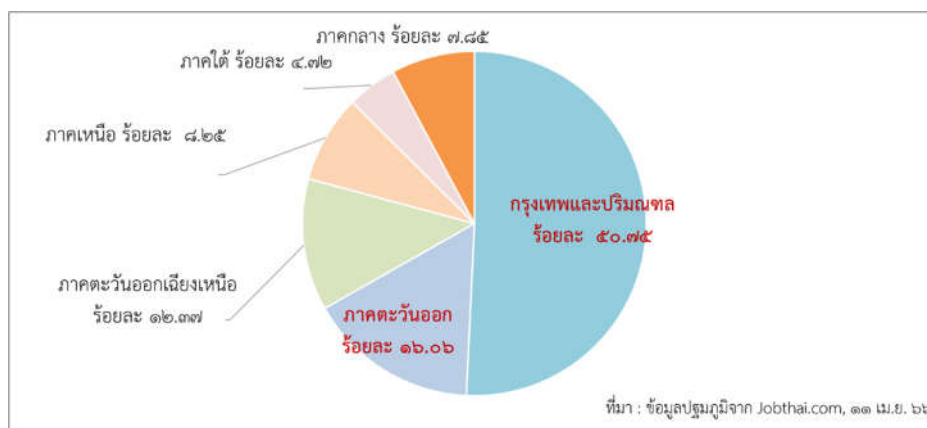
๔.๒.๒ การกระจายตัวของกำลังแรงงานจำแนกตามภูมิภาค

การกระจายตัวของประชากรแรงงานนอกภาคเกษตรส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพและปริมณฑลคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐.๗๕ ภาคตะวันออกสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๐๖ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสัดส่วนร้อยละ ๑๒.๓๗ ภาคเหนือสัดส่วนร้อยละ ๘.๒๕ ภาคกลางสัดส่วนร้อยละ ๗.๘๕ และภาคใต้สัดส่วนร้อยละ ๔.๗๒ หมวดอาชีพที่มีผู้สมัครงานมากที่สุดคืองานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการและงานในสำนักงานซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ รองลงมาคืองานในภาคการผลิตและโรงงานต่างๆ สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๒๖ งานที่เกี่ยวข้องกับช่างเทคนิคสัดส่วนร้อยละ ๑๐.๒๗ งานประเภทบัญชีสัดส่วนร้อยละ ๑๐.๑ และงานขายสินค้าสัดส่วนร้อยละ ๙.๒๕ อาชีพที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างและขาดแคลนมากที่สุด เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับด้านคอมพิวเตอร์, ไอที-โปรแกรมเมอร์, งานด้านโฆษณา, แม่บ้าน, พี่เลี้ยงเด็ก-ดูแลคนชรา, งานที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ^(๓๗)

การกระจายตัวของประชากรแรงงาน (นอกภาคเกษตร)

จำแนกตามภูมิภาค

หน่วย : ร้อยละ



(๓๗) ที่มา : Jobthai.com, ๑๑ เม.ย. ๖๖ โดยใช้จำนวนตัวอย่าง ๒.๒๑๖ ล้านคน

๔.๒.๓ การจำแนกประชากรแรงงานตามอายุ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติแรงงานที่มีงานทำทั้งนอกภาคเกษตรและในภาคเกษตร ณ สิ้นปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ กลุ่มประกอบด้วย **กลุ่มแรก** แรงงานวัยตอนต้นอายุ ๑๕-๒๙ ปี มีจำนวน ๘.๐๙๙ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๔๗ **กลุ่มที่สอง** แรงงานวัยฉกรรจ์อายุ ๓๐-๔๙ ปี มีจำนวน ๑๗.๙๘๕ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๕.๔๖ **กลุ่มที่สาม** แรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีจนถึงวัยชรา และวัยเกษียณซึ่งยังทำงานมีจำนวน ๑๓.๔๘ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของประชากรแรงงาน (นิยามแรงงานสูงวัยสามารถดูได้ข้อ ๒.๑ วงเล็บ ๑๑)

จากการจำแนกอายุแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการและตลาดแรงงานจะเห็นว่า **แรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีจนถึงวัยชราและเกษียณมีสัดส่วนมากถึง ๑ ใน ๓ ของประชากรแรงงานทั้งหมด** ตัวเลขนี้มีความสัมพันธ์กับการที่ไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (High Aging Society) โดยในจำนวนนี้เป็นแรงงานวัยชราอายุมากกว่า ๖๐ ปีมีสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๕.๒ ของแรงงานสูงวัยรวมกัน ประชากรแรงงานกลุ่มนี้จึงเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศเป็นกลุ่มเปราะบางทั้งด้านการปรับตัวเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่ทักษะและรูปแบบการทำงานจะต่างไปจากอดีต ประเทศไทยถึงจะมีแผนหรืองานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวกับสังคมสูงวัยแต่ยังขาดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และขาดหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม

จากข้อมูลเดียวกันจะพบว่าแรงงานวัยตอนต้นอายุไม่เกิน ๓๐ ปีมีสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๔๗ หรือสัดส่วน ๑ ใน ๕ ของประชากรแรงงานทั้งหมด เป็นแรงงานกลุ่มที่มีทักษะและความพร้อมในการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีของศตวรรษที่ ๒๑ กลับพบว่าแรงงานที่จะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญมีจำนวนน้อยที่สุดและเป็นกลุ่มที่ต้องแบกภาระในรูปของภาษีในการเลี้ยงดูครอบครัวและผู้สูงอายุ รวมถึงประชากรซึ่งอยู่ในวัยทำงานแต่แปรสภาพเป็นกลุ่มว่างงานแฝงซึ่งแปรสภาพเป็นประชากรผู้มีรายได้น้อยมีจำนวนประมาณ ๑๔ ล้านคนที่ต้องรับเงินช่วยเหลือในรูปของสวัสดิการจากภาครัฐ

โครงสร้างแรงงานจำแนกตามอายุ

ของจำนวนผู้มีงานทำรวมกัน ๓๙,๕๖๕,๙๙๑ คน

สัดส่วนแบ่งตาม กลุ่มอายุ	แรงงานวัยตอนต้น-วัยฉกรรจ์ แบ่งตามช่วงอายุ	
	อายุ (ปี)	จำนวน (คน)
แรงงาน วัยตอนต้น ๒๐.๔๗ %	๑๕ - ๑๙	๕๓๔,๔๗๐
	๒๐ - ๒๔	๓,๐๖๐,๑๒๒
	๒๕ - ๒๙	๔,๕๐๕,๑๘๓
แรงงาน วัยฉกรรจ์ ๔๕.๔๖ %	๓๐ - ๓๔	๔,๓๖๙,๘๐๐
	๓๕ - ๓๙	๔,๒๖๘,๕๖๕
	๔๐ - ๔๔	๔,๕๓๓,๕๗๘
	๔๕ - ๔๙	๔,๘๑๓,๑๒๘
	รวม	๒๖,๐๘๔,๘๔๖

สัดส่วนแบ่งตาม กลุ่มอายุ	แรงงานสูงวัย แบ่งตามช่วงอายุ	
	อายุ (ปี)	จำนวน (คน)
แรงงานสูงวัย- วัยชราและเกษียณ ๓๔.๑ %	๕๐ - ๕๔	๔,๕๗๕,๑๗๕
	๕๕ - ๕๙	๔,๑๖๑,๙๐๗
	๖๐ ขึ้นไป	๔,๗๔๔,๐๖๓
	รวม	๑๓,๔๘๑,๑๔๕

ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๒.๔ ประชากรแรงงานจำแนกตามแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ผ่านมาตัวเลขแต่ละปีมีความผันผวนบางครั้งข้อมูลไม่ตรงกัน ในการศึกษาได้ใช้ข้อมูลของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ในช่วงห้าปีที่ผ่านมาค่าเฉลี่ยของผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ละปีเฉลี่ยประมาณ ๕๑๗,๐๗๓ คน จากการสังเคราะห์ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา แรงงานวัยตอนต้นที่จบวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๓.๘ ตามด้วยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายซึ่งเป็นแรงงานระดับกึ่งมีทักษะรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๒๔.๐ สำหรับผู้ที่จบสายอาชีวศึกษาซึ่งเป็นทักษะวิชาชีพอัตราค่าจ้างที่ ทั้งในตลาดแรงงานมีการขาดแคลนและมีความต้องการมากที่สุดกลับมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒.๒๓

ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานช่วง ๕ ปี

ค่าเฉลี่ย ๕๑๗,๐๗๓ คน

(พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖)

หน่วย : คน

ระดับการศึกษา	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
ประถมศึกษา	-	-	-	-	-
มัธยมตอนต้น	๗๐,๖๔๐	๗๔,๓๒๖	๖๖,๐๘๗	๖๑,๓๔๑	๖๒,๗๙๙
มัธยมปลาย	๒๗,๗๖๖	๒๘,๕๑๓	๔๔,๓๕๐	๘๗,๕๐๘	๙๖,๖๔๕
ระดับ ปวช.	๒๑,๐๑๔	๒๘,๑๓๐	๒๕,๖๘๒	๒๗,๐๐๕	๒๐,๖๐๓
ระดับ ปวส.	๗๕,๐๗๑	๗๕,๐๗๑	๙๗,๘๗๘	๙๙,๙๔๑	๑๐๔,๑๗๓
ปริญญาตรี	๒๘๕,๘๕๕	๓๑๘,๘๕๓	๒๕๙,๘๗๘	๒๓๘,๖๒๖	๒๘๗,๖๑๐
อื่นๆ	-	-	-	-	-
รวม	๔๘๐,๓๔๖	๕๒๔,๘๙๓	๔๙๓,๘๗๕	๕๑๔,๔๒๑	๕๗๑,๘๓๐

ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน / กองวิจัยตลาดแรงงาน

ข้อมูลดังกล่าวเป็นการขัดแย้งกับจำนวนเยาวชนที่เข้าสู่มหาวิทยาลัยที่เข้าใจว่ามีแนวโน้มลดน้อยถอยลงแต่ข้อมูลเชิงตัวเลขกลับเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะปีพ.ศ.๒๕๖๖ สูงสุดในรอบห้าปี จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนตรวจสอบตัวเลขให้ชัดเจนมิฉะนั้นจะทำให้การวางแผนไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ลักษณะของแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงทศวรรษที่ผ่านมากลุ่มมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนมากที่สุดจากค่าเฉลี่ย ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) เฉลี่ยปีละ ๒๗๘,๑๖๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘ หรือเป็นครึ่งหนึ่งของผู้จบการศึกษาทั้งหมดรวมกันทำให้ไทยเป็นประเทศที่มีแรงงานทักษะ (Skilled Labor) มีสัดส่วนสูงสุดในภูมิภาค แต่ส่วนใหญ่จบในสาขาที่ทักษะไม่ตรงกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานซึ่งข้อดีทำให้แรงงานซึ่งเป็นเยาวชนเหล่านี้มีขีดความสามารถในการปรับทักษะและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี, ทักษะคิดของเยาวชนซึ่งเป็นแรงงานวัยตอนต้นที่ต้องการสตาร์ทอัพธุรกิจของตนเอง, การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดึงผู้สูงวัยซึ่งยังมีศักยภาพให้กลับเข้ามาในตลาดแรงงานและการพัฒนาแรงงานประเภทกึ่งทักษะส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้นให้มีทักษะที่พอเพียงสอดคล้องกับอุปสงค์ของการจ้างงานที่เปลี่ยนไป

(ที่มา : สุวรรณ สุขประเสริฐ / สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย, การประชุมระดมความคิดเห็น วันที่ ๒๔ พ.ค. ๖๖)

๔.๒.๕ โครงสร้างประชากรแรงงานจำแนกตามทักษะการทำงาน

๑) **แรงงานทักษะพื้นฐาน** (Basic Skilled Labor) เป็นกลุ่มที่การศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา และต่ำกว่ามีจำนวนรวมกันประมาณ ๑๔.๘๑ ล้านคนสัดส่วนร้อยละ ๓๗.๒๒ ตัวเลขนี้ยังไม่รวมแรงงานต่างด้าว ณ สิ้นไตรมาส ๑/๖๖ มีจำนวน ๒.๗๔๓ ล้านคน เป็นกลุ่มที่มีประชากรมากที่สุดของแรงงานทั้งหมดรวมกัน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม-ปศุสัตว์ รายงานการศึกษาฉบับนี้หลีกเลี่ยงที่จะเรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่าเป็นแรงงานไร้ทักษะหรือ “Unskilled labor” เนื่องจากเป็นแรงงานที่เน้นการใช้สรีระร่างกาย (Body Intensive labor) เป็นสาระสำคัญของการทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง เมื่อทำงานไประยะหนึ่งก็จะมีประสบการณ์พื้นฐานที่เป็น “Basic Skill” เป็นแรงงานที่สามารถทำงานในภาคส่วนเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น เกษตรแปรรูป, อุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ตลอดจนแรงงานก่อสร้างรวมถึงงานบริการต่างๆ เช่น การทำงานในร้านอาหารหรือขายสินค้าซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะพื้นฐานระดับหนึ่ง

๒) **แรงงานทักษะจากประสบการณ์** (Experience Skilled Labor) เป็นแรงงานที่อาจไม่จบมัธยมตอนต้นหรือเป็นแรงงานที่เคยอยู่ในกลุ่มไร้ทักษะเมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะมีประสบการณ์และสามารถสร้างเป็นทักษะเฉพาะด้าน เช่น ผู้ที่ทำงานในโรงงานเมื่อมีประสบการณ์ก็จะทำงานเร็วขึ้นส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่อรายได้ที่สูง งานบางประเภทเช่น คนงานฉาบปูน, ช่างกระเบื้อง, ช่างไม้, ช่างซ่อมเครื่องยนต์, ช่างกลึง, แรงงานแบกหาม, คนขับรถโฟลกลิฟต์ ฯลฯ แม้แต่แรงงานต่างด้าวในบางโรงงานที่ทำงานได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้าคนงาน (Supervisor) การทำงานในร้านอาหาร-โรงแรมบางครั้งแรงงานเหล่านี้ก็ทำหน้าที่เป็นเชฟ กลุ่มคนเหล่านี้ระยะเวลาที่ทำงานเป็นปีสร้างประสบการณ์ที่ล้ำค่า เป็นช่างฝีมือมีค่าจ้างที่สูงโดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง

๓) **แรงงานกึ่งทักษะ** (Semi-Skilled Labor) หมายถึงแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายมีจำนวนรวมกันประมาณ ๑๒.๙๑ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๔๕ ของผู้มีงานทำ เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับกลางสามารถอ่านและเขียนได้รวมถึงสามารถเข้าใจทักษะภาษาอังกฤษได้ระดับหนึ่งมีความสามารถในการสื่อสารและ/หรือใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีได้พอสมควร กลุ่มคนเหล่านี้เป็นแรงงานระดับกลางทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานประเภทโพรแมน/ซูเปอร์ไวเซอร์ หากสามารถพัฒนาทักษะทั้งระดับปริสทิลและอ็อปสทิลจะสามารถเป็นกำลังสำคัญได้ในอนาคต ข้อเสนอแนะแรงงานไทยกึ่งทักษะไม่ชอบทำงานในอุตสาหกรรมหรือภาคบริการที่ต้องการแรงงานแบบเข้มข้น

๔) **แรงงานมีทักษะและการศึกษา** (Skilled & Educated Labor) หมายถึงแรงงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปวช./ปวส.จนไปถึงระดับปริญญาตรีมีจำนวนรวมกัน ๑๑.๖๓ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๒๓ ของผู้มีงานทำ แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในอนาคตแรงงานใหม่จะเป็นกลุ่มมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเฉลี่ยปีละ ๒.๗๘๒ แสนคนคิดเป็นสัดส่วนมากกว่า ๑/๒ ของผู้จบการศึกษาทั้งหมด แรงงานมีการศึกษากลุ่มนี้เป็นแรงงานมีการศึกษาและทักษะเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ บางส่วนมีทัศนคติไม่ชอบงานที่มีนายจ้าง ชอบงานประเภทฟรีแลนซ์หรือบางส่วนเลือกที่จะอยู่ในภูมิภาคซึ่งไม่ใช่แหล่งจ้างงาน อย่างไรก็ตามแรงงานกลุ่มนี้ก็ยิ่งแยกแยะออกเป็นประเภทที่มีทักษะเฉพาะด้านซึ่งมีส่วนน้อยโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีขั้นสูงตลอดจนลักษณะงานประเภทที่ต้องใช้ทักษะพิเศษ การพัฒนาระยะสั้นจึงเกี่ยวข้องกับการ Reskill/Upskill ให้ตรงกับงานที่ต้องการ ภาคการศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยควรเข้ามา

มีบทบาทในการจัดทำหลักสูตรพิเศษเฉพาะทางโดยร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ให้ มีทักษะตรงกับความต้องการของนายจ้าง

ประชากรแรงงานจำแนกตามทักษะการทำงาน

(รวมแรงงานต่างด้าว)

ประเภทแรงงาน	ประเภทการศึกษา	จำนวน (พันคน)	คิดเป็นสัดส่วน (ร้อยละ)
แรงงานทักษะพื้นฐาน Basic Skilled Labor/ (Body Intensive)	ไม่มีการศึกษาต่ำกว่า ประถมศึกษา ประถมศึกษา	๖.๓๓๔ ๘.๔๗๕	๓๔.๘๓
แรงงานกึ่งทักษะ Semi Skilled Labor	มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย	๖.๘๕๙ ๖.๐๕๒	๓๐.๓๖
แรงงานมีทักษะและมีการศึกษา Skill & Education Labor	ปวช. / ปวส. อุดมศึกษา	๔.๐๑๕ ๗.๖๑๕	๒๗.๓๕
แรงงานต่างด้าว Immigrant Labor		๒.๗๔๓	๖.๕๕
อื่น / ไม่ทราบข้อมูล		๐.๔๓๒	๑.๐๑
	รวม	๔๒.๕๑๖	

ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงานของประชากรเดือนมี.ค. ๒๕๖๖, สนง.สถิติแห่งชาติ

๔.๓ การบริหารแรงงานต่างด้าวในฐานะทุนมนุษย์ของประเทศ

๔.๓.๑ นิยามและความหมาย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามอนุสัญญาฉบับที่ ๙๗ มาตรา ๔๑ หมายถึงบุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเอง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่รวมบุคคลที่ทำงานตามบริเวณชายแดนหรือลักษณะงานที่ทำชั่วคราวเฉพาะด้านโดยจะต้องออกไปเมื่องานนั้นเสร็จ

ในอีกนัยหนึ่งแรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่เรียกว่า “แรงงานต่างด้าว” (Immigrant Labor) คือบุคคลซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศโดยไม่มีสัญชาติไทยซึ่งตามกฎหมายต้องผ่านขั้นตอนการเข้าประเทศอย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด โดยการเข้ามาทำงานมีวัตถุประสงค์ต้องการได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดเป็นผลจากการทำงาน โดยสามารถทำงานได้เฉพาะงานที่กฎหมายไม่ได้สงวนไว้สำหรับคนไทย แรงงานต่างด้าวตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทยเช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ, ชั่วโมงและวันทำงาน, วันหยุดประจำสัปดาห์, การประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม ฯลฯ

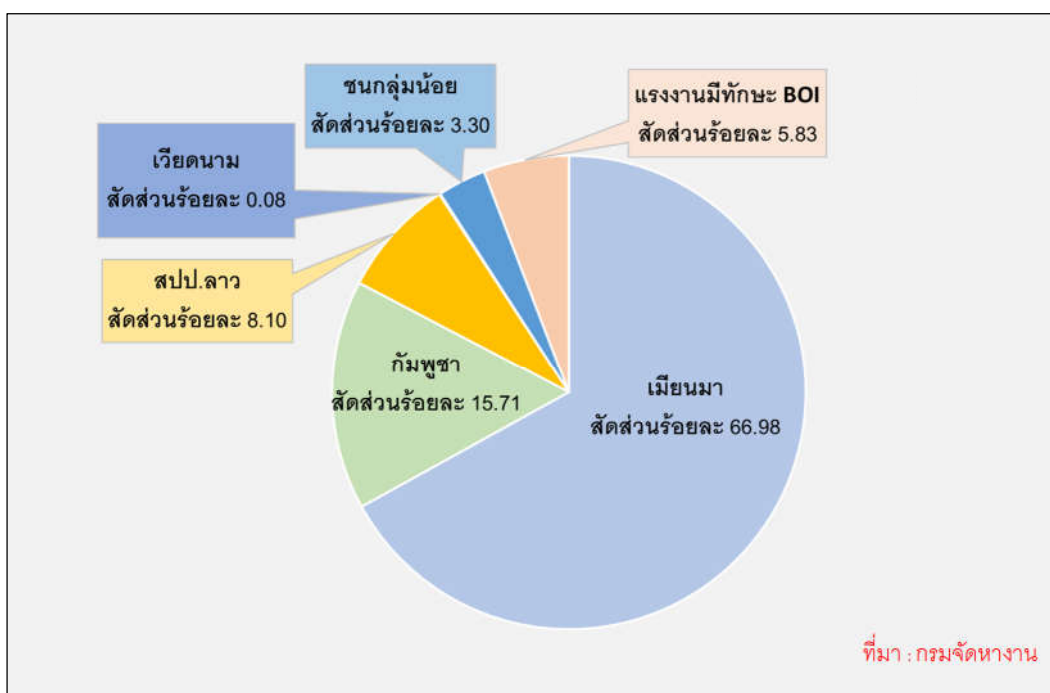
๔.๓.๒ สถานะแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

สถานะที่เป็นจริงประเทศไทยติดกับดักไม่สามารถก้าวพ้นรอยต่อของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยแรงงานเข้มข้นไปสู่เศรษฐกิจ “New Growth Engine” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและผลิตสินค้า-บริการที่มีนวัตกรรมและคุณค่า ไทยเป็นประเทศที่พึ่งพาการส่งออกในสัดส่วนที่สูงเกินครึ่งของ GDP โดยเป็นการส่งออกสินค้าเกษตรกรรมสัดส่วนร้อยละ ๘.๙๖ และอุตสาหกรรมการเกษตรสัดส่วนร้อยละ ๗.๘๓ ของมูลค่าการส่งออกซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมาก แม้แต่การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมมีสัดส่วนร้อยละ ๗๘.๖ ของการส่งออกรวมกันโดยคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเกินครึ่งหนึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก (Labor Intensive Industries)

บริษัทเศรษฐกิจไทยติดกับดักอุตสาหกรรมและบริการที่ต้องพึ่งพิงใช้แรงงานเข้มข้นอีกทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัยและแรงงานใหม่มีทางเลือกและอาชีพที่ดีกว่า ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานพื้นฐานทำให้มีความจำเป็นต้องการแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการใช้แรงงานต่างด้าวมมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องจะลดลงเฉพาะในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ซึ่งช่วงต่ำสุดของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ณ ต้นไตรมาส ๓ (ก.ค. ๒๕๖๖) รวมกันมีจำนวน ๒.๗๖๖ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖.๘๙ ของผู้มีงานทำ ประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ประเทศเมียนมา ๑,๘๕๓,๐๔๖ คน ประเทศกัมพูชา ๔๓๔,๗๙๘ คน ประเทศสปป.ลาว ๒๒๔,๐๒๕ คน ประเทศเวียดนาม ๒,๒๒๓ คน ชนกลุ่มน้อย ๙๑,๔๗๒ คน และแรงงานมีทักษะที่เข้ามาทำงานตาม BOI ๑๖๑,๔๓๓ คน ^(๓๘)

สัดส่วนประชากรแรงงานต่างด้าว สัดส่วนร้อยละ ๖.๘๙ ของกำลังแรงงานไทย

ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๗๖๖,๙๙๗ คน



๔.๓.๓ การใช้แรงงานต่างด้าวยังเป็นอุปสงค์ความต้องการของนายจ้าง

จากการศึกษาร่วมกับองค์กรเอกชนทั้งจากภาคการค้า-บริการและภาคการผลิตให้เหตุผลและความจำเป็นที่ยังคงต้องใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการต่างๆ พอสรุปถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดังต่อไปนี้

- ๑) โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยพึ่งพาแรงงานเข้มข้น ทั้งภาคเกษตรกรรม, ประมง, ภาคการผลิต, ภาคบริการตลอดจนภาคการส่งออกและท่องเที่ยวมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเข้มข้นซึ่งแรงงานไทยวัยตอนต้นมีจำนวนลดลงน้อยลงจากสังคมสูงวัยส่วนใหญ่มีการศึกษาเป็นแรงงานทักษะและเลือกที่จะไม่ทำงานในภาคส่วนเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น

(๓๘) ที่มา : กรมจัดหางาน, ก.ค.๖๖

- ๒) สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อมและเอสเอ็มอี (MSMEs) ขาดศักยภาพในการเข้าถึงเทคโนโลยีซึ่งจะทำให้ลดการพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก ปัจจัยที่กล่าวทำให้ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังคงมีอยู่และเป็นโจทย์-อุปสงค์ความต้องการของนายจ้าง
- ๓) สถานะความต้องการแรงงานต่างด้าวยังเป็นอุปสงค์ของนายจ้าง ถึงแม้รัฐบาลที่ผ่านมากำหนดทิศทางประเทศไปสู่ “New S-Curve Industries” แต่ความจำเป็นการใช้แรงงานจำนวนมากทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคก่อสร้างและภาคท่องเที่ยว โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมซึ่งภาคส่วนเหล่านี้ยังพึ่งพาแรงงานเข้มข้นถึง ๑ ใน ๒ ของแหล่งจ้างงานรวมกัน
- ๔) การลงทุนในเทคโนโลยีมีข้อจำกัดจากวัตถุดิบหรือลักษณะงาน เช่น สินค้าเกษตรมีความหลากหลายทำให้การใช้แรงงานคนโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็นอีกทั้งการส่งออกมีการแข่งขันด้านราคาอย่างเข้มข้น ในโรงงานที่มีการใช้เทคโนโลยีแต่บางประเภทเทคโนโลยีมีข้อจำกัดจำเป็นต้องใช้แรงงานคน บางอุตสาหกรรมอาจไม่คุ้มค่าที่จะลงทุนในเครื่องจักรข้อจำกัดดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเสริมแรงงานไทยที่ไม่พอเพียงต่อความต้องการ
- ๕) รัฐบาลและกระทรวงที่รับผิดชอบจะต้องมีแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และมาตรการส่งเสริมให้ SMEs มีการใช้เทคโนโลยี เช่น ให้มีกองทุนหรือเป็นมาตรการควบคู่ไปกับการมีแผนแม่บทการจ้างงานข้ามชาติเพื่อรองรับสังคมสูงวัยด้วยการใช้กรณีศึกษา เช่น ประเทศญี่ปุ่น, เกาหลีใต้, มาเลเซีย ฯลฯ
- ๖) ส่งเสริมให้มีการทำงานพาร์ทไทม์และการจ้างงานรายชั่วโมง โดยการนำแรงงานหนุ่มสาวอายุ ๑๘ ปีขึ้นไปทั้งที่อยู่ในวัยเรียนและประชากรสูงวัยหรือหลังเกษียณให้กลับเข้ามาเป็นกำลังของชาติสามารถมีรายได้พึ่งพาตนเองโดยไม่เป็นภาระกับสังคม^(๓๙)

ตัวอย่างของอุตสาหกรรม (ส่งออก) ที่ใช้แรงงานเข้มข้นที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว

ลำดับ	คลัสเตอร์อุตสาหกรรม	ลำดับ	คลัสเตอร์อุตสาหกรรม
๑	อุปกรณ์และส่วนประกอบยานยนต์	๑๐	ผลิตภัณฑ์พลาสติก
๒	คอมพิวเตอร์อุปกรณ์-ส่วนประกอบ	๑๑	ยางพาราทั้งสำเร็จรูป
๓	ผลิตภัณฑ์ยาง	๑๒	อาหารทะเลแปรรูป
๔	แผงวงจรไฟฟ้า	๑๓	ผลไม้แปรรูป
๕	อัญมณี-เครื่องประดับ	๑๔	เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ
๖	อุตสาหกรรมเกี่ยวกับข้าว	๑๕	สินค้าอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป
๗	เครื่องใช้ไฟฟ้า-ส่วนประกอบและไดโอด	๑๖	อ้อยและน้ำตาล
๘	รถจักรยานยนต์และส่วนประกอบ	๑๗	อุตสาหกรรมประมง
๙	ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง	๑๘	อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับปศุสัตว์

ที่มา : กระทรวงพาณิชย์

(๓๙) ที่มา : รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์, ม.ธรรมศาสตร์, เม.ย. ๒๕๖๖

๔.๓.๔ ประเภทของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย ^(๔๐)

๑) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๕๙ ได้รับอนุญาตทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ซึ่งทำกับประเทศเพื่อนบ้าน ๔ ประเทศ ได้แก่ เมียนมา, กัมพูชา, สปป.ลาว, เวียดนามโดยให้ทำงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด

๒) แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา ๖๓/๒) เป็นแรงงานต่างด้าวประเทศเพื่อนบ้าน ๔ ประเทศโดยให้ทำงานชั่วคราวซึ่งจะมีการอนุญาตให้มีการนำเข้าหรือขยายระยะเวลาการทำงานเป็นครั้งๆ ไป มีจำนวนประมาณ ๑.๙๑๒ ล้านคน โดยร้อยละ ๘๐.๗ เป็นแรงงานประเทศเมียนมา, แรงงานกัมพูชา ร้อยละ ๑๔.๓๔, แรงงานสปป.ลาวร้อยละ ๔.๘๒, แรงงานเวียดนามร้อยละ ๑.๐๖๑

๓) แรงงานต่างด้าวมาตรา ๖๒ ที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายการลงทุนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีทักษะตั้งแต่ระดับบริหารไปจนถึงช่างเทคนิคและผู้ชำนาญการ สถานะมีจำนวนประมาณ ๔๗,๐๖๐ คนและแรงงานทักษะ ๑๐๙,๗๒๒ คน

๔) แรงงานต่างด้าวประเภทไป-กลับหรือตามฤดูกาล (มาตรา ๖๔) เป็นคนสัญชาติที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยเข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่าน “Border Pass” ครั้งละไม่เกิน ๓ เดือน (มีเฉพาะ ๒ สัญชาติ ได้แก่ กัมพูชาและเมียนมา)

๕) คนต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อย (มาตรา ๖๓/๑) ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและอยู่ระหว่างรอพิสูจน์สัญชาติยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

๔.๓.๕ กรณีศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศมาเลเซีย ^(๔๑)

มาเลเซียเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทั้งด้านอุตสาหกรรมและบริการ ถึงแม้ว่าภาคอุตสาหกรรมของมาเลเซียจะมีขนาดเล็กกว่าไทยแต่มาเลเซียมีภาคบริการที่มีขนาดใหญ่และมีการทำเกษตรกรรมโดยเฉพาะการทำสวนปาล์มและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูลของสหภาพการค้านมาเลเซีย (Malaysian Trade Union Congress: MTUC) ระบุว่ามีการจ้างงานต่างชาติจากประเทศต่างๆ เข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวนถึง ๒.๕ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗.๔๕ ของประชากร เปรียบเทียบกับประเทศไทยสัดส่วนแรงงานต่างด้าวคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔.๑๕ ของประชากร โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศอินโดนีเซีย, บังกลาเทศ, เวียดนาม, เมียนมา, เนปาล, ปากีสถาน, อินเดียและไทย

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของรัฐบาลมาเลเซียโดยกระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs) ได้วางกฎระเบียบในการพิจารณาอนุมัติการขอจ้างงานแรงงานต่างชาติ ดังนี้

๑) การคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก นายจ้างก่อนจะขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวจะต้องพยายามในทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานท้องถิ่น เช่น การลงทะเบียนกับกรมแรงงานมาเลเซียเพื่อจัดหาแรงงานท้องถิ่นผ่านระบบ Job Clearance System (JCS) การลงประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ฯลฯ

(๔๐) ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ๒๕ มี.ค. ๖๖

(๔๑) ที่มา : สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, กระทรวงแรงงาน

๒) มาเลเซียอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน ๕ คลัสเตอร์ ต่อไปนี้

(๑) ภาคการเกษตร (Agriculture/Pertanian)

(๒) ภาคการเพาะปลูก (Plantation/Perladangan)

(๓) ภาคอุตสาหกรรม (Factory/Kilang) ต้องเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเท่านั้น

(๔) ภาคการก่อสร้าง (Construction/Pembinaan)

(๕) ภาคบริการ (Service) ประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้ประกอบอาหาร, พนักงานทำความสะอาด, พนักงานควบคุมคอกไก่, พนักงานซักอบรีด, ช่างทอง, ช่างตัดผม, พนักงานขายปลีกและส่ง, พนักงานร้านสิ่งทอ, ฯลฯ

๓) ประเทศที่ได้รับการอนุมัติการจ้างงาน ต้องเป็นแรงงานจากประเทศที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น จึงจะสามารถจ้างงานได้ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ประเทศกัมพูชา, เนปาล, เมียนมา, สปป.ลาว, เวียดนาม, ฟิลิปปินส์, ปากีสถาน, ศรีลังกา, เติร์กเมนิสถาน, อุซเบกิสถาน, คาซัคสถาน, อินเดีย, อินโดนีเซียและประเทศไทย

๔) ระยะเวลาของการจ้างงาน จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่แน่นอน โดยทั่วไปแล้ว ระยะเวลาที่รัฐบาลมาเลเซียกำหนดคือ ๕ ปี ต่อได้อีก ๕ ปี ดังนั้นแรงงานต่างชาติมีระยะเวลาการจ้างงาน สูงสุดเท่ากับ ๑๐ ปี

๕) เมื่อการจ้างงานในปีที่ ๕ สิ้นสุดลง นายจ้างจะต้องไปยกเลิกใบอนุญาตทำงานของแรงงานและ แรงงานต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางเป็นระยะเวลา ๓ เดือนจึงจะสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในปีที่ ๖ ต่อไปได้ อย่างไรก็ตามการอนุมัติใบอนุญาตทำงานในปีที่ ๖ จะได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของ กระทรวงมหาดไทยของมาเลเซีย

๔.๓.๖ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแรงงานต่างด้าว

๑) ประเทศไทยยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง เศรษฐกิจที่ไทยให้ความสำคัญการส่งออกซึ่งมีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๒ (ปีพ.ศ.๒๕๖๕) โดย เกินกว่าครึ่งเกี่ยวข้องกับคลัสเตอร์ที่ใช้แรงงานเข้มข้น นอกจากนี้หัวใจขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยมาจากภาค ท่องเที่ยวต่างชาติและท่องเที่ยวในประเทศมีสัดส่วนอยู่ใน GDP ร้อยละ ๑๘.๗-๑๙ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว- โรงแรม-ร้านอาหารเป็นภาคบริการที่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมาก ภาคส่วนเศรษฐกิจในประเทศส่วนใหญ่ ยังเป็นอุตสาหกรรมและบริการไม่ก้าวทันยุค ๓.๐ การใช้เทคโนโลยีถึงจะมีความก้าวหน้าแต่ยังมีข้อจำกัด เพราะส่วนใหญ่ นายจ้างเป็น “MSMEs” ซึ่งขาดศักยภาพในการนำเทคโนโลยีมาทดแทนการใช้แรงงาน มนุษย์เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานทำให้ต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมากเช่น ภาคเกษตรกรรม, ภาคค้าส่ง-ค้า ปลีก, อุตสาหกรรมก่อสร้าง, ขนส่ง-โลจิสติกส์, โรงแรม ฯลฯ ^(๔๒)

๒) การเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ให้มีความโปร่งใสซึ่งจะช่วยลดแรงงานผิด กฎหมายได้ไม่ต่ำกว่า ๒-๓ แสนคน ตัวเลขนี้เฉพาะในภาคบริการและอุตสาหกรรมขณะที่แรงงานภาค เกษตรไทยแรงงานหนุ่มสาวส่วนใหญ่นิยมไปทำงานในเมืองและแรงงานที่เหลือเป็นแรงงานสูงวัย ทำให้มี

(๔๒) ที่มา : สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ความจำเป็นที่ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เช่น กรีดยางพารา, ทำไร่มันสำปะหลัง-อ้อยและงานในสวนผลไม้เช่น ทูเรียน, ลำไย, มังคุด, พืชผัก ฯลฯ ซึ่งขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก การใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรมีความแตกต่างจากภาคบริการและอุตสาหกรรมเกี่ยวข้องกับฤดูกาลไม่แน่นอนทำให้งานไม่ต่อเนื่องเป็นปัญหาต่อการขึ้นทะเบียนของนายจ้างควรจะมีการแยกแนวทางการบริหารจัดการให้ชัดเจน ^(๔๓)

๓) กระทรวงแรงงานควรมีการสำรวจความต้องการแรงงานต่างด้าว โดยแยกประเภทคลัสเตอร์ เช่น อุตสาหกรรม, ภาคบริการ, ก่อสร้าง, ท่องเที่ยวรวมถึงภาคเกษตรกรรมเกี่ยวข้องทั้งเชิงปริมาณ ด้านการอบรมทักษะให้กับแรงงานต่างด้าวก่อนที่จะให้มีการทำงานควรจะให้ นายจ้างจัดการอบรมพื้นฐานแต่จะให้อบรมทักษะให้เชี่ยวชาญเหมือนแรงงานไทยอาจเป็นคนละประเด็นเนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาใช้ในภาคส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งต้องใช้กำลังของร่างกาย โดยทักษะจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญหลังจากทำงานไประยะหนึ่ง

๔) รัฐบาลควรเพิ่มแหล่งที่มาของแรงงานที่ไทยยังไม่มี MOU เช่น บังคลาเทศที่มีแรงงานจำนวนประมาณ ๗๐-๗๕ ล้านคนส่วนใหญ่เป็นแรงงานหนุ่มสาวซึ่งทางรัฐบาลบังคลาเทศต้องการทำ MOU เป็นทางเลือกซึ่งแรงงานกัมพูชาและสปป.ลาวเริ่มลดลงขณะที่แรงงานเมียนมาก่อนข้างอึดตัว ควรนำกรณีศึกษาของประเทศมาเลเซียมาใช้

๕) ทบพทอนอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ ตามพ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มี ๒๗ อาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยและอีก ๑๓ งานที่เหลือเป็นงานที่คนต่างด้าวทำได้แต่มีเงื่อนไขในการจ้างงาน ควรจะมีการทบทวนอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย เช่น งานตัดผม/เสริมสวย, งานนวดไทย, งานฝีมือ, งานแกะสลักไม้, งานเจียรไนเพชร/พลอย, งานทำตุ๊กตาไทย ฯลฯ ^(๔๔)

อาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทย



ที่มา : <https://www.wongnai.com>, ๑๙ ก.ค. ๒๐๒๒

(๔๓) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๖๖

(๔๔) ที่มา : <https://www.wongnai.com>

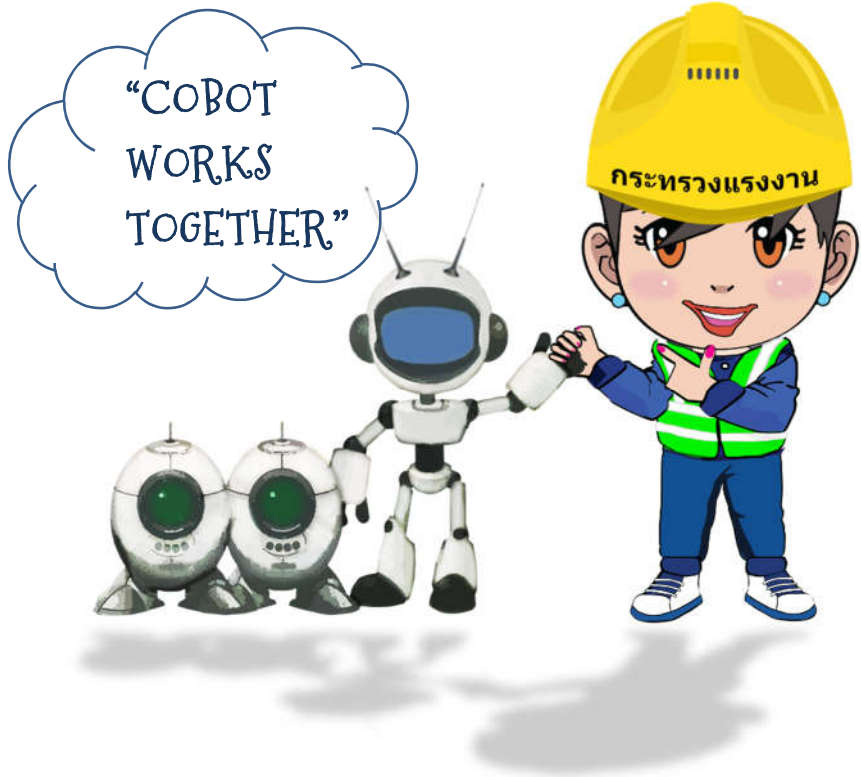


บทที่ ๕

เศรษฐกิจดิจิทัลกับ

อนาคตตลาดแรงงาน







บทที่ ๕

เศรษฐกิจดิจิทัลกับอนาคตตลาดแรงงาน

๕.๑ พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

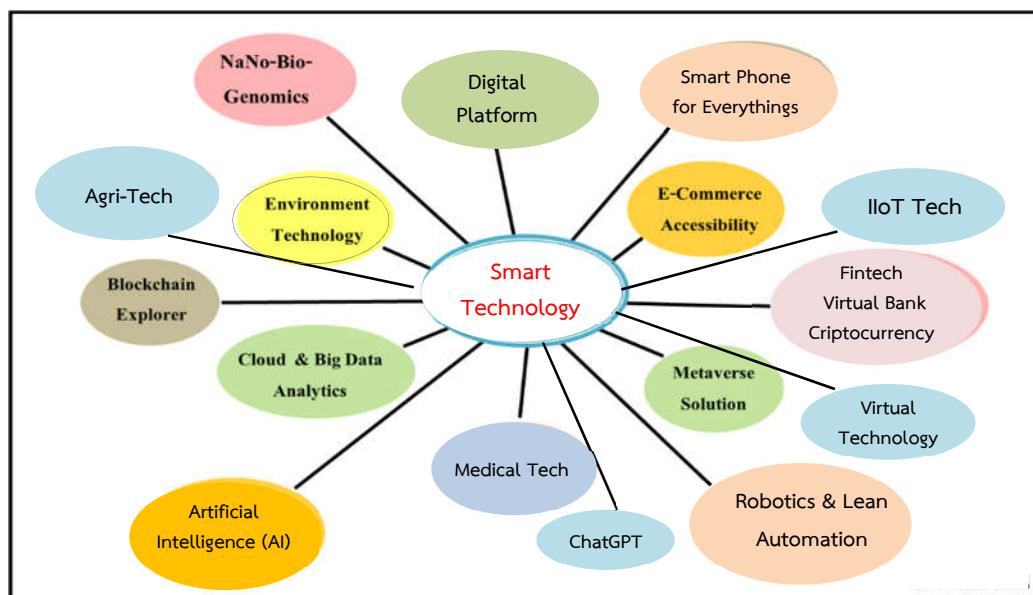
เศรษฐกิจดิจิทัลหมายถึงโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศหนึ่งประเทศใดที่ขับเคลื่อนหรืออยู่ระหว่างการขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า (Progressive Technology) พลวัตของเทคโนโลยีของศตวรรษที่ ๒๑ ปัจจุบันเข้าถึงตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปสู่สังคมที่เชื่อมโยงสื่อสารและจับจ่ายใช้สอยภายใต้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคบริการมีการเร่งตัวในการนำเทคโนโลยีซึ่งยกระดับเป็น “Smart Technology” ที่มีความซับซ้อนส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานด้านต้นทุน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงาน เป็นการตอบโจทย์สังคมสูงวัยที่กำลังคนของประเทศลดน้อยถอยลง เทคโนโลยีก้าวหน้าซึ่งมีผลต่อการจ้างงานและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น เอไอ, หุ่นยนต์อัจฉริยะ, Lean Automation, เมดิคอลเทคโนโลยี, Agri-Technology, Virtual Technology ที่กำลังเป็นกระแส เช่น ธาราคารไร้สาขา ฯลฯ (อ่านรายละเอียดได้ที่ข้อ ๒.๑ วบเล็บ ๙)

หากกล่าวว่าการเข้าสู่ยุค “Bicentennial” ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาปัจจัยอะไรที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและแรงงานมากที่สุด คำตอบคือการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลคือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้กลไกของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจของประเทศ ภาคเอกชนทั้งด้านผลิตและบริการมีการเร่งตัวอย่างชัดเจนในการนำเทคโนโลยีของอุตสาหกรรม ๔.๐ ซึ่งยกระดับไปถึงการขับเคลื่อนด้วย “Generative AI” เหตุผลและวัตถุประสงค์หลักเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิต (Labor Productivity) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านต้นทุนและกำไรผลคือทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม **พลวัตเทคโนโลยีในแต่ละช่วงยุคสมัยมีผลโดยตรงต่อตลาดแรงงาน** **ควบคู่ไปกับอุปสงค์ความต้องการของทักษะใหม่ที่ต้องสอดคล้องหรือสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี** ในอดีตเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานของคนแต่ในอนาคตอันใกล้สมรรถนะเทคโนโลยีที่มีความชาญฉลาดอาจเข้ามาแทนตำแหน่งงานของคนเป็นทั้งโอกาสและอาจเป็นภัยคุกคามทั้งของนายจ้างและแรงงานที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามกระแส

เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นทางเดินของประเทศต่างๆ รวมถึงไทยซึ่งเป็นประเทศเศรษฐกิจอยู่ในระดับแนวหน้าของอาเซียน มูลค่าเศรษฐกิจประมาณ ๑๗.๖๓๕ ล้านล้านบาท (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕) อยู่ในอันดับที่ ๒๖ ของโลก เปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียนขนาดเศรษฐกิจของไทยอยู่ในลำดับ ๒ รองจากประเทศอินโดนีเซีย รายได้ต่อคนต่อหัวในปีพ.ศ.๒๕๖๕ (GNI Per Capita) ประมาณ ๗,๒๑๓.๓ เหรียญสหรัฐอยู่ในอันดับที่ ๔๐ ของโลก ฉากทัศน์ประเทศถูกกำหนดโดยยุทธศาสตร์ชาติปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ไทยจะเป็นประเทศที่มีรายได้สูงซึ่งธนาคารโลกกำหนดเกณฑ์จะต้องมีรายได้ต่อหัวมากกว่า ๑๓,๒๐๕ เหรียญสหรัฐต่อคน ในอาเซียนประเทศที่มีรายได้สูงคือสิงคโปร์ บรูไนและที่กำลังไล่มาติดๆ คือมาเลเซีย การก้าวผ่านไปสู่ประเทศมีรายได้สูงโดยขาดแผนปฏิบัติการเชิงรุกและยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ การที่ไทยจะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวเป็นความท้าทายค่อนข้างสูง

Smart Technology

ตัวอย่าง : นวัตกรรมดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน



ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์

๕.๒ ยุคการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อตลาดแรงงาน

อุตสาหกรรมยุคที่ ๑ Stream-Hydropower เริ่มในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ (ค.ศ.๑๗๖๐) เป็นยุคของการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งแรกโดยใช้พลังไอน้ำมาขับเคลื่อนเครื่องจักรในรูปแบบต่างๆ ภาคอุตสาหกรรมมีการผลิตแบบสายพานหรือ “Taylorism” ทำให้สามารถผลิตได้ครั้งละมากๆ ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน ด้านขนส่งสามารถขนส่งทางรางและทางเรือทำให้สามารถขนส่งวัตถุดิบและสินค้าข้ามทวีปทำให้เกิดยุคการค้าอาณานิคมเพื่อต้องการวัตถุดิบและขยายตลาด

อุตสาหกรรมยุคที่ ๒ Electric Power & Telecommunication เริ่มในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ (ค.ศ.๑๘๗๐) เศรษฐกิจยุคพลังงานฟอสซิลและพลังงานไฟฟ้ามีการผลิตมอเตอร์ขนาดใหญ่สำหรับขับเคลื่อนสายพานและระบบการผลิตอัตโนมัติ เป็นการเริ่มต้นของการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มผลิตภาพแรงงานทำให้การผลิตเป็นแบบ “Mass Production” ควบคู่ไปกับการขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพรวดเร็วทำให้เกิดระบบการผลิตไม่ซ้ำเพื่อการบริโภคภายในประเทศแต่เป็นการผลิตเพื่อการส่งออก ขณะเดียวกันข้อมูลข่าวสารผ่านระบบโทรศัพท์รวมถึงสื่อโฆษณาผ่านทางโทรทัศน์ทำให้กระบวนการบริโภคส่งผลต่อการเพิ่มขนาดของการผลิต

อุตสาหกรรมยุคที่ ๓ Computerize & Internet เริ่มในปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ (ค.ศ.๑๙๗๐) เศรษฐกิจยุคการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ทั้งด้านการผลิตและบริการรวมถึงการบริการของรัฐทำให้เกิดการผลิตแบบ “Lean & Niche Production” ซึ่งต้องอาศัยโครงข่ายโซ่อุปทานที่มีความซับซ้อนผสมผสานกับระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วแบบเรียลไทม์ เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทผ่านทางอินเทอร์เน็ตรวมถึงโทรศัพท์มือถือที่ยกระดับเป็น “Smart Phone for Everything” ทำให้ระบบค้าปลีก-ค้าส่ง เริ่มเข้าสู่ยุคออนไลน์เป็นยุคที่ใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเชื่อมโยงกับ “Internet” เข้ามาใช้ทั้งด้านการผลิตจนถึงครัวเรือนส่งผลทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นโดยราคาสินค้าถูกลง

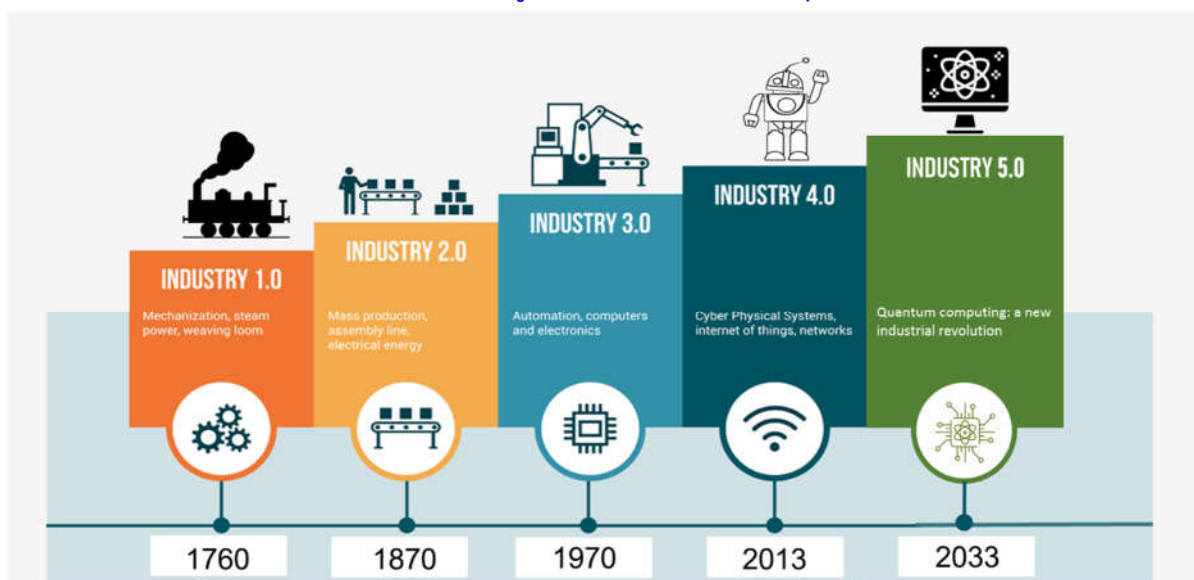
อุตสาหกรรมยุคที่ ๔ Digital & Smart Technology เริ่มในช่วงต้นของคริสต์ศตวรรษที่ ๒๑ (ค.ศ.๒๐๑๓) เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะขั้นสูง เช่น Smart Robotics, Artificial Intelligence, ChatGPT ฯลฯ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มทำให้เกิดโซเชี่ยลมีเดียซึ่งผู้บริโภคเป็นทั้งผู้ขาย-ผู้ซื้อและทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์สินค้าโดยไม่ต้องอาศัยสื่อออนไลน์ การจับจ่ายใช้สอยผ่าน E-Commerce เข้ามามีบทบาทและเริ่มแทนที่การซื้อขายแบบมีหน้าร้าน แม้แต่การใช้เงินในรูปแบบบัตร-เหรียญหรือบัตรเครดิตมีแนวโน้มลดลงจากการใช้พร้อมเพย์ผ่านแอปพลิเคชัน/สแกนคิวอาร์โค้ดซึ่งกำลังไปสู่ “Digital Wallet” ผ่านบล็อกเชนที่มีความซับซ้อน

เทคโนโลยีเหล่านี้มีประสิทธิผลสูงส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานไม่ว่าจะเทียบจากมิติใดมีประสิทธิผลที่สูงกว่าใช้แรงงานคนสามารถลดการใช้แรงงานมนุษย์ได้ร้อยละ ๓๐-๔๐ ขณะเดียวกันการแข่งขันทำให้ราคาลดลงสามารถเข้าถึงได้ง่ายกว่าในอดีต มีการคาดการณ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วปัจจัยหลักมาจากการแข่งขันที่รุนแรง อาจทำให้ภายในหนึ่งทศวรรษข้างหน้าอาจเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมยุคที่ ๕.๐ คาดว่าอาจเป็นปีค.ศ.๒๐๓๓ (พ.ศ.๒๕๕๖) ที่ระบบดิจิทัลจะพัฒนาไปสู่ “Quantum Computing” ซึ่งเป็นการนำทฤษฎีฟิสิกส์จากการใช้ประโยชน์ของการปฏิสัมพันธ์ของโครงสร้างอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นอนุภาคขนาดเล็กที่อยู่รอบอะตอม การคำนวณเชิงควอนตัม (Quantum computing) เป็นรูปแบบการประมวลผลทางคณิตศาสตร์ใช้หน่วยที่เรียกว่าคิวบิต “Qubit” (Quantum Bit) ซึ่งสามารถประมวลผลข้อมูลได้หลายสถานะ (ที่มา : <https://www.depa.or.th/>)

มีการกล่าวว่าเทคโนโลยี ๔.๐ อาจเป็น “Disruptive Technology” ที่คุกคามอาชีพ-ทักษะและตำแหน่งงานจำนวนมากอาจหายไปหรือไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป การก้าวผ่านจำเป็นต้องยกระดับทักษะทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไปสู่ “Smart Labor” ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตอยู่บนเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้า ประเด็นคือองค์ประกอบของโครงสร้างเศรษฐกิจไทยประกอบด้วยภาคส่วนต่างๆ เช่น คำส่ง-ค้าปลีก, ภาคการผลิต, อี-คอมเมิร์ซ, ภาคเกษตรกรรม, ภาคบริการต่างๆ ซึ่งแรงงานในแต่ละภาคส่วนมีศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

พลวัตการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีแต่ละยุค

มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน-ทักษะ-อุปสงค์การจ้างงาน



ปรับปรุงจาก : <https://pixabay.com>

๕.๓ ความท้าทายของการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีของภาคเอกชน

พลวัตเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมดิจิทัลซึ่งยกระดับไปเป็นสมาร์ตเทคโนโลยีและกำลังเข้าสู่ยุค “Generative AI” เป็นระบบอัจฉริยะที่เทคโนโลยีสามารถเรียนรู้-จดจำและคิดได้เอง นอกจากนี้ระบบอัลกอริทึม (Algorithm) ที่อยู่ในแมชชีนเลิร์นนิ่งและ/หรือหุ่นยนต์อัจฉริยะในสายการผลิตสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและสั่งงานกันเองรวมถึงการตรวจสอบคุณภาพ (QC) หรือตรวจสอบความผิดพลาดในกระบวนการทำงานอัตโนมัติโดยไม่ต้องอาศัยมนุษย์เป็นผู้ควบคุม ในช่วงต้นปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีการเปิดตัว ChatGPT : Generative Pre-Trained Transformer เป็นปรากฏการณ์การพัฒนาเทคโนโลยีเอไอซึ่งสามารถประมวลข้อความจนไปถึงสนทนาโต้ตอบและจัดทำรายงาน-วิจัย-เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือข้อเสนอแนะได้ด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องใช้แรงงานหรือสมองของมนุษย์

บริบทการแข่งขันในอุตสาหกรรมโรบอติกและเอไอทำให้ราคาเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถจับต้องได้ง่าย ข้อมูลเชิงประจักษ์สมาร์ตเทคโนโลยีในบางอุตสาหกรรมสามารถลดแรงงานคนตั้งแต่ร้อยละ ๓๐ จนถึงร้อยละ ๙๐ ตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น สถาบันการเงิน, อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์, อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์-แผงวงจรไฟฟ้า ฯลฯ กล่าวได้ว่าการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เป็นการตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ของภาคแรงงานเนื่องจากเทคโนโลยีที่ทำงานร่วมกับคนในบางหน่วยการผลิต (BU : Business Unit) สามารถลดจำนวนคนจาก ๑๕ คนเพียง ๗ คนหรือลดการใช้แรงงานได้ร้อยละ ๕๓ ^(๔๕)

ข้อจำกัดและช่องว่างของการใช้เทคโนโลยีของภาคเอกชน

๑) นายจ้างส่วนใหญ่ขาดศักยภาพการเข้าถึงเทคโนโลยี นายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อย และ SMEs มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๙๐ ขาดศักยภาพทั้งในด้านการลงทุนและด้านทักษะพื้นฐานที่จำเป็นทำให้มีช่องว่างในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒) ความแตกต่างด้านพื้นฐานการศึกษา-ทักษะและอายุ เกี่ยวข้องโดยตรงกับทักษะพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการที่มีความหลากหลายทั้งอายุและการศึกษา สถานประกอบการเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานซึ่งมาจากหลากหลายเจนเนอเรชัน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มี.ค.๖๖) ประชากรแรงงานที่เป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะพื้นฐาน (Basic skilled Labor) ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม-บริการที่ใช้แรงงานเข้มข้นมีสัดส่วนร้อยละ ๓๗.๒๒ ขณะที่เป็นแรงงานกึ่งทักษะ (Semi Skilled Labor) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๔๕ ของผู้มีงานทำรวมกัน แรงงานมีทักษะและมีการศึกษา (Skilled Labor) จบการศึกษาปวช.-ปวส.และระดับอุดมศึกษามีคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๒๓ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ข้อมูลนี้สะท้อนถึงการแก้ปัญหาทักษะและผลิตภาพแรงงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ๆ

๓) สมาร์ตเทคโนโลยีต้องสอดคล้องกับการพัฒนาคน ปัจจัยที่จะประสบความสำเร็จคือการพัฒนายกระดับทักษะแรงงานไปสู่ “Smart Labor” ความท้าทายเกี่ยวข้องกับไทยอยู่ในช่วงรอยต่อของประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) กำลังก้าวข้ามๆ ไปสู่ประเทศที่พัฒนา ความท้าทายตลาดแรงงานของไทยซึ่งประกอบไปด้วยแรงงานกลุ่มต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันซึ่งจะเป็นปัญหาและความท้าทายของการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยสมาร์ตเทคโนโลยี

(๔๕) ที่มา : บริษัทเด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, ๓ เม.ย. ๖๖

๕.๔ ฉากทัศน์การเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน

ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำงานและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบรุนแรงต่อตลาดแรงงานอย่างที่ไม่เคยมีมาในอดีตคือเทคโนโลยีก้าวหน้าหรือที่เรียกว่า “Smart Technology” ที่อาจคุกคามต่อทุกอาชีพไม่ใช่แค่ผู้ใช้แรงงานแต่รวมไปถึงความอยู่รอดของนายจ้าง เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยจุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการมีมาตั้งแต่พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการจัดตั้งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อมาเปลี่ยนเป็นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) และในปี พ.ศ.๒๕๖๕ รัฐบาลมีการผลักดันแผนไอทีแห่งชาติหรือ “AI Thailand” เป็นแผน ๕ ปีผลักดันสร้างคนทักษะเอไอและสร้างความตระหนักให้กับคนไทยตามแผนงานรัฐบาลจะผลักดันให้เอกชนลงทุนด้านเอไอเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปีโดยหวังว่าเมื่อสิ้นสุดแผนในพ.ศ.๒๕๗๐ จะมีบุคลากรด้านเอไอไม่ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ คน มูลค่าเพิ่มทางธุรกิจประมาณ ๖๐,๐๐๐ ล้านบาท ^(๔๖)

มีการประเมินว่าสมาร์ตเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ AI : Artificial Intelligence จะเข้ามามีบทบาทในการทำงานทั้งในภาคการผลิต-สำนักงาน-งานบริการและงานต่างๆมีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะของกำลังแรงงานและมีผลต่อการใช้คนเชิงปริมาณจะลดลง คาดการณ์ว่าค่าเฉลี่ยของโลกเทคโนโลยีเอไอจะมีผลกระทบต่อจำนวนแรงงานประมาณร้อยละ ๑๘ ในอนาคตจะมีงานใหม่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่พึ่งพาการใช้คนน้อยลง จากการศึกษาของ Goldman Sachs เป็นวานิชธนกิจที่เชี่ยวชาญเรื่องการบริหารจัดการความมั่งคั่ง ระบุว่าคนที่ทำงานกับเอไอจะเป็นหนึ่งในสี่ของแรงงาน มีผลทำให้แรงงานทั่วโลกจะหายไปประมาณ ๓๐๐ ล้านอัตรา ขณะที่ผลผลิตหรือเนื้อหาจะเพิ่มขึ้นแต่ใช้คนน้อยลง สำหรับประเทศไทยโครงสร้างเศรษฐกิจพึ่งพาใช้แรงงานเข้มข้นในสัดส่วนที่สูงทำให้ผลกระทบอาจน้อยกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยแรงงานกลุ่มที่ทำงานในสำนักงานจะมีผลกระทบค่อนข้างสูง ^(๔๗)

ระบบนิเวศน์เทคโนโลยีเอไอทำให้โลกเข้าสู่ “Digital Economy” อย่างเต็มรูปแบบเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนตั้งแต่ภาคครัวเรือน ภาคการผลิต-บริการ ภาคเกษตรกรรมรวมไปถึงการทำงานของภาคราชการ และระบบการศึกษาของชาติจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไป เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นกระแสของโลกหลีกเลี่ยงไม่พ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและรูปแบบการทำงานของตลาดแรงงานมุ่งไปสู่การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เช่น ธุรกิจการสื่อสารและค้าส่ง-ค้าปลีกตลอดจนการจับจ่ายใช้สอยของผู้บริโภคล้วนอยู่บนดิจิทัลแพลตฟอร์มซึ่งไม่ใช่อยู่เฉพาะการทำธุรกิจแต่แพร่ขยายไปสู่ครัวเรือนในระดับรากหญ้า ภูมิทัศน์เศรษฐกิจใหม่นำมาซึ่งความต้องการแรงงานซึ่งมีทักษะใหม่เป็นกระแสความต้องการของตลาดแรงงาน

จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารค้าปลีกประเภทคอนวีเนียนส์โตรัยใหญ่เคยมีการศึกษาหากมีการปรับเปลี่ยนใช้ระบบโรบอทและ “Full Automation” จะสามารถลดการใช้แรงงานจาก ๒.๔ แสนคนเหลือเพียง ๑.๐ แสนคนหรือลดได้ถึงร้อยละ ๖๐ ^(๔๗) ข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับแนวโน้มการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นไปสู่อุตสาหกรรมก้าวหน้าจากตัวเลขของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ระบุว่าปี พ.ศ.๒๕๖๕ โดยร้อยละ ๕๔ เป็นการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC ซึ่งเป็นพื้นที่ลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูง

(๔๖) ที่มา : depa / รายงานอนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลประเทศไทย

(๔๗) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๒ มี.ค. ๖๖ และรศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, วันที่ ๒๔ พ.ค.๖๖

ฉากทัศน์ของโลกภายในสิบปีจากนี้ไป อุปสงค์ใหม่คือการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะสอดคล้องกับตลาดแรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยพลวัตเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นความท้าทายและเป็นโจทย์กำหนดให้สถานประกอบการต่างๆ จำเป็นต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อนาคตอันใกล้เทคโนโลยีอัจฉริยะในรูปแบบต่างๆ จะกลายเป็นเทคโนโลยีพื้นฐานของสถานประกอบการต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและบริการ แม้แต่หน่วยงานของรัฐ ตลาดแรงงานจะมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เทคโนโลยีโดยเฉพาะหุ่นยนต์และ AI : Artificial Intelligence จะเป็นอนาคตของโลกส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และการทำงานเป็นทิศทางของโลกเกี่ยวข้องกับทุกอาชีพและเกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตาย สมาร์ทเทคโนโลยีจะมีบทบาทต่ออุปสงค์การจ้างงานซึ่งต้องการคนซึ่งมีทักษะสามารถควบคุมเทคโนโลยีหรือทำงานร่วมกับเทคโนโลยี

๕.๕ เหตุผลและความจำเป็นการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีในสถานประกอบการ

๑) **ประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าและยืดหยุ่นกว่า** เทคโนโลยียุคใหม่ทำงานได้หลากหลายไม่ต้องการวันหยุดสามารถทำงานได้ทุกสถานะไม่ว่าดินฟ้าอากาศหรือการนัดหยุดงานไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะภาคการผลิตแต่ครอบคลุมไปถึงภาคบริการค้าส่ง-ค้าปลีก, โลจิสติกส์, โรงพยาบาล, สถาบันการศึกษานำไปถึงการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐต่างๆ

๒) **ผลิตภาพแรงงานต่อรายได้สูงกว่า** การใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์มีมาตั้งแต่อุตสาหกรรมยุค ๑.๐ ผ่านมา ๒๖๓ ปีการพัฒนามีมาอย่างต่อเนื่องจนถึงยุค GEN-AI ซึ่งเทคโนโลยีก้าวล้ำไปสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ซึ่งสามารถนำมาใช้ร่วมกับ “Cobot Hybrid Worker” และแขนกลอุตสาหกรรม (Industrial Robot Arms) ในบางหน่วยการผลิต (BU) สามารถลดกำลังคนได้ครึ่งหนึ่งหรือไลน์การผลิตบางประเภทสามารถลดคนได้ ๙ ใน ๑๐ ทำให้ต้นทุนในรูปของผลิตภาพแรงงานต่อรายได้สูงกว่าการใช้แรงงานมนุษย์อย่างเปรียบเทียบกันไม่ได้ อีกทั้งปัจจุบันเครื่องจักรอัตโนมัติ-โรบอติก-เอไอเซิร์ฟเวอร์รวมถึงแอปพลิเคชันอัจฉริยะเทคโนโลยีมีการแข่งขันสูงทำให้ราคาลดลงมากทำให้จุดคุ้มทุนเร็วผู้ประกอบการแม้แต่ SMEs สามารถเข้าถึงได้ไม่ยาก

๓) **เทคโนโลยีสามารถใช้ทดแทนการขาดแคลนแรงงาน** ไทยเป็นประเทศหนึ่งเข้าสู่สังคมสูงวัยอีกทั้งเป็นประเทศส่งออกอุตสาหกรรมที่หลากหลายทำให้มีสภาวะแรงงานขาดแคลน อีกทั้งคนรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงานในบางสายอาชีพ การขาดแคลนแรงงานในอนาคตโดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะจะทวีความรุนแรง ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุผลสำคัญทำให้สถานประกอบการเร่งที่จะลงทุนใช้เทคโนโลยีแทนการขาดแคลนแรงงาน

๔) **บริหารต้นทุนได้ดีกว่า** ค่าแรง-ค่าจ้างในอนาคตจะสูงขึ้นทั้งจากสังคมสูงวัยที่คนวัยแรงงานลดลงรวมถึงแนวโน้มนโยบายประชานิยมด้านแรงงานของไทยโดยไม่ใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดค่าจ้างทำให้ค่าจ้างในอนาคตจะสูงมากกว่าผลิตภาพแรงงาน อีกทั้งด้านสวัสดิการของรัฐรวมถึงเงินสมทบประกันสังคมในรูปแบบต่างๆ นับวันจะสูงขึ้น ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เป็นคำตอบของการบริหารต้นทุนได้ดีกว่าโดยเฉพาะไม่มีต้นทุนแฝง

๕) **ลดปัญหาความผิดพลาดจากมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Human Error Efficiency)** ทำให้คุณภาพของงานและชิ้นงานดีกว่าการทำงานของคนระบบโรบติกและเอไออัจฉริยะบนแพลตฟอร์มดิจิทัลความเที่ยงตรงและแม่นยำทำให้สินค้าหรือการรับคำสั่งซื้ออิเล็กทรอนิกส์เป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ในไลน์การผลิตของอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้นหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติจะทำงานอย่างเป็นระบบไม่มีความรู้สึก ไม่มีความเหนื่อยล้าหรือความผิดพลาดเหมือนมนุษย์ทำให้สินค้าและชิ้นงานมีคุณภาพ

๖) **มีความต่อเนื่องในการทำงาน** การใช้แรงงานมนุษย์ในการทำงานมีข้อจำกัดมากมาย เช่น ชั่วโมงการทำงาน, วันหยุด, การลาป่วย, ลากิจ, ลาคลอดรวมไปถึงการย้ายการผลิตหรือการขยายงานแต่ไม่สามารถจัดหาคนได้ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีจึงเป็นคำตอบของการแก้ปัญหาเพราะสามารถวางแผนการทำงานได้แน่นอน

๗) **ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของรัฐที่มีความเข้มงวดด้านแรงงาน** ปัจจุบันกฎหมาย-กฎเกณฑ์การทำงานของภาครัฐมีความเข้มงวดและนับวันจะมีกฎเกณฑ์มากมายออกมา อีกทั้งเป็นแนวโน้มของประเทศพัฒนาที่เข้มงวดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human Rights) หลักศีลธรรม (Ethic Principle) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดัชนีความพึงพอใจของแรงงาน (Employees Satisfied) และการรวมตัวของลูกจ้าง

๘) **การบริหารความเสี่ยง** การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าที่ใช้แรงงานมนุษย์ให้มากที่สุดเป็นการตัดปัญหาความเสี่ยงและเหตุที่ไม่คาดฝัน (Worst Case Scenario) เช่น การแพร่ระบาดของโรคที่รุนแรง, อุบัติเหตุจากการทำงาน, อุปสรรคจากสภาพภูมิอากาศ, การนัดหยุดงาน, การจลาจลและเหตุอื่นๆ ซึ่งทำให้การใช้แรงงานมนุษย์ไม่สามารถทำงานได้หรือทำได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าเทคโนโลยี

๕.๖ กรณีศึกษา :

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของภาคส่วนเศรษฐกิจไทย

๑) **การบริหารราชการ** มีแรงงานประมาณ ๑.๖๗ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔.๑๙ (มี.ค.๖๖) ของแรงงานทั้งระบบ ประเทศไทยมีการประกาศนโยบาย “Digital Government” มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานรัฐแรกๆ ที่มีการนำระบบ Paperless มาใช้ด้านพิธีการศุลกากร ต่อมาพ.ศ. ๒๕๖๕ ครม.เห็นชอบ “แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ” หรือ AI THAILAND เป็นแผน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ให้นำเอไอมาใช้กับหน่วยงานรัฐจำนวน ๖๐๐ หน่วย ความท้าทายคือการขาดกำลังคนด้าน Software & Data Analytics ไม่พอกับความต้องการมากกว่า ๒๐,๐๐๐ ตำแหน่ง (ที่มา สวทช. ๑๒ มิ.ย.๖๖)

๒) **อุตสาหกรรมการผลิต** มีแรงงานประมาณ ๖.๔๔ ล้านคน สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๖.๒ ของผู้มีงานทำ (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมระบุมีจำนวน ๓.๘๗๖ ล้านคน) เป็นภาคส่วนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าประยุกต์ใช้ก่อนภาคส่วนอื่นเนื่องจากการแข่งขันด้านราคาทำให้มีความจำเป็นต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงานต่อรายได้รวมถึงการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้นตลอดจนกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานมนุษย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มีการเร่งตัวของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่บทที่ ๘)

๓) ภาคค้าส่ง-ค้าปลีก มีแรงงานประมาณ ๖.๖๓ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๖ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการขายสินค้าอีคอมเมิร์ซผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มกำลังมีบทบาทเข้ามาแทนที่ระบบค้าส่ง-ค้าปลีกแบบ “Onground” ซึ่งมีหน้าร้าน-โมเดิร์นเทรดหรือห้างสรรพสินค้า ปัจจุบันการค้าออนไลน์มีสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๖๕ ของมูลค่า ค้าปลีกทั้งหมดรวมกัน ทำให้เกิดอาชีพต่อยอดซึ่งอยู่ในซัพพลายเชน เช่น Express Delivery, อาชีพฟรีแลนซ์หรือพาร์ทไทม์, ขายสินค้าออนไลน์และธุรกิจแพ็คเกจจิ้ง ฯลฯ เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการมีฐานข้อมูลที่เป็น “Big Data” ในการเก็บข้อมูลลูกค้า, สินค้า, พิกัดและพฤติกรรม การซื้อสินค้าเป็นข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกแบบมหาศาลซึ่งแรงงานมนุษย์ไม่สามารถทำได้ เทคโนโลยีโดยเฉพาะเอไอสามารถเข้ามามีส่วนช่วยให้ธุรกิจออนไลน์ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเพิ่มจำนวนแรงงานที่มากขึ้นแต่ต้องเป็นแรงงานที่เข้าถึงทักษะ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ข้อ ๑๐.๘.๑)

๔) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีแรงงานประมาณ ๓.๑๙ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘.๐๑ ของผู้มีงานทำทั้งหมด เกี่ยวข้องกับที่พักโรงแรม ร้านอาหารและโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในช่วงที่ผ่านมาการฟื้นตัวมีความชัดเจนทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวของโลก หลังวิกฤตการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การท่องเที่ยวมีการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องทำให้มีการขาดแคลนแรงงาน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นภาคส่วนหนึ่งที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มเข้ามาใช้ ตั้งแต่การจองโรงแรม เช่น Traveloka, Agoda, Expedia, Booking.com ฯลฯ เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงทุกมิติในโซ่อุปทานท่องเที่ยวทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ อย่างไรก็ตามกิจกรรมของภาคท่องเที่ยวเป็นซอฟต์แวร์แวร์ยังคงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนการใช้เทคโนโลยีจึงมีข้อจำกัด (รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ข้อ ๑๐.๘.๒)

๕) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์-รถบรรทุก มีแรงงานประมาณ ๑.๕๕ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓.๙ ของผู้มีงานทำ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างแพร่หลาย เช่น รถบรรทุกมีการติด GPS และระบบออนไลน์ในการควบคุมและติดตามการทำงาน ด้านคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้ามีการใช้ระบบอัตโนมัติขั้นสูงและหุ่นยนต์เอไอตลอดจนการเชื่อมโยงโปรแกรมเอไอในระบบ e-Warehouse แม้แต่พิธีการศุลกากรเป็นระบบ e-Paperless ทำให้แรงงานที่อยู่ในภาคส่วนเหล่านี้จะต้องมีการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ข้อ ๑๐.๘.๕)

๖) ภาคการศึกษา มีแรงงานประมาณ ๐.๙๙ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒.๕ ภาคการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในช่วงโควิด-๑๙ การเรียนการสอนเปลี่ยนจาก Offline ไปสู่ Online Learning อย่างก้าวกระโดด มีการนำแอปพลิเคชันให้สามารถเรียนการสอน, การทำการบ้าน, การสอบผ่านทางระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มและปัจจุบันกลายเป็นระบบ “Normal Practice” ส่งผลต่อบุคลากรในภาคการศึกษาที่จะต้องปรับเปลี่ยนตัวเองและทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะที่มีการพัฒนาเอไอและแชทจีพีทีเข้าไปเสริมในการเรียนการสอน (รายละเอียดอ่านเพิ่มเติมได้บทที่ ๑๐)

๗) อุตสาหกรรมด้านการเงิน มีแรงงานประมาณ ๔.๘ แสนคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑.๒ เกี่ยวข้องกับธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินและพาณิชย์กิจ ฯลฯ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีความก้าวหน้าในเรื่อง E-Banking มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เอทีเอ็ม ปัจจุบันไปสู่ “Virtual Banking” ที่ทำธุรกรรมการเงินและการขอสินเชื่อผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟน ผลข้างเคียงทำให้ความต้องการแรงงานมนุษย์ลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคผ่านระบบโมบายแบงก์กิ้งทำให้เป็นปัจจัยเร่งให้สถาบันการเงินต่างๆ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้และทยอยลดจำนวนสาขา

จากการศึกษาการนำเทคโนโลยีก้าวหน้ามาใช้ในสถาบันการเงินซึ่งมีการทำอย่างเป็นระบบมีผลโดยตรงต่อการลดจำนวนสาขาและจำนวนคน โดยธนาคารพาณิชย์ ณ ต้นเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวนรวมกัน ๖,๐๒๒ แห่งและ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ เหลือ ๔,๘๒๙ แห่งในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมาจำนวนสาขาที่ลดลงจำนวน ๑,๑๙๓ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ตำแหน่งงานหายไปประมาณไม่น้อยกว่า ๑.๕ หมื่นคน ในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ธนาคารพาณิชย์ยังมีแผนเพิ่มการลงทุนดิจิทัลเทคโนโลยีเช่น Virtual Banking และ Data Technology ให้มากที่สุดเพื่อลดสาขาและจำนวนคน ^(๔๘)

ตารางการลดลงของสาขาธนาคารจากการใช้เทคโนโลยี

หน่วย : แห่ง

ธนาคาร	จำนวนสาขา (แห่ง)		รวมสาขาที่ลดลง (แห่ง)
	ม.ค.63	พ.ย.65	
TTB	๘๙๗ (ทหารไทย ๔๐๒/ ธนชาติ ๔๙๕)	๕๗๔	๓๓๒
SCB	๑๐๒๘	๗๑๔	๓๑๔
BBL	๑๑๔๘	๙๐๒	๒๔๖
KTB	๑๐๖๗	๙๕๐	๑๑๗
BAY	๖๙๐	๖๒๐	๗๐
KBANK	๘๘๙	๘๒๗	๖๒
LHFG	๑๐๘	๗๔	๓๔
CIMBY	๗๐	๕๓	๑๗
TISCO	๖๐	๕๓	๗
KKP	๖๕	๖๒	๓

หมายเหตุ : ธ.ทหารไทยกับธ.ธนชาติ ควบรวมกันเป็น ธ.ทหารไทยธนชาติ (TTB) ณ ก.ค. ๖๔

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, efinancethai.com, ๒๘ ธ.ค. ๖๕

๕.๗ ภาคส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวได้

จากการวิจัยในต่างประเทศของสถาบัน PwC : Price Water House Cooper ระบุว่าภายในทศวรรษนี้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหุ่นยนต์ ออโตเมชันและเอไอจะเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนมีตำแหน่งงานหลายล้านคนอาจต้องถูกออกจากงาน ขณะเดียวกันจะมีแรงงานใหม่ที่มีทักษะเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ประมาณ ๗.๒ ล้านตำแหน่ง เหตุผลเพราะเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพทั้งด้านต้นทุน-ศักยภาพ-ความรวดเร็วและแม่นยำโดยเฉพาะให้ผลกำไรดีกว่าการจ้างแรงงานมนุษย์ ธุรกิจที่ไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะค่อยลดขนาดและที่สุดสูญหายไปจากตลาด ขณะเดียวกันแรงงานที่อยู่ในธุรกิจเหล่านั้นซึ่งไม่มีทักษะใหม่จะกลายเป็นกลุ่มเปราะบางที่โอกาสจะกลายเป็นผู้ว่างงานถาวร ^(๔๙)

(๔๘) ที่มา : efinancethai.com, ๒๘ ธ.ค. ๖๕

(๔๙) ที่มา : <http://www.depa.or.th>

สาเหตุของธุรกิจและแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัว

๑) **ขาดความตระหนัก** ไม่เห็นภาพการเข้ามาของยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่กำลังคืบคลานเข้ามาจึงอาจเป็นทั้งภัยคุกคามและ/หรือเป็นโอกาส ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะส่งผลกระทบต่อธุรกรรมธุรกิจ-การค้าและรูปแบบการทำงานรวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคตจะต้องมีทักษะหรือความสามารถให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม

๒) **ผู้ประกอบการธุรกิจขาดวิสัยทัศน์** เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้ในธุรกิจทั้งภาคการผลิต-บริการ โจทย์อนาคตภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภครวมถึงรูปแบบการทำงานในโซ่อุปทาน ความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตัวสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการอยู่รอดของธุรกิจ การปรับตัวของนายจ้างเป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนผ่านหากนายจ้างไม่ปรับตัวธุรกิจก็อาจมีความเสี่ยงและลูกจ้างที่ทำงานก็ย่อมมีความเสี่ยงที่จะตกงาน ^(๕๐)

๓) **ความกลัวการเปลี่ยนแปลง** เกี่ยวข้องกับความเคยชินกับรูปแบบธุรกิจหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ อยู่กับประสบการณ์ในอดีตซึ่งกำลังไม่เป็นที่ต้องการในอนาคตซึ่งจะส่งผลเชิงลบไม่สามารถต่อยอดกับการเปลี่ยนผ่านของยุคสมัยที่ต่างไปจากเดิม

๔) **แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบการพัฒนาทักษะและ/หรือความรู้ใหม่ๆ** นายจ้างไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นจะต้องลงทุนในการเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับลูกจ้าง ขาดการพัฒนาและเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่ต้องให้ความสำคัญต่อผลิตภาพแรงงาน ขณะที่ลูกจ้างไม่เข้าใจถึงความสำคัญการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อที่จะให้ตนเองมีการพัฒนาทักษะและ/หรือหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนรายได้และประสิทธิภาพการงานในอนาคต

๕.๘ กรณีศึกษาการใช้สมาร์ตเทคโนโลยี :

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ^(๕๑)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์-คอมพิวเตอร์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นต้นแบบของความสำเร็จในการปรับใช้สมาร์ตเทคโนโลยี เช่น แขนกลอัจฉริยะ, หุ่นยนต์ที่ทำงานร่วมกับเอไอ, และลินอัตโนมัติ (Lean Automation) อุตสาหกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่เป็นการร่วมทุนของต่างชาติ ตัวเลขการส่งออกของอุตสาหกรรมรถยนต์-อุปกรณ์และชิ้นส่วนยานยนต์ปีพ.ศ.๒๕๖๕ ตัวเลขส่งออกเป็นอันดับต้นๆ มีมูลค่า ๙.๘๑๕ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนเกือบร้อยละ ๑๐ ของอุตสาหกรรมส่งออกรวมกัน ขณะที่อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์-อุปกรณ์และส่วนประกอบตัวเลขในปีเดียวกันเป็นอันดับสองมีมูลค่า ๗.๑๕๗ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗.๒ ของการส่งออก

(๕๐) ที่มา : คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย.๖๖

(๕๑) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) จ.สมุทรปราการ, ๓๐ มี.ค. ๖๖

จากการเข้าไปเยี่ยมชมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารของอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นต้นแบบในการจัดทำรายงานการศึกษาฉบับนี้พบว่ามีผู้นำหรือ “Add-on Automation” ร่วมกับ “IIoT : Industrial Internet of Thing” เป็นระบบเทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งหุ่นยนต์และเครื่องจักรสามารถสื่อสารควบคุมกันเองรวมไปถึงการควบคุมคุณภาพซึ่งทำโดย “Robots in Quality Control” การนำระบบสมาร์ตโรบอทและเอไอ-ออตเมชันเข้าไปปรับเปลี่ยนการทำงานอย่างเป็นระบบ พบว่าในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมาสามารถลดการใช้แรงงานมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม บางไลน์การผลิตลดคนจาก ๑๗ คนเหลือ ๗ คน คิดเป็นสัดส่วนแรงงานที่ลดลงถึงร้อยละ ๕๓ และในอนาคตยังสามารถที่จะลดจำนวนคนให้เหลือ ๓ คน กรณีอุตสาหกรรมเดียวกันของประเทศญี่ปุ่นในไลน์การผลิตที่เป็นออตเมชันใช้คนเพียง ๑ คน/BU : Business Unit

จากการศึกษาอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นตัวอย่างพบว่าโรงงานที่มีการใช้ระบบ “Robot & Lean Automation” เดิมมีพนักงานประมาณ ๕,๐๐๐ คนภายในระยะเวลา ๓ ปีสามารถลดลงเหลือ ๒,๕๐๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๐ และอนาคตมีนโยบายเพิ่มหุ่นยนต์และยกระดับให้เป็น “Full Automation” จะสามารถลดคนลงได้อีกโดยสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นและสามารถเพิ่มกำลังการผลิตโดยไม่ต้องจ้างแรงงานใหม่ แนวโน้มการใช้ระบบโรบอทซึ่งรวมถึงโรบอทแขนกล (Articulated Robot) และโรบอทที่ใช้ในการประกอบชิ้นส่วน “Components Robot” รวมถึงหุ่นยนต์ที่ใช้ในการยก-เคลื่อนย้ายสินค้าทั้งในหน่วยการผลิตหรือในคลังสินค้าที่เป็น Automation W/H เทคโนโลยีหุ่นยนต์อัตโนมัติเหล่านี้เป็นเพียงบางตัวอย่างซึ่งสามารถลดตำแหน่งงานที่มีการใช้มนุษย์อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ - ๙๐ **สถานประกอบการที่เข้าไปศึกษาซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีเข้มข้นอยู่ก่อนแล้วระบุว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๒๐**

ปัจจุบันตลาดหุ่นยนต์อัตโนมัติมีการแข่งขันด้านราคาในระดับสูงซึ่งผู้นำตลาดคือผู้ผลิตจากประเทศจีนทำให้หุ่นยนต์หรือแขนกลบางประเภทราคาในอดีต ๖๐๐,๐๐๐ บาทเหลือเพียง ๖๐,๐๐๐ บาท โรงงานระดับ SMEs ที่เข้าไปศึกษาพบที่มีการลงทุนแขนกลอัตโนมัติจัดเรียงสินค้าในไลน์การผลิตหรือบรรจุสินค้าลงหีบห่อ ราคาของแขนกลอัตโนมัติลดลงถึง ๑/๒ เหลือประมาณตัว ๒.๐ ล้านบาทสามารถทำงานโดยไม่ต้องใช้คน ทำให้ผู้ประกอบการขนาดเล็กและกลางสามารถเข้าถึง อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์หรือระบบออตเมชันงานบางประเภทยังจำเป็นต้องแรงงานคนเนื่องจากเป็นงานซับซ้อนและต้องการความยืดหยุ่นซึ่งหุ่นยนต์ทำไม่ได้หรือทำได้ไม่ดีดีกว่าแรงงานมนุษย์ โรงงานต้นแบบที่เข้าไปศึกษากำลังมีการพัฒนาจาก “Smart Manufacturing” เป็น “Interligence Manufacturing” คือนอกจากมีการปรับใช้หุ่นยนต์มาทดแทนเครื่องจักรแบบเดิมที่ยังต้องใช้คนควบคุมจำนวนมากทำให้สามารถลดแรงงานได้มากกว่าครึ่งหนึ่งโดยยังคงประสิทธิภาพเท่าเดิมและ/หรือสูงกว่า กำลังมีการพัฒนาปรับลดจำนวนและขนาดของหุ่นยนต์และเครื่องจักรระบบออตเมชันให้มีขนาดเล็กลงรวมถึงการลดจำนวนหุ่นยนต์จาก ๒ ตัวให้เหลือเพียง ๑ ตัวโดยยังคงทำงานได้เหมือนเดิม เพื่อลดการใช้พลังงานและลดการใช้พื้นที่ของโรงงานเช่นเครื่องจักรที่มีน้ำหนัก ๔,๓๐๐ กิโลกรัมสามารถลดน้ำหนักเหลือเพียง ๘๐๐ กิโลกรัม

เหตุผลที่สถานประกอบการใช้สมาร์ตเทคโนโลยี

๑) สามารถช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยสามารถลดการใช้จำนวนคนที่ทำงานอยู่ในสายการผลิตได้อย่างน้อยครั้งหนึ่งหรือประมาณร้อยละ ๕๓ โรบอทแขนกลบางประเภทสามารถลด ๑๐ คนเหลือเพียง ๑ คนหรือไม่ต้องใช้คน

๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ประมาณ ๑๕-๒๔ เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากทำงานได้เร็วกว่าและมีความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงานได้ดีกว่าแรงงานมนุษย์โดยหุ่นยนต์ที่ทำงานในไลน์การผลิตทำงานได้ต่อเนื่องโดยไม่ต้องพัก ทำให้สามารถเพิ่มกำลังการผลิตได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยลง การใช้คนน้อยลงโดยผลผลิตมากกว่าเดิมทำให้สามารถเพิ่มค่าจ้างในระดับที่สูงเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

๓) ลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคน การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติทำให้ใช้คนน้อยลงส่งผลทำให้ลดต้นทุนด้านค่าจ้าง-สวัสดิการ-ค่าล่วงเวลา, ลาป่วย, แรงงานหญิงลาคลอด ลดปัญหาจากการต้องฝึกอบรมทักษะ โดยเฉพาะตัดปัญหาแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้ยังลดความเสี่ยงจากการทำผิดของกฎหมายแรงงานโดยไม่ตั้งใจรวมทั้งลดการใช้แรงงานต่างด้าว

๔) ลดปัญหาการเข้า-ออกสูง ซึ่งเป็นปัญหาของแรงงานวัยตอนต้นซึ่งอายุไม่เกิน ๒๙ ปีซึ่งมีลักษณะการเปลี่ยนงานบ่อย งานประเภทอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมยานยนต์การเปลี่ยนงานหรือ Turnover อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓-๔ ต่อเดือน อาจจะเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยแต่โรงงานที่มีคนหลายพันคนหรือเป็นหมื่นคนจะเห็นว่าเป็นจำนวนมากพอสมควร เกี่ยวข้องกับการต้องรับสมัครคนใหม่-การฝึกทักษะซึ่งต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๒ เดือนจึงจะสามารถทำงานได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการเร่งระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้

๕) การใช้หุ่นยนต์ลดความเสี่ยงที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error) และลดส่วนเสียจากการผลิตได้มีประสิทธิภาพกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ กรณีสถานประกอบการต้นแบบประเภทเซมิคอนดักเตอร์ที่เข้าไปศึกษาพบว่าชิ้นส่วน “Defect” หรือสินค้าไม่ได้คุณภาพที่เกิดจากการผลิตของหุ่นยนต์มีเพียง ๑๕๐ pcs./ ๑.๐ ล้านpcs. ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมาก

๖) สามารถทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น การทำงานภายใต้ความร้อนหรือความเย็น โดยเฉพาะลดปัญหาอุบัติเหตุและงานบางประเภทเช่น งานสกปรก (Dirty Job) งานอันตราย (Dangerous Job) และงานยาก (Difficult Job) ซึ่งงานเหล่านี้คนไทยไม่ชอบทำ เป็นสาเหตุที่จำเป็นต้องมีการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าสามารถเข้ามาแก้ปัญหาได้

๗) ประหยัดพลังงานและลดพื้นที่ของโรงงาน อุตสาหกรรมที่ใช้สมาร์ตเทคโนโลยีซึ่งมีการใช้คนน้อยทำให้ไม่ต้องมีพื้นที่เพื่อรองรับคนจำนวนมากเช่น ที่พักนอน, โรงอาหารหรือสถานที่ออกกำลังกายทำให้สามารถนำพื้นที่ไปใช้ในการผลิต ขณะเดียวกันหุ่นยนต์ไม่ต้องการแสงสว่างสามารถทำงานโดยไม่ต้องเปิดไฟฟ้าส่องสว่างหรือไม่ต้องมีเครื่องปรับอากาศสามารถประหยัดพลังงานในส่วนนี้ได้ประมาณ ร้อยละ ๑๐

๘) ความกังวลเครื่องจักรจะแย่งงานมนุษย์ จากการศึกษาพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการใช้ระบบอัตโนมัติถึงระดับ “Full Automation” ยังจำเป็นต้องใช้คนเนื่องจากงานบางประเภทหุ่นยนต์ทำไม่ได้ หากมีระบบการอบรมทักษะที่ดีคนอายุมากกว่า ๕๐ ปียังสามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้โดยหากเลือกให้ทำงานในไลน์หรือ BU : Business Unit ที่เหมาะสม

๙) แนวทางในการใช้เทคโนโลยีโดยให้มีผลกระทบต่อการใช้แรงงานน้อยที่สุด มีแนวทางดังต่อไปนี้

- (๑) งานบางประเภทถึงจะมีระบบอัตโนมัติแต่ก็ยังคงอาศัยคนเพราะงานบางประเภทหุ่นยนต์หรือแขนกลทำงานไม่ได้จึงชะลอการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อรักษาการจ้างงาน
- (๒) แรงงานที่ลาออกหากไม่จำเป็นจะไม่รับใหม่จะปรับใช้เทคโนโลยีแทน
- (๓) คนงานบางส่วนสมัครใจลาออกเองในลักษณะ Early Retire ซึ่งเป็นประมาณ ๑ ใน ๔ ของจำนวนคนที่ลดลงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไปซึ่งไม่สามารถพัฒนาตามทันไปกับเทคโนโลยีโดยให้มีการดูแลที่เหมาะสม
- (๔) สถานประกอบการที่ใช้เป็นต้นแบบมีการขยายโรงงานทำให้นาคคนส่วนเกินไปทำงานในส่วนที่ขยายและ/หรือเปลี่ยนไปทำงานใน Business Unit อื่นที่ยังต้องใช้คนทำงานร่วมกับหุ่นยนต์
- (๕) การเปลี่ยนผ่านควรคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเปราะบางที่ทักษะต่ำและสูงวัยให้มีบาดแผลและ/หรือช่องว่างน้อยที่สุด โดยจะนำเทคโนโลยีมาใช้เท่าที่จำเป็นจริงๆ

หมายเหตุ : ข้อมูลบางส่วนได้จากสถานประกอบการที่ใช้เป็นตัวอย่าง

- ๑) บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด จ.ชลบุรี เยี่ยมชมวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- ๒) บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จ.สมุทรปราการ เยี่ยมชมวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- ๓) บริษัท วราฟู้ด แอนด์ ดริงค์ จำกัด จ.นครปฐม วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖



ภาพ : คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานชุดที่ ๒๐ เยี่ยมชมโรงงานบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทเดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จ.สมุทรปราการ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ (บางภาพจาก <https://www.setsocialimpact.com/> และ <https://www.denso.com/>)



บทที่ ๖

การยกระดับผลิตภาพแรงงาน





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/>



บทที่ ๖

การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

๖.๑ ความหมายผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

หมายถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการทำงานและ/หรือการผลิตของแรงงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตด้วยการหาอัตราส่วนระหว่างค่าจ้าง-ปัจจัยการผลิต-ทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) ต่อผลตอบแทนในรูปของรายได้หรือผลผลิต (Output) ระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องให้มีผลผลิตที่สูงกว่าปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป ผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการสะท้อนศักยภาพในการผลิตหรือการทำงานของแรงงานขึ้นอยู่กับว่าจะเปรียบเทียบกับอะไร เช่น ทรัพยากร/ปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป, ผลผลิตเชิงปริมาณ, รายได้, กำไร, ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในอภินัยผลิตภาพแรงงานคือ “ความคุ้มค่าในการทำงานของแรงงาน” อาจจะเป็นคนใดคนหนึ่งหรือทั้งกลุ่มด้วยการนำผลผลิตหรือผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าจ้างหรือรายได้ (รวม) ผลลัพธ์ที่ได้คือดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน (การคำนวณผลิตภาพแรงงานจะใช้ Real GDP (RGDP) เป็นฐานในการคำนวณ)

ผลิตภาพแรงงานมีผลโดยตรงต่อต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า การลงทุนและขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับจุลภาคและระดับประเทศ เกี่ยวข้องกับ ๑) การพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรหรือสถานประกอบการ ๒) กระบวนการทำงาน (Work Process) ๓) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการผลิต ๔) ความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการใช้แรงงานคนให้ได้มากที่สุด ๕) การลดส่วนสูญเสียที่เกิดจากความไม่สมดุลของเวลาที่เกิดจากคอขวดในการทำงาน (Waste Time & Bottle Neck)

ตัวอย่างการวัดประสิทธิภาพแรงงาน เช่น

ผลิตภาพจำนวนผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน/คน	คำนวณจากจำนวนผลผลิตที่ได้ ÷ จำนวนแรงงานที่ใช้ไป
ผลิตภาพมูลค่าผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน	คำนวณจากมูลค่าผลผลิตที่ได้ ÷ จำนวนแรงงานที่ใช้ไป
ผลิตภาพจำนวนผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน	คำนวณจากมูลค่าผลผลิตที่ได้ ÷ ชั่วโมงการทำงาน

๖.๒ ผลิตภาพแรงงานกลไกเพิ่มค่าจ้างและขีดความสามารถในการแข่งขัน

ผลิตภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้รายได้ของแรงงานสูงขึ้นกล่าวคือ สมรรถนะผลผลิต/ผลการดำเนินงาน (Output Competency) หากสูงกว่าค่าจ้างมีผลต่อต้นทุนที่ลดลงทำให้ราคาสามารถแข่งขันได้ดีส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลประกอบการทำให้นายจ้างสามารถเพิ่มค่าจ้างในอัตราที่สูง กรณีประเทศไทย ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถปรับให้สูงเหมือนประเทศที่พัฒนา เช่น สิงคโปร์, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้ ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันพบว่าผลิตภาพแรงงานไทยต่ำกว่าศักยภาพส่งผลการเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถของประเทศเพื่อให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (High Middle Income Trap) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาซึ่งจะทำให้แรงงานมีรายได้สูงขึ้น ภาวะแห่งความสำเร็จคือการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ทั้งด้านรายได้และผลผลิตต่อคนให้สูง เกี่ยวข้องกับปัจจัยการพัฒนาทักษะระบบบริหารจัดการและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ^(๕๒)

(๕๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๒ มี.ค. ๖๖/รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๔ พ.ค. ๖๖

บริบทไทยเป็นประเทศที่ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับศักยภาพของประเทศ จากการจัดอันดับของ IMD : World Competitiveness Ranking 2023 จัดอันดับผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในอันดับ ๓๐ จาก ๖๔ ประเทศทั่วโลก หากเปรียบเทียบในระดับโลกดูผลิตภาพแรงงานไทยค่อนข้างต่ำและต่ำกว่าศักยภาพของประเทศในอาเซียนขนาดเศรษฐกิจของไทยอยู่ในอันดับ ๒ แต่ผลิตภาพแรงงานอยู่ในลำดับที่ ๔ รองจากสิงคโปร์, บรูไนและมาเลเซีย^(๕๓) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกจากเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงยังส่งผลโดยตรงกับต้นทุนสินค้าที่แข่งขันเป็นปัจจัยเอื้อต่อภาคการส่งออกให้สามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องรวมถึงการขยายการลงทุนและการจ้างงาน ผลิตภาพแรงงานทำให้ราคาสินค้ามีเสถียรภาพส่งผลต่อดัชนีค่าครองชีพในรูปของเงินเพื่อ

ผลิตภาพแรงงานของไทยช่วงก่อนวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ พบว่าในช่วง ๕ ปีระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๓ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงานมีการลดลงต่อเนื่องและคาดว่าดัชนีผลิตภาพแรงงานอาจเริ่มกลับมาเป็นบวกในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจกลับมาเป็นปกติ การคำนวณผลิตภาพแรงงานจะใช้ Real GDP (RGDP) เป็นฐานในการคำนวณ จากตัวอย่างการจำแนกผลิตภาพแรงงานต่อคนของคลัสเตอร์เศรษฐกิจ ๑๐ สาขาจะเห็นช่องว่างของการพัฒนาสะท้อนจากภาคเกษตรกรรมมีผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าภาคการผลิตถึง ๘.๓ เท่าแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ค่อนข้างสูง เหตุผลการศึกษาเลือกใช้ปีพ.ศ.๒๕๖๒ เป็นฐานเนื่องจากเป็นช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจ้างงาน การลดชั่วโมงการทำงานและรายได้ที่ลดลง

ผลิตภาพแรงงานจำแนกตามคลัสเตอร์เศรษฐกิจ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ	คลัสเตอร์	ผลิตภาพแรงงาน (บาท/ปี/คน)	ลำดับ	คลัสเตอร์	ผลิตภาพแรงงาน (บาท/ปี/คน)
๑	อสังหาริมทรัพย์	๒,๑๓๓,๕๕๖	๖	ภาคบริการสนับสนุน	๓๑๒,๗๕๑
๒	การเงินและประกันภัย	๑,๕๒๙,๙๕๑	๗	ด้านการศึกษา	๒๘๖,๙๖๔
๓	ภาคโลจิสติกส์	๕๖๙,๓๙๙	๘	ขายส่ง-ขายปลีก	๒๖๙,๕๙๐
๔	ภาคการผลิต	๔๗๑,๓๓๔	๙	ภาคท่องเที่ยว	๒๔๕,๐๘๓
๕	ด้านสุขภาพ	๓๗๗,๒๘๓	๑๐	ภาคเกษตรกรรม	๕๖,๗๖๕

ที่มา : รายงานการศึกษาของกองเศรษฐกิจแรงงาน เดือนตุลาคม ๒๕๖๔

๖.๓ การยกระดับผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ

(Labor Productivity National Agenda)

เป็นที่รับรู้ว่าการผลิตภาพของไทยทั้งในภาคการผลิตและบริการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกว่าศักยภาพ ที่ควรจะเป็น ส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน การก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาและมีรายได้สูงจำเป็นต้องมีกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาเพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานในมิติต่างๆ ซึ่งมีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับภาคธุรกิจและระดับเศรษฐกิจมหภาครวมถึงมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง/รายได้ของแรงงานให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ ทางเดินของประเทศจึงเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังแรงงานทั้งประเทศ เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิตภาพแรงงานทั้งจำนวนผลผลิตต่อแรงงานหรือมูลค่าต่อแรงงานต่อคนซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ของแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๕๓) ที่มา : <https://www.nstda.or.th/IMD-Competitiveness-Ranking-๒๐๒๓>

จากการศึกษาร่วมกับองค์กรเอกชนระดับชาติทั้งภาคบริการและภาคการผลิตซึ่งมีสมาชิกเป็นผู้ประกอบการทั่วประเทศรวมกันประมาณ ๑.๑๒ แสนราย พบว่าอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างต้องการพัฒนาตลาดแรงงานให้มีศักยภาพทั้งด้านผลผลิตและมูลค่าต่อจำนวนคนหรือผลผลิตต่อจำนวนชั่วโมงการทำงาน ภาคเอกชนต้องการให้ภาครัฐมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีแผนงานหรือโรดแมปรวมถึงกลยุทธ์ตลอดจนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะพัฒนาให้ไทยพ้นจากกับดักการเป็นประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำอยู่ในลำดับ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก ^(๕๔)

ทางวิชาการยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ แต่เพียงปัจจัยเดียว ประการสำคัญคือการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะสมาร์ตเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในสัดส่วนให้มากที่สุด เป็นที่ยอมรับว่ากุญแจแห่งความสำเร็จของการยกระดับผลิตภาพแรงงานคือการใช้เทคโนโลยีและเลือกที่จะใช้แรงงานคนให้น้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานของคนแม้จะมีการพัฒนาทักษะหรือมีประสบการณ์มากเพียงใดแต่คนก็มีข้อจำกัดเมื่อถึงจุดหนึ่งก็ถึง “Break Ceiling Point” ซึ่งในที่นี้หมายถึงจุดสูงสุดในการทำงานที่มนุษย์คนหนึ่งคนใดจะทำได้แม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ซึ่งเรียกว่า “Cobot” ก็มีจำกัดเช่นกัน

๖.๔ แนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

๖.๔.๑ การพัฒนาจิตสำนึก (Mindset Development)

ปัจจุบันสถานประกอบการรวมถึงสถาบันการศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะซึ่งไม่พอเพียงเนื่องจากกำลังแรงงานเฉพาะภาคเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบมีจำนวนมากกว่า ๒๓.๓ ล้านคนมีความหลากหลายทั้งด้านที่มา อาชีพ อายุ การศึกษารวมถึงแรงงานวัยตอนต้นซึ่งมีความเชื่อและทัศนคติการทำงานที่ต่างไปจากอดีต ขณะที่แรงงานสูงวัยหรือผู้ที่ทำงานอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปบางส่วนเป็นแรงงานหมดไฟ (Burnout People) จำเป็นที่จะต้องพัฒนาทัศนคติทางบวกหรือ “Positive Thinking” ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ

๖.๔.๒ การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Skill Development Transformation)

ความยั่งยืนของแรงงานเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานด้วยการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและกระบวนการทำงาน การพัฒนาทักษะในสถานประกอบการต้องเริ่มที่ตัวนายจ้าง โดยเฉพาะกลุ่ม “MSMEs” โดยต้องให้นายจ้างเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับคลื่นลูกใหม่ของศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century New Wave) ซึ่งทุกอาชีพและตำแหน่งงานล้วนมีความเสี่ยงซึ่งตลาดแรงงานในอนาคตจะจ้างคนที่มีทักษะไม่เน้นจำนวนหรือปริมาณเหมือนในอดีต บางอาชีพอาจถูกดิสรัปชันต้องเปลี่ยนอาชีพเกินกว่าที่จะพัฒนาทักษะได้ทัน ประเด็นสำคัญของการพัฒนาทักษะไม่ว่าจะเป็น Upskill / Reskill / Next skill จะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน ความสำคัญคือผู้สอน (Trainer) ไม่ว่าจะอยู่ในระบบการศึกษาหรือในสถานประกอบการผู้ทำหน้าที่อบรมหรือพัฒนาทักษะจะต้องมีความรู้จริงและประสบการณ์ตรงกับลักษณะงานไม่ใช่ผู้นำวิชาการที่ถอดตำรามาสอน

(๕๔) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (มี.ค.๖๖)

ตัวอย่าง : รูปแบบการพัฒนาทักษะ

๑) **Upskill** คือ การยกระดับทักษะที่มีอยู่แล้วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะให้สามารถอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทักษะใหม่เป็นการคิดอาวุธเครื่องมือใหม่ๆ เช่น ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดีและสามารถทำผลงานออกมาได้ดีขึ้นมีผลต่อผลิตภาพแรงงานในทางบวก ^(๕๕)

๒) **Reskill** คือ การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะที่ไม่เคยมีในองค์กรให้สามารถทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมใหม่และอุปสงค์ใหม่ เป็นการยกระดับบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจเข้ามาแย่งงานทำให้เกิดอัตราการว่างงานสูงขึ้น หากไม่มีการ Reskill เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้เท่าทันอาจจะทำให้กลายเป็นบุคคลว่างงานเพราะไม่เป็นที่ต้องการของตลาด

๓) **Next Skill / Future Skill** คือ ทักษะใหม่ซึ่งเป็นทักษะการทำงานในอนาคตโดยมีเทคโนโลยีก้าวหน้าเข้ามาเป็นพลวัตในการขับเคลื่อนการทำงาน ทักษะเทคโนโลยีมีตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น โซเชียลมีเดียประเภทต่างๆ แอปพลิเคชันการซื้อขายออนไลน์ แอปพลิเคชัน “Fintech” ที่ใช้ในธุรกรรมการเงินรวมถึงการรับมาตรการช่วยเหลือของรัฐจากแอปเป่าตังค์หรือดิจิทัลวอลเล็ต ในภาคธุรกิจมีตั้งแต่เทคโนโลยีที่ใช้ในสำนักงานและใช้ทางธุรกรรมการค้า ภาคการผลิต เทคโนโลยีมีตั้งแต่ระดับแขนกลอัตโนมัติไปจนถึงแขนกลและ/หรือหุ่นยนต์ที่มีการใช้เอไอเป็นตัวขับเคลื่อนตลอดจนเทคโนโลยีที่ซับซ้อนต่างๆ

๔) **Multi-Skill** หมายถึงทักษะที่หลากหลาย ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าผู้ที่มีทักษะหลากหลายสามารถทำงานได้หลายตำแหน่งหลายอาชีพจะเป็นผู้ที่อยู่รอดที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะที่มาจาก “Disruptive Technology” แนวโน้มสถานประกอบการจะใช้คนน้อยลงและถูกแทนด้วยการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ คนหนึ่งคนจึงต้องสามารถทำได้หลายหน้าที่ งานในภาคบริการหรือภาคการค้าและบริการ แม้แต่ในไลน์การผลิตรูปแบบของเครื่องจักรที่ใช้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ตำแหน่งงานลดลง คนที่เป็นส่วนเกินหากไม่ถูกออกจางานต้องสามารถเปลี่ยนหน้าที่และทักษะการทำงานได้อย่างลงตัวมิฉะนั้นอาจเป็นกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง

๕) **Interdisciplinary Skill** เป็นแนวคิดใหม่ที่ภาคธุรกิจต้องการบุคลากรในลักษณะ “สหวิทยาการ” คือมีทักษะและ/หรือพื้นฐานสามารถทำงานได้หลากหลายประเภทหรือหลายตำแหน่งหน้าที่ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นสามารถลดจำนวนพนักงาน บางครั้งเรียกบุคลากรเหล่านี้ว่า “Super Duck” เป็นคำที่ใช้เรียกคนที่มีความสามารถหลากหลาย เป็นศัพท์ใหม่ทางวิชาการอธิบายการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับตัวหรือมีทักษะพื้นฐานในการทำงานที่หลากหลายมากกว่าการผลิตบุคลากรเฉพาะทางซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างในอดีต ปัญหาสำคัญคือแรงงานใหม่ที่ออกจากระบบการศึกษาขาดความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่เรียนให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นปัญหาทำให้สถานประกอบการไม่สามารถใช้งานได้ทันทีต้องมีการฝึกทักษะหรือฝึกอบรมใหม่ ^(๕๖)

(๕๕) ที่มา : www.humansoft.co.th /

(๕๖) ที่มา : การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖

๖.๔.๓ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Technology Driven)

เป็นที่ยอมรับว่าการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานที่ได้ผลที่สุดคือการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตและหรือกระบวนการทำงานเพื่อลดการใช้แรงงานมนุษย์ หากใช้เทคโนโลยีสูงเท่าใดจะทำให้ใช้คนน้อยลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานในสัดส่วนที่ทวีคูณ จากอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นตัวอย่งในการศึกษาพบว่าผลิตภาพของคนมีข้อจำกัดถึงจะมีทักษะและประสบการณ์เมื่อการทำงานถึงจุดหนึ่งก็จะ “ติดเพดาน” ขณะที่เมื่อทำงานเป็นเวลานานค่าจ้างก็จะสูงขึ้น แปรผันไปตามอายุที่มากขึ้นรวมถึงมีภาระครอบครัว ปัญหาสุขภาพแม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และ/หรือแขนกลอัตโนมัติเมื่อถึงจุดหนึ่งประสิทธิภาพแรงงานก็ลดน้อยถอยลงตามลำดับ

แนวโน้มและอุปสงค์ของสถานประกอบการทั้งไทยและต่างชาติเริ่มมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่แรงงานพร้อมไปกับปรับโครงสร้างการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรจากเดิมอาจใช้ระบบอาวุโส แนวคิดบริหารใหม่จะสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นหัวหน้างานและระดับบริหารแทนคนรุ่นเก่าซึ่งส่วนใหญ่พบว่า มีช่องว่างการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและบางครั้งกลายเป็นกำแพงกันความคิดใหม่ๆ (New Thinking Wall) กรณีประเทศญี่ปุ่นระดับผู้จัดการในสายการผลิตใช้คนอายุ ๓๐ ปีมาแทนคนรุ่นเก่าแม้แต่ผู้บริหารระดับสูงเช่นซีอีโอใช้คนอายุ ๔๐-๔๕ ปี ประเด็นนี้จำเป็นต้องมีการศึกษาต่อยอดขยายผลเพราะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของแรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในอนาคต

๖.๔.๔ การยกระดับผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรมด้วยการใช้เทคโนโลยี

กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมต้นแบบที่ใช้เป็นตัวอย่ง ^(๕๗)

๑) สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานต่อรายได้ที่สูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีทำให้ลดการใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วง ๓ ปีสามารถลดจำนวนคนได้ ๑ ใน ๒ โดยอุตสาหกรรมที่ใช้ในการศึกษาสามารถลดจำนวนคนจาก ๕,๐๐๐ คนเหลือเพียง ๒,๕๐๐ คนโดยยังคงประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขยายโรงงานมากขึ้นโดยไม่ต้องรับคนใหม่

๒) สัดส่วนการใช้สมาร์ทเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการลดความผิดพลาดของมนุษย์ (Defect & Human Error Reduce) คนมีความรู้สึก มีอารมณ์ มีความเหนื่อยล้าทำให้มีความเสี่ยงการทำงานที่ผิดพลาด โดยเฉพาะในไลน์การผลิตที่มีการทำงานซ้ำ ความผิดพลาดของมนุษย์เป็นต้นเหตุสำคัญมีผลต่อคุณภาพสินค้าและอุบัติเหตุ

๓) ลดส่วนสูญเสียในการผลิต เทคโนโลยีมีความเที่ยงตรงทำให้ชิ้นงานเสียหายน้อยสามารถใช้วัตถุดิบและ/หรือทรัพยากรในการผลิตได้อย่างคุ้มค่าจึงเป็นการลดส่วนสูญเสียในการทำงาน เช่น สินค้าเสียหายหรือไม่ได้มาตรฐาน, การส่งมอบไม่ตรงเวลา, การลดสินค้าคงคลังในไลน์การผลิตแบบลีน

๔) ลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าสวัสดิการ, โบนัส, ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม, ลดปัญหาการเข้าออกของแรงงาน (Turnover) ซึ่งในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นอาจสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน การใช้จำนวนคนที่ลดลงส่งผลต่อการลดขนาดของพื้นที่ของสถานประกอบการและโรงงาน สามารถลดค่าเช่าหรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ลดการใช้กระแสไฟฟ้า ลดค่าดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย ฯลฯ

(๕๗) ที่มา : บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด



บทที่ ๗
การพัฒนาทักษะของแรงงาน
ในประเทศไทย





ที่มา : <https://schoolflix.org/th/news/92254->



๗.๑ ความหมาย

ทักษะหรือ “Skill” หมายถึงความรู้ที่อาจได้มาจากประสบการณ์ทำงานหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา-การเรียนรู้เสริมทักษะระยะสั้นตลอดจนการค้นคว้าจากหนังสือตลอดจนเอกสารข้อมูลที่ได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัล ในอีกนัยสำคัญการเรียนรู้ “Learning by Doing” ได้มาจากความชำนาญและ/หรือความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติซ้ำๆ ต่อเนื่องรวมถึงการฝึกฝนจนทำให้เกิดชุดทักษะ “Skill Sets” ส่งผลต่อสมรรถภาพที่เป็น “Skill Competency” ทักษะเหล่านี้จะสะสมออกมาในรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพทำให้เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)^(๕๘)

๗.๒ ทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคต

จากรายงานของ WEF : The World Economic Forum (2022) ระบุว่าแรงงานของไทยร้อยละ ๕๔ ยังขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคตโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ Upskill / Reskill และ Technical Skill นอกจากนี้การเตรียมพร้อมแรงงานใหม่ยังขาดการพัฒนาที่เหมาะสมโดยประเมินว่าร้อยละ ๖๕ ของผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาจะเป็นกลุ่มที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในอนาคตซึ่งแนวโน้มในห้าปีข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๗๐) ตลาดแรงงานต้องการผู้ทำงานที่มีทักษะ “Next Skill & Future Skill” ซึ่งแนวโน้มเอไอ-โรโบติกและแซทเจ็พที่จะเพิ่มขึ้นถึง ๓.๗ เท่า เป็นความท้าทายของการพัฒนาแรงงานวัยตอนต้นที่ไม่พอเพียงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งแรงงานในระบบยังมีทักษะไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนผ่าน นอกจากนี้เว็รดิโคโนมิกฟอร์มยังระบุว่าแรงงานไทยที่มีทักษะและเป็นแรงงานฝีมือมีเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๘^(๕๙)

จากข้อมูลข้างต้นจำเป็นที่ภาครัฐและเอกชนจะต้องประสานบูรณาการเพื่อพัฒนาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งการพัฒนาจะต้องยกระดับแรงงานเป็นทุนมนุษย์ไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยการผลิต ภาครัฐที่รับผิดชอบจะต้องเข้าใจกระแสการเปลี่ยนแปลงของการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าอาจทำให้เกิดบาดแผลทางเศรษฐกิจจากประชากรแรงงานกลุ่มเปราะบางที่มีความเสี่ยงในการปรับตัว แนวโน้มธุรกิจจะลดขนาดองค์กรที่เรียกว่า “Business Downsizing” ควบคู่ไปกับอัตราการเร่งตัวใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานมนุษย์ ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและลักษณะการจ้างงานครั้งใหญ่ ธุรกิจรูปแบบต่างๆ ในสำนักงานค้าส่ง-ค้าปลีก-บริการไปจนถึงธุรกิจรายย่อยจะอยู่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล รูปแบบงานประเภทฟรีแลนซ์และเอาร์ทเซอร์สจะเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งทักษะและองค์ความรู้ของตลาดแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวได้ว่ายุคของเทคโนโลยีก้าวหน้าอยู่ในช่วงเริ่มต้นอย่างช้าไม่เกินทศวรรษข้างหน้าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนของภูมิทัศน์ตลาดแรงงานที่จะเปลี่ยนไปซึ่งรูปแบบของกระบวนการผลิตและธุรกิจรูปแบบการดำเนินงาน จะอยู่ภายใต้บริบทของนวัตกรรมและสมาร์ตเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบ

(๕๘) ที่มา : พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๒ และดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๕๖๖

(๕๙) ที่มา : สถาบันอนาคตไทยศึกษา, bangkokbiznews.com, ๒๕ ม.ค.๖๖

สนองความต้องการทั้งของผู้บริโภคและภาคธุรกิจยังมีต่อเนื่องจนไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าเทคโนโลยีในอนาคตจะเป็นรูปแบบใด จากรายงานของธนาคารโลกหรือ “World Bank” ระบุว่าประเทศไทยอยู่ในระดับต้นๆ ที่จะมีการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือ “OECD” ในทศวรรษหน้าข้างหน้าร้อยละ ๑๔ ของแรงงานจะมีความเสี่ยงถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและอีกร้อยละ ๓๐ จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ที่ใช้ในการทำงาน

คำถามว่าภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ภาคการศึกษาและตลาดแรงงานไทยจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคตเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด คำตอบอยู่ที่การพัฒนายกระดับทักษะแรงงานทั้งกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มเป้าหมายรองโดยเร่งให้ความรู้เฉพาะด้าน (Niche Skill) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขณะที่แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจจำเป็นต้องใส่ทักษะความรู้พื้นฐานเพื่อสอดคล้องกับความต้องการซึ่งไม่ตรงกับเนื้อหาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา กรณีศึกษาของประเทศเยอรมนีและประเทศสิงคโปร์ได้ใช้แนวทางนี้ในการให้ทักษะใหม่ทั้งกับแรงงานใหม่และกลุ่มแรงงานเป้าหมายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอัตโนมัติ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Job Security and Skill in the Age of Automation)

๗.๓ ภาวะแห่งความสำเร็จของการพัฒนาประเทศเพื่อความยั่งยืน

ผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับราคาสินค้าหรือมูลค่าของผลิตภัณฑ์ หากผลิตภัณฑ์และสินค้ามีราคาสูงผลิตภาพแรงงานจะสูงตาม เนื่องจากค่าจ้างเมื่อเทียบกับราคาสินค้าจะมีสัดส่วนที่ต่ำ ในทางกลับกันหากมูลค่าราคาสินค้าหรือมูลค่าผลิตภัณฑ์ต่ำและใช้แรงงานเข้มข้นจะทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ กรณีประเทศไทยติดกับดักไม่สามารถก้าวผ่านรอยต่อของเศรษฐกิจยุค ๓.๐ ซึ่งเป็นช่วงปลายของยุคอนุโลโก้ไปสู่เศรษฐกิจยุค ๔.๐ ผู้ประกอบการของไทยส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๙.๐๔ เป็นรายย่อยและเอสเอ็มอี (MSMEs) ซึ่งมีสัดส่วนรวมกันอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๓๔.๖

จากข้อมูลข้างต้นยังพบว่าคลัสเตอร์เศรษฐกิจซึ่งมีผลิตภาพแรงงานสูง ๕ อันดับแรก ได้แก่ คำส่ง-คำปลีก, การเงินและประกันภัย, ภาคโลจิสติกส์, ภาคการผลิตและด้านสุขภาพ มีการปรับใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่มากกว่าเซคเตอร์อื่นๆ เหตุผลสำคัญที่ค่าแรงของไทยต่ำกว่าศักยภาพที่ควรเป็นเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีขั้นสูงมีสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะเดียวกันการพัฒนาทักษะจำเป็นที่จะต้องทำคู่ขนานพร้อมกันไป ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าการพัฒนาทักษะอยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยแต่ข้อเท็จจริงการพัฒนาทักษะซึ่งคือการพัฒนาองค์ความรู้สามารถทำได้ในหลายมิติขึ้นอยู่กับตัวแรงงานจะต้องเห็นความสำคัญ

รูปแบบการเพิ่มพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น

๑) Education Skill ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับสาขาที่เรียนรวมถึงมาตรฐานของสถาบันการศึกษา ปัญหาของไทยคือแรงงานใหม่ที่ออกจากระบบการศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาใช้ประโยชน์ อีกทั้งหลายสาขาวิชาล้าสมัยไม่ตอบโจทย์ปัจจุบันรวมถึงทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่ำและค่าจ้างที่ต่ำกว่าศักยภาพ

๒) Experience Skills ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงาน โดยระยะเวลาการทำงานที่นานมากเพียงพอทำให้มีการสั่งสมความชำนาญมีผลโดยตรงต่อทักษะและการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน สามารถใช้ได้กับแรงงานระดับล่างและ/หรือระดับบนและมีผลต่อรายได้ของแรงงานที่สูงขึ้น กรณีของภาคบริการท่องเที่ยวพบว่าการใช้เทคโนโลยีมีข้อจำกัด โดยกิจกรรมการทำงานร้อยละ ๘๐ ยังต้องใช้แรงงานมนุษย์ **ขณะที่ภาคการศึกษาส่วนหนึ่งติดกับดักโดยใช้อาจารย์เป็นศูนย์กลางแทนที่จะใช้ตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลาง** ทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีทักษะตรงกับลักษณะของงานที่มีความหลากหลายประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานจึงมีความสำคัญ ^(๖๐)

๓) Training Skills ทักษะจากการฝึกอบรม, สัมมนาที่จัดโดยสถานประกอบการ-หน่วยงานรัฐหรือลูกจ้างชวนขายเข้าอบรมด้วยตนเอง เป็นทักษะเสริมเติมส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ทักษะประเภท Upskill / Reskill / Next Skill เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้ ทักษะจากการฝึกอบรมยังมีการนำมาใช้กับแรงงานให้มีการกระป๋องเปล่าโดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่เป็นคนหมดไฟ

๔) Documentation Skills ทักษะเรียนรู้จากตำรา, รายงาน, เอกสารทั้งในรูปแบบ Hard Paper และดิจิทัล เป็นองค์ความรู้ที่แรงงานต้องใฝ่รู้ซึ่งปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้ง่ายโดยเฉพาะทางดิจิทัลแพลตฟอร์มในรูปแบบต่างๆ เช่น Website, Google, Facebook, Twitter, ChatGPT/openAI ฯลฯ แต่ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้ต้องใช้วิจารณญาณเพราะข้อมูลอาจไม่ถูกต้องเป็นความเห็นส่วนบุคคลของผู้ที่โพสต์ข้อความ

๗.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะของไทย

๗.๔.๑ นายจ้างไม่ให้ความสำคัญ

สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็กประเภท SMEs ขาดศักยภาพและไม่ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะให้กับลูกจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในกลุ่มธุรกิจระดับ Micro Enterprise และ SMEs (MSME) รวมกันมีจำนวน ๗๕๖,๗๓๐ ราย สัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐ ของสถานประกอบการรวมกัน โดยในจำนวนนี้เป็นธุรกิจขนาดเล็กทุนจดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาทมีจำนวน ๔๙๙,๖๙๙ ราย สัดส่วนมากถึงร้อยละ ๖๖ ของกลุ่ม MSME ทั้งหมด (รายละเอียดดูได้จากตารางข้อ ๓.๒) การที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ของไทยมีขนาดเล็กขาดศักยภาพหรือเจ้าของธุรกิจไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้และ/หรือทักษะให้กับพนักงาน **ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญยังมีสถานประกอบการจำนวนมากส่วนใหญ่เป็น SMEs ที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนมีการใช้เทคโนโลยีต่ำ เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นต้องการให้ค่าแรงต่ำเพื่อใช้เป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลให้แรงงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจเหล่านี้จึงเป็นกลุ่มเปราะบางขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี**

“มีการกล่าวว่าหากนายจ้างไม่ปรับตัวธุรกิจก็ไปไม่รอดแรงงานที่ทำงานก็ไม่รอดเช่นกัน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นธุรกิจ SMEs สหภาพแรงงานและพนักงานที่ทำงานต้องการให้นายจ้างมีการ Upskill/Reskill แต่นายจ้างยังคงไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ”

(๖๐) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖

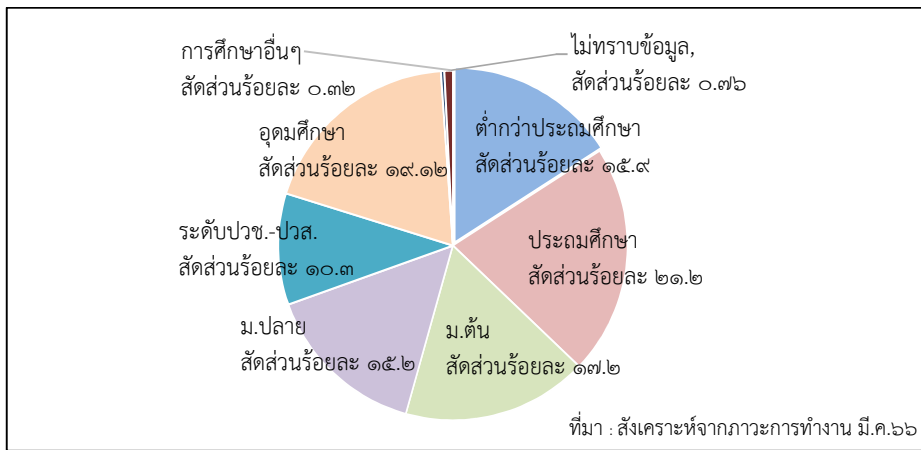
๗.๔.๒ ลูกจ้างไม่ชอบพัฒนาทักษะให้กับตนเอง

ปัญหาการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานของไทยคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างเป็นนัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ กล่าวคือกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ ๓๗.๑ ของผู้มีงานทำและส่วนใหญ่เป็นแรงงานสูงวัย ขณะที่แรงงานระดับกึ่งมีทักษะ (Semi Skilled Labor) ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างานขั้นต้นในไลน์การผลิตการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลายมีสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๔ เป็นกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ปัจจัยอาจมาจากปัญหาการดูแลครอบครัว การทำงานขาดแรงจูงใจ ต้องการความมั่นคงในการทำงานเน้นค่าจ้างและการทำงานล่วงเวลา แรงงานไทยโดยเฉพาะระดับภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นส่วนใหญ่มีหนี้สินและหนี้ครัวเรือนสูงตลอดจนการใช้ชีวิตส่วนตัวที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะให้กับตนเอง^(๖๑)

ระดับการศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะ

(สัดส่วนจำนวนแรงงานจำแนกตามการศึกษา)

หน่วย : ร้อยละ



๗.๔.๓ แรงงานสูงวัยช่องว่างการพัฒนาทักษะ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (High Aging Society) ภาคส่วนแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของประชากร ทำให้กำลังแรงงานเข้าสู่แรงงานสูงวัยเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะโดยปัจจัยอายุและวัยมีความสัมพันธ์สวนทางกับการพัฒนาทักษะ จากโครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามอายุโดยข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ปี พ.ศ.๒๕๖๕) จากโครงสร้างตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนประมาณ ๑๓.๔๘๑ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของแรงงานที่มีงานทำส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรมและปศุสัตว์ประมาณ ๙ ล้านคน

จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวว่าแรงงานสูงวัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีแนวโน้มสูงขึ้นส่วนใหญ่เป็นประเทศที่พัฒนาและประเทศเกิดใหม่ซึ่งรวมถึงไทย แรงงานสูงวัยเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะทักษะประเภท Next Skill / Future Skill ที่เปลี่ยนไปจากอดีตเป็นอุปสรรคสำคัญในการก้าวผ่าน เช่น อายุที่มากขึ้นมีผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง, การปรับทักษะดิจิทัลไม่ได้, รายได้สูงกว่าแรงงานตอนต้นแต่ประสิทธิภาพน้อยกว่า, ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพไม่สามารถทำงานบางประเภท เช่น งานที่ต้องทำล่วงเวลา, งานที่ต้องทำเป็นกะ (Shift) ไม่สามารถทำงานร่วมกับคน

(๖๑) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากความคิดเห็นของตัวแทนแรงงานในการสัมมนานำเสนอรายงานการศึกษาฯ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กทม.

ต่างเจนเนอร์เรชัน ส่วนใหญ่เป็นผู้หมดไฟหรือเบื่อการทำงานขาดจิตสำนึกการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับตนเองหากอยู่นอกภาคเกษตรต้องการกลับไปภูมิลำเนาเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ^(๖๒)

การปิดช่องว่างการพัฒนาทักษะของแรงงานสูงวัยซึ่งในรายงานฉบับนี้หมายถึงผู้ที่มีอายุ ๕๐ ปีหรือมากกว่าซึ่งมีจำนวนคิดเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๓ ของกำลังแรงงานที่มีงานทำทั้งหมด ในแต่ละปี แรงงานสูงวัยจะมีการเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งตัวสอดคล้องกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย แรงงานกลุ่มนี้มีความเปราะบางทั้งด้านเสถียรภาพในการทำงานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงจากการถูกเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน นอกจากนี้แรงงานกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งหมดไฟ (Burnout Person) เริ่มเบื่อหน่ายการทำงานไม่ต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เทคโนโลยีที่จะเข้ามาใช้แทนคนมาแน่นอน ภาครัฐหรือภาคนโยบายจึงต้องมีมาตรการที่จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทให้เป็นวาระแห่งชาติมีโรดแมปการทำงานที่ชัดเจน มิฉะนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นคนตกงานถาวรดำรงชีวิตอยู่ได้กับการช่วยเหลือของรัฐ เช่น เบี้ยคนชรา, บัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งแต่ละปีจำนวนคนที่มากขึ้นเป็นภาระทั้งของสังคม-การเงินและการคลังของประเทศ (โปรดดูนิยามแรงงานสูงวัยข้อ ๓.๑ วงเล็บ ๑๑)

ประชากรแรงงานสูงวัยซึ่งอยู่ในตลาดแรงงาน

สัดส่วนแบ่งตาม กลุ่มอายุ	แรงงานสูงวัย แบ่งตามช่วงอายุ	
	อายุ (ปี)	จำนวน (คน)
แรงงานสูงวัย- วัยชราและเกษียณ ๓๔.๑ %	๕๐ - ๕๔	๔,๕๗๕,๑๗๕
	๕๕ - ๕๙	๔,๑๖๑,๙๐๗
	๖๐ ขึ้นไป	๔,๗๔๔,๐๖๓
รวม		๑๓,๔๘๑,๑๔๕

ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕

อุปนิสัยแรงงานสูงวัยส่วนใหญ่ไม่ชอบการพัฒนาทักษะ ประเด็นที่ต้องยอมรับความจริงคนไทยกลุ่มใหญ่ไม่ชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะการอบรมทักษะในลักษณะที่เป็น “Classroom” กอปรทั้งแรงงานส่วนใหญ่ นอกเหนือจากมีอายุมากและยังมีการศึกษาค่อนข้างต่ำเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา เคยมีการสำรวจพบว่าแรงงานอายุมากส่วนใหญ่เป็นประเภทหมดไฟ (Burnout Person Effect) หรือประเภทอวันเกษียณ ปัจจัยด้านแรงงานสูงวัยและแรงงานมีการศึกษาต่ำเป็นปัญหาสำคัญของการพัฒนาประเทศภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล แนวโน้มสถานประกอบการต่างๆ หลังพ้นวิกฤตการระบาดโควิด-๑๙ และวิกฤตเศรษฐกิจจะมีการเร่งตัวปรับใช้เทคโนโลยี แรงงานกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มเสี่ยงมากที่สุดจากการให้ออกจากงานและการเลิกจ้างอย่างที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศที่พัฒนาแล้ว

ประเด็นคือแรงงานสูงวัยเหล่านี้ยังมีภาระหาเลี้ยงครอบครัวอีกทั้งประเทศไทยมีหนี้ครัวเรือนในระดับสูงพวกเขาจะดำรงชีวิตได้อย่างไร ในที่สุดกลายเป็นภาระสังคมกลายเป็นกลุ่มผู้มียาได้น้อยที่รัฐจะต้องรับภาระเงินสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งปัจจุบันมีมากกว่า ๑๓.๕-๑๔ ล้านคน แนวทางการเปลี่ยนอาชีพใหม่ทักษะประเภท “Upskill/ Reskill/ Next skill” ที่เป็นรูปธรรมที่ต้องพัฒนามีอะไรบ้างที่จะยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกลุ่มประชากรเปราะบางเหล่านี้ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

(๖๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

๗.๔.๔ หลักสูตรการเรียนการสอนและการผลิตครู-อาจารย์ไม่สอดคล้องกับทักษะใหม่

จากการศึกษาพบว่าสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะอาชีวศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสอน **ปัจจัยสำคัญครูและอาจารย์ในสถานศึกษาประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้หรือทักษะใหม่โดยมุ่งเน้นแต่การสอนมีแต่ทฤษฎี** ไม่เน้นการปฏิบัติหรือการฝึกงานร่วมกับภาคเอกชน ทำให้คุณภาพของนักเรียนหรือนักศึกษาอาชีวศึกษาดำ ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ไม่ได้เพราะผู้สอนก็ไม่มีความรู้สอนไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมถึงการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีประสบการณ์จริงในการทำงานเพื่อให้ครูสามารถกลับมาแก้ปัญหาในการเป็นพี่เลี้ยงและโค้ช และควรลดระยะเวลาการศึกษาในห้องเรียนให้มีการฝึกงานจริงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวนักศึกษาและสถานประกอบการ ^(๖๓)

๗.๕ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะแรงงาน

๗.๕.๑ ปัญหาเชิงโครงสร้างของไทยคือแรงงานสูงวัยมีสัดส่วนสูง

เป็นผลจากที่เข้าสู่สังคมสูงวัย (High Aging Society) ประชากรสูงวัยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๑๘.๒ ของประชากรทั้งประเทศรวมกัน (พ.ศ.๒๕๖๖) โดยมีอัตราขยายตัวแบบก้าวกระโดดเป็นผลจากอัตราการเกิดที่น้อยลง ข้อมูลจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (ปี ๒๕๖๕) จำนวนประชากรเสียชีวิต ๕๓๙,๙๖๕ คน ขณะที่ประชากรเกิดใหม่จำนวน ๕๐๒,๑๐๗ คน ทำให้คนตายมากกว่าคนเกิดจำนวน ๙๓,๘๕๘ คน สัดส่วนคนเกิดต่อคนตาย ๑ : ๑.๐๗๕ ในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมาอัตราคนเสียชีวิตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๘.๔๗ ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (high aging society)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้คำนิยามแรงงานสูงวัยไว้แบบกว้างๆ ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น ขณะที่องค์กรอนามัยโลกและหลายสถาบันมีการนิยามเกณฑ์อายุที่แตกต่างกัน รายงานการศึกษาฉบับนี้ได้กำหนดเกณฑ์อายุแรงงานสูงวัยอายุมากกว่า ๕๐ ปี ปัจจุบันมีจำนวน ๑๓.๔๘๑ ล้านคน สัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๓๔.๑ หรือ ๑ ใน ๓ ของผู้มีงานทำรวมกัน แรงงานสูงวัยเป็นกลุ่มเปราะบางเริ่มมีความเสี่ยงด้านเสถียรภาพการทำงานและด้านรายได้หากอายุยิ่งมากขึ้นก็ยิ่งมีความเสี่ยงสูงอาจกลายเป็นคนว่างงานถาวร

๗.๕.๒ กำลังแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานการศึกษาต่ำ

จากการศึกษาพบว่ากำลังแรงงานส่วนใหญ่ของไทยอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนมากที่สุดประมาณร้อยละ ๓๗.๑ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ในช่วงที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑๕ ปีไม่มีแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานกลุ่มนี้ใช้สรีระร่างกายเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ด้วยอายุและขาดการศึกษาทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ขาดทักษะและขาดศักยภาพในทุกมิติเพื่อเข้าถึงการเปลี่ยนผ่าน โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานที่หมดไฟหรือปัญหาสุขภาพจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาทักษะ อย่างไรก็ตามไทยเป็นประเทศที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตในสัดส่วนที่สูงอีกทั้งในช่วงโควิด-๑๙ รัฐบาลช่วยเหลือเยียวยาด้านการเงินผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ผ่าน “Digital Wallet” ทำให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมดิจิทัลแบบสังคมประชานิยม

(๖๓) ที่มา : จากแบบสอบถามความคิดเห็นวิทยาลัยการอาชีวศึกษาภาคเหนือตอนล่าง, ๒๔ เม.ย.๖๖

๗.๕.๓ สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น SMEs

แรงงานของไทยร้อยละ ๗๐ ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่เป็น SMEs ผลกระทบจะเริ่มจากเจ้าของตัวธุรกิจและตัวสินค้าอาจถูกคุกคามจากเทคโนโลยี (Disruptive Technology) และที่สุดจะลามกระทบไปสู่ลูกจ้าง สถานประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่ขาดศักยภาพในการแข่งขันและเข้าถึงเทคโนโลยีขั้นสูงแทบไม่มีการพัฒนาทักษะแรงงานทำให้แรงงานที่อยู่ในกลุ่มสถานประกอบการเหล่านี้เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกขอบการพัฒนา

๗.๕.๔ แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจบในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ในลักษณะ “Qualification Mismatch” ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประเด็นนี้รวมถึงนักศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริงเพราะขาดครูอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือรวมถึงขาดการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในลักษณะทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาอย่างเป็นระบบ

๗.๕.๕ ทักษะคนวัยชราบางส่วนไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มแรงงานวัยตอนต้นซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงานเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระโดยขาดประสบการณ์จากการทำงานในสถานประกอบการซึ่งจะเป็น “Experience Skill” กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลา ๑-๓ ปีจึงเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากการศึกษาขององค์การยูนิเซฟ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุว่าเยาวชนไทยอายุ ๑๕-๒๔ ปีจำนวน ๑.๔ ล้านคนไม่ชอบทำงานไม่ชอบใฝ่รู้ทักษะเพิ่มเติมโดยใช้ชีวิตแบบสโลไลฟ์อยู่กับครอบครัว^(๖๔) เส้นทางของธุรกิจ “Startup” มีเพียงร้อยละ ๐.๘ ถึงร้อยละ ๑.๐ เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จเมื่อต้องกลับไปหางานตลาดแรงงานอาจมีปัญหากทักษะตามยุคสมัยไม่ทันหรือกลายเป็นคนว่างงานแฝง

เหตุผลที่ทำให้เยาวชนวัยตอนต้นเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

(๑) แนวโน้มทัศนคติใหม่ของกลุ่ม GEN-Z ที่ชอบงานอิสระและงานฟรีแลนซ์ ไม่ต้องการมีนายจ้าง ชอบทำงานประเภทพาร์ทไทม์หรือลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและ Work From Home จำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเร่งกำหนดรูปแบบการทำงานรายชั่วโมงซึ่งเหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงานในอนาคต

(๒) มีการศึกษาที่น่าเชื่อถือระบุว่าเยาวชนรุ่นใหม่เมื่อจบการศึกษาส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่ระบบการทำงานทันที จะใช้เวลาในการค้นหาตัวเองดำเนินชีวิตแบบที่ตัวเองต้องการประมาณ ๑-๓ ปีหลังจากนั้นจึงจะเริ่มหางานโดยเลือกงานที่ตรงตามอุปนิสัยของตนเอง ชอบงานที่มีความยืดหยุ่นทั้งด้านสถานที่และเวลาทำงาน

(๓) เยาวชนรุ่นใหม่เลือกงานหรือทำงานก็มีการเปลี่ยนงานบ่อย “High Turnover Ratio” หรือสัดส่วนการเปลี่ยนงานของการทำงานในปีแรกของเยาวชนประมาณร้อยละ ๑๐-๑๕ จะมีแนวโน้มการเปลี่ยนงานทั้งที่เป็นงานมีอนาคตได้รับค่าจ้างสูง

(๔) เยาวชนรุ่นใหม่บางกลุ่มไม่ชอบศึกษาเพิ่มเติม เลือกที่จะไม่ทำงานหรือทำงานแบบไม่เต็มศักยภาพ เช่น งานพาร์ทไทม์ประเภทต่างๆ ชอบใช้ชีวิตอยู่ในภูมิลำเนาหรืออยู่กับครอบครัวอาจเกิดจากเหตุผลว่าไม่เห็นอนาคตว่าการเพิ่มทักษะหรือการทำงานมีประโยชน์อะไรกับตนเอง

(๖๔) ที่มา : ThaiPBS ๒๘ มี.ค. ๖๖ และ Prachathai.com ๒ เม.ย.๖๖

(๕) ช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ระบาดรูปแบบการเรียนเปลี่ยนไปใช้แบบออนไลน์ หลังผ่านพ้นวิกฤต เยาวชนบางส่วนไม่กลับเข้าห้องเรียนโดยเฉพาะระดับปริญญาตรีทำให้จำนวนคนที่ออกมาลดน้อยลง

(๖) ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวไม่เอื้อ เนื่องจากเศรษฐกิจฟื้นตัวไม่เต็มที่ทำให้เยาวชนกลุ่มหนึ่งยังไม่สามารถกลับไปสู่ระบบการศึกษาส่งผลให้ผู้จบการศึกษาปีพ.ศ.๒๕๖๕ไม่มากเท่าที่ควรจะเป็น

๗.๕.๖ การปฏิรูปหลักสูตรและทักษะในสถานศึกษา

การปฏิรูปหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานซึ่งบางส่วนจะหมดความต้องการ มีงานวิจัยกล่าวว่าครึ่งหนึ่งของทักษะที่เรียนหรือใช้อยู่ในปัจจุบันในอนาคตอันใกล้อาจล้าสมัย ทั้งทักษะในการทำงานและทักษะในการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เป็นผลจากพลวัตการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิด “Future Skill” คือทักษะอนาคตที่ปัจจุบันยังไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไร หลายอาชีพทักษะและประสบการณ์อาจหายไปหรือไม่เป็นประโยชน์แม้แต่ “Upskill/Reskill” อาจเป็นทักษะชั่วคราวเพราะในอนาคตจะมีทักษะใหม่ซึ่งมาพร้อมกับอาชีพใหม่ซึ่งไม่สามารถถามหรือตอบได้ว่าอาชีพไหนจะยังอยู่หรือตกยุคหมดสมัย ^(๖๕)

๗.๖ ตัวอย่าง : “Next Skill” ทักษะใหม่ที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต

๑) AI-Robotics / ChatGPT อนาคตอันใกล้สมาร์ทเทคโนโลยีจะมีความเป็นอัจฉริยะมากขึ้น และมีราคาถูกลง นอกจากมีการเร่งตัวในการนำเข้ามาใช้ในธุรกิจประเภท SMEs ทั้งภาคการผลิตและบริการ รวมถึงภาคเกษตรจนถึงครัวเรือนทำให้รูปแบบการจ้างงานและทักษะมีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งแนวโน้มเทคโนโลยี “ChatGPT” กำลังอยู่ในช่วงการก่อตัวและเริ่มต้นมีความพยายามในการนำอาชีพที่เข้ามาเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์และเซิร์ฟเวอร์ร่วมกัน IIoT ทำให้รูปแบบการทำงานในอนาคตและทักษะจะต่างไปจากในอดีต ในอนาคตเทคโนโลยีนี้เมื่อนำมาใช้กับเอไอและระบบอัตโนมัติจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่อาชีพสอนหนังสือในโรงเรียน-มหาวิทยาลัย, นักกฎหมาย, นักบัญชี, ที่ปรึกษาทางการแพทย์ ฯลฯ จนถึงขณะนี้ยังไม่รู้ว่าอาชีพที่ในอนาคตจะมีบทบาทต่อรูปแบบการทำงานและทักษะอะไรบ้างที่มีความจำเป็น

๒) Digital Money เทคโนโลยีฟินเทคที่เข้ามาใช้ในสถาบันการเงินเป็นเทคโนโลยีแรกๆ ที่ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งทักษะและรูปแบบการจ้างงาน ช่วงระหว่างปีพ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ลดลง ๑,๑๙๓ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ตำแหน่งงานหายไปไม่น้อยกว่า ๑.๕ หมื่นตำแหน่ง แนวคิดการนำ Virtual Banking โดยให้ธุรกรรมทางการเงินสามารถผ่านแอปพลิเคชันไม่จำเป็นที่จะต้องไปติดต่อกับธนาคาร อีกทั้ง Digital Money ในรูปแบบต่างๆ ทำให้มีการลดลงของเงินที่เป็นธนบัตรหรือเหรียญซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบการใช้สอยซึ่งจะทำให้สถาบันการเงินจะใช้จำนวนแรงงานลดลงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สอดคล้องกับการศึกษาพบว่าสถาบันการเงินมีแนวโน้มที่จะใช้เอไอเข้ามาใช้ในการให้บริการโดยจะเปลี่ยนรูปแบบเป็น “Digital Banking” โดยงานในส่วน “Service” จะลดน้อยลงมีผลต่อการลดสาขาและการลดกำลังคนโดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้วยการจัดตั้ง “สถาบันธนาคารไทย” เป็นหน่วยงานสังกัดสมาคมธนาคารไทยทำหน้าที่ในการพัฒนาทักษะออกแบบการเรียนรู้เพื่อยกทักษะของแรงงานให้สามารถก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ^(๖๖)

(๖๕) ที่มา : คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖

(๖๖) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมธนาคารไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

๓) ทักษะรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าและอนาคตเป็นไฮโดรเจน ปัจจุบันพลังงานที่ใช้ขับเคลื่อนยานยนต์เกือบทั้งหมดมาจากฟอสซิลซึ่งกำลังไปสู่รถที่ขับเคลื่อนด้วยการอัดประจุพลังงานไฟฟ้าที่เรียกว่า “FEV : Fully Electric Vehicles” ที่อนาคตสามารถชาร์จไฟครั้งเดียววิ่งได้กว่า ๘๐๐ กิโลเมตรในอนาคตอาจเป็นนวัตกรรมที่ล้ำสมัยเนื่องจากจะถูกแทนที่รถยนต์ที่ใช้พลังงานไฮโดรเจนที่ขับเคลื่อนด้วยเซลล์ไฮโดรเจนและออกซิเจนทำให้เกิดปฏิกิริยาเคมีทำให้ประหยัดไฟฟ้ามากกว่าและสะดวกกว่า ผลคือทักษะของผู้อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งแต่โรงงานจนถึงอู่ซ่อมรถจะเปลี่ยนแปลงทักษะที่มีจะกลายเป็นความรู้ที่ล้ำสมัยเกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นจำนวนประมาณ ๗ แสนคน ^(๖๗)

๔) Quantum Computing เป็นทักษะในอนาคตที่ระบบคอมพิวเตอร์จะเปลี่ยนจากดิจิทัล “ฐาน ๐ และฐาน ๑ ด้วยการใช้ชิปควอนตัม” มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเปลี่ยนจากดิจิทัลเป็น “QUBIT” ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๐๐ เท่า Quantum Computing เป็นการปฏิวัติเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ควบคุมคุณสมบัติโดยรวมของสถานะควอนตัม เช่น การซ้อนทับ การรบกวน และการพัวพัน เพื่อสร้างวิธีการคำนวณแบบใหม่จากเดิมคอมพิวเตอร์แบบคลาสสิกที่ถูกจำกัดให้เข้ารหัสข้อมูลเป็น Bit ที่มีค่า ๑ หรือ ๐ เท่านั้น แต่คอมพิวเตอร์ควอนตัมใช้ Qubit ซึ่งควบคุมความสามารถพิเศษของอนุภาคย่อยจึงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความเร็วสูงกว่าคอมพิวเตอร์ทั่วไปแบบทวีคูณแต่ใช้พลังงานน้อยกว่ามาก ^(๖๘)

ตัวอย่างข้างต้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตมีผลต่อทักษะและประสบการณ์ทำงาน เทคโนโลยีควอนตัมจะทดแทนทักษะดิจิทัลรวมถึงอุตสาหกรรมและตำแหน่งงานจำนวนมากจะหายไป ทักษะที่มีอยู่ของคณาจารย์จะเป็นทักษะที่ล้ำสมัย อีกทั้งกระแสการเข้ามาของรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (FEV) ในห้าปีข้างหน้าอาจจะทำให้อุตสาหกรรมและตำแหน่งงานทั่วโลกหายไปอีกมากมาย เฉพาะในประเทศไทยจำนวนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ๘๗๐ กิจการ จาก ๒,๕๐๐ รายจะหายไปทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในอนาคตยานยนต์ที่ขับเคลื่อนที่พลังงานไฮโดรเจนจะมาแทนที่รถที่ใช้พลังงานไฟฟ้าซึ่งแน่นอนย่อมกระทบทักษะและตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์เอไอ, ระบบอัตโนมัติรวมถึง ChatGPT ซึ่งล้วนเป็นเทคโนโลยีแห่งอนาคตมีความซับซ้อนไม่สามารถคาดเดาได้ ประเด็นคือประเทศไทยมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด ^(๖๙)

๗.๗ กรณีศึกษาที่ได้จากสถาบันการศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง ^(๗๐)

- ๑) การเปลี่ยนชุดความคิดหรือ Mindset ของอาจารย์ผู้สอน ด้วยการเน้นแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) มากกว่าเน้นที่เนื้อหาสาระ ให้ความสนใจแนวทางการปฏิบัติ การดูงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างสมรรถนะของนักศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน
- ๒) การปรับเปลี่ยนเนื้อหา-หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วยการสำรวจจากบัณฑิตที่ออกไปทำงานรวมถึงการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ

(๖๗) ที่มา : Techhub.in.>hydr

(๖๘) ที่มา : <https://blog.pttexpresso.com/>

(๖๙) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากบริษัทเดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, ๓๑ มี.ค. ๖๖

(๗๐) ที่มา : คณะบริหารธุรกิจ ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๕ เม.ย. ๖๖

- ๓) การปรับเนื้อหาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทักษะสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ผู้จบจากสถานศึกษาสามารถทำงานได้
- ๔) ระบบการศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่นทั้งด้านเนื้อหาหลักสูตร รวมถึงให้มีการโอนเปลี่ยนคณะฯ หรือสาขาที่เรียนโดยมีการ “Credit Bank” หรือธนาคารหน่วยกิตแบบเป็นระบบหรือเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกช่วงเวลาหรือ “Drop” ไปทำงานเมื่อถึงระยะหนึ่งสามารถนำหน่วยกิตไปเรียนต่อต่างสถาบันหรือต่างสาขาวิชา
- ๕) การส่งเสริมควรมีการเรียนในคลาสรูมร่วมไปกับการฝึกงานจริงในลักษณะ “On Job Training” หรือจะใช้แบบสหกิจศึกษาโดยรูปแบบระบบ E-Learning ออนไลน์ระหว่างเรียนควบคู่ไปกับการทำงาน
- ๖) ให้ความสำคัญทักษะด้านภาษาและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ควรให้นักศึกษาเลือกเรียนได้อย่างน้อย ๒ ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน ฯลฯ รวมถึงการเรียนการสอนแบบทวิภาคีด้วยการร่วมมือกับเอกชน การสร้างห้องแล็บในสถาบันการศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือโรงงานเป็นวิทยากรซึ่งจะให้นักศึกษามีประสบการณ์จริง
- ๗) ทักษะคติของบัณฑิตในปัจจุบันเปลี่ยนไป ส่วนหนึ่งต้องการทำงานตรงสายงานที่เรียนและต้องการหารายได้ระหว่างการเรียน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นชั่วโมงโดยไม่อ้างอิงค่าจ้าง ๘ ชั่วโมงเพื่อให้สถานประกอบการสามารถรับนักศึกษาเข้ามาทำงานบางประเภทในลักษณะพาร์ทไทม์และส่งเสริมการทำงานโดยไม่ต้องเข้าสำนักงาน (Work from Anywhere) ซึ่งจะมีผลทำให้คน ๑ คนสามารถทำงานได้มากกว่า ๑ แห่งเป็นการเพิ่มรายได้ แนวโน้มเยาวชนรุ่นใหม่ต้องการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าในอดีต และต้องการไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะ “Work & Travel Visa” เป็นแนวโน้มของเยาวชนซึ่งรัฐต้องเข้ามาดูแล
- ๘) ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการศึกษา โดยให้มีอุปกรณ์ด้านไอทีและแอปพลิเคชันให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน รัฐควรส่งเสริมให้มีกองทุนด้านเทคโนโลยีให้กับสถานประกอบการหรือมีโครงการร่วมกับภาคเอกชนร่วมกับภาคเอกชนไปฝึกหัดเรียนรู้การทำงานร่วมกับเครื่องจักรหรือระบบการผลิตที่เป็นอัตโนมัติ
- ๙) สถานศึกษาจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ Next Skill ด้วยการปรับรูปแบบหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการทั้งด้านทักษะเฉพาะทางและเชิงปริมาณโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกงาน
- ๑๐) การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล (Big Data) ระหว่างสถานศึกษาและนายจ้าง กระทรวงแรงงานรวมถึงสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) ผ่านแอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสร้างกลุ่มนำร่อง “Sandbox Data Lab” เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในวงกว้าง ^(๗๑)

(๗๑) ที่มา : TDRI / Nakharin Ammarase, ๒๑ มี.ค. ๖๖

บทที่ ๘

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต :
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน





ที่มา : <https://www.abm.com/cptresource/>



บทที่ ๘

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Case Study)

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖)

๘.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการผลิต

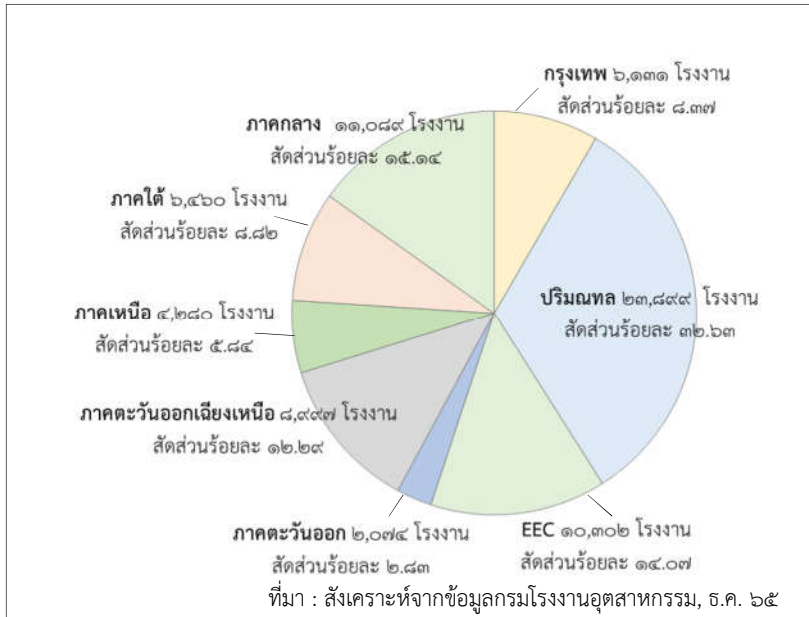
๑) ภาพรวมอุตสาหกรรมไทย ภาคการผลิตประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียน ณ สิ้นปี ๒๕๖๕ จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศไทย จำนวนแรงงานรวมกัน ๓,๘๗๖,๕๔๖ คนแต่ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ณ ไตรมาสแรกปีพ.ศ.๒๕๖๕) มีจำนวนถึง ๖.๔๔ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๑๘ ของผู้มีงานทำทั้งระบบ ข้อมูลจำนวนแรงงานภาคการผลิตที่แตกต่างกันจำเป็นที่จะต้องบูรณาการในเชิงตัวเลขระหว่างสองหน่วยงานให้มีความชัดเจน

๒) มูลค่าของภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีมูลค่าประมาณปีละ ๕.๑๘๔ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๒ ของ GDP ส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อมและ SMEs^(๗๒) ด้านมูลค่าการส่งออกของภาคการผลิตมีมูลค่า ๗.๘๑๙ ล้านล้านบาท (ปีพ.ศ.๒๕๖๕) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๘.๖๔ ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด (อัตราแลกเปลี่ยน ๓๔.๖๔ บาท/USD) ตัวเลขนี้ไม่รวมการส่งออกของอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรสัดส่วนร้อยละ ๗.๙๓ พื้นที่แหล่งอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่บริเวณกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นเขตส่งเสริมการผลิตอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงควบคู่ไปกับ “BCG Model” เช่น อุตสาหกรรมประเภท New S-Curve & Next-GEN Industries ต้องการทักษะเรียกว่า “STEM” (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

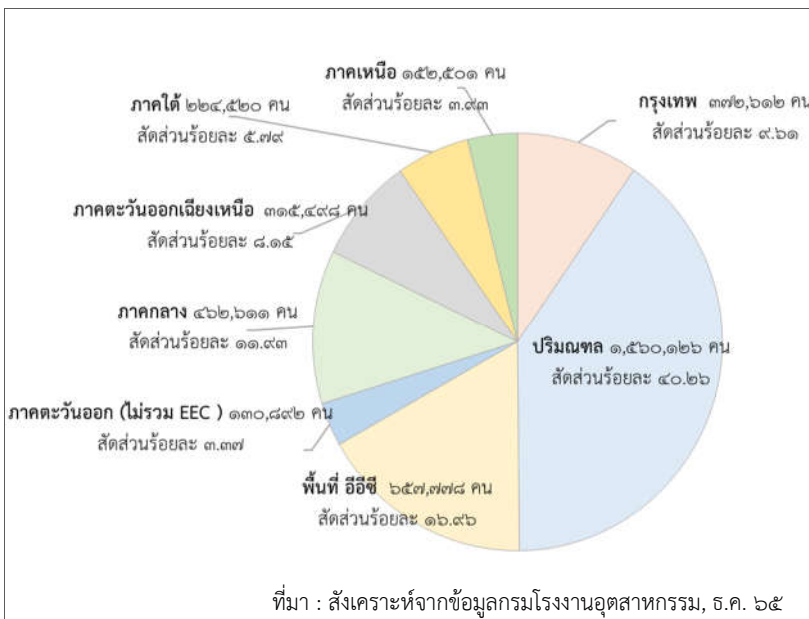
๓) การกระจายตัวเชิงปริมาณของโรงงานและแรงงาน เชิงปริมาณของโรงงานอุตสาหกรรมไทยกระจุกตัวบริเวณพื้นที่กทม.-ปริมณฑล-พื้นที่ภาคตะวันออกเฉพาะเขตเศรษฐกิจระยองภาคตะวันออก (EEC) จำนวนโรงงานรวมกัน ๔๐,๓๓๒ กิจการคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๗ ของอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ขณะที่จำนวนแรงงานมี ๒,๕๙๐,๕๑๖ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๖.๘๒ ของแรงงานที่ทำงานในโรงงานทั่วประเทศ (ข้อมูลปฐมภูมิของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ธ.ค. ๖๕ จังหวัดที่เป็นพื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมทั้งจำนวนโรงงานและจำนวนแรงงานมากที่สุดคือ จังหวัดสมุทรปราการโดยมีสัดส่วนแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๓ ของแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ตามด้วยจังหวัดสมุทรสาครสัดส่วนแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กทม.สัดส่วนร้อยละ ๙.๖๑ สำหรับสามจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ EEC มีจำนวนโรงงาน ๑๐,๓๐๒ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๔.๑ ของโรงงานทั่วประเทศโดยครึ่งหนึ่งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี พื้นที่ EEC มีแรงงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙๔ โดยเกือบครึ่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดชลบุรีเช่นกัน (รายละเอียดโปรดดูกราฟหน้าถัดไป)

(๗๒) ที่มา : กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๔และสนง.ปลัดกระทรวงพาณิชย์

กราฟแสดงสัดส่วนการกระจายตัวเชิงปริมาณของโรงงานและแรงงาน



สัดส่วนจำนวนโรงงาน
 จำแนกตามภาค ร้อยละ ๕๕.๐๗
 กระจุกตัว กทม-ปริมาณพล-EEC
 (จำนวนโรงงาน ๔๐,๓๓๒ กิจการ)



สัดส่วนจำนวนแรงงาน
 จำแนกตามภาค ร้อยละ ๖๖.๘๒
 กระจุกตัว กทม-ปริมาณพล-ภาคตะวันออก EEC
 (จำนวนแรงงาน ๒,๕๙๐,๕๑๖ คน)

๔) สถานภาพผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ช่วงระหว่างปลายไตรมาส ๑ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อเนื่องไปจนถึงไตรมาส ๓ ปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีการล็อกดาวน์พื้นที่เศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อการใช้งานใช้สอยของประชาชนโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวต่างชาติหายไปเกือบหมด กอปรทั้งมีปัจจัยแทรกซ้อนความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์สงครามระหว่างรัสเซีย-ยูเครน กระทบการขาดแคลนวัตถุดิบอันเป็นผลสืบเนื่องจากการชะงักงันของโซ่อุปทานโลก (Global Supply Chain Disruption) ผลที่ตามมาทำให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัวตั้งแต่ไตรมาสสุดท้ายของปีพ.ศ.๒๕๖๕ และยังคงต่อเนื่องมาถึงปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคอุตสาหกรรมเผชิญกับวิกฤตเงินเพื่อความผันผวนของราคาพลังงานและอัตราแลกเปลี่ยน ปัจจัยที่กล่าวส่งผลกระทบต่อกำลังการผลิตและการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม

ภาคการผลิตของไทยได้อานิสงส์จากการส่งออกในช่วงที่ผ่านมาขยายตัวได้ดีโดยปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวได้ร้อยละ ๑๗.๔๓ และปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวได้ร้อยละ ๕.๕๔ สำหรับปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคส่งออกมีความเปราะบางจากเศรษฐกิจโลกชะลอตัวอาจขยายตัวหรือหดตัวได้เล็กน้อย ทำให้การจ้างงานของ ภาคการผลิตยังไม่กระตือรือร้นเหมือนภาคบริการ ความท้าทายของภาคอุตสาหกรรมการผลิตถึงแม้วิกฤตโควิด-๑๙ จะผ่านพ้นแต่ยังขาดแคลนแรงงานเป็นวงกว้างอันเนื่องจากแรงงานทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าว มีการเดินทางกลับภูมิลำเนาในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ และบางส่วนยังตกค้างหรือเปลี่ยนอาชีพ การขาดแคลนแรงงานของภาคการผลิตยังต่อเนื่องมาจนถึงไตรมาส ๒ ของปีพ.ศ.๒๕๖๖ สะท้อนจาก กำลังการผลิตอุตสาหกรรม (CPU) จะยังอยู่ในลักษณะทรงตัวที่ระดับร้อยละ ๖๔-๖๕

๘.๒ ฉากทัศน์ภาคอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

๑) **ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตลดลง** เป็นผลจากผลิตภาพแรงงานหรือ “Labor Productivity” ของไทยต่ำกว่าศักยภาพข้อมูลล่าสุดผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก^(๗๓) ประเด็นนี้ภาคการผลิตต้องการผลักดันให้ผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติด้วยการให้มีการพัฒนาทักษะทั้ง Reskill/Next Skill อย่างเป็นระบบ กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องให้ความสำคัญด้วยการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทักษะเน้นคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ไม่ใช่เป็นการอบรมเพื่อเลี้ยงไม่ต้อเสียเงินค่าปรับเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การยกระดับผลิตภาพแรงงานเกี่ยวข้องในหลายมิติทั้งด้านข้อจำกัดของแรงงาน, มิติด้านการจัดการ, การใช้เทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์

๒) **การขาดแคลนแรงงานของภาคการผลิตยังเป็นปัญหาต่อเนื่อง** เป็นผลจากแรงงานส่วนหนึ่งย้ายกลับภูมิลำเนาช่วงโควิด-๑๙ แล้วไม่กลับมาหรือเปลี่ยนงานไปอยู่ในภาคส่วนอื่น ขณะที่แรงงานใหม่ส่วนหนึ่งเลือกที่จะไม่ทำงานอยู่ในสายการผลิตกอปรทั้งไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานเริ่มขาดสมดุล การขาดแคลนแรงงานในระดับทักษะเฉพาะด้านเช่น ด้านไอที, ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, งานด้านวิศวกรรม ฯลฯ สำหรับแรงงานไร้ทักษะหรือทักษะพื้นฐานอยู่ในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นซึ่งยังขาดแคลนแรงงานจำนวนมากรวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่พอกับความต้องการ

๓) **อนาคตไทยไม่ได้เป็นจุดหมายการลงทุนระดับโลก** เป็นผลจากข้อจำกัดเช่น ต้นทุนค่าแรง, การขาดแคลนกำลังคน, ด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ประเภท “FTA/GSP” รวมถึงกฎหมายที่ไม่เอื้อหรือส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของรัฐที่ล้าสมัยส่งผลกระทบต่อข้อจำกัดในการลงทุนโดยเฉพาะการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ซึ่งมีทางเลือกในการลงทุนในประเทศอาเซียน เช่น ประเทศเวียดนามที่กลายเป็นศูนย์กลางการลงทุนระดับโลกรวมทั้งฟิลิปปินส์ที่กำลังมาแรงตลอดจนประเทศที่การลงทุนกำลังเติบโตต่อเนื่องเช่น มาเลเซียและอินโดนีเซีย เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ

๔) **การย้ายฐานการผลิต (Offshore Relocation)** ประเด็นที่ภาคเอกชนเป็นห่วงคือแนวโน้มหลังเกิด Supply Chain Disruption ในช่วงการล็อกดาวน์เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ กอปรทั้งการใช้เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้ลดการใช้แรงงานมนุษย์ส่งผลต่อแนวคิดบริหารความเสี่ยงด้วยการ

(๗๓) ที่มา : กองเศรษฐกิจการแรงงาน, ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ย้ายฐานการลงทุนกลับสู่ประเทศเจ้าของทุน (Offshore to Onshore Supply) ซึ่งอาจทำให้การลงทุนใหม่ในอนาคตลดลงมีผลต่อการจ้างงาน

๕) ค่าจ้างประชานิยม ค่าจ้างขั้นต่ำอัตราก้าวกระโดดกลายเป็นนโยบายหาเสียงของพรรคการเมือง ภาคการผลิตขอให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำผ่านกลไกคณะกรรมการค่าจ้างกลางและคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างจังหวัด และสนับสนุนให้จ่ายค่าจ้างตามทักษะ (Pay by skill) ภาคเอกชนไม่ต้องการให้ภาคการเมืองเข้ามาแทรกแซงซึ่งจะส่งผลเสียต่อโครงสร้างค่าจ้างและการลงทุนในอนาคต

๖) กระแสการเปลี่ยนแปลงระเบียบโลกใหม่ (New World Order) โจทย์สำคัญที่เป็นอุปสงค์ของโลกซึ่งมีผลต่อรูปแบบการทำงานในอนาคต เช่น สิทธิมนุษยชน (Human Rights) มาตรฐานด้านศีลธรรม (Ethic Rights) มาตรฐานสิ่งแวดล้อมภายใต้ BCG MODEL : Bio/Circular/Green รวมถึงมาตรการ ESG MODEL : Environment/Social/Good Governance เป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของตลาดแรงงานซึ่งเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานโลก

เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย BCG MODEL:

- (๑) Bio Process คือการผลิตชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง
- (๒) Circular Process คือระบบการผลิตหมุนเวียนด้วยการนำวัสดุต่าง ๆ เช่น บรรจุภัณฑ์หรือส่วนที่เหลือของสินค้าในรูปต่างๆ ให้สามารถกลับมาผลิตซ้ำไม่ให้เกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม
- (๓) Green Process คือระบบการผลิตสีเขียวเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

๗) แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของภาคการผลิต ภาคการผลิตเป็นภาคส่วนที่มีการปรับใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงและรวดเร็ว เป็นผลจากการขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของค่าจ้างที่ถูกแทรกแซงจากการเมืองตลอดจนเทคโนโลยีมีผลต่อประสิทธิภาพของผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นมากกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ โดยแนวโน้มการแข่งขันเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว การผลิตต้องสามารถยืดหยุ่นและสินค้าที่ผลิตออกมาขายต้องมีราคาที่แข่งขันได้ประเด็นดังกล่าวส่งเสริมให้มีการลงทุนในเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม **ในช่วงทศวรรษหน้า ภาคอุตสาหกรรมจะมีการยกระดับด้วยการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้น** เช่น ระบบอัตโนมัติและเอไอ-สมาร์ตโรบติกเชื่อมต่อกับ “Industrial Internet of Thing” (IIoT) กระบวนการเชื่อมต่อหรือการสื่อสารจะอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล

ตัวอย่างภาคการผลิตที่มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่ชัดเจนคืออุตสาหกรรมผลิตและชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งมีแรงงานรวมกันมากกว่า ๗.๐ แสนคนมีสัดส่วนอยู่ในภาคการส่งออกร้อยละ ๙.๘๗ เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศคาดว่าภายใน ๑๐ ปีข้างหน้าอัตราการขยายตัวจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๕๐ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลต่อรถยนต์จากที่ใช้พลังงานฟอสซิลมาเป็นรถที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า (FEV : Fully Electric Vehicle) โดยไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการผลิตและขยายตัวของการใช้รถไฟฟ้า

เร็วที่สุดในโลก ผลคือการประกอบรถยนต์จากรถที่ใช้พลังงานฟอสซิลที่ใช้ชิ้นส่วนประมาณ ๓๗,๐๐๐ ชิ้น/คัน เหลือประมาณ ๒,๐๐๐ ชิ้น/คัน โดยชิ้นส่วนหรือ “Component” ที่หายไปจากรถยนต์ใช้เครื่องสันดาปคิดเป็นร้อยละ ๖๐ กระทบต่อการคุกคามโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมรถยนต์ประมาณ ๘๗๐ โรงงานจาก ๒,๕๐๐ โรงงานอาจต้องปิดตัวหายไปทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งทักษะที่เคยมี ภาคแรงงานจะต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ทั้งเทคโนโลยีและทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยส่วนใหญ่เป็นการลงทุนของนักลงทุนญี่ปุ่นยังคงให้ความสำคัญต่อการลงทุนในไทยอย่างต่อเนื่อง

๘.๓ การบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาทักษะของภาคการผลิต

๑) จากการศึกษาร่วมกับผู้ประกอบการภาคการผลิตไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่หรือ SMEs ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังคนทั้งด้านการขาดแคลนแรงงานและกำลังคนที่หลากหลายทั้งทักษะ-ประสบการณ์โดยเฉพาะช่องว่างระหว่างวัยตั้งแต่ GEN-X ถึง GEN-Z บางแห่งมีถึงระดับ GEN-B ซึ่งแต่ละช่วงวัยมีทัศนคติและปัญหาที่แตกต่างกันทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานและการปรับตัว

๒) การบริหารความแตกต่างของกำลังคนในองค์กร ประกอบด้วยอายุที่ต่างกันและการศึกษาที่แตกต่างกันโดยเฉพาะความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจเจกบุคคล โจทย์คือจะสร้างสมรรถนะใหม่ได้อย่างไรให้คนทำงานร่วมกับเครื่องจักรในลักษณะ “Cobot Hybrid Worker” จำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะทั้งในระดับ Upskill และ Reskill ซึ่งหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบด้านแรงงานยังขาดทั้งความพร้อม ทักษะและศักยภาพ

๓) สถานประกอบการมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีเข้มข้น ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ซึ่งมีการใช้แรงงานมาก เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าเพื่อลดความเสี่ยงปัญหาการขาดแคลนแรงงานและกฎหมายที่ไม่เอื้อรวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มีผลต่อต้นทุนและระดับราคาที่แข่งขันได้ดีกว่าการใช้แรงงานมนุษย์

๔) ความต้องการแรงงานมีทักษะ (Skill Labor Demand) คือกำลังคนที่มีทักษะสามารถทำงานในกระบวนการผลิตที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง ปัญหาที่พบคือกำลังแรงงานจำนวนมากไม่สามารถปรับตัวให้กับรูปแบบการทำงานซึ่งต้องใช้ทักษะขั้นสูงโดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ประเทศญี่ปุ่นมีการศึกษาพบว่า เป็นวัยที่เริ่มเปื่องานและพบว่าส่วนมากไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้

๕) ข้อจำกัดของแรงงานวัยตอนต้น ซึ่งเป็นแรงงานใหม่เริ่มต้นทำงานอายุไม่เกิน ๒๙ ปีเป็นกลุ่มที่มีทักษะส่วนใหญ่จบระดับอุดมศึกษาแต่องค์ความรู้ยังเป็นของอุตสาหกรรมยุค ๓.๐ เป็นปัญหาทางโครงสร้างตั้งแต่หลักสูตรที่ไม่ทันสมัยและขาดอาจารย์-บุคลากรที่ไม่มีทักษะ “New Skill” อีกทั้งแรงงานที่มีทักษะพร้อมที่จะทำงานมีจำนวนน้อยไม่พอเพียงต่อความต้องการนายจ้าง สถานประกอบการมีการแข่งขันทั้งด้านการรักษาคนเก่งและค่าจ้างในอัตราที่สูง

๖) แนวโน้มอัตราการเข้า-ออกและการเปลี่ยนงานสูง สถานประกอบการทั้งภาคการผลิตและบริการกำลังประสบคือการขาดแคลนแรงงานในช่วงหลังวิกฤตโควิด-๑๙ ทำให้พนักงานมีทางเลือกส่งผลต่อ “High Turnover” ในระดับสูงโดยเฉพาะพนักงานวัยตอนต้นมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง แม้นายจ้างจะให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีทำให้มีการฝึกอบรมแรงงานใหม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ทักษะการทำงานอย่างน้อย ๒-๓ เดือนทำให้ผู้ประกอบการมีปัญหาค่อนข้างมาก

๗) ขาดแคลนแรงงานประเภทวิชาชีพ เยาวชนซึ่งเป็นแรงงานวัยตอนต้นที่จบสาขาอาชีวะ (ปวช./ปวส.) ขาดแคลนทั้งด้านคุณภาพและเชิงปริมาณ ในช่วง ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) แต่ละปีเข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ย ๑.๑๔๙ แสนคน ขณะที่ผู้ที่จบปริญญาตรีเฉลี่ยปีละ ๒.๗๘๑ คนไม่พอกับอุปสงค์ความต้องการเป็นข้อจำกัดของการผลิตกำลังคนในภาคการศึกษาเกี่ยวข้องกับบุคลากร-อาจารย์ที่สอนมีจำนวนไม่พอเพียงขาดทักษะที่จำเป็นและขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนการสอน อีกทั้งเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ชอบเรียนรู้ทักษะเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนทำให้สถาบันการศึกษาผลิตบุคลากรในแต่ละปีไม่มากพอที่จะป้อนภาคอุตสาหกรรม ขณะที่เยาวชนส่วนหนึ่งที่มีทักษะชอบที่ไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะ “Work & Travel Visa” ^(๗๔)

๘.๔ ข้อเสนอแนะของภาคการผลิต

๑) กำหนดให้การพัฒนาผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ โดยจัดทำเป็นยุทธศาสตร์-แผนปฏิบัติการและโรดแมป ให้มีหน่วยงานรัฐเป็นเจ้าภาพการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับภาคเอกชน

๒) รัฐไม่ควรแทรกแซงค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นความกังวลของภาคการผลิตที่ไม่ต้องการให้ “ค่าจ้าง” เป็นนโยบายหาเสียงของพรรคการเมืองกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างฯ ควรสนับสนุนให้มีค่าจ้างตามทักษะ (Pay by Skill) ที่ลูกจ้างจะต้องมีการอบรม-สอบเทียบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ยกกระดับความสำคัญของแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยให้จัดทำเป็นแผนระดับชาติเทียบเท่าแผนความมั่นคงหรือแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรซึ่งสำนักยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพขับเคลื่อน

๔) ผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้าน “STEM” ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สาขาช่าง-วิศวะและด้านคณิตศาสตร์ โดยให้มีแผนลดการผลิตกำลังคนในสาขาสังคมศาสตร์ในบางสาขาที่ไม่ตอบโจทย์ปัจจุบันรวมทั้งให้ความสำคัญสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

๕) ระยะเวลาการเรียนในมหาวิทยาลัยควรลดลง เช่น ระดับปริญญาตรีจาก ๔ ปีควรเหลือ ๓ ปีเพื่อให้เยาวชนหรือนักศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วขึ้น ประเด็นนี้เป็นข้อเสนอแนะทั้งของภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาที่ต้องการลดระยะเวลาเรียนเหมือนในหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว

๖) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีด้วยการให้เข้าถึงแหล่งทุน โดยเฉพาะกลุ่ม SME ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางทั้งด้านศักยภาพ-ทักษะและการเข้าถึงแหล่งทุนซึ่งสถาบันการเงินมีข้อจำกัดในการปล่อยสินเชื่อ ควรให้ตั้งกองทุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีประเภทต่างๆ เพื่อให้สถานประกอบการมีการใช้เทคโนโลยีมาชดเชยการขาดแคลนแรงงานรวมถึงการขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เทคโนโลยีเป็นคำตอบของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๗) สร้างคนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ของนายจ้างแบบเฉพาะเจาะจง (Qualification Mismatch) ด้วยการส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้ทุนการศึกษาแบบมีเงื่อนไข “Contract Education” โดยสถานประกอบการร่วมกับมหาวิทยาลัยควรมีโครงการให้ทุนการศึกษาในสาขาที่ต้องการโดยให้ทุนเรียนและเงินเดือนในระหว่างเรียนโดยมีสัญญาว่านักศึกษาที่จบแล้วต้องมาทำงานใช้ทุนเป็นระยะเวลาเท่าใดซึ่งเป็น

(๗๔) ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน/กองวิจัยตลาดแรงงาน

การจูงใจให้เยาวชนกลับเข้ามาเรียนในทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสำเร็จกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้ามาเป็นเจ้าภาพด้วยการเข้ามาบูรณาการสถาบันเอกชนและสถาบันการศึกษา

๘) การฝึกงานภาคสนาม สถาบันการศึกษาร่วมกับภาคเอกชนควรมีการปรับเปลี่ยนนักศึกษาปีสุดท้ายให้เข้าไปฝึกงานด้วยการทำงานจริงกับภาคเอกชนในลักษณะ “On the Job Study” ควบคู่ไปกับการเรียนออนไลน์ซึ่งจะทำให้เด็กมีทักษะจากประสบการณ์จริงไม่ใช่จากในห้องเรียนโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นโค้ช ขณะเดียวกันสถานประกอบการจะได้ประโยชน์กับนักศึกษาเข้ามาฝึกงานและเมื่อจบแล้วสามารถรับเข้ามาเป็นแรงงานประจำสามารถลดระยะเวลาการฝึกอบรมก่อนทำงานได้ประมาณครึ่งหนึ่ง

๙) การพัฒนาข้อมูล Big Data ด้านแรงงาน จะต้องมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษาในการยกระดับและพัฒนาแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานรวมทั้งพัฒนาข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งด้านอุปสงค์-อุปทาน ตลอดห่วงโซ่การผลิตในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

๑๐) การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการพัฒนาทักษะแรงงานโดยจัดตั้งเป็นสถาบันเฉพาะทางในลักษณะ “Academy Institute” และลดการฝึกทักษะอาชีพแบบดั้งเดิมเน้นทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ สร้างแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพของศตวรรษที่ ๒๑

๘.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด :

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภูมิทัศน์การกระจายตัวเชิงปริมาณของอุตสาหกรรมการผลิต^(๗๕)

สถานประกอบการซึ่งเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมการผลิตทั่วประเทศ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงานอุตสาหกรรมกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศโดยสามารถจำแนกตามความหนาแน่นได้ต่อไปนี้

อันดับหนึ่ง กทม.และปริมณฑล จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๔๑.๐ และสัดส่วนจำนวนแรงงานร้อยละ ๔๙.๘๗ (จำนวนโรงงานซึ่งอยู่ในภาคกลางไม่รวมกทม.และปริมณฑลมีสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๑๔และสัดส่วนแรงงานร้อยละ ๑๑.๙๓) **อันดับสอง** ภาคตะวันออกเป็นที่ตั้งของ EEC ซึ่งเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของประเทศจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมมีสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙ และจำนวนแรงงานมีสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๓๔ **อันดับสาม** ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีพื้นที่และประชากรแรงงานมากที่สุดของประเทศ แต่มีสัดส่วนที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมเพียงร้อยละ ๑๒.๒๙ และสัดส่วนแรงงานเพียงร้อยละ ๘.๑๔

อันดับสี่ ภาคใต้สัดส่วนจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ ๘.๘๔ และสัดส่วนจำนวนแรงงานร้อยละ ๕.๗๙ **อันดับสุดท้าย** ภาคเหนือมีสัดส่วนเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมร้อยละ ๕.๘๔ และสัดส่วนจำนวนแรงงานร้อยละ ๓.๙๓



ที่มา : <https://thaipublica.org/>

(๗๕) ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ธ.ค. ๒๕๖๕

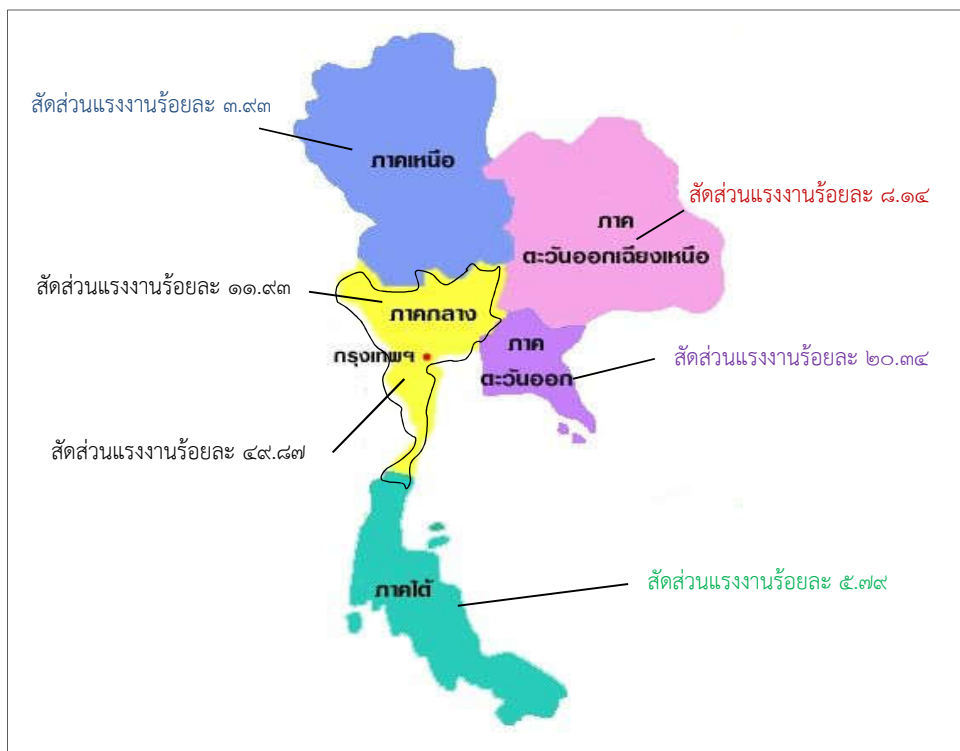
ภูมิทัศน์การกระจายตัวของแรงงานภาคการผลิตจำแนกตามรายภาค

จากภาพแผนที่ด้านล่างจะเห็นถึงการกระจุกตัวของภาคการผลิตอยู่ในพื้นที่กทม.-ปริมณฑลรวมกันมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ ๔๙.๘๗ ของอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ขณะที่ภาคตะวันออกซึ่งเป็นที่ตั้งของพื้นที่ EEC มีแรงงานสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๓๔ และภาคกลางจำนวนแรงงานสัดส่วนร้อยละ ๑๑.๙๓ ที่เหลือกระจายอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคใต้ แสดงถึงการกระจุกตัวของแหล่งจ้างงานและการกระจายรายได้ของประเทศได้อย่างชัดเจน

สำหรับการจำแนกตามรายจังหวัดที่สำคัญ ๕ อันดับแรกซึ่งเป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมมากที่สุดของประเทศ **อันดับหนึ่ง** จังหวัดสมุทรปราการมีอุตสาหกรรมจำนวน ๖,๙๕๘ โรงงาน ประชากรแรงงานรวมกัน ๔๗๐,๒๙๕ คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๒.๑๓ **อันดับสอง** จังหวัดสมุทรสาครมีอุตสาหกรรม ๖,๔๕๘ โรงงาน ประชากรแรงงาน ๓๗๒,๒๘๒ คน สัดส่วนร้อยละ ๙.๙๐ **อันดับสาม** กรุงเทพมหานครมีอุตสาหกรรม ๖,๑๓๑ โรงงานและประชากรแรงงาน ๓๗๒,๖๑๒ คน สัดส่วนร้อยละ ๙.๖๑ **อันดับสี่** จังหวัดชลบุรีมีจำนวนอุตสาหกรรม ๕,๒๐๖ โรงงานประชากรแรงงานรวมกัน ๓๒๐,๓๒๐ คน สัดส่วนร้อยละ ๘.๒๖ **อันดับห้า** จังหวัดปทุมธานีจำนวนอุตสาหกรรม ๓,๓๙๙ โรงงาน ประชากรแรงงาน ๒๓๕,๕๕๖ คน สัดส่วนร้อยละ ๖.๐๗ สำหรับจังหวัดที่มีโรงงานน้อยสุดของประเทศคือจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีอุตสาหกรรมจำนวน ๖๗ โรงงานและมีแรงงานเพียง ๑,๐๑๘ คน

รายงานการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกจังหวัดที่จะใช้เป็นตัวอย่างของแต่ละภาคจำนวน ๕ จังหวัดได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดระยองและจังหวัดนครปฐม ข้อมูลจำนวนแรงงานใช้ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีความแตกต่างจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนที่ประเทศไทย แสดงสัดส่วนการกระจายตัวของแรงงานแต่ละภาค



ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม (ธ.ค.๒๕๖๕)

๘.๕.๑ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือ

ภาคเหนือของไทยประกอบด้วย ๑๐ จังหวัดซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้นำจังหวัดตากเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของภาคเหนือ (การแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก) มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ๔,๒๘๐ โรงงาน สัดส่วนร้อยละ ๕.๘๔ ของโรงงานทั่วประเทศและมีแรงงานรวมกัน ๑๕๒,๕๐๑ คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓.๙๓ ของแรงงานที่อยู่ในภาคการผลิต (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) ภาคเหนือภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงเป็นภูมิภาคที่มีจำนวนโรงงานและแรงงานต่ำสุดของประเทศ อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบในพื้นที่ เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร อุตสาหกรรมเซรามิกและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับเกษตรกรรมทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : เชียงใหม่

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่)

เชียงใหม่ช่วงก่อนโควิด-๑๙ ระบาดเป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) มูลค่า ๑๔๓,๖๓๘ บาท/คน อยู่ในลำดับที่ ๒๘ ของประเทศ (ที่มา : สศช.) จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวน ๑,๐๕๕ โรงงาน มูลค่าการลงทุนสะสม ๔๐,๙๘๑ ล้านบาท จำนวนแรงงาน ๓๓,๘๒๒ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๐.๘๗ ของแรงงานในภาคการผลิตทั่วประเทศ (ข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม)

เชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมมากสุดของภาคเหนืออุตสาหกรรมการผลิตเช่น เกษตรแปรรูป, ฟาร์มปศุสัตว์, โรงเลื่อยจักร, อุตสาหกรรมสิ่งทอ, เครื่องประดับ-เครื่องหนัง, อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์, อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ ฯลฯ มีการตื่นตัวด้านเทคโนโลยี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่มีโครงการ “Chiangmai Startup Driven Economy” ด้วยการพัฒนาผู้ประกอบการให้เข้าถึงนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนธุรกิจ ส่งเสริมการลงทุนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการต่อยอดธุรกิจมีการเชื่อมโยงกับอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โรงงานและแรงงานภาคเหนือ ณ สิ้นปี.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดเหนือ	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	เชียงใหม่	๑,๐๕๕	๔๐,๙๘๑.๖๖	๓๓,๘๒๒
๒	เชียงราย	๖๗๖	๒๑,๖๑๘.๖๓	๑๒,๕๓๓
๓	ลำปาง	๕๕๗	๖๗,๒๑๖.๓๑	๒๑,๙๙๐
๔	ลำพูน	๔๖๐	๓๖,๒๖๐.๑๖	๒๘,๘๑๐
๕	แพร่	๓๒๙	๖,๖๒๒.๒๑	๖,๖๕๒
๖	อุตรดิตถ์	๒๔๗	๑๔,๐๐๓.๗๘	๕,๕๘๑
๗	พะเยา	๒๒๐	๕,๒๙๒.๘๑	๓,๔๒๐
๘	น่าน	๑๙๖	๒,๙๗๘.๐๙	๑,๙๒๘
๙	แม่ฮ่องสอน	๖๗	๑,๓๔๐.๖๑	๑,๐๑๘
*๑๐	ตาก	๔๗๓	๒๒,๘๔๓.๘๐	๓๖,๗๔๗
	รวม	๔,๒๘๐	๒๑๙,๑๕๘.๐๖	๑๕๒,๕๐๑

ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการ ประเด็นหลักคือการขาดแคลนแรงงาน งานบางประเภทแรงงานไทยไม่ทำจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานพื้นที่สูง มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานโดยใช้เท่าที่จำเป็นแต่การลงทุนใช้เทคโนโลยีทันสมัยมีปัญหาด้านความคุ้มค่าและ SMEs มีข้อจำกัด ทักษะที่เป็นอุปสรรคสำคัญคือด้านผลิตทักษะเกี่ยวกับด้านเครื่องกล ผู้ประกอบการให้ความสนใจในการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานเพื่อรักษาคคนเก่งให้อยู่กับองค์กร รัฐควรเปลี่ยนมุมมองส่งเสริมนายจ้างไม่เข้มงวดแต่ปกป้องลูกจ้างทำให้หลายธุรกิจไม่สามารถขยายตัวหรือต้องปิดตัวลง

หมายเหตุ : *ลำดับที่ ๑๐ การแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก

๘.๕.๒ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคใต้

ภาคใต้เป็นจังหวัดชายทะเลทั้งฝั่งอ่าวไทยและอันดามันข้อมูล ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ โรงงานอุตสาหกรรมรวมกัน ๖,๔๖๐ โรงงานสัดส่วนร้อยละ ๘.๘๒ ของโรงงานทั่วประเทศ แรงงานรวมกัน ๒๒๔,๕๒๐ คน สัดส่วนร้อยละ ๕.๗๙ ของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มูลค่าการลงทุนสะสม ๓,๗๒๗ แสนล้านบาท (ตัวเลขของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยางพารา, ปาล์มน้ำมัน, ผลิตภัณฑ์ประมงแปรรูป, ไม้ยางพาราแปรรูป ฯลฯ สถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมของภาคใต้กระจายตัวสองฝั่งทะเลอ่าวไทยและอันดามัน ฐานการผลิตสำคัญของภาคใต้เรียงตามลำดับได้แก่ จังหวัดสงขลา สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช แต่จังหวัดที่มี GPP Per capita สูงสุดเรียงตามลำดับคือจังหวัดชุมพร ภูเก็ตและพังงา (ปีก่อนโควิด-๑๙ ระบาด)

โรงงานและแรงงานภาคใต้ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดภาคใต้	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	สงขลา	๑,๒๒๕	๙๗,๑๖๑.๒๖	๗๒,๐๙๘
๒	สุราษฎร์ธานี	๑,๑๑๓	๗๖,๓๙๘.๔๓	๔๐,๖๓๖
๓	นครศรีธรรมราช	๙๑๐	๕๙,๓๖๔.๔๖	๑๘,๖๓๔
๔	ชุมพร	๔๙๐	๒๖,๙๑๖.๙๓	๑๔,๗๘๔
๕	ตรัง	๔๖๗	๒๐,๔๑๙.๖๐	๒๔,๔๖๓
๖	กระบี่	๓๕๙	๓๒,๒๒๘.๑๒	๘,๙๐๓
๗	พัทลุง	๓๕๗	๗,๗๙๔.๕๑	๕,๐๕๔

ลำดับ	จังหวัดภาคใต้	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๘	ภูเก็ต	๓๐๐	๑๑,๖๖๗.๖๘	๗,๕๕๖
๙	พังงา	๒๙๘	๕,๖๙๕.๒๒	๔,๗๘๗
๑๐	ระนอง	๒๒๗	๔,๓๒๘.๕๘	๖,๖๔๖
๑๑	สตูล	๑๙๓	๔,๖๙๗.๐๓	๔,๕๐๑
๑๒	ปัตตานี	๑๗๕	๙,๑๘๗.๑๕	๖,๔๑๐
๑๓	นราธิวาส	๑๗๓	๔,๗๒๑.๑๙	๓,๗๒๗
๑๔	ยะลา	๑๗๓	๑๒,๑๙๙.๖๗	๖,๓๒๑
รวม		๖,๔๖๐	๓๗๒,๗๗๙.๘๔	๒๒๔,๕๒๐

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : สงขลา

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา)

เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมใหญ่สุดของภาคใต้มีชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per capita) ของจังหวัดสงขลา ก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ ประมาณ ๑๔๙,๐๒๗ บาท/คน อยู่ลำดับ ๒๕ ของประเทศ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑,๒๒๕ โรงงาน จำนวนแรงงาน ๗๒,๐๙๘ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑.๘๖ ของแรงงานทั่วประเทศ (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม)

ช่วงต้นไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ โรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดสงขลากลับมาเปิดตามปกติแต่กำลังการผลิตอุตสาหกรรมยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำเนื่องจากตลาดส่งออกโดยเฉพาะจีนยังไม่ฟื้นตัวรวมทั้งการส่งออกที่ต้องผ่านท่าเรือปีนังและพอร์ตกลังของมาเลเซียขาดแคลนแคร่รถไฟและจำนวนเที่ยวเรือที่ลดลงส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ยางพาราโรงงานปิดตัวหรือทำงานไม่เต็มชั่วโมงมีการให้แรงงานออกจากงาน ตลาดแรงงานที่เกี่ยวกับภาคท่องเที่ยวมีการฟื้นตัวอย่างชัดเจนทำให้มีการขาดแคลนแรงงานทั้งภาคท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่กลับไปในช่วงโควิด-๑๙ ไม่สามารถเดินทางออกจากประเทศต้นทาง การแก้ปัญหาสถานประกอบการมีการนำเทคโนโลยีประเภท Semi Automation เข้ามาใช้เพื่อทดแทนการพึ่งพาแรงงาน ปัญหาที่ประสบคือแรงงานไม่ชอบการพัฒนาทักษะ

เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ทักษะที่ต้องการส่วนใหญ่เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในโรงงานอุตสาหกรรม สำหรับแรงงานระดับมีทักษะและกึ่งทักษะต้องการพัฒนาประเภท Multi-Skill

๘.๕.๓ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออก

ภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ติดทะเลฝั่งอ่าวไทย ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีโรงงานอุตสาหกรรมรวมกัน ๑๒,๓๗๖ โรงงาน สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙ ของอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ประชากรแรงงานรวมกัน ๗๘๘,๖๗๐ คนสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๓๔ ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มูลค่าการลงทุนสะสม ๓.๑๖๔ ล้านล้านบาท (ตัวเลขของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) เป็นที่ตั้งของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นฐานการลงทุนในอุตสาหกรรมประเภท New S-Curve Industry เฉพาะปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีการขอการลงทุน ๖๓๗ โครงการมูลค่า ๓.๕๘๘ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนเป็น ๑ ใน ๒ ของการลงทุนที่ผ่าน BOI รวมกัน อุตสาหกรรมที่อยู่ในภาคตะวันออกมีความแตกต่างกันทั้งขนาดและคลัสเตอร์ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมมากที่สุดคือจังหวัดชลบุรีมีจำนวน ๕,๒๐๖ โรงงาน มีจำนวนแรงงาน ๓.๒๐๓ แสนคนและมูลค่าการลงทุน ๙.๒๕๗ แสนล้านบาทเป็นลำดับสองรองจากจังหวัดระยอง ลำดับที่สามคือจังหวัดฉะเชิงเทรา

โรงงานและแรงงานภาคตะวันออก ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดภาคตะวันออก	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	ชลบุรี	๕,๒๐๖	๙,๒๕๗,๒๕๗.๗๔	๓,๒๐๓,๓๒๐
๒	ระยอง	๓,๐๗๕	๑,๕๗๘,๑๐๔.๘๙	๑,๙๖๕,๕๒๖
๓	ฉะเชิงเทรา	๒,๐๒๑	๓๓๕,๑๐๗.๖๕	๑,๔๐๙,๙๓๒
๔	ปราจีนบุรี	๙๔๓	๒๕๕,๖๒๑.๓๔	๑,๐๔๗,๑๐๐
๕	สระแก้ว	๕๒๕	๕๑,๘๓๘.๕๑	๑๑,๓๓๐
๖	จันทบุรี	๓๔๙	๑๔,๐๔๖.๗๖	๑๐,๑๘๙
๗	ตราด	๒๕๗	๕,๑๗๙.๐๙	๔,๖๖๓
	รวม	๑๒,๓๗๖	๓,๑๖๔,๖๒๓.๙๗	๗๘๘,๖๗๐

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : ระยอง

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง)

ระยองเป็นจังหวัดของพื้นที่ EEC เป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัวสูงสุดในประเทศไทยก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ (GPP Per Capita) มีมูลค่า ๙๘๘,๗๔๘ บาท/คน (ที่มา : สศช.) อยู่ลำดับที่ ๑ ของประเทศ ข้อมูลปลายปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวนอุตสาหกรรมการผลิต ๓,๐๗๕ โรงงาน มีแรงงานประมาณ ๑,๙๖๕,๕๒๖ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕.๐๖ ของแรงงานทั่วประเทศ มูลค่าการลงทุนสะสม ๑.๕๗๘ ล้านล้านบาท (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) จะเห็นได้ว่าจำนวนแรงงานน้อยกว่าจังหวัดชลบุรีประมาณร้อยละ ๖๓ แต่ในเชิงมูลค่าการลงทุนสูงกว่าถึง ๑.๗ เท่าปัจจัยสำคัญเนื่องจากเป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึกทำให้เป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเหล็กรีดร้อนและรีดเย็นขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ

จังหวัดระยองในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก หลายอุตสาหกรรมต้องลดกำลังการผลิตและลดจำนวนแรงงานมีการหยุดการผลิตชั่วคราวหรือเลิกจ้างพนักงานบางส่วน ช่วงต้นไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ อุตสาหกรรมกลับมาผลิตแต่ยังไม่เท่ากับก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ เนื่องจากตลาดโลกมีการชะลอตัวรวมถึงการขาดแคลนแรงงานเป็นผลจากการเลิกจ้างในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ แรงงานกลับถิ่นเป็นจำนวนมากและบางส่วนไม่กลับเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะแรงงานที่เป็น “Skill Labor”

การปรับตัวของอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

- ๑) แนวโน้มของสถานประกอบการมีการเร่งตัวนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกรูปแบบ เช่น ออโตเมชัน และหุ่นยนต์อัตโนมัติซึ่งพบว่าลดต้นทุนการผลิตได้มากทำให้ต้นทุนคงที่ลดความเสี่ยงด้านแรงงาน สามารถควบคุม “Enterprise Risk Management” ได้ดีกว่าว่าการใช้แรงงานคน
- ๒) Technology Transformation ทำให้ต้องมุ่งพัฒนายกระดับทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการเข้าสู่ดิจิทัลเทคโนโลยีทำให้ต้องการแรงงานที่มีทักษะตรงกับงานทั้งด้าน Hard Skill และ Soft Skill
- ๓) Demand & Qualification Mismatch สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตแรงงานตรงอุปสงค์ ความต้องการของนายจ้างทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทำให้เป็นปัญหากับสถานประกอบการซึ่งการลงทุนใหม่และการลงทุนเดิมล้วนแต่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี
- ๔) ข้อจำกัดของตัวแรงงานอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาทักษะ แรงงานเกี่ยวข้องกับอายุและศักยภาพของแรงงานซึ่งส่วนหนึ่งไม่ชอบที่จะพัฒนาทักษะถึงจะมีโครงการ Upskill / Reskill / Next skill / Multi-Skill แรงงานส่วนหนึ่งไม่ร่วมมือเกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกหรือ Mindset ที่แรงงานจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งจำเป็นและต้องก้าวข้ามผ่านให้ได้

๘.๕.๔ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่ซึ่งมีประชากรมากที่สุด จำนวนโรงงานส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมาซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ๒ แห่งและอนาคตกำลังมีรถไฟความเร็วสูงเชื่อมจากกทม/ชลบุรีจะทำให้มีการขยายพื้นที่อุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้น จำนวนโรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๘,๙๙๗ โรงงานสัดส่วนร้อยละ ๑๒.๒๘ ของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศ มีแรงงานรวมกันจำนวน ๓๑๕,๔๙๘ คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘.๑๔ ของจำนวนแรงงานทั่วประเทศ (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม)

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรมและเกษตรแปรรูป เช่น ข้าว แป้งมันสำปะหลังและผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง จังหวัดที่เป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือจังหวัดนครราชสีมาที่มีจำนวนอุตสาหกรรม ๑,๙๑๒ โรงงานมีจำนวนแรงงาน ๑๑๗,๒๒๘ คน มีนิคมอุตสาหกรรมสองแห่งเป็นจังหวัดเดียวที่ติดอยู่ใน ๑๐ อันดับแรกของพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของประเทศมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP) ๑.๑๗๕ แสนล้าน ตามด้วยจังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี ในอนาคตจะมีเส้นทางรถไฟความเร็วสูงเชื่อมจากกทม.และแหลมฉบังเฟสแรกเชื่อมถึงนครราชสีมาและเฟสสองจะผ่านจากขอนแก่นไปถึงจังหวัดหนองคายและมีความเป็นไปได้เชื่อมกับทางรถไฟของจีน

โรงงานและแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดภาคอีสาน	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)	ลำดับ	จังหวัดภาคอีสาน	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	นครราชสีมา	๑,๙๑๒	๒๑๕,๑๒๔.๗๘	๑๑๗,๒๒๘	๑๑	เลย	๒๙๑	๑๘,๒๑๕.๘๔	๔,๘๘๕
๒	ขอนแก่น	๙๐๙	๑๐๕,๕๘๒.๑๐	๕๗,๙๔๓	๑๒	นครพนม	๒๕๔	๘,๐๘๑.๖๘	๔,๐๓๘
๓	อุดรธานี	๗๗๙	๔๒,๑๗๔.๓๒	๑๘,๔๖๙	๑๓	มหาสารคาม	๒๔๔	๑๒,๑๔๓.๖๙	๖,๙๕๗
๔	อุบลราชธานี	๗๗๑	๕๗,๘๙๙.๕๒	๑๘,๘๐๐	๑๔	หนองคาย	๒๑๙	๗,๔๗๓.๓๔	๔,๕๓๔
๕	ร้อยเอ็ด	๔๓๒	๑๗,๑๗๗.๑๒	๘,๔๕๑	๑๕	ยโสธร	๒๑๖	๔,๘๔๖.๙๑	๔,๐๐๐
๖	บุรีรัมย์	๔๒๙	๓๒,๙๕๒.๒๘	๑๑,๕๐๓	๑๖	บึงกาฬ	๑๗๒	๘,๙๙๘.๖๔	๓,๙๓๓
๗	ศรีสะเกษ	๔๐๗	๑๕,๑๓๖.๗๖	๕,๓๖๐	๑๗	อำนาจเจริญ	๑๖๓	๑๐,๙๓๕.๗๙	๑,๙๕๐
๘	ชัยภูมิ	๔๐๖	๓๒,๘๒๒.๔๘	๑๑,๙๔๕	๑๘	มุกดาหาร	๑๓๕	๖,๙๑๙.๖๐	๒,๐๙๘
๙	กาฬสินธุ์	๔๐๐	๒๑,๑๙๔.๒๒	๗,๓๓๖	๑๙	หนองบัวลำภู	๑๒๓	๑๓,๓๔๗.๒๐	๕,๐๓๑
๑๐	สุรินทร์	๓๗๗	๒๓,๑๙๗.๖๐	๑๕,๕๓๕	๒๐	เลย	๒๙๑	๑๘,๒๑๕.๘๔	๔,๘๘๕
		รวม	๘,๙๙๗	๖๖๙,๕๑๔.๐๘	๓๑๕,๔๙๘				

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : ขอนแก่น

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น)

มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ช่วงก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ จำนวน ๑๒๔,๗๒๙ บาท/คน (ที่มา : สศช.) อยู่ลำดับ ๓๒ ของประเทศ จำนวนอุตสาหกรรม ๙๐๙ โรงงานมีจำนวนแรงงาน ๕๗,๙๔๓ คน มูลค่าการลงทุนสะสม ๑๐๕,๕๘๒ ล้านบาท การใช้จังหวัดขอนแก่นเป็นตัวอย่างเนื่องจากเป็นศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นชุมทางการขนส่งทั้งทางถนนและทางรางเชื่อมทุกจังหวัดของภาคอีสานรวมถึงไฟฟ้าความเร็วสูงไทย-สปป.ลาว-จีน อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรม เช่น ข้าว แป้งมันสำปะหลัง อ้อยและน้ำตาลรวมถึงอุตสาหกรรมแปรรูปจากเกษตร นอกจากนี้เป็นอุตสาหกรรมที่หลากหลายเช่น อุตสาหกรรมทำเครื่องตี๋ม อุตสาหกรรมเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้าง โรงงานกระดาษ อุตสาหกรรมอาหาร ฯลฯ

หลังวิกฤตโควิด-๑๙ ภาคการผลิตยังได้รับผลกระทบจากกำลังซื้อและการส่งออกที่ชะลอตัว ตลาดแรงงานยังหาคนได้ไม่ยากแต่เยาวชนรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีการเลือกงานและมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีมากขึ้น เช่น “Work from Home” ภาคเอกชนต้องปรับตัวให้เข้ากับตลาดเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพ มีการปรับกฎเกณฑ์ระเบียบและสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์จ้างงานที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสำคัญด้านพัฒนาทักษะ เทคโนโลยีและความปลอดภัยในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หลายอุตสาหกรรมมีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานและความไม่แน่นอนของอัตราค่าจ้าง ผลที่ตามมาคือทักษะที่จำเป็นทั้งการฝึกอบรมภายใน เช่น Technology Skill รวมถึง Reskill โดยเฉพาะต้องการให้ภาครัฐและสถาบันการศึกษาเข้ามาช่วยในการพัฒนาแรงงานทั้งในสถานประกอบการและแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีโครงการพัฒนาทักษะในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะ Next Skill และ Innovation Skill

๒) สถาบันการศึกษา ซึ่งมีคณะและสาขาต่างๆ ควรจะมีการทำ MOU กับภาคเอกชนด้วยการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยเฉพาะให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการรวมถึงส่งเสริมให้มีความสามารถทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆระดับการเรียนการสอน

๓) ระดับอาชีวศึกษา ให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งด้านเทคนิคและเทคโนโลยีให้ทันต่อความต้องการโดยเฉพาะโครงการทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาควรจะมีการรื้อฟื้นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของภาคเอกชน

๘.๕.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคกลาง

ภาคกลางเป็นพื้นที่ที่ตั้งของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑลทั้งหมด และจังหวัดอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเส้นทางคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงศูนย์กลางของประเทศทำให้เป็นที่ตั้งของโรงงานมากที่สุดของประเทศ สถานภาพอุตสาหกรรมของภาคกลางจากกรณีศึกษาได้รวมจังหวัดอุทัยธานี ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ซึ่งการแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก หากตัดไม่นับรวมกทม.และปริมณฑลมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน ๑๑,๐๘๙ โรงงาน สัดส่วนร้อยละ ๑๕.๑๔ ของโรงงานทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวนแรงงานรวมกัน ๔๖๒,๖๑๑ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๑.๙๓ ของแรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคการผลิตรวมกัน (ไม่รวม กทม.และปริมณฑล)

โรงงานและแรงงานภาคกลาง ณ สิ้นปี.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดภาคกลาง	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	สมุทรปราการ	๖,๙๕๘	๖๙๕,๕๔๔.๖๐	๔๗๐,๒๙๕
๒	สมุทรสาคร	๖,๔๕๘	๓๖๒,๐๙๕.๓๓	๓๗๒,๒๘๒
๓	กทม.	๖,๑๓๑	๖๔๗,๐๖๓.๑๒	๓๗๒,๖๑๒
๔	ปทุมธานี	๓,๓๙๙	๓๔๘,๙๗๗.๙๗	๒๓๕,๕๕๖
๕	นครปฐม	๓,๓๘๔	๒๑๗,๑๔๙.๔๖	๑๗๖,๙๙๔
๖	อยุธยา	๒,๑๓๑	๔๗๘,๓๙๑.๙๒	๒๒๙,๓๘๙
๗	สระบุรี	๑,๖๐๗	๓๕๔,๑๙๕.๐๔	๑๐๑,๑๖๗
๘	นนทบุรี	๑,๕๖๙	๑๑๒,๑๒๓.๕๐	๗๕,๖๑๐
๙	นครสวรรค์	๘๗๙	๘๒,๐๙๑.๘๘	๒๐,๒๔๐
๑๐	สุพรรณบุรี	๗๒๔	๕๓,๙๕๖.๙๘	๑๙,๖๕๐
๑๑	ลพบุรี	๖๗๘	๑๑๖,๓๙๔.๔๒	๕๙,๔๑๑
๑๒	กำแพงเพชร	๖๓๒	๔๕,๓๒๕.๙๐	๙,๒๘๕
๑๓	เพชรบูรณ์	๕๗๕	๔๐,๘๙๖.๕๘	๑๗,๒๔๕

ลำดับ	จังหวัดภาคกลาง	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑๔	พิษณุโลก	๔๔๑	๒๔,๒๕๒.๑๓	๑๓,๓๒๙
๑๕	สุโขทัย	๓๖๓	๑๕,๓๙๑.๑๑	๕,๙๓๓
๑๖	พิจิตร	๓๖๒	๑๙,๓๕๗.๐๘	๘,๗๗๙
๑๗	อ่างทอง	๓๒๘	๒๖,๑๔๗.๙๗	๗,๘๐๔
๑๘	ชัยนาท	๓๒๒	๑๙,๓๖๔.๗๗	๘,๙๕๐
๑๙	สมุทรสงคราม	๒๓๒	๙,๓๗๐.๙๖	๑๐,๐๙๔
๒๐	สิงห์บุรี	๑๘๑	๑๙,๑๘๑.๒๒	๑๓,๒๖๐
๒๑	นครนายก	๑๖๙	๖,๙๒๐.๓๐	๗,๗๓๐
๒๒	อุทัยธานี	๑๕๕	๘,๔๕๗.๕๓	๓,๒๐๗
*๒๓	ราชบุรี	๑,๔๕๓	๑๕๐,๑๑๒.๘๙	๗๑,๔๒๖
*๒๔	กาญจนบุรี	๙๙๓	๘๖,๕๕๐.๐๕	๔๑,๖๕๗
*๒๕	เพชรบุรี	๕๓๕	๖๘,๘๐๐.๑๑	๒๗,๑๐๑
*๒๖	ประจวบคีรีขันธ์	๔๖๐	๕๒,๓๔๗.๕๓	๑๖,๓๔๓
รวม		๔๑,๑๑๙	๔,๐๖๐,๔๖๐.๓๔	๒,๓๙๕,๓๔๙

หมายเหตุ : *ลำดับที่ ๒๓-๒๖ การแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

กรณีศึกษา : จังหวัดนครปฐม / บริษัท วราฟู้ด แอนด์ดริงค์ จำกัด

(ข้อมูลบางส่วนจากการดูงานและประชุมร่วมกับบริษัทวราฟู้ดแอนด์ดริงค์ จำกัด จ.นครปฐม, ๒๖ เม.ย.๖๖)

จังหวัดนครปฐมเป็นส่วนหนึ่งของปริมณฑลทกทม. ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ช่วงก่อนโควิด-๑๙ ระบาดมีมูลค่า ๒๙๕,๘๑๘ บาท/คน อยู่ในลำดับ ๘ ของประเทศ จำนวนอุตสาหกรรมการผลิต ๓,๓๘๔ โรงงานและจำนวนแรงงาน ๑๗๖,๙๙๔ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔.๕๖ ของแรงงานในภาคการผลิต จังหวัดนครปฐมเป็นฐานการผลิตที่หลากหลายไม่มีคลัสเตอร์หลักส่วนใหญ่เป็นประเภท SMEs

เหตุผลสำคัญที่เลือกบริษัทวราฟู้ดแอนด์ดริงค์ จำกัด เป็นกรณีศึกษาเนื่องจากตั้งอยู่จังหวัดนครปฐมซึ่งอยู่ในภาคกลางและเขตปริมณฑลทกทม. เป็นอุตสาหกรรมขนาด SMEs (ก่อนไปทางขนาดใหญ่) ผลิตภัณฑ์เป็นอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปโดยใช้วัตถุดิบบางส่วนจากพื้นที่นำมาแปรรูปเพื่อการส่งออกเป็นส่วนใหญ่ ผลิตภัณฑ์หลักคือมะพร้าวทั้งเป็นน้ำมะพร้าวและน้ำกะทิบรรจุกระป๋อง, ข้าวโพดอ่อน, ผักและผลไม้ตามฤดูกาล เครื่องดื่มเช่นกาแฟและน้ำผลไม้บรรจุกระป๋อง มีแรงงานมากกว่า ๖๐๐ คนโดยร้อยละ ๓๐ เป็นแรงงานต่างด้าว

สถานภาพ

ช่วงหลังโควิด-๑๙ กำลังซื้อจากต่างชาติลดลงเป็นผลจากประเทศคู่ค้าเช่นสหรัฐอเมริกา-อังกฤษและอียูเศรษฐกิจชะลอตัวตลอดจนภาวะเงินเฟ้อสูงรวมถึงผลกระทบที่มาจากความขัดแย้งในภูมิภาครัสเซีย-ยูเครนส่งผลให้ไตรมาสแรกของปี.ศ.๒๕๖๖ มูลค่าการส่งออกของประเทศหดตัว ธุรกิจประสบปัญหาต้นทุนการผลิตสูงโดยเฉพาะวัตถุดิบที่มาจากภาคเกษตร ปัญหาน้ำมันแพง ค่าไฟฟ้าสูง ต้นทุนการขนส่งและค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

ประเทศคู่แข่งของสินค้าเกษตรแปรรูปเช่นเวียดนาม อินโดนีเซีย ศรีลังกาซึ่งราคาสินค้าต่ำกว่าไทยร้อยละ ๒๐-๒๕ เนื่องจากประเทศเหล่านี้ได้รับสิทธิภาษีนำเข้าผ่อนปรนหรือ GSP : Generalized System of Preference คือระบบสิทธิพิเศษทั่วไปทางภาษีศุลกากรของประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะที่การส่งออกจากไทยไปอียูและสหรัฐอเมริกาคงเสียภาษีนำเข้าประมาณร้อยละ ๑๒ ขณะที่ประเทศเหล่านี้ไม่ต้องเสียภาษีและยังมีค่าแรงต่ำกว่าไทย หากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราก้าวกระโดดช่องว่างการแข่งขันจะยิ่งสูงในอนาคตสินค้าเกษตรแปรรูปจากไทยอาจแข่งขันในตลาดโลกไม่ได้

ด้านการใช้เทคโนโลยีและการจ้างงาน

ทางอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นตัวอย่างระบุว่าอัตราการเข้า-ออกของพนักงานค่อนข้างต่ำประมาณไม่เกินร้อยละ ๑๐ ต่อปี มีการใช้แรงงานต่างด้าวสัดส่วนร้อยละ ๓๐ การนำเข้าตาม MOU ไม่มีปัญหา การจัดจ้างผ่านตัวแทนหรือเอเจนต์ค่าใช้จ่ายต่อหัว ๒๓,๐๐๐-๒๘,๐๐๐ บาท/คน ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง แรงงานต่างด้าวในด้านประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานดีกว่าแรงงานไทยมีความขยันชอบการทำงานล่วงเวลา การฝึกงานใช้เวลา ๑-๒ เดือน แรงงานไทยบางส่วนขาดความตั้งใจทำงานมาสายและลางานบ่อยไม่ชอบทำงานล่วงเวลา หากค่าจ้างขั้นต่ำปรับสูงแบบก้าวกระโดดจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตอาจต้องถึงขั้นหยุดสายการผลิตสินค้าเกษตรแปรรูปซึ่งจะกระทบต่อเกษตรกรอย่างรุนแรงเนื่องจากสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมีความอ่อนไหวด้านราคา

โรงงานที่ใช้เป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างเริ่มมีการปรับใช้เทคโนโลยีโดยเริ่มจากเครื่องจักรอัตโนมัติที่ไม่ซับซ้อน บริษัทฯ มีการลงทุน “Arm Robot” หรือหุ่นยนต์แขนกลในการจัดเรียงสินค้าขึ้นพาเลท ๑ ตัวจากแรงงาน ๕ คนเหลือ “๐” และในอนาคตจะปรับใช้มากขึ้น อย่างไรก็ตามการลงทุนในเทคโนโลยีมีข้อจำกัดจากวัตถุดิบซึ่งเป็นสินค้าเกษตรที่มีความหลากหลายขนาดจึงทำให้การใช้แรงงานคนยังมีความจำเป็น ขณะที่การส่งออกการแข่งขันด้านราคามีความอ่อนไหวทำให้การส่งออกอาจชะลอตัวหรืออาจลดน้อยถอยลง ยอดการขายอาจไม่ขยายตัวทำให้ไม่คุ้มค่าที่จะมีการลงทุน

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำควรคำนึงถึงศักยภาพของอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็น SMEs มีศักยภาพและการแข่งขันต่ำ การส่งออกสินค้าเกษตรแปรรูปด้านราคามีความอ่อนไหว ปัจจุบันแทบแข่งขันไม่ได้เพราะต้นทุนไทยทางด้านภาษีนำเข้าประเทศผู้ซื้อ (GSP) ทำให้ต้องเสียภาษีร้อยละ ๑๒ ขณะที่เวียดนามไม่ต้องเสียภาษี ด้านวัตถุดิบเกษตรมีราคาสูง ค่าแรงและต้นทุนแฝงสูงกว่าประเทศคู่แข่งทั้งเวียดนามและอินโดนีเซีย
- ๒) การปรับค่าจ้างควรให้เป็นหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคี หากค่าจ้างสูงอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาจไปต่อไม่ได้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างไปถึงภาคเกษตรกร ผู้ได้ประโยชน์คือแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย
- ๓) ต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเข้ามาช่วยด้านการพัฒนาทักษะ ทั้งด้าน Upskill / Reskill อย่างเป็นระบบ เนื่องจาก SMEs ขนาดงบประมาณที่จะดำเนินการได้เอง ปัจจุบันไม่มีหน่วยงานใดของรัฐเข้ามาช่วยเรื่องการพัฒนาทักษะ
- ๔) สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา จะต้องเร่งการผลิตบุคลากรในสาขาต่างๆ ที่ขาดแคลน เช่น ช่างเชื่อม, ช่างไฟฟ้า, ช่างบอยเลอร์ ฯลฯ
- ๕) บุคลากรที่จบออกมาไม่สามารถทำงานได้ต้องมาฝึกงาน ๒-๓ เดือน จำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรเน้นภาคปฏิบัติรวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนรุ่นใหม่เข้ามาศึกษาด้านอาชีวศึกษามากขึ้น



ภาพ : คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานชุดที่ ๒๐ เยี่ยมชมโรงงานบริษัทวราฟู้ด แอนด์ดริงค์ จำกัด จ.นครปฐม เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

บทที่ ๙

ภาคการค้าและบริการ :

อนาคตตลาดแรงงาน

ภายใต้การเปลี่ยนผ่าน





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/>



บทที่ ๙

ภาคการค้าและบริการ :

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภาคการค้าและบริการ (Commercial & Services Case Study)

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

๙.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการค้าและบริการ

ภาคการค้าและบริการของไทยเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีปริมาณสถานประกอบการและมูลค่ามากที่สุด มูลค่าของภาคบริการปีพ.ศ.๒๕๖๕ รวมกันประมาณ ๙.๙๕ ล้านล้านบาท มีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๖.๔๒ จำนวนประชากรแรงงานจำนวน ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๗ ของผู้มีงานทำ^(๗๖) (ข้อมูลของ TDRI ด้วยการอ้างอิงข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุมีสัดส่วน ร้อยละ ๕๒.๓๔ ของ GDP) ข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์จำนวนสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ไม่รวมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนประมาณ ๗.๗๗๒ แขนงกิจการ เป็นภาคส่วนที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุดและกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ สามารถสะท้อนได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) โดย ๑๐ จังหวัดแรกที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัวสูงสุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๓.๔ แสดงให้เห็นถึงการกระจุกตัวทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า^(๗๗)

ภาคบริการของไทยกระจุกกระจายขาดการรวมตัวและขาดหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นเจ้าภาพ สถานประกอบการมีความแตกต่างและความหลากหลายทั้งรูปแบบธุรกิจและขนาด ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อยประกอบด้วยร้านค้าขนาดเล็ก, แฟงลอย, อาชีพอิสระ, ขายสินค้าออนไลน์, ฟรีแลนซ์, รับจ้างมีสัดส่วนของสถานประกอบการรวมกันประมาณร้อยละ ๕๙.๓๒ ขณะที่ธุรกิจ SMEs ประมาณร้อยละ ๒๙.๗๒ ที่เหลือเป็นขนาดใหญ่ เช่น โมเดิร์นเทรด, ห้างสรรพสินค้า, คอนวีเนียนสโตร์, ที่พัก-โรงแรม, กิจกรรมภัยพิบัติ, ธุรกิจประเภทขนส่งและโลจิสติกส์, ธุรกิจประเภท แฟรนไชส์, กิจกรรมด้านสุขภาพและโรงพยาบาล, ธุรกิจก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์, กิจการทางการเงินและสถาบันการศึกษาของเอกชน ฯลฯ

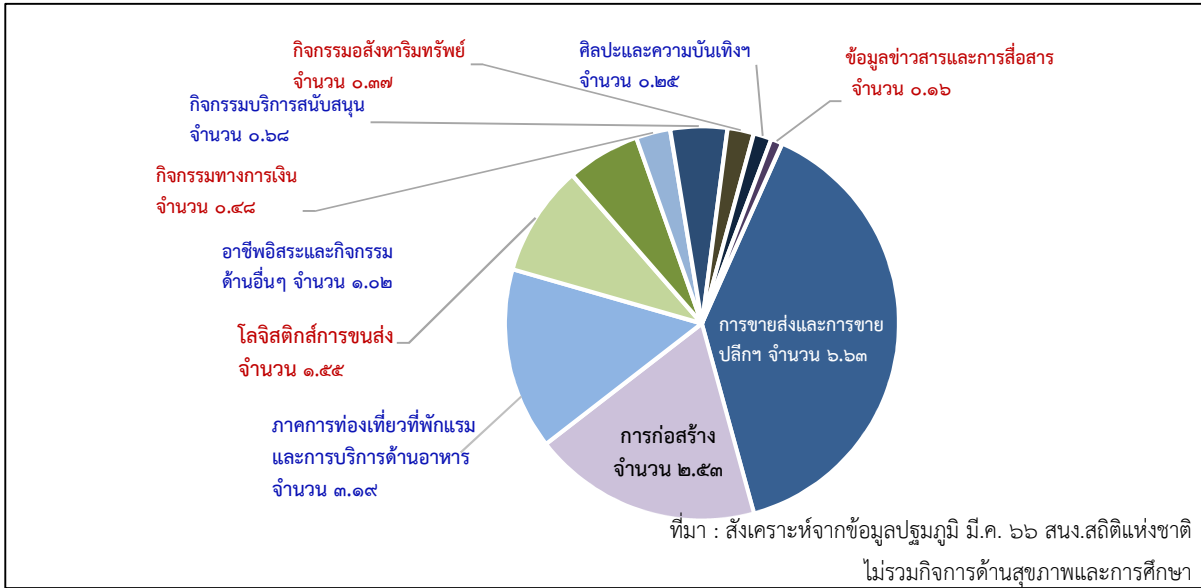
มูลค่าของภาคบริการส่วนใหญ่มาจากภาคค้าส่ง-ค้าปลีกและภาคท่องเที่ยว-โรงแรมร้านอาหารมีสัดส่วนรวมกันถึงร้อยละ ๖๔.๖ ของภาคบริการทั้งหมด การที่จะให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งตามยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้ในปีพ.ศ. ๒๕๘๕ จำเป็นที่จะต้องยกระดับศักยภาพของภาคบริการ ให้มีสัดส่วนต่อ GDP ในระดับที่สูงขึ้นเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาภาคบริการมีสัดส่วนต่อ GDP สูงที่สุดในโลกร้อยละ ๗๗, สหภาพยุโรปร้อยละ ๗๑, สิงคโปร์ร้อยละ ๗๐, ญี่ปุ่นร้อยละ ๖๙ ในอาเซียนมีเพียงประเทศฟิลิปปินส์อยู่ที่ระดับร้อยละ ๖๐ ต่อ GDP ไกล่เคียงกับประเทศไทยแต่จำนวนประชากรมีถึง ๑๑๔ ล้านคน ในอาเซียนประเทศที่มีสัดส่วนภาคบริการต่อ GDP ต่ำกว่าไทยได้แก่ ประเทศมาเลเซียร้อยละ ๕๒, ประเทศอินโดนีเซียร้อยละ ๔๔ มีประชากรจำนวน ๒๗๕ ล้านคน และประเทศเวียดนามร้อยละ ๔๑ มีประชากรจำนวน ๙๙.๒ ล้านคน

(๗๖) ที่มา : ข้อมูลจากสศช. ๑๕ ส.ค. ๖๕ / กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม / ภาวะการทำงานของประชากร, มี.ค. ๖๖

(๗๗) ที่มา : สศช. พ.ศ.๒๕๖๓, wikipedia.org และสังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิสง.สถิติแห่งชาติ, กรมธุรกิจบริการและกรมโรงงานอุตสาหกรรม

กำลังแรงงานของภาคบริการทำงานในภาคเอกชนจำแนกตามประเภทธุรกิจ
จำนวนแรงงาน ๑๖.๘๖ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๘ ของประชากรแรงงาน

หน่วย : ล้านคน



๙.๒ สถานภาพ

ภาคบริการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙ มากกว่าภาคส่วนอื่นๆ ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบสัดส่วนร้อยละ ๗๙.๕ เปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบสัดส่วนร้อยละ ๗๒.๒ มาตรการการล็อกดาวน์ปิดประเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๖๓ ถึงกลางปีพ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้ภาคท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง นักท่องเที่ยวต่างชาติจาก ๔๐ ล้านคนหายไปกระทบต่อรายได้ปีละประมาณ ๒.๑ ล้านล้านบาท ตามมาด้วยการปิดห้างสรรพสินค้า, สถานบันเทิง, การจำกัดพื้นที่ในร้านอาหารและกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการเดินทางตั้งแต่เครื่องบินไปจนถึงรถสาธารณะ แม้แต่สำนักงานมีการลดคนทำงานหรือให้มีการ Work From Home ผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง-ลดเงินเดือนหรือได้รับค่าจ้างเพียงบางส่วน แรงงานจำนวนมากต้องออกจากงานประจำและย้ายถิ่นฐานกลับภูมิลำเนาหลายล้านคน ^(๗๘)

สถานการณ์หลังโควิด-๑๙ ตลาดแรงงานเริ่มเข้าสู่ภาวะปกติสะท้อนจากอัตราการว่างงานแต่ภาวะการจ้างงานยังไม่เหมือนเดิมโดยเฉพาะในธุรกิจที่เกี่ยวกับภาคการท่องเที่ยวต่างชาติคาดว่าปีพ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนนักท่องเที่ยวจะกลับมาได้ประมาณ ๓ ใน ๔ ขณะที่ภาคบริการโดยเฉพาะค้าส่ง-ค้าปลีก, โรงแรม ภัตตาคาร, ก่อสร้างรวมถึงภาคโลจิสติกส์ยังมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาแต่ยังกลับมาไม่เหมือนเดิมและบางส่วนเลือกที่จะอยู่ในชนบทหรือเปลี่ยนอาชีพ จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่กลับเข้ามาทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง

ด้านแรงงานข้ามชาติถึงแม้รัฐบาลจะมีการผ่อนผันทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวประมาณ ๒.๗๖๖ ล้านคน (ส.ค. ๖๖) ใกล้เคียงกับช่วงก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ จากข้อมูลของภาคเอกชนยังต้องการแรงงานประมาณ ๓-๕ แสนคนเพื่อมาเติมในภาคบริการ ประเด็นที่ภาคเอกชนกังวลคือประเทศไทยขาดยุทธศาสตร์

(๗๘) ที่มา : การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย. ๖๖

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพราะการขาดแคลนกำลังคนไม่ใช่มีเฉพาะประเทศไทย ประเทศที่มีการขาดแคลนแรงงานและมีระบบบริหารจัดการที่ดีเช่น มาเลเซีย, เกาหลีใต้, ญี่ปุ่น, ออสเตรเลียรวมถึงสหรัฐอเมริกาต่างมียุทธศาสตร์เช่น การผ่อนผันให้วีซ่า “Work & Travel Visa” ซึ่งกำลังเป็นกระแสของเยาวชนรุ่นใหม่ที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศซึ่งลักษณะงานต่ำกว่าศักยภาพ กรณีประเทศเกาหลีมีการทำ MOU และมารับแรงงานที่ประเทศกัมพูชาและสปป.ลาว ประเทศไทยภายใน ๓ ปีข้างหน้าหากขาดยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของชาติและไม่มีแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจะส่งผลการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงทั้งในภาคบริการ-ภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

๙.๓ แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของภาคการค้าและบริการ

ภาคบริการของไทยมีความอ่อนแอเนื่องจากมีความหลากหลายเป็นภาคส่วนที่มีขนาด GDP มากสุด และมีการใช้แรงงานมากที่สุดของประเทศ เป็นภาคส่วนที่มีคลัสเตอร์และอาชีพที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงส่วนใหญ่เป็นรายย่อยและเอสเอ็มอี (MSMEs) ซึ่งมีการกระจายกระจายขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล ไม่มีหน่วยงานรัฐระดับกระทรวงซึ่งจะต้องเข้ามาเป็นเจ้าภาพแต่ละองค์การแยกกันเป็นส่วนๆ ทำให้ขาดการบูรณาการทั้งด้านข้อมูลรวมถึงการพัฒนาด้านทักษะ **แรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคบริการส่วนใหญ่อยู่ในระดับยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก** และมีการใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าภาคการผลิต เช่น คลัสเตอร์ก่อสร้าง, คลัสเตอร์ขนส่ง-โลจิสติกส์, คลัสเตอร์ท่องเที่ยวซึ่งรวมโรงแรม-ร้านอาหาร ภาคค้าปลีกซึ่งมีพนักงานขายสินค้าหน้าร้านที่แรงงานส่วนใหญ่ขาดโอกาสเข้าถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะ การขาดศักยภาพของภาคบริการเกี่ยวข้องตั้งแต่ตัวนายจ้าง-เจ้าของธุรกิจไปถึงลูกจ้างปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานหรือ “Labor Productivity” ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

การปรับใช้เทคโนโลยีของภาคบริการในระดับที่เป็น “Modern Technology” ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค้าปลีก-ค้าส่งขนาดใหญ่เช่น โมเดิร์นเทรด, คอนวีเนียนสโตร์, ห้างสรรพสินค้ารวมถึงธุรกิจที่มีแพลตฟอร์มและต่างประเทศ ด้านอุตสาหกรรมโลจิสติกส์การใช้เทคโนโลยียังเป็นระดับพื้นฐานยกเว้นศูนย์กระจายสินค้าเพียงไม่กี่รายที่เป็นระบบอัตโนมัติ อย่างไรก็ตามการถือครองสถานประกอบการในช่วงการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้เกิดการเร่งตัวของการใช้เทคโนโลยีผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นผลจากแรงงานในภาคบริการจำนวนมากต้องทำงานที่บ้านหรือออกจากงานไปเปลี่ยนอาชีพเป็นขายสินค้าออนไลน์ตลอดจนมาตรการเงินช่วยเหลือของรัฐผ่านทางแอปพลิเคชันทำให้ประชาชนและแรงงานจำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยี

๙.๔ การส่งเสริมธุรกิจสตาร์ทอัพของภาคการค้าและบริการ

ภาคบริการมีความหลากหลายสามารถเริ่มต้นธุรกิจได้ตั้งแต่ขนาดย่อมไปจนถึงขนาดเล็กและขนาดกลาง การเริ่มต้นธุรกิจอาจใช้เงินลงทุนไม่มากสอดคล้องกับทัศนคติของเยาวชนยุค “GEN-Z” บางส่วนที่จบการศึกษาแล้วต้องการทำงานอิสระเป็นเจ้าของธุรกิจมากกว่าการทำงานประจำในสถานประกอบการ เช่น ธุรกิจขายสินค้าออนไลน์, ทำร้านกาแฟ, งานฟรีแลนซ์หรือกีฟซีอปรวมถึงงานประเภทที่เป็น “Gig Economy” ที่ทำธุรกรรมผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ การส่งเสริมธุรกิจ “New Business Startup” จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งหมดจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการขยายตัวในภาคบริการโดยเฉพาะส่งเสริมให้เกิด SMEs ที่มีศักยภาพเช่นกรณีของ

ประเทศญี่ปุ่น อีกทั้งต้องมีการสนับสนุนให้เยาวชนรุ่นใหม่ซึ่งมีทัศนคติต้องการประกอบอาชีพอิสระให้มีทักษะและสามารถนำเทคโนโลยีพื้นฐานมาใช้ในการทำงาน อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่น่าเชื่อถือระบุว่าโอกาสที่ธุรกิจ “Startup” จะมีความล้มเหลวมีถึงร้อยละ ๙๕ ถึงร้อยละ ๙๙ มีจำนวนน้อยที่สามารถดำเนินธุรกิจต่อได้ (ที่มา : bangkokbanksme.com)

๙.๕ การบริหารจัดการกำลังทุนมนุษย์และการพัฒนาทักษะของภาคบริการ

ภาคบริการของไทยส่วนใหญ่เป็นการให้บริการแบบดั้งเดิมใช้ทักษะต่ำและเทคโนโลยีระดับพื้นฐาน ทำให้ต้องการแรงงานจำนวนมากและมีความอ่อนไหวจากค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าภาคการผลิตซึ่งอยู่ในช่วงการปรับตัวเพื่อการใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์ให้มากที่สุด ปัญหาของภาคบริการที่ประสบอยู่ในขณะนี้คือการขาดแรงงานและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนผ่าน จากการศึกษาพบว่าภาคค้าส่ง-ค้าปลีกรวมถึงร้านอาหารความต้องการแรงงานอีกประมาณ ๒.๐ แสนคน^(๗๙) การขาดแคลนกำลังคนครอบคลุมไปในทุกภาคส่วนของภาคบริการส่งผลต่อการขาดแคลนกำลังคนเป็นปัญหาสำคัญของภาคบริการ ความไม่สมดุลของอุปทานทำให้ตลาดเป็นของลูกจ้างส่งผลให้การเปลี่ยนงานหรือ “High Turn Over” ในภาคส่วนนี้ค่อนข้างสูงเฉลี่ยถึงร้อยละ ๑๐-๑๒ ต่อเดือน ขณะที่ภาคอุตสาหกรรม การเปลี่ยนงานเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๕

๙.๖ ข้อเสนอแนะของภาคการค้าและบริการ

๑) ขอให้มีการกำหนดกระทรวงเจ้าภาพที่จะดูแลภาคบริการ ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีมูลค่าอยู่ใน GDP มากสุดและมีจำนวนแรงงานสูงสุดของกำลังแรงงานรวมกันโดยให้มียุทธศาสตร์การพัฒนา “Modern Service” แต่ละคลัสเตอร์ซึ่งอยู่ในภาคบริการอย่างชัดเจน (คล้ายกับที่ภาคอุตสาหกรรมมีการยกระดับ New S-Curve Industry)

๒) สนับสนุนมาตรการทางการคลัง สำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) ควรมีการส่งเสริมมาตรการทางภาษีและให้เข้าถึงแหล่งทุน ประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความสำคัญกับภาคบริการขณะที่ประเทศไทยมุ่งส่งเสริมแต่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมการลงทุนของภาคบริการโดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จะต้องกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการลงทุนให้กับภาคบริการโดยเฉพาะที่เป็น SMEs

๓) การสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งทุน กรมพัฒนาธุรกิจบริการ (กระทรวงพาณิชย์) ควรมีความชัดเจนในการเข้ามาเป็นเจ้าภาพให้ภาคบริการและสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงแหล่งทุน ภาคบริการส่วนใหญ่ขาดทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ทำให้ขาดหลักประกันเพื่อขอเงินกู้จากสถาบันการเงิน จำเป็นที่จะต้องมีการร่วมมือทั้งในระดับรัฐและสถาบันการเงินเพื่อที่จะหาทางออกร่วมกันเพื่อจะให้ภาคบริการโดยเฉพาะ SMEs ให้เข้าถึงแหล่งทุนซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ภาคบริการมีสัดส่วนที่สูงขึ้น

๔) การยกระดับผลิตภาพแรงงานของภาคบริการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดยการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อยกระดับให้ภาคบริการเป็น “Modern Service” มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกเช่น การส่งเสริมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์, ศูนย์การเงินและธนาคารระดับโลก, ศูนย์การศึกษาและสุขภาพระดับโลก (ควรนำกรณีภาคบริการท่องเที่ยวเป็นตัวอย่าง)

(๗๙) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๖๖

๕) ควรส่งเสริมให้มีค่าจ้างรายชั่วโมง และส่งเสริมงานประเภทพาร์ทไทม์ให้สอดคล้องกับค่านิยมของแรงงานรุ่นใหม่รวมถึงงานบริการซึ่งมีความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เช่น งานขายสินค้าในห้างสรรพสินค้า และร้านอาหารในช่วงเวลาการเข้ามาใช้บริการของลูกค้าซึ่งจะพืดเป็นช่วงๆ โดยแรงงานรายชั่วโมงควรกำหนดไว้ขั้นต่ำรายได้น้อย ๔ ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงวัยรวมถึงแรงงานเยาวชนที่ยังอยู่ในระหว่างการศึกษาก็สามารถทำงานในช่วงเวลาที่ไม่ต้องเรียน (ควรใช้กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา, ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้)

๙.๗ กรณีศึกษา : สถานภาพสภาพการณ์ภาค SMEs (SMEs Sector Case Study)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย, ๑๔ เม.ย. ๖๖)

๙.๗.๑ ภูมิทัศน์ของ SMEs ไทย

สถานประกอบการของไทยซึ่งจดทะเบียนกับกรมธุรกิจบริการข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีจำนวน ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ หากตัดลดจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมออกจะเหลือสถานประกอบการประเภทบริการประมาณ ๗.๗๗๒ แสนกิจการ วิสาหกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อม (Micro Business) จดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาทคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒ และธุรกิจ SMEs ๑-๕ ล้านบาทสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๗๒ ธุรกิจขนาดย่อม-ขนาดเล็กและขนาดกลาง (MSME) รวมกันมีสัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐๔ ขณะที่บางข้อมูลเช่นบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ระบุว่าสัดส่วนมีถึงร้อยละ ๙๕ ของสถานประกอบการทั้งหมด^(๘๐)

เชิงปริมาณธุรกิจ “MSME” มีจำนวนมากสุดของสถานประกอบการทั้งหมดรวมกันแต่ในเชิงมูลค่าของ MSME มีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๐ หากดูในโครงสร้างจะเห็นว่ามูลค่าส่วนใหญ่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางสัดส่วนร้อยละ ๑๗.๖ ของ GDP ตามด้วยวิสาหกิจขนาดเล็กมีสัดส่วนร้อยละ ๑๔.๔ ของ GDP ขณะที่วิสาหกิจรายย่อย (Micro business) มีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒.๖ ของ GDP^(๘๑) วิสาหกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กทม.และปริมณฑลรวมถึงพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) จังหวัดรอบนอกที่มีสถานประกอบการจำนวนมากที่ติดอยู่ในสิบจังหวัดแรกที่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศมีเพียงจังหวัดนครราชสีมา

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นถึงความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ค่อนข้างสูง ประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความสำคัญของ SMEs โดยเฉพาะภาคบริการมีผลทำให้มีการกระจายรายได้-ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำและยกระดับรายได้ต่อหัวของประชากร (GNI Per Capita) เป็นปัจจัยสำคัญให้หลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศพัฒนาทำให้เกิดการสร้างงานใหม่และส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สูง (รายละเอียดดูได้จากตารางข้อ ๙.๑.๑) นอกจากนี้ควรส่งเสริมการเริ่มต้นธุรกิจของเยาวชนหนุ่ม-สาวที่เป็นกระแสคือ “SMEs-Startup” ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับค่าปลิกบนแพลตฟอร์มออนไลน์, ร้านค้าย่อย, ร้านชากาแฟ, ธุรกิจท่องเที่ยวและงานฟรีแลนซ์ประเภทต่างๆ ประเด็นนี้ภาครัฐและสถาบันการเงินรวมถึงสถาบันการศึกษาจะต้องเข้ามาสนับสนุนอย่างจริงจังเนื่องจากเป็นการขยายแหล่งจ้างงานในอนาคต

(๘๐) ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจ, กระทรวงพาณิชย์

(๘๑) ที่มา : สสว., www.sme.go.th ๒๕๖๕

๙.๗.๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะของ SMEs

๑) การขาดแคลนแรงงานในทุกภาคส่วน ทั้งแรงงานกึ่งทักษะ (Semi skill) ซึ่งไม่สามารถแข่งขันค่าจ้างจากการถูกช่วงชิงของธุรกิจขนาดใหญ่ทำให้การเข้า-ออกสูง ด้านแรงงานข้ามชาติมีการขาดแคลนเนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง ขอให้ภาครัฐปรับขั้นตอนการนำเข้าซึ่งมีขั้นตอนมากทำให้เกิดกระบวนการสีเทา

๒) ขอให้ภาครัฐช่วยพัฒนาทักษะด้านแรงงาน เนื่องจาก SME มีข้อจำกัดการปรับใช้เทคโนโลยี ตลอดจนมีข้อจำกัดทั้งด้านศักยภาพในการพัฒนาทักษะทั้งด้านบุคลากรที่มีความรู้หรือการดูงาน อุตสาหกรรมต้นแบบรวมถึงควรให้มีการทดลองกลุ่มโมเดลในลักษณะ “Sandbox” กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะทั้ง Upskill / Reskill ให้กับหัวหน้างานเพื่อไปพัฒนาแรงงานทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็น Unskill labor

๓) ปัญหาสภาพคล่องของธุรกิจรายย่อยและรายเล็กรวมถึงธุรกิจสตาร์ทอัพ ด้านสภาพคล่องต้องการเงินหมุนเวียนและลงทุนโดยขอให้ผ่อนปรนเงื่อนไขการเข้าถึงแหล่งทุนและขอให้หน่วยงานนโยบายดอกเบี้ยต่ำมาช่วยเหลือ โดยเฉพาะการให้โอกาสผู้ที่ต้องการริเริ่มธุรกิจใหม่ประเภท New Business Startup ตลอดจนถึงส่งเสริมอาชีพประเภทฟรีแลนซ์และ/หรือ Gig Economy จากการศึกษาพบว่าโอกาสประสบความสำเร็จมีเพียงร้อยละ ๐.๘ ถึงร้อยละ ๑.๐ จำเป็นที่จะต้องมีการช่วยเหลื่อด้านพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะต้องเสริมด้วยมาตรการสภาพคล่องจึงเป็นการส่งเสริมการขยายตัววิสาหกิจขนาด Micro Finance หรือ Small Enterprise ซึ่งเป็นรากฐานที่จะทำให้ลดความเหลื่อมล้ำและเป็นแหล่งจ้างงานในอนาคต

๔) การปรับค่าจ้างระดับสูงมีผลกระทบต่อ SME ผู้ประกอบการมีความกังวลนโยบายของพรรคการเมืองเกือบทุกพรรคที่มีการปรับค่าจ้างในระดับที่สูงซึ่งปัจจุบันงานของ SMEs ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีต่ำขณะที่ภาคบริการยังต้องใช้แรงงานคน ชีตความสามารถการแข่งขันด้านราคาของ SMEs ค่อนข้างต่ำขณะที่มีต้นทุนสูงไม่สามารถรับมือกับค่าจ้างที่สูงได้^(๘๒)

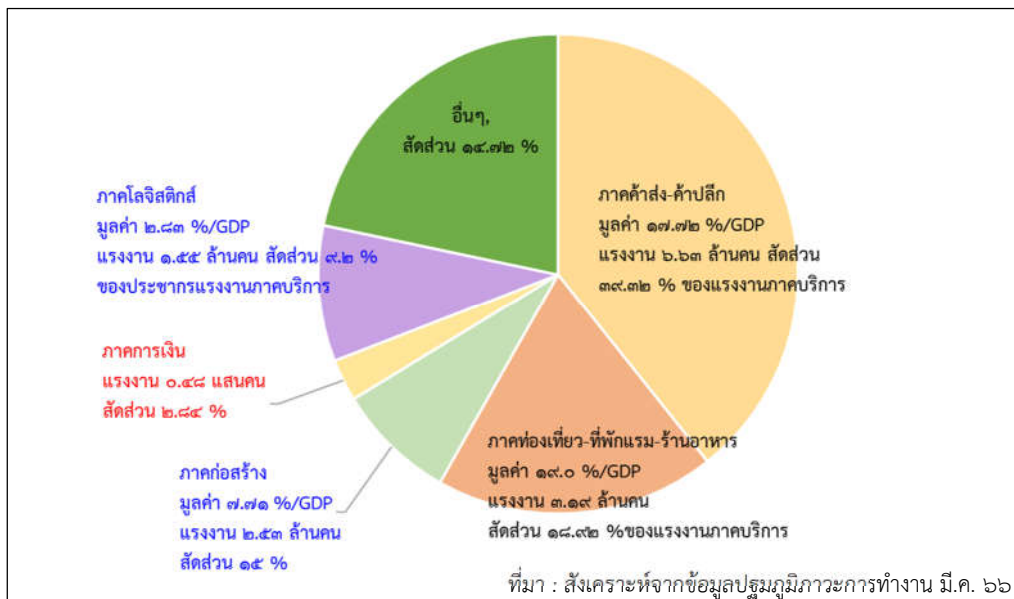
๙.๘ กรณีศึกษา : สภาวะการณ์ภาคธุรกิจบริการ (Service Sector Case Study)

ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นภาคบริการเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศมีมูลค่าอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๗ และมีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุดส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อมและ SME ด้านการจ้างงานมีจำนวนแรงงานรวมกันประมาณ ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓ ของผู้มีงานทำทั้งหมด เพื่อให้เห็นภูมิทัศน์และสภาพของกลุ่มธุรกิจต่างๆการศึกษาจึงได้เลือกตัวอย่างเฉพาะคลัสเตอร์ที่มีมูลค่าและการจ้างงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ ค่าส่ง-ค้าปลีก, อุตสาหกรรมท่องเที่ยว, ก่อสร้าง, โลจิสติกส์-ขนส่งและการเงิน กลุ่มที่ใช้เป็นตัวอย่งมีการจ้างงานรวมกัน ๑๓.๒๑ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๘.๓๕ ของแรงงานในภาคบริการทั้งหมดรวมกัน กลุ่มคลัสเตอร์ธุรกิจเหล่านี้ล้วนมีศักยภาพมีการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าทำให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันค่อนข้างสูงหลายธุรกิจสามารถแข่งขันกับต่างชาติและหรือไปลงทุนข้ามชาติจึงเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจ จึงได้นำมาใช้เป็นกรณีศึกษา

(๘๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

สัดส่วนจำนวนแรงงานจำแนกตามคลัสเตอร์ตัวอย่าง ๕ ประเภท

สัดส่วนร้อยละ ๘๕.๒๘ ของภาคบริการรวมกัน



๙.๘.๑ ภาคค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale & Retail Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาคมค้าปลีกไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ

ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกเป็นภาคส่วนที่มีการจ้างงานสูงสุดของตลาดแรงงานนอกภาคเกษตร เป็นภาคส่วนเศรษฐกิจสำคัญเนื่องจากเป็นการสะท้อนกำลังการบริโภคของประเทศ ตัวเลขมูลค่าตลาดค้าปลีกปีพ.ศ.๒๕๖๕ ประมาณ ๓.๑๒๕ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนต่อ GDP ร้อยละ ๑๗.๗๒ ข้อมูลค้าปลีกของไทยแต่ละสถาบันแตกต่างกัน ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ระบุว่ามูลค่า ๓.๔๕ ล้านล้านบาท ขณะที่ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจกสิกรไทยระบุมูลค่า ๒.๘ ล้านล้านบาท ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกเป็นภาคส่วนที่มีการใช้แรงงานมากสุดของภาคเอกชน จากข้อมูลสนง.สถิติแห่งชาติ (มี.ค.๖๖) จำนวนแรงงานของภาคค้าส่ง-ค้าปลีกมีประมาณ ๖.๖๓ คนสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๓ ของภาคประชากรแรงงานภาคบริการรวมกัน^(๘๓) ในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ การบริโภคภายในประเทศหดตัวมีผลกระทบต่อภาคค้าปลีกแต่จากการที่รัฐบาลกระตุ้นเศรษฐกิจและเยียวยาทำให้ภาคค้าปลีกยังมีการขยายตัวได้ โดยปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวได้ร้อยละ ๑.๑, ปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวได้ ๖.๔, ปีพ.ศ.๒๕๖๖ คาดว่าขยายตัวได้ ๓.๒ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ระบุขยายตัวได้ร้อยละ ๑๑) คลัสเตอร์ที่อยู่ในภาคค้าปลีกประกอบด้วยห้างสรรพสินค้า, ร้านสะดวกซื้อ, ซูเปอร์มาร์เก็ต, ไฮเปอร์มาร์เก็ต, ร้านโชห่วยและร้านค้าชาวบ้าน

แนวโน้มภาคค้าปลีกมีการเคลื่อนย้ายไปสู่การจับจ่ายใช้สอยผ่าน E-Commerce ภายใต้ดิจิทัลแพลตฟอร์มออนไลน์ มูลค่าของตลาดอีคอมเมิร์ซทั้งประเภท B2C และ C2C มีมูลค่าประมาณ ๕.๘๒๗ แสนล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๖๕ ของมูลค่าการค้าปลีกรวมกัน อัตราการเร่งตัวของอีคอมเมิร์ซในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ที่มีการถือครองพื้นที่เศรษฐกิจโดยมีอัตราการขยายตัว ปีพ.ศ.๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๔.๔, ปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวร้อยละ ๔๔.๔, และปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวเหลือเพียงร้อยละ ๘.๙ ข้อเสนออัตราการขยายตัวของตลาดค้าปลีกออนไลน์หลังวิกฤตโควิด-๑๙ ลดลงเป็นผลจากอุปสงค์ของผู้บริโภคยังคงออกไปจับจ่ายใช้สอยแบบสัมผัสสินค้า คาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ อัตราการขยายตัวของอีคอมเมิร์ซจะลดลงประมาณร้อยละ ๔-๖ โดยมีมูลค่า ๖.๑๒ แสนล้านบาท^(๘๔)

(๘๓) ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงาน มี.ค.๖๖

(๘๔) ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/kasikomresearch, ๒๕๖๕

๙.๘.๒ ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร (Accommodation & Food Service Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญเพราะเป็นหัวจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับเป็นอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเทศไทยมีทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก ไทยเป็นประเทศจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวในระดับ “Global Top10” ในปีปกติมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยประมาณ ๔๐ ล้านคน/ปี มูลค่าการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างชาตรวมกันประมาณ ๓.๑ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนของ GDP ประมาณร้อยละ ๑๘.๗-๑๙ มีกำลังแรงงานประมาณ ๓.๑๙ ล้านคนสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๙๒ ของภาคบริการรวมกัน (มี.ค.๖๖) โซอุปทานของภาคท่องเที่ยวเกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่างๆ ตั้งแต่โรงแรม-ที่พัก, ร้านอาหาร, ยานพาหนะ, ไกด์และสถานท่องเที่ยวรวมถึงภาคค้าส่ง-ค้าปลีก ในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ภาคท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงมากที่สุดการฟื้นตัวกลับมาเหมือนก่อนการแพร่ระบาดจะต้องไปถึงปีพ.ศ.๒๕๖๗

๒) สถานภาพของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว :

โรงแรมที่พักอาศัย ก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ จำนวนโรงแรม-ที่พัก-รีสอร์ทและเกสต์เฮาส์ทั่วประเทศมีประมาณ ๒๔,๓๙๑ แห่ง ^(๘๕) ในจำนวนนี้เป็นห้องพักรวมกันประมาณ ๗.๑๙๓ แสนห้อง จำนวนแรงงานที่ทำงานในโรงแรมมีประมาณ ๓.๓๑๖ แสนคนส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๔.๒๗ เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวภาคใต้ รองลงมาคือภาคตะวันออกและกทม. ^(๘๖) หลังวิกฤตโควิด-๑๙ มีแรงงานกลับเข้ามาทำงานร้อยละ ๗๐ มูลค่าของธุรกิจโรงแรม-ที่พักอาศัยประมาณ ๖.๑๒ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓.๗๗ ต่อ GDP โดยเฉลี่ยรายได้ค่าที่พักคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ที่เหลือเป็นรายได้จากอาหารและรายได้อื่นๆ ^(๘๗)

ข้อมูลของสมาคมโรงแรมไทย (พ.ค.๖๕) ระบุว่าสถานภาพการเข้าพักส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๑ การเข้าพักเกือบปกติ ขณะที่ร้อยละ ๒๙ ยังทรงตัวอยู่ในระดับก่อนโควิด-๑๙ โดยคาดว่าจะกลับมาเป็นปกติภายในไตรมาสสุดท้ายของปีพ.ศ.๒๕๖๖ โดยผู้ประกอบการโรงแรม-ที่พักมีแนวโน้มการลงทุนด้านเทคโนโลยีไอทีและพัฒนาซอฟต์แวร์สัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๓๘ ปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนแรงงานทำให้กระทบต่อคุณภาพและการให้บริการ

ร้านอาหารและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการ เป็นกลไกสำคัญของภาคท่องเที่ยวตั้งแต่กักตักอาคารในโรงแรม, ร้านอาหารขนาดใหญ่, ฟาสต์ฟู้ดตามห้างโมเดิร์นเทรด, ร้านอาหารรายย่อยไปจนถึง “Street Food” ที่ไทยเป็นประเทศชั้นนำแนวหน้าในระดับโลก จำนวนร้านอาหารทั่วประเทศมีประมาณ ๓.๒๗๑ แสนแห่ง โดยเกือบ ๑ ใน ๔ อยู่ในเขตกทม. มูลค่าประมาณ ๔.๒๑๕ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ ๒.๖ ของ GDP ^(๘๘) สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระบุว่าโรงแรมส่วนใหญ่กลับมาให้บริการมากกว่า ร้อยละ ๘๐ ส่วนที่เหลืออาจต้องใช้เวลาในการสตาร์ทอัพเนื่องจากสภาพเสื่อมโทรมจากการปิดตัวมาหลายปี บางแห่งขาดศักยภาพด้านทุนอยู่ระหว่างปรับโครงสร้างหนี้กับสถาบันการเงิน

^(๘๕) ที่มา : data.go.th, ๒๕๖๐ ^(๘๖) ที่มา : สนง.สถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๒

^(๘๗) ที่มา : krungsri.com ^(๘๘) ที่มา : ศูนย์ข้อมูลธนาคารกสิกรไทย, ๒๕๖๕

๑) ปัญหาและข้อเสนอแนะของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

- (๑) **ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร** ธุรกิจโรงแรม-ที่พักอาศัยหลังผ่านพ้นวิกฤตโควิด-๑๙ คือการขาดบุคลากรแรงงานจำนวนมากเนื่องจากแรงงานบางส่วนออกจากงานไม่กลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานเพราะไปประกอบอาชีพอิสระหรือรายได้ในอาชีพอื่นที่ดีกว่า
- (๒) **การขาดแคลนแรงงานมีความรุนแรง** ตั้งแต่แรงงานมีทักษะซึ่งต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษาและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี ส่วน Back Office ขาดแรงงานตั้งแต่เบลบอยไปจนถึงบุคลากรในครัว, พนักงานทำความสะอาดในห้องพัก, ช่างไฟฟ้า, ช่างประปา รวมถึงแรงงานที่ดูแลสวนและต้นไม้ บุคลากรในภาคท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับโรงแรมและที่พักอาศัยมีการช่วงชิงแย่งคนที่มีทักษะสูง โรงแรมระดับ ๓-๔ ดาวอัตราการเข้า-ออกสูงประมาณร้อยละ ๓๐ ต่อปี การสร้างแรงงานใหม่ค่อนข้างมีข้อจำกัดเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ทักษะ ประสบการณ์และองค์ความรู้และด้านภาษา
- (๓) **ธุรกิจประเภทร้านอาหาร** ขาดแคลนตั้งแต่เชฟ-พ่อครัว-แม่ครัว-คนทำอาหารซึ่งเป็นทักษะที่ยาก ปัจจุบันการพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบแทบทำไม่ได้ถึงแม้จะมีการทำทวิภาคีกับสถาบันการศึกษาที่มีคณะกรรมการศาสตร์แต่ก็ไม่พอเพียงกับความต้องการและทักษะยังใช้งานไม่ได้ การฝึกอบรมเชฟและงานที่เกี่ยวข้องกับร้านอาหารไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ในห้องเรียนแต่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต้องมี “Service Mind” พร้อมไปกับการมี “Thainess” คือการให้บริการด้วยความเป็นไทยซึ่งไม่ได้สร้างได้ง่ายๆ
- (๔) **การพัฒนาทักษะ** ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานในภาคท่องเที่ยวทั้งด้านโรงแรม-ที่พักแรมซึ่งแต่ละปีต้องการบุคลากร ๓ หมื่นคน ด้านการพัฒนาเชฟและพ่อครัวในภาคบริการร้านอาหารจะต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการลงทุนในการประกอบธุรกิจฝึกอบรมบุคลากรด้านท่องเที่ยว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านโรงแรมมีการออกไปรับรองแต่ทักษะไม่ตรงทำให้เกิด “Skill Gap” จะต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับงานโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์จริงไม่ควรใช้นักบรรยายหรือนักวิชาการที่ถอดตำรามาสอน
- (๕) **การใช้แรงงานสูงวัยในภาคท่องเที่ยว** การแก้ปัญหาในภาคท่องเที่ยวควรมีโครงการแรงงานสูงวัยให้กลับเข้ามาเป็นแรงงานในภาคท่องเที่ยว ในระดับสากลแรงงานที่ทำงานในโรงแรมจะเกษียณอายุที่อายุ ๕๕ ปี มีการวิเคราะห์ว่าแรงงานสูงวัยในภาคท่องเที่ยวไม่เหมาะสมเนื่องจากสมรรถนะการทำงานลดลง การปรับทักษะดิจิทัลไม่ได้ รายได้สูงกว่าผลิตภาพแรงงาน ปัญหาสุขภาพเพราะท่องเที่ยวงานเป็นกะหรือเวลาทำงานไม่แน่นอนและลูกค้ำมีความคาดหวังสูง
- (๖) **การจ้างงานรายชั่วโมงและพาร์ทไทม์** ควรมีการแก้กฎหมายให้สามารถนำเยาวชนที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรืออาชีวะเข้ามาทำงานพาร์ทไทม์ในช่วงวันหยุดหรือหลังเลิกเรียนนอกจากจะแก้ปัญหาการขาดแคลนคนยังช่วยเสริมทักษะการทำงานโดยเฉพาะด้านภาษาให้กับเยาวชน (ดูรายละเอียดได้ที่ข้อ ๑๒.๒.๔)

(๗) **ความต้องการแรงงานต่างด้าว** ภาคท่องเที่ยวร้อยละ ๘๐ ต้องใช้คนเนื่องจากเทคโนโลยีมีข้อจำกัดในการใช้ บุคลากรท่องเที่ยวต้องการ “Service Mind” และการบริการที่ครอบคลุมงานตั้งแต่ทำความสะอาดห้องพัก แรงงานในครัว แรงงานซักรีด คนทำสวนหรืองานบริการต่างๆ ซึ่งคนไทยไม่ชอบทำต้องใช้แรงงานต่างด้าวในงานเหล่านี้ มีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ แรงงานถูกกฎหมายอาจมีประมาณ ๑ ใน ๓ เพราะแรงงานท่องเที่ยวถูกกระจายไปในทุกภาคส่วนตั้งแต่ในโรงแรม-ที่พัก-อาศัยที่มีการกระจายตั้งแต่ในพื้นที่เมืองใหญ่ เมืองรองไปจนถึงชายหาด-เกาะกลางทะเลหรือรีสอร์ตตามยอดเขาซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว จำเป็นต้องการให้ภาครัฐมีการผ่อนผันมาตรการต่างๆ เพื่อให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๙.๘.๓ อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Sector)

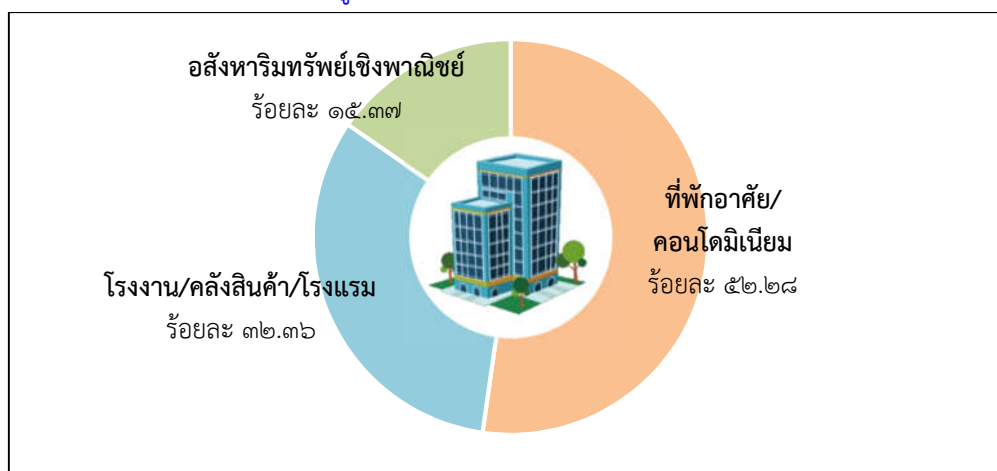
(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๑๙ เม.ย. ๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคก่อสร้างเป็นคลัสเตอร์บริการที่ยกระดับไปเป็นอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยไปจนถึง SMEs จำนวนแรงงานรวมกันประมาณ ๒.๕๓ ล้านคน^(๘๙) สัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของแรงงานภาคบริการรวมกัน มูลค่าของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างประมาณ ๑.๓๖ ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน ๗.๗๑ ของ GDP^(๙๐) รายได้ของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมาจากงานภาครัฐคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๘.๔๙ และรายได้จากงานของภาคเอกชนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๑.๕๑ ในปีพ.ศ.๒๕๖๕ มูลค่าหรือรายได้ที่มาจากรายได้ภาคก่อสร้างเอกชนประมาณ ๕๖๘,๘๓๕ ล้านบาท โดยแบ่งออกเป็นรายได้จากการก่อสร้างที่พักอาศัยหรือคอนโดมิเนียมสัดส่วนร้อยละ ๕๒.๒๘ รายได้จากการก่อสร้างโรงงาน-คลังสินค้า-โรงแรมสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๓๖ และรายได้จากก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ร้อยละ ๑๕.๓๗^(๙๑)

สัดส่วนรายได้อุตสาหกรรมก่อสร้างงานเอกชน

มูลค่าประมาณ ๕๖๘,๘๓๕ ล้านบาท



ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, ๒๕๖๕ / GSB Reserch.or.th

(๘๙) ที่มา : สنج.สถิติแห่งชาติ, มี.ค.๖๖

(๙๐) ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/ aeo๑๑news.com

(๙๑) ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, ๒๕๖๕ / GSB Reserch.or.th

๒) สถานภาพของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

บริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ไม่สูงเมื่อเทียบกับภาคบริการอื่น สะท้อนจากอัตราการขยายตัว ปีพ.ศ.๒๕๖๒ ขยายตัวร้อยละ ๒.๓, ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ขยายตัวร้อยละ ๑.๑, ปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวร้อยละ ๓.๘, และปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวได้ร้อยละ ๐.๒ เหตุผลเนื่องจากรายได้เกินครึ่งหรือประมาณร้อยละ ๕๘.๕ มาจากการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ ซึ่งอยู่ในช่วงมีการก่อสร้าง เช่น โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูง, ทางด่วน-มอเตอร์เวย์, รวมถึงโครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีการขยายท่าเรือและสนามบิน

อานิสงส์ทำให้มีผลไปถึงโซ่อุปทานทั้งภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้อง มีเพียงปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ที่การขยายตัวต่ำสุดแต่ก็ยังเป็นบวกเป็นผลจากรัฐบาลใช้เงินไปกับการเยียวยากระตุ้นเศรษฐกิจ คาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคก่อสร้างจะกลับมาขยายตัวได้ดีเนื่องจากภาครัฐมีโครงการก่อสร้างมูลค่ามากกว่า ๘.๕ แสนล้านบาท ขณะที่การลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ของภาคเอกชนจะมาจากการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรม การขยายตัวของโรงงาน การก่อสร้างหรือฟื้นฟูโรงแรม-สถานที่พักตลอดจนโครงการอสังหาริมทรัพย์ทั้ง คอนโดและบ้านที่อยู่อาศัย^(๙๒)

ปัญหาสำคัญของภาคก่อสร้างคือการขาดแคลนแรงงานซึ่งมีมาต่อเนื่องก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ สาเหตุจากแรงงานส่วนหนึ่งย้ายกลับอยู่ภูมิลำเนาและภายหลังส่วนหนึ่งยังไม่กลับมาเหมือนปกติ ลักษณะการทำงานของแรงงานในภาคก่อสร้างไม่เหมือนกับงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งสามารถวางแผนการใช้กำลังคนได้ง่ายกว่า เนื่องจากอุตสาหกรรมก่อสร้างงานจะเริ่มต้นหลังจากได้มีการประมูลงาน และ/หรือทำสัญญาส่งผลให้มีปัญหาในการจัดหาแรงงาน ผู้รับเหมาบางรายจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายมีฉะนั้นนี้อาจถูกปรับเนื่องจากทำงานไม่ทันตามที่กำหนด อีกทั้งลักษณะงานของงานก่อสร้างแรงงานจะมีความถนัดแตกต่างกัน เช่น ช่างก่ออิฐ, ช่างฉาบปูน, ช่างปูกระเบื้อง, ช่างวางท่อ, ช่างไฟฟ้า, ช่างแอร์, ช่างทำฝ้า, ช่างเหล็ก, ช่างแบบ ฯลฯ แรงงานเหล่านี้จะมีทักษะเฉพาะด้านไม่สามารถจะทำงานทดแทนกันได้ทำให้มีข้อจำกัดในการโยกย้ายแรงงานไปทำงานที่ต่างทักษะออกไป

อุตสาหกรรมก่อสร้างอาจเป็นภาคส่วนแรกๆ ที่มีการขาดแคลนแรงงานและใช้แรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงเนื่องจากการทำงานไม่สามารถใช้เทคโนโลยีทั้งหมดเหมือนภาคอุตสาหกรรม ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการขึ้นรูปแบบหรือขึ้นส่วนประกอบซึ่งทำจากโรงงานแต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการใช้ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แม้แต่ประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น สิงคโปร์ การก่อสร้างก็ยังต้องอาศัยแรงงานมนุษย์เป็นหลักและมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยงาน

กรณีประเทศไทยอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมากเนื่องจากลักษณะงานเป็นแรงงานที่ต้องทำงานกลางแจ้ง เป็นงานหนักอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ไม่เอื้อและมีอันตรายหรือที่เรียกว่า “3D Working” ซึ่งคนไทยเลือกที่จะไม่ทำในงานภาคสนามส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติประมาณร้อยละ ๙๐ หรือประมาณ ๙.๐ แสนคน - ๑.๐ ล้านคน ที่เหลือเป็นแรงงานไทยซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานหรือโพรแมนซึ่งต้องการทักษะเฉพาะด้านเช่น ระดับอาชีวะ-สถาปนิก-วิศวกร ด้วยลักษณะงานของการก่อสร้างเป็นงานหนักทำให้ไม่สามารถใช้แรงงานสูงวัยส่วนใหญ่อายุไม่เกิน ๕๐ ปีไม่สามารถทำงานได้ เป็นภาคส่วนที่ไม่สามารถนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานเหมือนภาคส่วนอื่น

(๙๒) ที่มา : aec10news.com

จากการศึกษาองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องต้องการให้ภาครัฐเข้ามาสนับสนุนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้พอเพียงโดยไปดำเนินการจัดหา ณ ประเทศต้นทางอีกทั้งให้มีการลดขั้นตอนซึ่งปัจจุบันมีข้อยู่ยากทำให้ค่าใช้จ่ายต่อคนสูงถึง ๒๐,๐๐๐ บาททั้งที่สามารถลดลงได้เหลือไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาททำให้ผู้รับเหมาบางรายอาจต้องไปใช้แรงงานผิดกฎหมาย หากรัฐบาลหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องแก้ไขให้ถูกต้องจะทำให้ลดแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

๙.๘.๔ ภาคการเงิน (Financial Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมธนาคารไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคการเงินเป็นภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญประกอบด้วยธนาคารพาณิชย์ ธนาคารรัฐ สถาบันการเงิน-วาณิชธนกิจ จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๔,๘๒๙ แห่ง มูลค่าเงินฝากทั้งระบบของธนาคารพาณิชย์มีจำนวน ๑๖.๘๙๗ ล้านล้านบาท ประกอบไปด้วยบัญชีเงินฝาก ๑๒๑.๔ ล้านบัญชี โดยร้อยละ ๘๙ เป็นเงินฝากรายย่อยไม่ถึงห้าหมื่นบาทต่อบัญชี^(๙๓) ขณะที่มูลหนี้ภาคธุรกิจและภาคครัวเรือนรวมกันประมาณ ๑๕.๐๙๒ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙ ของ GDP^(๙๔)

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีแรงงานประมาณ ๐.๔๘ แสนคน (มี.ค.๖๖) สัดส่วนร้อยละ ๒.๘๔ ของแรงงานภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูงจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี-ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ธนาคารพาณิชย์เป็นภาคส่วนแรกๆ ที่มีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการให้บริการและลดการใช้พนักงานเริ่มจากตู้เอทีเอ็มไปสู่ “Virtual Banking” ที่ทำธุรกรรมผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคของไทยที่มีการเข้าถึง IoT ในระดับสูงผลข้างเคียงคือความต้องการแรงงานมนุษย์ลดลง ในช่วงสามปีที่ผ่านมามีการลดสาขาถึง ๑,๑๙๓ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ตำแหน่งงานหายไปไม่น้อยกว่า ๒.๐ หมื่นตำแหน่ง^(๙๕)

๒) สถานภาพของภาคการเงิน

สถาบันการเงินของไทยมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริการปัจจุบันยกระดับเป็นไป “Virtual Banking” เพื่อรองรับธุรกรรมและธนบัตรหรือเหรียญที่แนวโน้มกำลังไปสู่ “Digital Money” ซึ่งจะกลายเป็นแกนหลักของระบบธนาคาร (Core Banking) นวัตกรรมของภาคการเงินภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล ช่วงไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ บริษัทแอปเปิ้ลอิงค์ได้เปิดตัวแอป “APP Wallet” ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของ Virtual Banking ด้วยการรับฝากเงินออมทรัพย์ดอกเบี้ยสูง (ร้อยละ ๔.๑๕) โดยผู้ฝากสามารถเลือกการฝาก-ถอน-โอนผ่านแอปที่อยู่บนสมาร์ตโฟน “iPhone”^(๙๖)

เพื่อให้การพัฒนาทักษะของกำลังคนของภาคการเงินสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สมาคมธนาคารไทยมีการตั้ง “สถาบันธนาคารไทย” เป็นหน่วยงานในการพัฒนากำลังคนและออกแบบการเรียนรู้ด้านทักษะ การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้สถาบันการเงินมีการปรับตัวด้วยการพัฒนาคนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของการก้าวผ่าน มีการเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงานจากบริการ

(๙๓) ที่มา : Work pointtoday.com, ๗ มี.ค.๒๕๖๖

(๙๔) ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, มี.ค. ๖๖

(๙๕) ที่มา : efinancethai.com, ๒๘ ธ.ค.๖๕

(๙๖) ที่มา : สำนักงานข่าวบลูมเบิร์ก, ๑๗ เม.ย. ๖๖ / mgronline.com

หน้าเคาน์เตอร์ในลักษณะ “Sale & Service” มาสู่การเป็น “Digital Data” ที่ต้องการทักษะด้านเทคโนโลยี แนวคิดนี้อาจใช้เทียบเคียงเป็นกรณีศึกษาของภาคธุรกิจอื่นมีฉะนั้นนี้อาจถูกคุกคามจากเทคโนโลยีและพลวัตการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ปัญหาที่ธนาคารกำลังเผชิญอยู่คือการพัฒนาคนซึ่งส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยมากกว่า ๔๕ ปีมีการพัฒนาค่อนข้างช้าทำให้ต้องมีการหมุนเวียนพนักงานที่มีทักษะไปช่วยสาขา ผลข้างเคียงของการปรับตัวของสถาบันการเงินซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่มีอายุมากทำให้พนักงานที่ทำงานก็มีอายุมาก เกี่ยวข้องกับปัญหาการปรับตัวและการปรับทักษะทั้ง Upskill / Reskill / Newskill การทำงานภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัลพนักงานจะต้องเปลี่ยนจากบริการหน้าเคาน์เตอร์ไปสู่ “Data Analytic” พบว่าคนที่ไปต่อไม่ได้มีจำนวนหนึ่งที่ต้อง “Early Retired” อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีเทคโนโลยีก็ยังคงอาศัยคน จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะรวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน คนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงานจะมีทักษะใหม่และความคิดใหม่ที่เข้ามาทำงานกับธนาคารแต่มีการเข้า-ออกหรือ “Turnover” ค่อนข้างสูงเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่ชอบทำงานแบบไปเข้า-เย็นกลับหรืองานที่ต้องมีการควบคุมกำกับ ธนาคารบางแห่งเริ่มมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ผ่อนคลายไม่เคร่งครัดรูปแบบหรือเครื่องแบบซึ่งในอดีตคนทำงานที่อยู่ในธนาคารเป็นประเภท “White Collar” รูปแบบการทำงานใหม่เน้นผลลัพธ์และเป้าหมายเป็นหลัก

๙.๘.๕ ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Sector)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider) เกี่ยวข้องกับธุรกิจและบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอยู่ในโซ่คุณค่าโลจิสติกส์ไม่ใช่แต่เพียงด้านขนส่ง จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีการจ้างงานจำนวน ๑.๕๕ ล้านคน(มี.ค.๖๖) สัดส่วนร้อยละ ๙.๒ ของแรงงานในภาคบริการ ซึ่งจำนวนจริงน่าจะมากกว่า มูลค่าของภาคบริการโลจิสติกส์ตัวเลขไม่ชัดเจนน่าจะประมาณ ๕.๐-๕.๕ แสนล้านบาทมีสัดส่วนใน GDP ประมาณร้อยละ ๒.๘๓ อัตราการขยายตัวร้อยละ ๖.๔^(๙๗) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์มีการเพิ่มขึ้นทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าจากเดิมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโดยเฉพาะธุรกิจคนไทยไม่เข้าใจถึงการบริหารจัดการภายใต้โซ่คุณค่าหรือ “Supply Chain Connectivity” ซึ่งต้องอาศัยแพลตฟอร์มผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนมีผลต่อต้นทุนโลจิสติกส์ซึ่งสองทศวรรษที่ผ่านมาสูงถึงร้อยละ ๑๗ ต่อ GDP

ปัจจุบันรูปแบบการกระจายสินค้ามีความซับซ้อนตั้งแต่การลดปริมาณสินค้าคงคลังซึ่งเป็นต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศรวมถึงการขนส่งแบบบูรณาการที่ต้องการส่งมอบแบบเรียลไทม์ (Realtime Delivery) เพื่อนำไปสู่การลดสินค้าคงคลังและการส่งมอบอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวทำให้ต้องพึ่งพาผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่มีความเชี่ยวชาญและมีเครือข่ายในระดับโลก ส่งผลต่อการลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๔ ลดลงที่ระดับร้อยละ ๑๓.๑ แต่ก็ยังสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่พัฒนาแล้วที่ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๑๐.๘ เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความสำคัญของโลจิสติกส์มีการยกระดับเป็นอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เกี่ยวข้องทั้งในระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ระหว่างประเทศรวมถึงการกระจายสินค้าเข้าไปในโมเดิร์นเทรดและร้านสะดวกซื้อประเภท “Convenience Store” บางรายมีสาขามากกว่า ๑.๒ หมื่น แห่งซึ่งต้องการบริหารจัดการระบบที่ซับซ้อน

(๙๗) ที่มา : ภาวะการทำงานของประชากรมี.ค.๖๖ สนง.สถิติแห่งชาติ

แม้แต่ในครัวเรือนซึ่งระบบค้าปลีกที่ยกระดับไปสู่ E-Commerce ซึ่งขับเคลื่อนด้วย “Express Delivery” เป็นกลไกสำคัญของระบบค้าปลีกบนแพลตฟอร์มออนไลน์ กิจกรรมเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนโดยผู้ให้บริการโลจิสติกส์หรือ “Logistics Service Provider” มีความหลากหลายทั้งเชิงปริมาณ, ทักษะ, การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ประเภทธุรกิจมีตั้งแต่รายย่อย, รายเล็ก, ขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่บางรายเป็นธุรกิจข้ามชาติที่มีศักยภาพสูง ธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการเชื่อมโยงด้านทักษะกับสถาบันการศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) ตัวอย่าง : คลัสเตอร์ธุรกิจของภาคส่วนผู้ให้บริการโลจิสติกส์

ผู้ประกอบการขนส่งทางถนน มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๖.๕ ของการขนส่งทั้งหมด ปัจจุบันประเทศไทยมีรถบรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่งจำนวน ๑,๒๒๕,๕๔๙ คัน (พ.ศ.๒๕๖๕) ใช้อุปทานที่เกี่ยวข้องกับขนส่ง เช่น อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมผลิตหางลาก (Trailer), ตู้คอนเทนเนอร์, ลานขนส่ง, อุตสาหกรรมผลิตตู้คอนเทนเนอร์และใช้อุปทานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางน้ำในประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๐.๕ ของการขนส่งทั้งหมด ขณะที่การขนส่งทางน้ำระหว่างประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๙๐.๕ สามารถแบ่งเป็นการขนส่งในแม่น้ำ, การขนส่งชายฝั่ง, การขนส่งระหว่างประเทศ เกี่ยวข้องกับธุรกิจ “Freight Forwarder” เอเย่นต์เรือ, สายการเดินเรือ (Maritime Liner), ธุรกิจเดินเรือชายฝั่ง (Coastal Liner), ตู้ต่อเรือ, ท่าเรือและธุรกิจต่อเนื่อง

ผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๐.๖ ของการขนส่งทั้งหมด เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ “Air Cargo” ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่แอร์ไลน์, สนามบิน, คลังสินค้ารวมถึงการขนส่งต่อเนื่อง ฯลฯ

ผู้ประกอบการตัวแทนออกของ เกี่ยวข้องกับธุรกิจต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนด้านเอกสารและพิธีการศุลกากรนำเข้า-ส่งออก ซึ่งปัจจุบันน่าจะมีมากกว่าห้าพันกิจการ คลัสเตอร์นี้มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้า-ส่งออกซึ่งมีหน่วยงานต่างๆ มากมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการที่ให้บริการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ส่วนมากจะเป็นรายกลางถึงรายใหญ่ เพราะต้องมีการลงทุนค่อนข้างสูง บางแห่งมีการนำเทคโนโลยีคลังสินค้าอัตโนมัติหรือ Automation W/H รวมถึงนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในการให้บริการ คลังสินค้ายังแบ่งหลายประเภทเช่นคลังสินค้าทั่วไป, คลังสินค้าทัณฑ์บน, คลังสินค้าฟรีโซน, คลังสินค้าห้องเย็น, คลังสินค้าเก็บสินค้าเฉพาะทาง, คลังสินค้าประเภท ICD ฯลฯ

ผู้ประกอบการโลจิสติกส์ข้ามชายแดนทางบก ปัจจุบันการส่งออก-นำเข้าผ่านชายแดนประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้มีการใช้เส้นทางบกโดยมีถนนเชื่อมโยงกับทุกประเทศที่อยู่ใน “CLMV” รวมถึงประเทศจีน มาเลเซียจนถึงสิงคโปร์ ปัจจุบันไทยมีโครงการพัฒนามีเส้นทางรถไฟความเร็วสูงไปเชื่อมกับเส้นทางที่นครเวียงจันทน์-นครคุนหมิง (ประเทศจีน) ซึ่งสามารถใช้เส้นทางผ่านแม่น้ำโขงได้เช่นกัน การขนส่งข้ามชายแดนทางบกและแม่น้ำโขงระหว่างประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๙.๔๓ ของการค้าระหว่างประเทศ ผู้ให้บริการอยู่ตรงบริเวณชายแดนซึ่งรูปแบบของธุรกิจมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปแต่ละพื้นที่ เช่น จีน, สปป.ลาว, กัมพูชา, เมียนมา และมาเลเซีย

ธุรกิจสนับสนุนโลจิสติกส์ เป็นผู้ประกอบการหลังธุรกิจ-อุตสาหกรรมที่สนับสนุนให้กิจกรรมโลจิสติกส์มีประสิทธิภาพตั้งแต่การเคลื่อนย้ายสินค้า-ข้อมูล การจัดเก็บ-บรรจุภัณฑ์และการขนส่ง-กระจายสินค้า ตั้งแต่จุดส่งสินค้าต้นทางไปถึงจุดรับสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น วัสดุ-อุปกรณ์ด้านแพ็คเกจจิ้ง-อุปกรณ์เคลื่อนย้ายสินค้าในคลังสินค้า, ระบบอัตโนมัติในคลังสินค้าอัตโนมัติ ฯลฯ

๓) กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้าและโลจิสติกส์ของกลุ่มบริษัท V-SERVE GROUP

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับกลุ่มบริษัท V-SERVE GROUP, ๗ มิ.ย. ๖๖)

ภูมิทัศน์ธุรกิจ

V-SERVE GROUP เป็นธุรกิจของคนไทยประกอบด้วยธุรกิจใ้ในเครือ ๘ บริษัทฯ มีสำนักงานสาขาทั้งในกทม.และต่างจังหวัดรวมถึงการลงทุนในประเทศเมียนมา ธุรกิจหลักเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ มีพนักงานประจำและเอาท์ซอร์สประมาณ ๙๖๒ คน ลักษณะของธุรกิจประกอบด้วยบริษัทตัวแทนออกของรับอนุญาต, คลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ๔ แห่ง, กิจการขนส่งระหว่างประเทศ, กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายสินค้าขนาดใหญ่, ศูนย์ขนส่งและกองรถบรรทุกรวมกันมากกว่า ๒๐๐ คัน, กิจกรรมแพ็คเกจจิ้งและจำหน่ายผลิตภัณฑ์-อุปกรณ์เกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจโลจิสติกส์

- (๑) **Global Standard Compliance** การทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและมาตรฐานความปลอดภัย
- (๒) **Technology Driven** บริษัทฯ มีการลงทุนในด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๔๕ ยกกระดับเป็น “Digital Office” ระบบการทำงานเป็น Paperless ครอบคลุมทุกมิติตั้งแต่ภายในองค์กร ลูกค้าและซัพพลายเชนรวมถึงเชื่อมโยงกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องโดยมีฝ่ายไอทีและโปรแกรมเมอร์ประจำบริษัท
- (๓) **ESG & Human Right Organization** เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกันในสังคมและบรรษัทภิบาลให้ความสำคัญกับ “Human Right Compliance” ได้รับมาตรฐานระดับโลกจากบริษัท TUV (มาตรฐาน PSCI : Pharmaceutical Supply Chain Initiative) ครอบคลุมตั้งแต่ด้านศีลธรรม การจัดการสุขภาพและความปลอดภัย ระบบการจัดการที่ดี มีมาตรการ Anti-Human Trafficking, Wages-Benefits-Working hours, Business Integrity & Fair Competition ฯลฯ โดยบริษัทฯ ได้จัดทำเป็นประกาศและนโยบายดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณและมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- (๔) **Skill Intensive Development** เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะแบบเข้มข้น โดยมีการขับเคลื่อนอยู่ในระดับแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจของบริษัท มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ๒ แห่งซึ่งมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีห้องอบรม-สัมมนาและอุปกรณ์ มีบุคลากรซึ่งเคยเป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ มีการจัดตั้งเป็นโรงเรียนได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและเป็นองค์กรอบรมและทดสอบรับรองโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) การพัฒนาทักษะครอบคลุมทั้งพนักงานของบริษัท, ซัพพลายเชน, ลูกค้า รวมถึงเป็นสถานที่ดูงานและฝึกงานของหลายมหาวิทยาลัย สำหรับปีพ.ศ.๒๕๖๖ มีหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมประมาณ ๑๗๘ หลักสูตร



ศูนย์พัฒนาทักษะบุคลากรขนส่งและการแพ็คเกจจิ้งวี-เซอร์ฟกรุ๊ป ถนนสุขุมวิท ๑๐๕
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



สแกนดูข้อมูล

เพิ่มเติมได้ที่

หน้า ๙๑ จาก ๑๕๑



บทที่ ๑๐
สถาบันการศึกษา :
ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐
Dynamics Academy Under New Demand





ที่มา :<https://commencement.bu.ac.th>



บทที่ ๑๐

สถาบันการศึกษา :

ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐

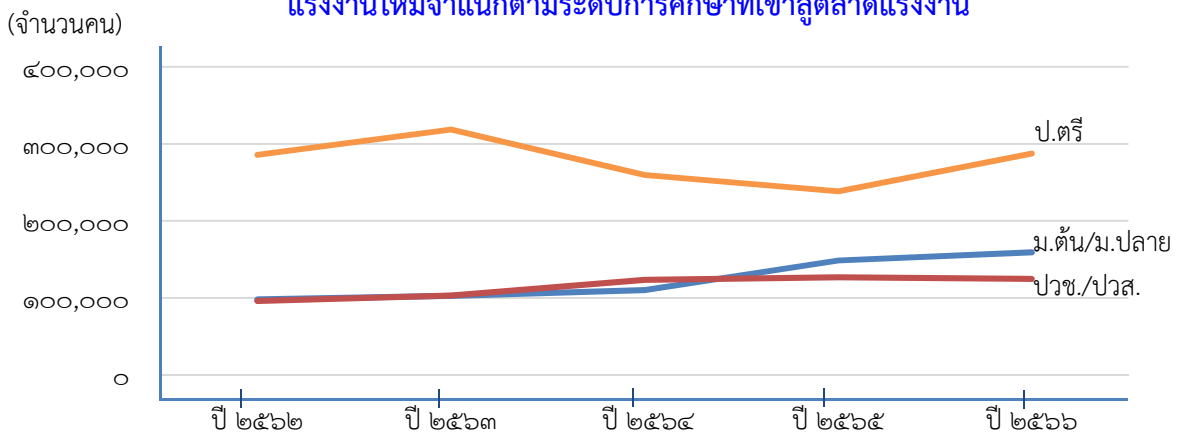
Dynamics Academy Under New Demand

๑๐.๑ ภูมิทัศน์ของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย

“สถาบันการศึกษา” เป็นองค์ประกอบสำคัญในฐานะต้นน้ำ (Upstream) ของการผลิตบุคลากรกำลังคนของชาติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระดับและสาขาต่างๆ เข้าสู่ตลาดแรงงาน การที่ประเทศหนึ่งประเทศใดจะก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนารวมถึงมีขีดความสามารถในการแข่งขันคือกำลังคนของชาติจะต้องมีทักษะในสาขาต่างๆ เพื่อตอบสนองตรงต่อความต้องการต่อตลาดแรงงาน ไทยเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาโดยการศึกษาภาคบังคับถึงขั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งรัฐเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย หากประสงค์ที่จะเรียนต่อระดับอุดมศึกษาสามารถกู้เงินจากรัฐผ่านกองทุน “กยศ.” ทำให้เยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นระดับกึ่งทักษะ (Semi-skill Labor) และแรงงานมีทักษะ (Skill Labor) โดยแต่ละปีจะมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสัดส่วนมากกว่าครึ่งของผู้จบการศึกษาทั้งหมดเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จำนวนเชิงปริมาณของสถาบันการศึกษาของระดับอุดมศึกษา (ณ ปีพ.ศ.๒๕๖๕) มีจำนวนมหาวิทยาลัยของรัฐประมาณ ๘๔ แห่งและสถาบันการศึกษาของเอกชนประมาณ ๘๙ แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐและวิทยาลัยชุมชนรวมกันประมาณ ๔๕๑ แห่ง ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) สถาบันการศึกษาทุกระดับผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ยปีละ ๕๑๗,๐๗๓ คน แบ่งเป็นระดับมัธยมตอนต้น ๖๗,๐๓๘ คน, มัธยมปลาย ๕๖,๙๕๖ คน, ระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสายอาชีพระดับปวช. ๒๔,๔๘๖ คน, ระดับปวส. ๙๐,๔๒๖ คน และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ย ๒๗๘,๑๖๔ คน ^(๙๘)

แรงงานใหม่จำแนกตามระดับการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน



ระดับการศึกษา	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	สัดส่วนเฉลี่ย (๕ ปี)
ม.ต้น/ม.ปลาย	๙๘,๔๐๖	๑๐๒,๘๓๙	๑๑๐,๔๓๗	๑๔๘,๘๔๙	๑๕๙,๔๔๔	๒๓.๙๘ %
ปวช./ปวส.	๙๖,๐๘๕	๑๐๓,๒๐๑	๑๒๓,๕๖๐	๑๒๖,๙๔๖	๑๒๔,๗๗๖	๒๒.๒๓ %
ปริญญาตรี	๒๘๕,๘๕๕	๓๑๘,๘๕๓	๒๕๙,๘๗๘	๒๓๘,๖๒๖	๒๘๗,๖๑๐	๕๓.๗๙ %
รวม	๔๘๐,๓๔๖	๕๒๔,๘๙๓	๔๙๓,๘๗๕	๕๑๔,๔๒๑	๕๗๑,๘๓๐	

ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน/กองวิจัย

(๙๘) ที่มา : tu.m.wikipedia.org, ๒๕๖๕

จากข้อมูลสถาบันการศึกษาที่มีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน ๙ มหาวิทยาลัย พบว่าการผลิตกำลังคนของสถาบันการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานกล่าวคือมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณ คุณสมบัติและทักษะ ทำให้ค่าเฉลี่ยของผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหรือสัดส่วนร้อยละ ๕๓ ขณะที่สายอาชีพหรือสายอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒ ที่เหลือเป็นระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายเป็นผลจากการสนับสนุนของภาครัฐที่ต้องการผลิตแรงงานระดับบัณฑิตและเป็นค่านิยมของสังคมไทยทำให้สถาบันการศึกษานำการผลิตระดับปริญญาเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ผลคือด้านการผลิตกำลังคนของชาติเป็นลักษณะ “Demand & Qualification mismatch” สาขาวิชาที่กำลังเรียน-สอนในปัจจุบัน ๒ ใน ๓ อาจเป็นทักษะที่ส่วนหนึ่งไม่เป็นที่ต้องการและที่เหลืออาจเป็นสาขาที่ตกยุคตกสมัย

จากการที่แนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่ลดลงเป็นผลจากอัตราการเกิดของไทยในช่วงที่ผ่านมาลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้สถาบันการศึกษาต้องผลิตหลักสูตรแข่งขันในเชิงพาณิชย์เพื่อให้สอดคล้องกับเยาวชนที่ต้องการเรียนสาขาที่เป็นเทรนด์หรือแฟชั่นหรือเรียนง่าย-จบง่ายมากกว่าจบออกมาแล้วจะมีทักษะอะไรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน ผลคือทำให้ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือแม้แต่ปริญญาโทมีอัตราการว่างงานสูงเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าถึงร้อยละ ๔๘.๙ หรือเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน ขณะที่สายวิชาชีพมีอัตราการว่างงานต่ำสุดและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน^(๙๙)

ปัญหาทางโครงสร้างคือแรงงานใหม่มีลักษณะไม่ตรงกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือการผลิตบุคลากรระดับอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยกว่าความต้องการในช่วงที่ผ่านมาการผลิตบุคลากรระดับอาชีวศึกษาในเชิงปริมาณค่อนข้างคงที่ทั้งที่เป็นสาขาซึ่งขาดแคลนมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง ขณะที่ระดับปริญญาตรีผลิตออกมามากเกินความต้องการและมีการว่างงานสูง การผลิตบุคลากรของสถาบันการศึกษาในเชิงคุณภาพค่อนข้างเป็นปัญหาเพราะแรงงานใหม่โดยเฉพาะสาขาช่างและสาขาวิชาชีพซึ่งต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยุค ๔.๐ แต่อาจารย์-ครูผู้สอนองค์ความรู้ยังอยู่ในระดับไม่เกินยุค ๓.๐ ทำให้แรงงานวัยตอนต้นสายอาชีพขาดองค์ความรู้และทักษะเป็นปัญหาของสถานประกอบการที่ต้องฝึกงานอย่างน้อย ๓ เดือนจึงจะทำงานได้

๑๐.๒ การปรับเปลี่ยนของสถาบันการศึกษา

ข้อความที่ปรากฏอยู่ในบทนี้ได้มาจากการศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั้งในกทม.และต่างจังหวัดจำนวน ๘ สถาบัน (ดูรายละเอียดข้อ ๑๑.๔) โดยนำความคิดเห็นและแนวทางการปรับตัวของมหาวิทยาลัยมาประมวลและสังเคราะห์ ทำให้ทราบว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งรุดหน้าไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปถึงภาคเศรษฐกิจทั้งระดับจุลภาคและมหภาค สถาบันการศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างมีความตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนทักษะและสาขาวิชาที่สอนซึ่งหลายสาขากำลังกลายเป็นทักษะที่ล้าสมัย หรือตกยุคตกสมัยไม่สอดคล้อง

(๙๙) ที่มา : ภาวะการทำงานประชากร, มี.ค.๖๖ สนง.สถิติแห่งชาติ

ความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อความอยู่รอดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องยกเครื่องปรับปรุงตั้งแต่ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตัวอาจารย์และครูผู้สอน หลักสูตร รูปแบบการเรียน-การสอนซึ่งต้องเชื่อมโยงกับ สถานประกอบการมากกว่าที่เคยมีมาในอดีต

๑๐.๓ ข้อเสนอแนะ : แนวทางการเปลี่ยนผ่านของสถาบันการศึกษา

๑) การปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตร จำเป็นที่จะต้องมีการคาดการณ์ความต้องการสาขา-ทักษะ ในอนาคต (Progressive Learning) มหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนรูปแบบโดยไม่ใช่ตัวอาจารย์เป็นศูนย์กลางว่าจะสอนอะไรแต่ต้องใช้นักศึกษาหรือนิสิตเป็นตัวตั้ง จำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงทักษะและความต้องการที่แท้จริง เริ่มจากจะต้องมีการสำรวจความต้องการของ ตลาดแรงงานในทุกปีการศึกษารวมถึงการสำรวจบัณฑิตที่จบการศึกษาภายใน ๑ ปีเพื่อนำมาประมวลใน การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของสถานประกอบการ แนวทางใน การปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตร เช่น

- (๑) แต่ละหลักสูตร ต้องปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้ใช้บัณฑิต (USER) หรือตลาดแรงงาน
- (๒) การปรับปรุงหลักสูตรเดิมใช้รอบ ๔-๕ ปี แต่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาที่ ยาวเกินไป ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรทุกช่วง ๒ ปี และในระหว่างปีควรมีการ ปรับปรุง หลักสูตรและเนื้อหาช่วยลดให้ทันต่ออุปสงค์ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
- (๓) การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเน้นผลลัพธ์ (Outcome Based) และ สมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นทั้งความรู้เชิงทฤษฎี (Hard Skills) และ Soft Skills เกี่ยวข้องกับทัศนคติและจิตสำนึกซึ่งวัดผลได้ยาก
- (๔) การพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นปัญหาเร่งด่วนเพราะการพัฒนา อาจารย์มีข้อจำกัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาจะต้องนำ การบริหารจัดการหรือที่เรียกว่า “Talent management” มีกระบวนการแข่งขันให้ได้ ผู้สอนที่เก่งมีทักษะใหม่ให้เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย โดยทำหน้าที่เป็น Coach หรือ Mentor ให้กับอาจารย์
- (๕) การฝึกงานหรือสหกิจศึกษาควรยกระดับให้มีช่วงเวลาที่ยาวขึ้นจาก ๒ เดือนเป็น ๔-๑๒ เดือนเพื่อให้นักศึกษามีโอกาสฝังตัวกับการทำงานจริงและเรียนรู้การเรียนการสอนเชิง บูรณาการ (WIL : Working Integrated Learning) มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการร่วมกับภาคเอกชนในด้านต่างเพื่อรองรับการเพิ่มทักษะ Upskill/Reskill/Newskill ให้กับอาจารย์ผู้สอนและ/หรือบุคลากรคนทำงานที่ต้องการ เพิ่มทักษะองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) ทางเลือกของนักศึกษาเพื่อเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย ต้องให้นักศึกษามีทางเลือกที่มากขึ้น ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยหรือคณะซึ่งปัจจุบันใช้ระบบ “TCAS : Thai University Center Admission System” เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยเริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ เป็นระบบที่ใช้คะแนนในการคัดเลือกผู้สอบติดจากการสมัครเข้ารับการศึกษาซึ่งจะต้อง สอบวัดความรู้ในวิชาต่างๆ จากการจัดสอบของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.)

๓) การเข้าใจถึงทัศนคติของเยาวชนรุ่นใหม่ซึ่งเป็น GEN-Z ซึ่งแนวโน้มกลุ่มคนรุ่นใหม่เหล่านี้ต้องการอาชีพอิสระประเภทฟรีแลนซ์หรือทำธุรกิจสตาร์ทอัพบนแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งข้อเท็จจริงเยาวชนเหล่านี้บางส่วนมีการทำธุรกิจและกิจกรรมตั้งแต่อายุในระหว่างเรียนอยู่ก่อนแล้ว เช่น การขายสินค้าออนไลน์, ด้านการท่องเที่ยว, การเป็นผู้พัฒนาโปรแกรมไอที, การตลาดดิจิทัล อย่างไรก็ตามยังมีบัณฑิตสายบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์บางส่วนยังมีความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆ บางส่วนเป็นลักษณะที่มีทัศนคติหาตัวเองไม่เจอกลายเป็น “Job Hopper” มีการเปลี่ยนงานบ่อย มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรล่วงหน้าอย่างน้อยตั้งแต่ปีสามเพื่อให้บัณฑิตค้นพบตัวเองให้เจอและไม่ต้องเสียเวลากับการเปลี่ยนงานหลายที่เป็นสาเหตุหนึ่งให้อัตรา “Turnover” ของสถานประกอบการค่อนข้างสูง

กระแสของเยาวชนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีนิยมไปทำงานต่างประเทศซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์และการใช้ทักษะด้านภาษาเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาใช้วีซ่าแบบ “Work & Travel Visa” มหาวิทยาลัยควรทำความเข้าใจและมีศูนย์แนะแนวมากกว่าที่จะให้เยาวชนไปรับรู้จากเอเจนซี่ด้านเดียว ควรให้มีการให้ความรู้ด้านกฎหมาย-ภาษีและความเป็นอยู่ในต่างประเทศโดยเฉพาะด้านภาษานอกจากภาษาอังกฤษควรมีภาษาสเปนเนื่องจากคนทำงานระดับใช้แรงงานในสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่มาจากอเมริกาใต้ ประเด็นเหล่านี้มหาวิทยาลัยจะต้องนำมาบูรณาการเพื่อจัดหลักสูตร-อาจารย์ผู้สอนรวมถึงรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

๔) การเพิ่มทักษะให้กับอาจารย์-ครูผู้สอน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาระบุว่าทักษะที่มีเป็นของยุค ๓.๐ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะสถาบันอาชีวศึกษาอาจารย์-ผู้สอนประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้ทักษะและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่เคยดูงานหรือฝึกงานในสถานประกอบการจริง ผู้สอนมุ่งเน้นการสอนทางทฤษฎีเป็นข้อจำกัดด้านโครงสร้างซึ่งอาจารย์และครูผู้สอนต้องจบสาขา “ครุศาสตร์บัณฑิต” ซึ่งในอดีตสามารถใช้ผู้จบสาขาวิศวกรรมหรือสาขาเฉพาะทางรวมถึงบุคลากรภาคเอกชนซึ่งมีประสบการณ์จริงซึ่งต้องการฝึกฝนตนเองเป็นครูหรืออาจารย์ ในอนาคตอาจารย์ครูผู้สอนกลุ่มนี้จะค่อยทยอยหรือเกษียณออกไป

๕) การจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่น สถาบันการศึกษาบางส่วนเริ่มมีการปรับตัวยืดหยุ่นการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เช่น ระดับปวส.หรือสาขาวิศวกรรมให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นเวลา ๑ ปีหรือบางแห่งในสัปดาห์ให้เรียนทฤษฎีผสมกับการฝึกงาน บางแห่งกำหนดให้นักศึกษาฝึกงาน ๑ ภาคเรียน ปัญหาที่พบเช่น

- (๑) นักศึกษาหาสถานประกอบการให้ฝึกงานได้ยาก เพราะเอกชนเห็นว่าเป็นภาระต้องจ่ายค่าฝึกงานไม่มีบุคลากรดูแลหรือสอนงาน การฝึกงานในโรงงานมีอันตรายจากอุบัติเหตุ
- (๒) สถานศึกษาในต่างจังหวัดมีสถานประกอบการน้อยส่วนใหญ่เป็น SMEs ไม่ให้ความร่วมมือ ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีขั้นตอนยุ่งยากโดยเฉพาะต่างชาติ
- (๓) แก้ปัญหาอาจให้มีปัจจัยจูงใจด้านการลดหย่อนทางภาษี

๖) การปรับปรุงโครงการทวิภาคีร่วมกับภาคเอกชน เป็นการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ (Experiential Learning) กำหนดให้สถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะต้องมีการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนอย่างน้อย ๑ แห่ง สถาบันการศึกษาบางแห่งมีการจำลองการทำงานกับภาคเอกชนในพื้นที่ด้วยการสร้างห้อง “Lab Model” ด้วยการนำเครื่องจักร-หุ่นยนต์พร้อมทีมวิศวกรมาไว้ในมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการทวิภาคีรูปแบบใหม่ โดยนักศึกษาสามารถเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมเหมือนกับการทำงานซึ่งเอกชนที่เข้าร่วมโครงการระบุว่าการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงานสามารถลดเวลาฝึกงานและทดลองงานได้มากกว่าครึ่งหนึ่ง

๗) การออกแบบหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการ จากการศึกษาที่จำนวนนักศึกษาลดลงทำให้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องแข่งขันในตลาดด้านการศึกษา หลายมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงหลักสูตรแบบเฉพาะเจาะจง “Niche Market” เพื่อตอบสนองอุปสงค์รายกลุ่มเช่น หลักสูตรประเภท Non-Degree หรือ Short Course ประเภทต่างๆ เช่น เทคโนโลยีประยุกต์, การออกแบบกราฟฟิก, การทำแพลตฟอร์มดิจิทัล, การตลาด, การจัดการ, การเงิน, ด้านโรงแรม-ร้านอาหาร, ด้านภาษาต่างๆ, เกษตร-ชีวภาพ, ด้านสุขภาพ, หลักสูตรธุรกิจการบิน, ช่างควบคุม, หลักสูตร QC, หลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ฯลฯ หลักสูตรเหล่านี้เป็นการ Upskill และ Reskill ให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วและต้องการยกระดับทักษะของตนเองให้สูงขึ้นรวมถึงอาจารย์และครูผู้สอนสามารถใช้ประโยชน์ได้จากหลักสูตรเหล่านี้

๘) Credit Bank กระแสหลายมหาวิทยาลัยได้นำระบบ “ธนาคารหน่วยกิต” เข้ามาใช้ซึ่งนักศึกษาสามารถเทียบโอนหน่วยกิตหรืออาจ “Drop” หยุดพักการเรียนระยะหนึ่งเพื่อไปทำงานโดยการฝากเครดิตหน่วยกิตไว้กับ “เครดิตแบงก์” โดยไม่จำกัดระยะเวลาหรือสิ้นสภาพนักศึกษาเหมือนในอดีต เมื่อประสงค์จะกลับมาเรียนสามารถนำหน่วยกิตที่เก็บไว้มาต่อยอดหรือเปลี่ยนสาขาหรือเทียบโอนไปเรียนในมหาวิทยาลัยอื่นได้

๙) การเรียนระบบ “Pre-degree” บางมหาวิทยาลัยได้นำระบบการเรียน Pre-degree เพื่อเปิดโอกาสการศึกษาผู้ที่เรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สามารถสมัครเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีในสาขาต่างๆ ล่วงหน้าโดยไม่จำเป็นต้องจบมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เป็นการเรียนรายกระบวนวิชาเก็บหน่วยกิตที่สะสมแล้วนำมาใช้เทียบโอนเมื่อจบการมัธยมศึกษาตอนปลาย หากผู้เรียนมีความสนใจเรียนรู้อาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้อย่างรวดเร็วพร้อมไปกับการจบมัธยมปลายหรือไม่เกิน ๑ ปี เป็นทางเลือกให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของมหาวิทยาลัยให้เข้ากับรูปแบบของความต้องการของเยาวชนและแสดงให้เห็นถึงการแข่งขันในระบบการศึกษาได้อย่างชัดเจน (กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

๑๐) Upskill & Reskill ให้กับอาจารย์และครูผู้สอน เป็นข้อเรียกร้องของอาจารย์หลายมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้มีการจัดโครงการเสริมสร้างทักษะใหม่ประเภท “Short Course” ให้กับอาจารย์อาจทำโครงการร่วมกับภาคเอกชนหรือมหาวิทยาลัยในพื้นที่ซึ่งมีศักยภาพเพื่อให้อาจารย์เข้าใจรูปแบบกระบวนการทำงานของสถานประกอบการซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ทั้งในภาคบริการและอุตสาหกรรม โดยรัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสามารถให้โครงการขับเคลื่อน ประเด็นนี้ต้องให้ความสำคัญ เพราะการที่จะให้สถาบัน การศึกษาผลิตบุคลากรที่มีทักษะใหม่สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน ปัจจัยสำคัญคือการพัฒนาทักษะให้กับอาจารย์และครูผู้สอน

๑๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long life leaning) มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมให้กับประชากรแรงงานในสาขาต่างๆ สามารถที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่และเทคโนโลยี รวมถึงรูปแบบความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาและ/หรือประชากรแรงงานได้กลับเข้ามา “Refresh Skill” และทักษะเฉพาะ เช่น ทักษะการสื่อสารภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การใช้โปรแกรมและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑๒) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ ไทยเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีการเชื่อมโยงกันในระดับนานาชาติ ทักษะที่เรียนและสอนจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทใหม่ของโลก มหาวิทยาลัยจะต้องปรับเปลี่ยนตั้งแต่กรรมการมหาวิทยาลัยไปจนถึงอาจารย์ ตลอดจนการยกเครื่องสาขาวิชาที่ไม่สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่รวมถึงจะต้องปรับปรุงรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับนักศึกษาหรือนิสิตที่เป็นคนยุค GEN-Z ที่ทัศนคติและแนวคิดต่างไปจากอดีตสาขาการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์ของตลาดแรงงาน เช่น การค้าระหว่างประเทศทั้งด้านส่งออก-นำเข้า, ท่องเที่ยว, ตลาดทุน ดิจิทัลมันนี่ในรูปแบบต่างๆ รวมถึงตราสาร

แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน ภายใต้ระเบียบโลกใหม่ “New World Order” เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรธุรกิจ เช่น มาตรการ “ESG Model/BCG Model” เกี่ยวกับประเด็นด้านสังคมและด้านความโปร่งใส ทักษะที่จำเป็นในอนาคตเกี่ยวข้องกับทักษะที่เป็น “Soft Skill” คือทักษะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดจนทักษะที่เกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำธุรกิจ ทักษะที่กล่าวเป็นองค์ความรู้ใหม่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็น “Hard Skill” แต่มีผลต่อธุรกิจซึ่งต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเศรษฐกิจไทยผูกพันกับโซ่อุปทานโลกจึงเป็นทักษะแห่งอนาคต

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

- ๑) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- ๒) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- ๔) วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
- ๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเลย (๕ คณะ)
- ๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ๘) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ๙) มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก



ที่มา : <https://commencement.bu.ac.th>
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๑๐.๔ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

(การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ณ ม.รังสิต วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๑๐.๔.๑ แนวทางการปรับตัวของมหาวิทยาลัย

ภาคการศึกษามองว่า อุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันอยู่ในช่วงอุตสาหกรรม ๔.๐ ซึ่งเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล “Technology Disruption” มาพร้อมกับอาชีพใหม่และคุกคามอาชีพดั้งเดิมในสถาบันการศึกษาหลายวิชาหลายแขนงกำลังจะกลายเป็นศาสตร์ที่ล้าสมัยเป็นวัฏจักรที่เลี่ยงไม่ได้ ในช่วงเปลี่ยนผ่านจะอย่างไรไม่ให้สังคมเจ็บปวดหรือมีบาดแผลน้อยสุด

มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ที่กำลังท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนต้องเอาอุปสงค์ของตลาดแรงงานเป็นตัวตั้ง ความแตกต่างของการศึกษายุค ๒.๐ ที่ผลิตกำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตขณะที่เศรษฐกิจยุค ๓.๐ เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละด้าน (Specialization) ขณะที่เศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุค ๔.๐ เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังแรงงานมีความซับซ้อนต้องสามารถทำงานกับเทคโนโลยีใหม่และกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอนในลักษณะอัลกอริทึม (Algorithm)

สถาบันการศึกษาเห็นว่าจะต้องเพิ่มและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ซึ่งเศรษฐกิจมีการเชื่อมโยงกันในระดับนานาชาติซึ่งไทยเศรษฐกิจผูกพันอยู่กับการค้าระหว่างประเทศทั้งด้านส่งออก-นำเข้า, ท่องเที่ยว, ตลาดทุนและตราสารต่างๆ แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน (ESG Model) ตลอดจนประเด็นที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและด้านความโปร่งใส ทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น Soft Skill ในด้านต่างๆ, Responsibility Skill คือทักษะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม, Transparency Skill คือทักษะที่เกี่ยวกับความโปร่งใสรวมถึงการสร้าง “Mindset” หรือจิตสำนึกทางบวกให้กับนักศึกษาที่จะออกไปรับใช้สังคม ฯลฯ ประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมีการตระหนักและได้เริ่มนำมาปรับปรุง-ปรับตัวและหลักสูตรการศึกษาบางสาขา

มหาวิทยาลัยตระหนักดีเกี่ยวกับทักษะที่เกี่ยวข้องกับสังคมศาสตร์อาจไม่ทันสมัยหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรสำหรับเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาสายสังคมศาสตร์ โดยโครงการมี ๒ ระดับ คือ

- ๑) ภาคการเรียนสุดท้าย ควรมีการจัดคอร์สอบรมในลักษณะ Change Skill เช่น ให้ความรู้ที่เกี่ยวกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ เช่น การนำเข้า-ส่งออก, ด้านการค้าระหว่างประเทศ, ธุรกิจออนไลน์, ด้านการตลาด, ด้านการท่องเที่ยว, ด้านโลจิสติกส์แขนงต่างๆ, ด้านทรัพยากรมนุษย์, การทำงานเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ฯลฯ
- ๒) โครงการฝึกงานร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชน ควรมีความร่วมมือเอกชนที่มีศักยภาพและร่วมมือกับกระทรวงแรงงานในการส่งนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายไปฝึกงานจริง โดยรัฐจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในลักษณะเบี่ยเลี้ยงให้กับนักศึกษา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนซึ่งทักษะในสถานประกอบการเป็นทักษะที่ดีที่สุดอีกทั้งใบรับรองผ่านการฝึกงานจะเป็นใบเบิกทางเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่าย

๑๐.๔.๒ พลวัตใหม่ของเยาวชนที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย มีสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ผู้จบการศึกษาใหม่ปีพ.ศ. ๒๕๖๕ และพ.ศ.๒๕๖๖ เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ต่อเนื่องติดต่อกัน ๓ ปี โดยสองในสามของช่วงเวลาเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นการเรียนออนไลน์ การพบปะสังสรรค์ภายใต้ช่วงการปิดประเทศมีข้อจำกัดผลคือกำลังแรงงานใหม่เหล่านี้มีความเป็นตัวเองสูงแต่มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ต่ำและชอบที่จะทำงานที่บ้าน ลักษณะ Work From Home มากกว่าทำงานตามสำนักงาน
- ๒) เยาวชนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ขาดการวางแผนการเลือกสาขาที่จะเรียน เรียนอะไรก็ได้โดยเฉพาะชอบเข้าเรียนสายสังคมศาสตร์ขอให้จบง่ายๆ แล้วค่อยว่ากันใหม่ในอนาคต ทำให้เยาวชนจำนวนมากที่ออกจากระบบการศึกษามีทักษะไม่ตรงกับงานส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่ำเป็นที่มาของรายได้ที่ต่ำ
- ๓) แนวโน้มของนิสิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เยาวชนรุ่นใหม่ที่จะจบจากการศึกษาจำนวนหนึ่งเลือกที่จะไม่ทำงานประจำหรืองานที่ไม่ต้องมีนายจ้างชอบงานอิสระหรือหากทำงานในภาคเอกชนต้องการที่จะทำงานในสถานประกอบการที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น “Work from Anywhere” หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เยาวชนรุ่นใหม่ชอบที่จะมีธุรกิจเป็นของตนเองทั้งที่ไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ งานอิสระที่เป็นอันดับต้นๆ เช่น งานรับจ้างฟรีแลนซ์ งานประเภทพาร์ทไทม์เป็นรายชั่วโมงซึ่งไม่ต้องเข้าสำนักงานสามารถทำงานได้มากกว่า ๑ แห่ง
- ๔) ทักษะคิดของกำลังแรงงานใหม่มีการเลือกงานเน้นรายได้ มีความผูกพันกับงานค่อนข้างต่ำทำให้เยาวชนส่วนหนึ่งจบไปแล้วไปทำงานในต่างประเทศที่ต่ำกว่าการศึกษาในลักษณะ “Under Education” ลักษณะการไปทำงานในต่างประเทศของกลุ่มนี้จะเป็นแบบ “Work & Travel Visa” ซึ่งยากต่อการแยกแยะว่าเป็นแรงงานทำงานในต่างประเทศ ประเด็นนี้ภาครัฐจะต้องพิจารณาว่าจะแก้ไขอย่างไรเนื่องจากเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ
- ๕) เยาวชนรุ่นใหม่มีความเป็นปัจเจกสูงใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ชอบงานที่มีนายจ้างต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจโดยไม่รู้ว่ตนเองมีความถนัดอะไร ชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลแต่ก็เป็นระดับพื้นฐานไม่ได้สร้างคุณค่าที่เหนือกว่าคนอื่นฯ วัยแรงงานตอนต้นส่วนหนึ่งไปทำงานพาร์ทไทม์หรืองานที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์ซึ่งลักษณะงานไม่สม่ำเสมอกลายเป็นกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ
- ๖) เยาวชนจบใหม่ไม่ต้องการทำงานในธุรกิจที่ไม่มั่นคงหรือถูก Disrupt จากเทคโนโลยี ทำให้ดูเหมือนกลายเป็นการเลือกงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากในช่วงโควิด-๑๙ แพร่ระบาดโรงงานจำนวนมากถูกปิดมีการเลิกจ้าง ประเด็นนี้จะเป็นปัญหากับธุรกิจ SMEs จะทำให้เยาวชนที่ทำงานเก่งไม่ยอมเข้าไปทำงานกับธุรกิจขนาดเล็ก

๑๐.๕ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก

(ข้อมูลบางส่วนจากการสำรวจความคิดเห็น วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก, ๑๐ เม.ย. ๖๖)

๑๐.๕.๑ แนวทางการปรับตัวของวิทยาลัย

ทางสถาบันมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาซึ่งเน้นระบบทวิภาคีโดยให้สถานศึกษาทุกแห่งเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบทวิภาคีอย่างน้อยร้อยละ ๓๐ ของผู้เรียนอาชีวศึกษา หลักสูตรที่มีการเร่งรัดได้แก่ หลักสูตรอากาศยานไร้คนขับ, หลักสูตรช่างเทคนิคควบคุมและซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง, หลักสูตรอากาศยาน, หลักสูตรธุรกิจการบิน, การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, หลักสูตรรถยนต์ไฟฟ้า ฯลฯ

๑๐.๕.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวทั้งอาจารย์และผู้เรียน

๑) ที่ตั้งของวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภูมิภาคห่างไกลไม่อยู่ในแหล่งที่มีสถานประกอบการหรือมีอุตสาหกรรมทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับภาคเอกชนแบบทวิภาคี

๒) อาจารย์-ครูผู้สอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานในโรงงาน ผู้สอนมุ่งเน้นด้านการสอนควรจะต้องปรับเปลี่ยนโรงงานให้เป็นโรงเรียน

๓) ควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ด้วยการให้ไปฝึกงานหรือไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการช่วงปิดภาคเรียนเพื่อให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญและเพิ่มประสบการณ์ตรง

๔) การขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

๕) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ควรเน้นความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่เปลี่ยนบทบาทให้ครูผู้สอนเป็นโค้ช (Coach) ให้กับนักศึกษา

๖) ข้อเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ระดับปวช. - ปวส.ให้เรียนในสถานศึกษา ๑ ปีและฝึกวิชาชีพ ๑ ปีหรือฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนภาคทฤษฎีและปวช.จะต้องฝึกงานในสถานประกอบการ ๑ ภาคเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่ชอบการคำนวณ การเรียนภาคทฤษฎี เกรดออกมาค่อนข้างต่ำจำเป็นต้องเน้นการปฏิบัติงาน

๗) แนวคิดของนักศึกษาอาชีวศึกษารุ่นใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(๑) การไม่ตรงเวลาของนักเรียน-นักศึกษา

(๒) ขาดความรับผิดชอบในงาน ติดโทรศัพท์มือถือ

(๓) ขาดระเบียบวินัย ขาดความอดทน

(๔) ชอบเงินเดือนหรือรายได้สูงโดยไม่สนใจว่าเป็นงานอะไร โดยไม่สามารถตอบได้ว่าจะทำอะไรให้กับนายจ้าง

(๕) ชอบงานสบาย ต้องการความสำเร็จที่รวดเร็วแต่ไม่พัฒนาตนเอง

(๖) ไม่มีความอดทนเปลี่ยนงานบ่อยและไม่รับผิดชอบในงานที่ทำ



บทที่ ๑๑

สรุปรายงานการศึกษา





ที่มา : <https://th.pngtree.com/free-png-vectors/>



ฉากทัศน์ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการของภาคเอกชนซึ่งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (๓๑ ธ.ค.๖๕) มีจำนวน ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อย-รายเล็ก และรายกลาง (MSMEs) สัดส่วนร้อยละ ๙๐ ในจำนวนนี้ในสถานประกอบการที่จดทะเบียนตามกฎหมายของกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงาน สภาวะผู้มีงานทำเฉลี่ยประมาณ ๓๙.๖๒๘ ล้านคน และอัตราการว่างงาน (รวม) เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐ การกระจายตัวของประชากรแรงงานของประเทศส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมสัดส่วนร้อยละ ๓๐.๔๒ อยู่ในภาคบริการสัดส่วนร้อยละ ๔๓.๑ และอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๒ ที่เหลือทำงานอยู่ในภาคราชการและองค์กรของรัฐ-ด้านการศึกษา-สุขภาพและอื่นๆ ตลาดแรงงานมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจ้างงานและการขยายตัวของเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับการบริโภค-ความเป็นอยู่และรายได้ของครัวเรือนตลอดจนการลงทุน ครัวเรือนแรงงานเป็นทั้งปัจจัยการผลิตและผู้บริโภครายใหญ่ที่สุดของประเทศ กิจกรรมเหล่านี้มีผลต่ออุปสงค์การจ้างงานของประเทศ ประชากรแรงงานของไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๔ ของอาเซียนรองจากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และเวียดนาม

ช่วงเกือบสามปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจทรุดตัวจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนมากกลับภูมิลำเนาหลังพ้นวิกฤตการย้ายกลับเข้ามาทำงานยังไม่เหมือนเดิมทำให้ภาวะตลาดแรงงานมีความตึงตัวด้านอุปทานโดยเฉพาะแรงงานในภาคบริการ-ธุรกิจและภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาพร้อมกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ประกอบกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยประชากรแรงงานอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนหนึ่งในสามของจำนวนแรงงานทั้งหมดรวมกัน ขณะที่จำนวนแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดน้อยลงจากปัจจัยที่อัตราการเกิดต่ำกว่าอัตราการเสียชีวิต ปัจจัยดังกล่าวทำให้ตลาดแรงงานของไทยมีความเสี่ยงที่จะเข้าสู่การขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและแรงงานเข้มข้น

การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างเนื่องจากภาคเศรษฐกิจไทยทั้งภาคบริการ-ผลิตและเกษตรกรรมส่วนใหญ่ยังติดอยู่ในอุตสาหกรรมยุคที่ ๒.๕ ถึง ๓.๐ ผลิตภัณฑ์และบริการส่วนใหญ่ขาดนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีพื้นฐานทำให้มูลค่าต่ำ อย่างน้อยในอีกหนึ่งทศวรรษยังคงต้องการพึ่งพาการใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากรวมถึงการใช้แรงงานต่างด้าว (ตามกฎหมาย) มีจำนวน ๒.๗๖๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖.๘๙ ของผู้มีงานทำ ซึ่งยังไม่พอกับความต้องการของตลาดแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติที่เป็นรูปธรรมครอบคลุมทุกมิติ กระทรวงแรงงานควรจะมีบทบาทเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบ ความสำเร็จจะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติรวมถึงมีโรดแมปที่ชัดเจน มิฉะนั้นไทยจะไม่สามารถก้าวพ้นประเทศที่ติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรจะนำกรณีศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศที่พัฒนามาเป็นแม่บท เช่น ประเทศสิงคโปร์, มาเลเซีย, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้, ออสเตรเลียรวมถึงประเทศอิสราเอล

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและแรงงานมากที่สุดคือการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมรรถนะเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เช่น เอไอ, แชนเจพีที, หุ่นยนต์อัจฉริยะหรือการผลิตแบบอัตโนมัติอัจฉริยะ (Lean Automation) ซึ่งมีผลต่อการใช้จำนวนแรงงานลดลงมากกว่าครึ่งหนึ่ง เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นโจทย์สำคัญที่มีผลต่อตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะใหม่ สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ผลลัพธ์ทำให้อัตราการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมากกว่าการใช้แรงงานคนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในทุกมิติ เช่น ด้านต้นทุนสามารถลดแรงงานเชิงปริมาณได้ร้อยละ ๓๐-๕๐ ขณะเดียวกันการแข่งขันทำให้ราคาของเทคโนโลยีเหล่านี้ถูกลงทำให้สถานประกอบการแม้แต่ SMEs เข้าถึงได้ง่ายกว่าในอดีต

พลวัตของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่อุตสาหกรรมยุคที่ ๔.๐ ทำให้สมรรถนะเทคโนโลยีเข้าถึงตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปจนถึงเศรษฐกิจระดับจุลภาคและมหภาค การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนจากช่องทางกระแสหลักไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลที่พหุสังคมสื่อสาร-รับรู้-ซื้อ-ขายและบริโภคผ่าน “อีคอมเมิร์ซ” ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานมากที่สุดนับแต่ยุคการใช้พลังงานไอน้ำมาขับเคลื่อนเครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ กรณีดังกล่าวเป็นทั้งโอกาสและ/หรือคุกคามอาชีพ-ทักษะและตำแหน่งงานจำนวนมากอาจหายไปหรือไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป การก้าวผ่านจำเป็นต้องยกระดับทักษะทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไปสู่ “Smart Labor” ปัญหาคือช่องว่างและความท้าทายที่ความพร้อมของภาครัฐที่ส่วนใหญ่ยังยึดติดในรูปแบบเดิม ขณะที่ภาคเอกชนซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยและ SMEs ขาดวิสัยทัศน์-ศักยภาพทั้งด้านการลงทุนและทักษะ เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของกำลังแรงงานที่มีความหลากหลายทั้งอายุ-การศึกษา-ทักษะโดยเฉพาะกลุ่มไร้ทักษะและแรงงานสูงวัยที่มีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าถึงทักษะใหม่

บริบทของไทยการก้าวพ้นจากกับดักสู่ประเทศที่พัฒนาจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เหตุผลเนื่องจากเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นทิศทางและพลวัตของโลกซึ่งไทยเป็นประเทศที่พึ่งพาการค้าระหว่างประเทศในสัดส่วนที่สูงซึ่งต้องแข่งขันด้านต้นทุน กระแสที่เป็นอยู่คือสถานประกอบการที่เป็นนายจ้างทั้งภาคบริการและการผลิตมีการเร่งตัวในการนำสมรรถนะเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นทางเดินของโลกและทางเดินของประเทศ ปัจจุบันไทยอยู่ในอันดับที่ ๓๐ จาก ๖๔ ประเทศทั่วโลก (IMD 2023) เป็นอันดับที่ต่ำกว่าศักยภาพค่อนข้างสูง จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าสถานประกอบการที่มีการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงกว่าการใช้แรงงานคน, การทำงานมีความยืดหยุ่นดีกว่า, มีประสิทธิภาพบริหารต้นทุนด้านแรงงาน, ลดปัญหาความผิดพลาดของมนุษย์, มีความต่อเนื่องในการทำงานและสามารถบริหารความเสี่ยงได้ทุกมิติ เช่น แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของรัฐ ฯลฯ

ทิศทางอนาคตตลาดแรงงานจะมีการเร่งตัวขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งส่งต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งระดับจุลภาคและระดับมหภาค ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลประกอบการทำให้นายจ้างสามารถเพิ่มค่าจ้างใน

อัตราที่สูง จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะทำให้ไทยก้าวพ้นหลุดจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ปัจจัยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะซึ่งมีข้อจำกัดของปัจเจกบุคคลและข้อจำกัดสูงสุดของมนุษย์คนหนึ่งคนใด จะทำได้แม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ที่เรียกว่า “Cobot Hybrid Worker” ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน กุญแจแห่งความสำเร็จของการยกระดับผลิตภาพแรงงานคือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำธุรกรรม การค้า-บริการตลอดจนกระบวนการผลิต

ทางเดินของประเทศภายใต้การเปลี่ยนผ่านคือ “การพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบควบคู่กับการผลักดันผลิตภาพแรงงานให้มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม” จากรายงานของ WEF : The World Economic Forum (๒๕๖๖) ระบุว่าแรงงานไทยร้อยละ ๕๔ ยังขาดการพัฒนาที่จำเป็นต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคตโดยแรงงานไทยที่มีทักษะและเป็นแรงงานมีฝีมือมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๘ จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรวมถึงภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาจะต้องประสานบูรณาการยกระดับแรงงานเป็นทุนมนุษย์ไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยการผลิต

ประเด็นที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะเริ่มจากนายจ้างไม่ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro Business & Small Enterprise) ที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนเน้นการใช้แรงงานเข้มข้นต้องการใช้ค่าจ้างต่ำเพื่อเป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขณะที่ลูกจ้างบางส่วนไม่ใส่ใจพัฒนาตนเอง แรงงานไทยส่วนใหญ่โดยพื้นฐานมีทัศนคติไม่ชอบการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองซึ่งในอนาคตตลาดแรงงานจะจ้างคนที่มีทักษะไม่เน้นจำนวนหรือปริมาณเหมือนในอดีต บางอาชีพหรือประสบการณ์ที่มีอาจไม่เป็นประโยชน์

ความท้าทายและความเสี่ยงของการพัฒนาทักษะของไทยคือแรงงานสูงวัยซึ่งเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะ โครงสร้างตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำ แรงงานที่อายุมากขึ้นมีผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง ปัจจัยส่วนหนึ่งอาจเกิดจากสาเหตุไม่สามารถปรับตัวและมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนทักษะดิจิทัล ขณะที่ทำงานมานานทำให้มีรายได้สูงกว่าผลิตภาพแรงงานรวมถึงปัญหาสุขภาพไม่สามารถทำงานบางประเภทเป็นกลุ่มหมดไฟหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนต่างเจนเนอเรชันแรงงานกลุ่มนี้ยังต้องทำงานเพื่อเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ปัจจัยดังกล่าวเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ Next Skill / Future Skill จำเป็นที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีนโยบายจัดทำเป็นแผนแม่บทควบคู่ไปกับการวางแผนเข้าสู่สังคมสูงวัย มิฉะนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นคนว่างงานถาวรเป็นภาระทั้งของสังคม-การเงินและการคลังของประเทศ

จากการศึกษาเชิงลึกโดยใช้ตัวอย่างทั้งภาคการผลิต-บริการพบว่าความกังวลและอุปสรรคความต้องการของสถานประกอบการคือปัญหาทางเชิงโครงสร้างโดยเฉพาะ การขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณ และคุณสมบัติซึ่งไม่ตรงต่ออุปสงค์ความต้องการของภาคธุรกิจ ปรากฏการณ์หลังการผ่านวิกฤตโควิด-๑๙ คือชีพพลายแรงงานไม่พอสอดความต้องการตั้งแต่ระดับแรงงานทักษะ (Skilled labor) ระดับกึ่งทักษะ (Semi skilled labor) แรงงานทักษะพื้นฐาน (Basic-skilled labor) รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นและ/หรือประเภทที่คนไทยไม่ทำ ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจาก

อุปทานแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนลดลงและแรงงานส่วนหนึ่งชอบที่จะทำงานอิสระหรือใช้เวลา ๑-๓ ปีก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มองข้ามคือการนำผู้ต้องหาที่อยู่ในเรือนจำ นักโทษเด็ดขาดมีจำนวน ๒๑๒,๖๔๐ คน โดยร้อยละ ๘๘.๓๔ เป็นนักโทษชายส่วนใหญ่นักโทษในทัณฑสถานทั่วประเทศเป็นคดีอาชญากรรมคดีส่วนร้อยละ ๗๔.๔๐ คดีเกี่ยวกับความผิดต่อชีวิต-ร่างกาย-เพศ สัดส่วนร้อยละ ๘.๔๗ ความผิดเกี่ยวกับลหุโทษเช่น ลักทรัพย์ การพนัน และอื่นๆ ร้อยละ ๑๓.๑ ในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้พ้นโทษจำนวน ๖๑,๒๑๖ คน (ที่มา : กรมราชทัณฑ์ ๑ ก.ค.๖๖) นักโทษส่วนใหญ่เป็นคดีเกิดจากเสพยาเสพติดไม่ใช่ผู้ค้ายาการกระทำผิดเกิดจากความไม่ตั้งใจ ประมาทหรือเพื่อปากท้อง กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการเชื่อมโยงกับกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะนักโทษในเรือนจำทั้งชายและหญิงให้มีทักษะที่พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ การแก้ปัญหาดังกล่าวจะต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นอุปสรรคไม่สามารถทำให้คนที่พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากทำได้นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในมิติด้านการศึกษาในฐานะแหล่งผลิตกำลังคนของชาติจำเป็นต้องสร้างประชากรแรงงานให้ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากคุณสมบัติของแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนหนึ่งไม่ตรงกับอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างโดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและทักษะประเภท “STEM Skill & Next Skill” ข้อมูลเชิงประจักษ์แรงงานวัยตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีสัดส่วนมากถึงร้อยละ ๕๓.๘ ส่วนใหญ่จบสาขาและทักษะที่ไม่ตอบสนองต่อยุคสมัย ต้องใช้เวลามากในการฝึกงานและเป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ขณะที่ระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสายอาชีพ (ปวช.-ปวส.) เป็นสาขาที่ขาดแคลนและมีความต้องการสูงแต่ละปีเข้าสู่ตลาดแรงงานสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒

การเข้ามาของเทคโนโลยีก้าวหน้าโดยเฉพาะภาคการผลิตจะมีผลต่อการลดลงของจำนวนแรงงานจากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่าภาคบริการมีศักยภาพและมีโอกาสที่จะขยายตัวในการรองรับการจ้างงานในอนาคต ประเด็นคือภาคบริการของไทยขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ไทยมีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบตั้งแต่พ.ศ.๒๕๐๙ มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิต ขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในเชิงปริมาณมีสถานประกอบการมากกว่า ๗.๕ แสนกิจการจำนวนประชากรแรงงานมีถึง ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดในเชิงมูลค่ามีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๖.๔๒

ลักษณะของภาคบริการเกี่ยวข้องกับการความหลากหลายของอาชีพที่แตกต่างกัน ขาดการรวมตัวและขาดหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นเจ้าภาพส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อยและขนาดเล็กใช้การบริหารจัดการแบบดั้งเดิมและใช้เทคโนโลยีระดับพื้นฐานทำให้ต้องการแรงงานเข้มข้นจำนวนมากทำให้มีความอ่อนไหวจากค่าแรงขั้นต่ำที่สูง จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการสนับสนุนศักยภาพรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้ามาพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ภาคส่วนที่เปราะบางมากที่สุดคือ SMEs มีความท้าทายในการเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมาร์ตเทคโนโลยี การก้าวผ่านอนาคตตลาดแรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการทั้งขนาดย่อย-ขนาดเล็กและขนาดกลาง (MSME) ในเชิงปริมาณมีสัดส่วนร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP สถานประกอบการเหล่านี้กระจายอยู่ในทุกภาคส่วนทั้งด้านการค้า-บริการและการผลิต

สถานประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่มีความเปราะบางหลังผ่านพ้นวิกฤตจากการระบาดของโควิด-๑๙ และการเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัว ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางการเงินและความสามารถในการรักษาธุรกิจ สำหรับกลุ่มที่อยู่ในภาคการผลิตและบริการซึ่งอยู่ในโซ่อุปทานส่งออกได้รับผลกระทบไม่มาก ขณะที่กลุ่มภาคท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้องกับอุปโภค-บริโภคมีการฟื้นตัวประมาณร้อยละ ๗๐ อุปสงค์ของภาค SMEs คือต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะแรงงานเพราะด้วยศักยภาพไม่สามารถทำด้วยตนเองถึงจะมีองค์กรแต่ก็ยังขาดความเข้มแข็งและขาดความเป็นเอกภาพ การส่งเสริม SMEs จะต้องให้เข้าถึงทักษะที่เป็น Upskill / Reskill / Technical skill ประการสำคัญจะต้องสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งทุน

ภายใต้กระแสพลวัตการแข่งขันที่รุนแรงและการขาดแคลนแรงงานที่จะมากขึ้นในอนาคต สถานประกอบการเอกชนส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงความจำเป็นและให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะการเข้ามาแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งเป็นข้อกังวลมากที่สุดของภาคเอกชน ปัจจัยสำคัญและเป็นอุปสรรคหลักคือการพัฒนาทักษะที่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการซึ่งมีความหลากหลายทั้งวัย-ระดับการศึกษาและทัศนคติ ขณะที่การผลิตเยาวชนแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีความ “ผิดพลาดตัว” (Miscalculate) คือระดับอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพซึ่งตลาดแรงงานมีความขาดแคลนและต้องการสูงแต่จำนวนที่ผลิตไม่พอเพียงทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติ ขณะที่บุคลากรที่จบปริญญาตรีที่ผลิตออกมาแต่ละปีมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้จบการศึกษาทั้งหมดซึ่งในเชิงปริมาณสูงกว่าความต้องการของเอกชนทำให้แต่ละปีมีเยาวชนจบใหม่ระดับปริญญาตรีว่างงานถึงร้อยละ ๔๘.๙ หรือเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน

สถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่ต้องให้ความสำคัญกับอุปสงค์ความต้องการโดยใช้ตลาดแรงงานเป็นตัวตั้งจากที่เคยใช้อาจารย์เป็นศูนย์กลาง หลักสูตรใหม่และรูปแบบการสอนต้องสอดคล้องกับบริบทรูปแบบการทำงานซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีและเชื่อมโยงกับทักษะแห่งอนาคต แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน เช่น เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและความโปร่งใส ควรเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างจิตสำนึกทางบวกให้กับเยาวชนที่จะออกไปรับใช้สังคม ความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาจะต้องมีการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาในลักษณะโครงการทวิภาคี สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้กระชับและลดระยะเวลาการเรียนให้น้อยลงให้ความสำคัญต่อการฝึกงาน

การปรับตัวของมหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงพลวัตใหม่ของเยาวชนซึ่งบางส่วนเลือกที่จะไม่ทำงานประจำหรืองานที่ไม่มีนายจ้างหรืองานอิสระประเภทต่างๆ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีหลักสูตรการเรียนการสอนและทักษะตลอดจนประสบการณ์จริงเพื่อให้เยาวชนเหล่านี้สามารถไปต่อยอด “New Business Startup” ซึ่งเป็นแนวทางของประเทศที่พัฒนาแล้วมีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจ การกระจายรายได้และสามารถหลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้สูง ประเด็นนี้เป็นเรื่องใหม่ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะให้กับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการเป็นนายจ้าง จำเป็นที่จะต้องเข้าใจรูปแบบของธุรกิจใหม่ๆ ที่มากับเศรษฐกิจดิจิทัลโดยมีพลวัตของเทคโนโลยีเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน ธุรกิจใหม่เหล่านี้จะเป็นการสร้างแหล่งจ้างงานในอนาคตจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยมหานาตตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงคือการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เพิ่มรูปแบบ ภาคการผลิตและบริการจะมีการเร่งตัวนำเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นทางเดินของโลกาภิวัตน์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ กระแสที่เข้ามาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงคือระเบียบโลกใหม่ของศตวรรษที่ ๒๑ (New World Order) เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมระดับโลกซึ่งสถานประกอบการไทยอยู่ในห่วงโซ่อุปทานโลกถูกกดดันให้มีการนำมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามาเป็นพื้นฐานในการทำงานเช่น มาตรการ BCG : Bio-Circular-Green และมาตรการ ESG : Environment-Social-Good Governance ระเบียบโลกใหม่หรือ “New World Order” จะกลายเป็นทักษะใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นอุปสงค์ความต้องการของผู้บริโภค โจทย์เหล่านี้เป็นกระแสของการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนแต่เป็นทิศทางของการจ้างงานในตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การตอบโจทย์คือการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่กำลังถูกคุกคามด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวผ่าน เกี่ยวข้องกับชุดทักษะใหม่เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากอดีต ความจริงซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้คือการเข้ามาของเทคโนโลยีล้ำยุคย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ภายใต้ข้อจำกัดกำลังคนของชาติมีความแตกต่างด้านวัย-ทักษะ-ศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวของปัจเจกบุคคล พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัลอาจทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นขณะเดียวกันตำแหน่งงานบางส่วนอาจหายไป การก้าวผ่านจำเป็นจะต้องจะทำให้เกิดช่องว่างและบาดแผลกับกลุ่มเปราะบางให้น้อยที่สุด



บทที่ ๑๒
ข้อเสนอแนะ :
แนวทางขับเคลื่อนอนาคตตลาดแรงงาน
ภายใต้การเปลี่ยนผ่าน







บทที่ ๑๒

ข้อเสนอแนะ :

แนวทางขับเคลื่อนอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

จากรายงานการศึกษาจะพบว่า ประเด็นปัญหาหลักของตลาดแรงงานไทยภายใต้การเปลี่ยนผ่าน คือ การขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ และผลิตภาพแรงงานไทยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น รายงานการศึกษานี้จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างอนาคตของตลาดแรงงานไทยภายใต้การเปลี่ยนผ่าน ที่มีประสิทธิภาพ โดยรัฐบาลควรกำหนดให้มีวาระแห่งชาติด้านแรงงาน 3 เรื่อง และแต่ละวาระมีแนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ดังนี้

วาระที่หนึ่ง วาระแห่งชาติว่าด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย

แนวทางการดำเนินงานระยะเร่งด่วน (Quick Wins Recommendation)

๑) การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทักษะการทำงาน ระดับชาติ โดย

๑.๑) การผลักดันสถาบันพัฒนาทักษะสูงด้านแรงงาน เป็นลักษณะ “Skill Academy Institute” เช่นจัดตั้ง “สถาบันไตรเทพบดี (TRI TEPBODEE ACADEMY INSTITUTE)” ซึ่งเป็นตราสัญลักษณ์ของกระทรวงแรงงานโดยให้อยู่ภายใต้กำกับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การขับเคลื่อนควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เช่น สถาบันเทคโนโลยีลาดกระบังหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีศักยภาพ การวางสถานะตำแหน่งให้เป็นสถาบันพัฒนาทักษะบุคลากรระดับบริหารทั้งที่เป็นนายจ้างและพนักงานระดับจัดการรวมถึงระดับ Skill Labor / Technical Labor ซึ่งสามารถเรียกเก็บค่าการเรียน-การสอนโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพางบประมาณ

๑.๒) การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้สถานประกอบการจัดส่งพนักงานหรือแรงงานเข้าไปเสริมทักษะประเภท Reskill/Next skill/Digital Skill ตลอดจนนักศึกษาที่จบในสาขาที่ไม่ตอบโจทย์การจ้างงานสามารถไปเรียนรู้ทักษะใหม่ ควรมีการทำ MOU กับกระทรวง อว. และสำนักงานอาชีวศึกษารวมถึงสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว) เพื่อร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะทางและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานแบบเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๒) ปรับหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยควรมีการทบทวนบทบาทในลักษณะให้เป็น “National Work Based Education” ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ใหม่ ควรมีการรวบรวมหลักสูตรให้เป็นหมวดหมู่และ/หรือ Cluster โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ Next Skill เพื่อตอบโจทย์ยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทยให้สูงและหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนจะต้องเน้นคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ไม่ใช่เป็นการอบรมเพื่อเลี้ยงไม่ต้องเสียเงินค่าปรับเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยแยกบทบาทการพัฒนาทักษะ SMEs ให้มีความชัดเจน รวมทั้งหลักสูตรที่ควรให้สอดคล้องกับกระแสการ

เปลี่ยนแปลงระเบียบโลกใหม่ (New World Order) เช่น มาตรฐานสิ่งแวดล้อมภายใต้ BCG MODEL , มาตรการบรรษัทภิบาล-ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (ESG MEASURE) , มาตรการสิทธิมนุษยชนและศีลธรรม (Human & Ethic Right Measure) เป็นทักษะใหม่ที่สำคัญในสถานประกอบการเนื่องจากประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของโซ่อุปทานโลก

๓) การจัดตั้งศูนย์พัฒนา “New Business Startup Center” เพื่อให้เป็นศูนย์กลางสร้างแหล่งงานใหม่ของชาติ เป็นการยกระดับให้กระทรวงแรงงานเพิ่มบทบาทนอกจากด้านคุ้มครองแรงงานให้เป็นหน่วยงานรักษาการจ้างงานและสร้างแหล่งงานใหม่ โดยกระทรวงแรงงานควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการเป็นศูนย์พัฒนาทักษะธุรกิจสตาร์ทอัพ ทั้งนี้ เป้าหมายการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพประเภทต่างๆให้เป็นทางเลือกของการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นลูกจ้างกับการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นนายจ้าง อาจเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กและพัฒนาต่อยอดเป็น SMEs และกระทรวงแรงงานควรเพิ่มบทบาทตนเองจากที่เน้นมิติคุ้มครองแรงงาน ไปเป็นหน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาการสร้างแหล่งงานของชาติซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพ เพียงแต่ต้องปรับรูปแบบด้วยการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนที่มีศักยภาพ การดำเนินงานอาจให้เป็นส่วนหนึ่งของ “สถาบันพัฒนาทักษะขั้นสูง”

แนวทางการดำเนินงานระยะต่อไป (Flagship Recommendation)

๔) ส่งเสริมให้ SME เข้าถึงทักษะและเทคโนโลยีก้าวหน้า เป็นข้อเสนอเชิงรุกให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทักษะของธุรกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) ให้มีศักยภาพในการรักษาการจ้างงาน โดยเฉพาะทักษะ Digital Skill/Next Skill/Future Skill ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีของยุค ๔.๐ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างที่มีแนวโน้มปรับตัวสูง หากดำเนินการได้จะทำให้ SME มีขีดความสามารถในการแข่งขันการดำเนินการดังกล่าวกระทรวงแรงงานควรมีการศึกษาและมีแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม

๕) ในเชิงวิชาการ กระทรวงแรงงานควรมีการจัดทำดัชนีเชื่อมั่นการจ้างงานประจำเดือน โดยกำหนดให้มีการสำรวจ และรัฐมนตรีว่าการ.กระทรวงแรงงานแถลงข่าวประจำเดือนรวมถึงการแจ้งข้อมูลสถานการณ์แรงงานประจำเดือน ในการสำรวจข้อมูลควรมีการทำ MOU กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ดัชนีด้านการผลิต) และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (ดัชนีด้านบริการ) ซึ่งองค์การดังกล่าวมีสำนักงานเครือข่ายทั่วประเทศ รวมทั้งควรมีการร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพ ดัชนีเชื่อมั่นการจ้างงานสามารถแยกทั้งระดับประเทศ รายจังหวัดและรายภาคตัวเลขที่ได้มายังสามารถแยกแยะเป็นรายอุตสาหกรรมหรือคลัสเตอร์

**วาระที่สอง วาระแห่งชาติว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ
อย่างเป็นระบบ**

แนวทางการดำเนินงานเร่งด่วน (Quick Wins Recommendation)

๑) ควรมีการตั้งคณะกรรมการร่วมแก้ปัญหการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคเอกชนเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไขเกี่ยวข้องกับทั้งภาคการผลิต, ภาคค้าส่ง-ค้าปลีก, โรงแรม/ที่พักอาศัย/ร้านอาหาร, อุตสาหกรรมก่อสร้างและภาคบริการต่างๆ การขาดแคลนแรงงาน ข้อเสนอแนะได้แก่

๒) การขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะด้านและวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการจัดหลักสูตรเร่งรัดระยะสั้นในลักษณะ “Short Course” ควรทำเป็นลักษณะ MOU กับกระทรวง อว. และสำนักงานอาชีวศึกษาให้มีการจัดหลักสูตรเร่งรัดระยะสั้นในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยนำบุคลากรที่จบระดับมัธยมต้นหรือมัธยมปลายหรือที่จบสาขาอื่นมาฝึกอบรมโดยให้สถาบันการศึกษานั้นๆ ออกใบรับรองการอบรมและให้กรมจัดหางานจัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งให้นายจ้างสามารถเลือกบุคลากรไปทำงาน

๓) ควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง โดยร่วมมือกับองค์กรและสมาคมของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ รวมถึงในต่างจังหวัดควรให้แรงงานจังหวัดร่วมมือกับองค์กรเอกชนจัดทำแบบสำรวจความต้องการซึ่งจะทำให้รู้ความต้องการที่แท้จริงทางด้านปริมาณ-คุณสมบัติและทักษะทั้งระดับปริญญาและระดับอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

๔) ส่งเสริมแรงงานสูงวัยและผู้พันโทฯ ให้เป็นกำลังแรงงานของชาติ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมและทำให้มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น โดย

๔.๑) จัดทำแผนแม่บทมี Road Map ที่ชัดเจนเพื่อให้สถานประกอบการมีมาตรการส่งเสริมยืดระยะเวลาการเกษียณการทำงานและ/หรือการนำแรงงานสูงวัยที่อยู่นอกตลาดแรงงานกลับเข้ามาทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องไปจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องทั้งตัวแรงงานและความต้องการของนายจ้าง

๔.๒) กระทรวงแรงงานควรทำ MOU ร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในการพัฒนาทักษะผู้ต้องขังเชิงรุกในเรือนจำหลักโดยทักษะต้องสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง รวมถึงให้กรมราชทัณฑ์ออกใบรับรองความประพฤติขณะอยู่ในเรือนจำของผู้ที่พันโทฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนายจ้าง ประเด็นสำคัญกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบทางราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้ที่พันโทฯ เข้ามาทำงานซึ่งมีจำนวนอย่างน้อย ๒๕ ฉบับ เช่น พรบ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๘ พรบ.การขนส่งทางบก พ.ศ. ๒๕๒๒ ฯลฯ

๔.๓) ออกมาตรการค่าลดหย่อนภาษีสำหรับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานสูงวัยและผู้พันโทฯ คล้ายกับการจ้างแรงงานคนพิการ โดยกระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันร่วมกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องให้มีค่าลดหย่อนทางภาษีเพื่อจูงใจหรือกึ่งบังคับสำหรับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานสูงวัยและผู้พันโทฯ มีค่าปรับคล้ายกับการจ้างแรงงานคนพิการ

แนวทางการดำเนินงานระยะต่อไป (Flagship Recommendation)

๕) สืบเนื่องจากปัญหาความไม่สอดคล้องของแรงงานใหม่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักด้วยการเชื่อมโยงกับภาคเอกชน-หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษา โดยให้มีการประชุมร่วมรับฟังปัญหากับภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับองค์กรและสมาคมต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและบริการโดยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้งาน รวมทั้งจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการร่วม โดยอย่างน้อยระดับปลัดกระทรวงแรงงานต้องเป็นประธานและกรรมการต้องมีผู้แทนของกระทรวง อว. และสำนักงานอาชีวศึกษา ตัวแทนภาคเอกชนและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำแผนการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นรูปธรรมเพื่อที่สถาบันการศึกษาจะได้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร-กระบวนการเรียนการสอนและการฝึกงานแบบทวิภาคี

๖) ควรส่งเสริมให้มีการจ้างงานและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เป็นความต้องการของภาคเอกชนโดยเฉพาะภาคบริการ เช่น โรงแรม-ภาคท่องเที่ยว ค่าปลีก-ค้าส่ง-ห้างสรรพสินค้า ภัตตาคาร/ร้านอาหาร ซึ่งช่วงเวลาการทำงานจะมีปริมาณมากเป็นช่วงๆ นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะเป็นผลทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเยาวชน โดย

๖.๑) ควรมีการพิจารณายืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน โดยให้คิดค่าจ้างรายชั่วโมงซึ่งจะสอดคล้องกับค่านิยมแรงงานรุ่นใหม่ซึ่งสามารถทำงานแบบ Part Time ควบคู่ไปกับการเรียนตลอดจนการจ้างแรงงานสูงวัยหรือแม่บ้าน

๖.๒) ควรมีการทบทวนประเภทของงานที่อนุญาต ให้มีการจ้างงานแบบรายชั่วโมงโดยประกันรายได้ขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔ ชั่วโมงต่อวันโดยได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เหมือนแรงงานปกติ

๖.๓) การจ้างงานจะต้องมีข้อตกลงการทำงานแบบ Part Time ซึ่งจะแตกต่างกับการจ้างงานเต็มวันซึ่งจะส่งเสริมต่อการนำแรงงานเยาวชนที่ว่างจากการเรียนหนังสือมาหารายได้พิเศษและประสบการณ์การทำงานรวมถึงแรงงานสูงวัยให้สามารถทำงานเหมาะสมกับศักยภาพและตัดมาเป็นกำลังแรงงานของชาติ

วาระที่สาม วาระแห่งชาติว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเชิงระบบ

แนวทางการดำเนินงานเร่งด่วน (Quick Wins Recommendation)

๑) เปิดให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมทั้ง MOU และตามมติกรม โดยสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่แล้วจะต้องเร่งรัดให้มีการต่ออายุ

๒) ลดขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้าและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีความโปร่งใสและสะดวกลดปัญหาด้านคอร์รัปชันและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและต่ออายุประมาณ ๒๐,๐๐๐ - ๒๔,๐๐๐ บาท/คน)

๓) แรงงานต่างด้าวจะต้องแยกกระบวนการนำเข้าของภาคเกษตรออกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งลักษณะงานแตกต่างกันทำให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในภาคเกษตรจำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม การการดำเนินการตามข้อเสนอวาระแห่งชาติด้านแรงงานทั้ง ๓ วาระ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างภายในกระทรวงแรงงานควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นปัจจัยหนุนเสริมสู่ความสำเร็จ โดย

๑) กระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนบทบาทเป็นกระทรวงที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เน้นเพิ่มบทบาทด้าน “การพัฒนาและส่งเสริมการจ้างงาน” ซึ่งอยู่ในภารกิจของกระทรวงแรงงานอยู่แล้วแต่ที่ผ่านมาทำหน้าที่เชิงรับในลักษณะ “การจัดหางานพื้นฐาน” ควรเปลี่ยนบทบาทด้านการส่งเสริมด้วยการส่งเสริมให้มีการจ้างงานและเพิ่มตำแหน่งงานรวมถึงการพัฒนาศักยภาพทักษะของนายจ้างเพื่อให้มีขีดความสามารถในการรักษาการจ้างงาน

๒) ยกย่องบทบาทของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นองค์กรในลักษณะไตรภาคี ทำหน้าที่ด้านวิชาการและเสนอความเห็น “National Advisory” ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานของประเทศให้กับรมว.กระทรวงแรงงานและรัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ/เอกชน ที่ผ่านมามีการใช้ประโยชน์จากสภาที่ปรึกษาฯ ต่ำกว่าศักยภาพ โดยควรกำหนดเป็นพันธกิจให้มีหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะรายไตรมาส ให้กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานและด้านเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งให้จัดทำรายงานการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาด้านแรงงานสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน รายงานการศึกษาต้องนำเสนอรัฐมนตรีและผู้บริหารกระทรวงแรงงานตลอดจนเผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยไม่ติดขัด กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียง





(๑) https://legal.labour.go.th/	๘
(๒) จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถานปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๓๖/รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๒๔ พ.ค.๖๖	๘
(๓) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๕๖	๘
(๔) ดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๐๒๓	๙
(๕) lib.doe.go.th	๙
(๖) ดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๐๒๓	๙
(๗) ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ	๑๐
(๘) บางส่วนจากสททช. /สำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	๑๐
(๙) ดร.ธนิต โสรัตน์, ๕ เม.ย. ๖๖	๑๐
(๑๐) news">ilo.org>news	๑๐
(๑๑) สถาบันอนาคตไทยศึกษา, Bangkokbiznews.com , ๒๕ ม.ค. ๖๖	๑๑
(๑๒) สถาบันอนาคตไทยศึกษา facebook.com/thailandfuturefoundation/	๑๑
(๑๓) https://www.depa.or.th/	๑๑
(๑๔) cnbc.com / voathai.com / tnnthailand.com	๑๒
(๑๕) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / https://www.depa.or.th/	๑๒
(๑๖) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / https://www.depa.or.th/	๑๒
(๑๗) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖	๑๒
(๑๘) รายงานการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงาน, สำนักสภาที่ปรึกษาฯ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒, น.๓๖-๓๗	๑๓
(๑๙) การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย.๖๖	๑๓
(๒๐) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖	๑๓
(๒๑) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖	๑๔
(๒๒) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖	๑๔
(๒๓) นสพ.มติชนรายวัน ฉบับวันที่ ๖ ก.พ. ๖๖, หน้า ๕	๑๔
(๒๔) นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ มี.ค. ๖๖	๑๔
(๒๕) การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖	๑๕
(๒๖) ภาวะการทำงานเดือน มิ.ย. ๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๖
(๒๗) รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖	๑๗
(๒๘) กรมพัฒนาธุรกิจ ก.พาณิชย์และสนง.สถิติแห่งชาติ	๑๗
(๒๙) จากการสังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงานประชากร, ก.ย. ๖๖	๑๗
(๓๐) ภาวะการทำงานของประชากรเดือน ก.ย. ๖๖, สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๘
(๓๑) ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเดือน ก.ย. ๖๖ กองเศรษฐกิจการแรงงาน	๑๘
(๓๒) ข้อมูลจากแบบสอบถาม บริษัททิงค์เน็ตจำกัด/ Jobthai.com , พ.ค. ๒๕๖๖	๑๘
(๓๓) การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๖๖	๑๘
(๓๔) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๕	๒๐
(๓๕) นสพ.ฐานเศรษฐกิจ, ฉบับวันที่ ๑๕ มี.ค. ๖๖	๒๑
(๓๖) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, วันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๖	๒๒
(๓๗) Jobthai.com , ๑๑ เม.ย. ๖๖ โดยใช้จำนวนตัวอย่าง ๒.๑๖๖ ล้านคน	๒๓

(๓๘) กรมจัดหางาน, ก.ค.๖๖	๒๘
(๓๙) รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์, ม.ธรรมศาสตร์, เม.ย. ๒๕๖	๒๙
(๔๐) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ๒๕ มี.ค. ๖๖	๓๐
(๔๑) สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, กระทรวงแรงงาน	๓๐
(๔๒) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	๓๑
(๔๓) การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๖๖	๓๒
(๔๔) https://www.wongnai.com	๓๒
(๔๕) บริษัทเดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, ๓ เม.ย. ๖๖	๓๖
(๔๖) depa / รายงานอนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลประเทศไทย	๓๗
(๔๗) การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๒ มี.ค. ๖๖ และรศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๒๔ พ.ค.๖๖	๓๗
(๔๘) efinancethai.com , ๒๘ ธ.ค. ๖๕	๔๑
(๔๙) http://www.depa.or.th	๔๑
(๕๐) คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย.๖๖	๔๒
(๕๑) ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับบริษัท เดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จ.สมุทรปราการ, ๓๐ มี.ค. ๖๖	๔๒
(๕๒) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๒ มี.ค. ๖๖/รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๔ พ.ค. ๖๖	๔๖
(๕๓) https://www.nstda.or.th/ IMD Competitiveness Ranking ๒๐๒๒	๔๗
(๕๔) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (มี.ค.๖๖)	๔๘
(๕๕) www.humansoft.co.th /	๔๙
(๕๖) การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖	๔๙
(๕๗) บริษัท เดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	๕๐
(๕๘) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๒ และดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๕๖๖	๕๑
(๕๙) สถาบันอนาคตไทยศึกษา, bangkokbiznews.com , ๒๕ ม.ค.๖๖	๕๑
(๖๐) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖	๕๓
(๖๑) ข้อมูลบางส่วนจากความคิดเห็นของตัวแทนแรงงานในการสัมมนานำเสนอรายงานการศึกษา ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กทม. วันที่ ๒๔ พ.ค. ๖๖	๕๔
(๖๒) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖	๕๕
(๖๓) จากแบบสอบถามความคิดเห็นวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก, ๒๔ เม.ย.๖๖	๕๖
(๖๔) Thaipbs.com ๒๘ มี.ค. ๖๖ และ Prachathai.com ๒ เม.ย.๖๖	๕๗
(๖๕) คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖	๕๘
(๖๖) ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมธนาคารไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖	๕๘
(๖๗) hydrq">Techhub.in.>hydrq	๕๙
(๖๘) https://blog.pttexpresso.com/	๕๙
(๖๙) ข้อมูลบางส่วนจากบริษัทเดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, ๓๑ มี.ค. ๖๖	๕๙
(๗๐) คณะบริหารธุรกิจ ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๕ เม.ย. ๖๖	๕๙
(๗๑) TDRI / Nakharin Ammarase, ๒๑ มี.ค. ๖๖	๖๐
(๗๒) กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๔และสนง.ปลัดกระทรวงพาณิชย์	๖๑

(๗๓) กองเศรษฐกิจการแรงงาน, ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔	๖๓
(๗๔) กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน/กองวิจัยตลาดแรงงาน	๖๖
(๗๕) กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ธ.ค. ๒๕๖๕	๖๗
(๗๖) ข้อมูลจากสศช. ๑๕ ส.ค. ๖๕ / กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม / ภาวะการทำงานของประชากร, มี.ค. ๖๖	๗๗
(๗๗) สศช. พ.ศ.๒๕๖๓, wikipedia.org และสังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิสนง.สถิติแห่งชาติ, กรมธุรกิจบริการและกรมโรงงานอุตสาหกรรม	๗๗
(๗๘) การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย. ๖๖	๗๘
(๗๙) การประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มี.ค. ๖๖	๘๐
(๘๐) กรมพัฒนาธุรกิจ, กระทรวงพาณิชย์	๘๑
(๘๑) สสว., www.sme.go.th ๒๕๖๕	๘๑
(๘๒) การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖	๘๒
(๘๓) สังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงาน มี.ค.๖๖	๘๓
(๘๔) ข้อมูลปฐมภูมิจากศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/kasikomresearch, ๒๕๖๕	๘๓
(๘๕) data.go.th, ๒๕๖๐	๘๔
(๘๖) สนง.สถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๒	๘๔
(๘๗) krungsri.com	๘๔
(๘๘) ศูนย์ข้อมูลธนาคารกสิกรไทย, ๒๕๖๕	๘๔
(๘๙) สนง.สถิติแห่งชาติ, มี.ค.๖๖	๘๖
(๙๐) ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/ aeo๑๐news.com	๘๖
(๙๑) ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, ๒๕๖๕ / GSB Reserch.or.th	๘๖
(๙๒) aec10news.com	๘๗
(๙๓) Work pointtoday.com, ๗ มี.ค.๒๕๖๖	๘๘
(๙๔) ธนาคารแห่งประเทศไทย, มี.ค. ๖๖	๘๘
(๙๕) efinancethai.com, ๒๘ ธ.ค.๖๕	๘๘
(๙๖) สำนักงานข่าวบลูมเบิร์ก, ๑๗ เม.ย. ๖๖ / mgronline.com	๘๘
(๙๗) ภาวะการทำงานของประชากรมี.ค.๖๖ สนง.สถิติแห่งชาติ	๘๙
(๙๘) tu.m.wikipedia.org, ๒๕๖๕	๙๒
(๙๙) ภาวะการทำงานประชากร, มี.ค.๖๖ สนง.สถิติแห่งชาติ	๙๓





ภาคผนวก ๑

รายงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา





สรุปลสาระสำคัญจากการสัมมนาทางวิชาการ
เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
วันพุธ ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์อัลท์ กทม

๑. เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการทำงานของกระทรวงแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน คือทำอย่างไรที่จะพัฒนาทักษะให้แรงงานไทยมีศักยภาพมีผลิตภาพแรงงานที่สูง เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะซึ่งไม่จำเป็นต้องรอให้เข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนแล้วจึงค่อยพัฒนา สถาบันการศึกษา-ภาคเอกชนและกระทรวงแรงงานจะต้องมีการบูรณาการในการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมเป็นแรงงานของชาติในอนาคต

๒. กระทรวงแรงงานภารกิจควรเปลี่ยนแปลงจากกระทรวงสังคมไปสู่กระทรวงเศรษฐกิจ เพราะกำลังแรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตของเศรษฐกิจ แรงงานเป็นผู้บริโภครายใหญ่สุดของประเทศ ข้าราชการจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดอยู่กับความคิดเดิมๆโดยนำปัญหาของแรงงานและสถานประกอบการเป็นเป้าหมายเนื่องจากสถานประกอบการคือแหล่งจ้างงานของประเทศ กระทรวงแรงงานจะต้องปรับแนวคิดใหม่ในการพัฒนาศักยภาพทักษะนายจ้างควบคู่ไปกับคุ้มครองแรงงาน

๓. การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ควรมีมาตรการส่งเสริมให้คนไปทำงานในต่างประเทศให้มากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างรายได้กลับสู่ประเทศ แรงงานไทยเป็นแรงงานฝีมือเหนือกว่าประเทศอื่นๆจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมด้านทักษะที่จำเป็นให้สามารถไปทำงานที่มีทักษะไม่ใช่เป็นผู้ใช้แรงงาน ควรมีมาตรการสนับสนุนเช่นเดียวกับนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกและส่งไปแข่งขันในต่างประเทศแต่ที่ต้องระมัดระวังคือการขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ วิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสาขา STEM ฯลฯ

๔. ทำอย่างไรที่จะให้แรงงานไม่ติดกับดักสามารถก้าวข้าม “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ซึ่งควรจะต้องให้ความเข้าใจที่ชัดเจนว่าเป็นค่าจ้างแรกเข้าและเป็นค่าจ้างอ้างอิงตามกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานกลุ่มเปราะบางส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยกำลังก้าวพ้นประเทศรายได้ปานกลางระดับสูงไปสู่ประเทศที่มีศักยภาพ แรงงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพซึ่งค่าจ้างในปัจจุบันของไทยมีอัตราสูงกว่าหลายประเทศ

๕. แรงงานต่างด้าวต้องยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้ไทยต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมาทำงานทดแทนอย่างน้อยอีกสิบปีข้างหน้า แรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานจำเป็นที่กระทรวงแรงงานควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพหลักทั้งด้านการเชื่อมโยง การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิภาพรวมถึงการพัฒนาทักษะ เพราะแรงงานเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ และจะต้องนำไปอยู่ในแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติให้เป็นรูปธรรม

๖. ควรจะมีการศึกษาผลกระทบและการเตรียมพร้อมการเข้ามาของเทคโนโลยีแห่งศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะ Robotic-AI-Lean Automation-ChatGPT ที่จะเข้ามาแทนแรงงานมนุษย์ถึงแม้จะระบุว่าเทคโนโลยีให้โอกาสกับแรงงานใหม่ขณะเดียวกันก็คุกคามตำแหน่งงานในจำนวนที่มากกว่า กระทรวงแรงงานควรจะมีการศึกษาถึงผลกระทบและทิศทางตลาดแรงงานในอีกสิบปีข้างหน้าว่าจะเป็นอย่างไ ซึ่งในต่างประเทศเช่นในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา รวมถึงญี่ปุ่นพบว่าค่าเฉลี่ยผู้ที่ทำงานจะได้รับผลกระทบประมาณร้อยละ ๒๕-๓๐

จำเป็นที่จะต้องมีการรับมืออย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบางเช่น กลุ่มที่ทำงานอยู่ใน SMEs ที่ในอนาคตบางส่วนที่แข่งขันไม่ได้จะต้องปิดตัว ขณะที่คนทำงานในสถานประกอบการเหล่านั้นไม่มีทักษะใหม่ที่จะไปต่อยอดหางานใหม่ตลอดจนแรงงานสูงวัยที่ไม่สามารถปรับตัวเองได้จะมีวิธีการอย่างไรไม่ให้อายุกลายเป็นผู้ตกงานถาวร

๗. การปรับเปลี่ยนของภาคแรงงานจะต้องสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้ใช้แรงงานบางส่วนมีความกังวลปัญหาเดิม ๆ ภายใต้กรอบกฎหมายเดิม ๆ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์มากกว่า การพัฒนาศักยภาพของแรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยสมรรถนะเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม แรงงานจำนวนมากไม่รู้ว่าตนเองควรเพิ่มเติมทักษะในด้านใดเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานจะต้องมีพันธกิจในการพัฒนาทักษะใหม่ Next Skill ให้กับกลุ่มคนเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบางและแรงงานสูงวัยรวมถึงแรงงานนอกระบบเพื่อไม่ให้กลายเป็นปัญหาในอนาคต

๘. ข้อกังวลของแรงงานเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน แนวโน้มสถานประกอบการซึ่งมีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาปรับใช้ มีโครงการให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกซึ่งไม่นานลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการก็เงินหมดไม่มีรายได้กลายเป็นผู้ว่างงานถาวร สุดท้ายต้องพึ่งพาสวัสดิการของรัฐกลายเป็นปัญหาของสังคม จำเป็นที่จะต้องสร้างจิตสำนึกหรือ Mindset ของแรงงานจะต้องเข้าใจถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เทคโนโลยีจะเข้ามาคุกคาม (Disrupt) ตำแหน่งงานเหมือนกับที่เคยเกิดมาในอดีตซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เป็นคนละเรื่องกับประเด็นทางสังคมไม่เกี่ยวข้องกันว่าใครเอาเปรียบใคร

๙. การเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่สุดเท่าที่เคยมีและเร็วกว่าที่คาด โลกในอนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วไม่ใช่ค่อยๆเปลี่ยนเหมือนอย่างในอดีต การเปลี่ยนผ่านจะเป็นไปแบบก้าวกระโดด ไม่ใช่เรียงเป็นลำดับหมายเลขหรือขั้นบันได ประเด็นคือทุกภาคส่วนจะสามารถก้าวผ่านได้อย่างไรเพื่อไม่ให้มีบาดแผลหรือให้น้อยที่สุดโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติอย่างเป็นรูปธรรม การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการโดยเฉพาะ SMEs เพื่อให้สามารถรักษาการจ้างงาน การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเป็นทิศทางและอนาคตของชาติเกี่ยวข้องกับการยกระดับทักษะและผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นระบบและมีความเป็นรูปธรรม



สามารถสแกนคิวอาร์โค้ดรายงานฉบับเต็มของ
สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาศึกษา ๑๒ หน้าได้ที่นี่



องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการสัมมนานำเสนอและวิพากษ์

“รายงานการศึกษาอนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน”

วันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ดิเอมเมอร์อัลด์ กทม.

ผู้เข้าร่วม ๒๘ องค์กร จำนวนบุคคล ๗๕ คน

หน่วยงานภาครัฐ :

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ๑) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง | ๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม |
| ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ๙) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า |
| ๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ๑๐) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| ๔) สำนักงานประกันสังคม | ๑๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| ๕) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | ๑๒) กรมการจัดหางาน |
| ๖) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | |
| ๗) สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) | |

ภาคธุรกิจเอกชน :

- ๑) สมาคมธนาคารไทย
- ๒) สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย
- ๓) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- ๔) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ภาคการศึกษา :

- ๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ๒) มหาวิทยาลัยรังสิต

ภาควิชาการ-วิจัย :

- ๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
- ๒) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

องค์กรนายจ้าง-องค์กรแรงงาน :

- ๑) สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- ๒) สหภาพแรงงานสุขสวัสดิ์กิจการ
- ๓) สหภาพแรงงานอาซาฮี อินเทค ไทยแลนด์
- ๔) สหภาพแรงงานนิเด็คโคपाल
- ๕) สหภาพแรงงานนิซชินเบรค
- ๖) สมาพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทย(สสรท.)

สื่อมวลชน :

- ๑) สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส
- ๒) สำนักข่าวบางกอกโพสต์
- ๓) หนังสือพิมพ์แนวหน้า

สรุปผลการประชุมหารือ
เรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง
วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมแสงสิงห์แก้ว ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน :

๑) รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ	หัวหน้าคณะทำงาน
๒) นายอาทิตย์ มีปากดี	คณะทำงาน
๓) นายประสิทธิ์ วรรณภาส	คณะทำงาน
๔) นางสิทธิรัตน์ โหตระไวศยะ	คณะทำงาน
๕) นายพัฒนสินธุ์ คูตรีสุนทร	คณะทำงาน
๖) นางอุมาวดี ฉันทะ	คณะทำงาน
๗) นายสายชล แจ่มแจ้ง	(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
๘) นายมงคล แก้วม่วง	(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
๙) นางสาวกชภัท เพชรยิ่งนฤมล	(สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ)
๑๐) นางสาวรินรดา ไคร์ครวญ	(สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ)

สถานการณ์และสภาพปัญหาของแรงงาน مهاชวง

การประชุมเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง เป็นเรื่องสืบเนื่องจากการเสนอของกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้รับทราบปัญหาจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มแรงงาน مهاชวง ในประเด็นความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน ความไม่มั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานภายหลังเกษียณที่ไม่ได้รับบำนาญ โดยมีสาเหตุจากเป็นการจ้างแบบมีสัญญาระยะสั้น โดยที่ประชุมมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๑๐ คน โดยที่ประชุมได้มีความเห็นร่วมกัน ดังนี้

๑. สถานการณ์และสภาพปัญหาจากฝ่ายนายจ้าง/ผู้ประกอบการรับ مهاชวง

๑) นายจ้างเห็นว่า การจ้างแรงงานแบบ مهاชวง ช่วยนายจ้างให้เกิดความยืดหยุ่นจากความต้องการใช้แรงงานที่มีจำนวนไม่เท่ากันในกรณีต่าง ๆ เช่นจ้างตามออร์เดอร์ หรือตามช่วงเวลา และช่วยลดภาระเรื่องกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าชดเชยจำนวนมาก และลดต้นทุนค่าจ้างแรงงาน โดยยกภาระให้กับบริษัทผู้รับ مهاชวงแทน

๒) ในกรณีที่ เป็นบริษัทรับ مهاชวงซึ่งต้องทำงานให้กับทางราชการ จะเกิดปัญหาทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพราะลักษณะเป็นการจ้างไม่ถาวร เช่น ปีต่อปี หรือ ๒ปี ซึ่งทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นใจต่อการทำงานและบริษัท และไม่เป็นธรรมกับผู้รับจ้างที่เป็นคู่สัญญากับภาครัฐ เพราะสัญญาแม่กระบุนให้ผู้รับจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ภาษี เงินประกันสังคม กองทุนทดแทน และการนบอายุงานต่อเนื่อง ซึ่งรัฐจะเอางบประมาณเป็นเป็นหลัก หากรัฐไม่มีงบประมาณทำต่อ ต้องเลิกจ้างผู้รับจ้างจะมีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าชดเชย

๓) ความไม่สอดคล้องในการประมูลงานภาครัฐ กับข้อเท็จจริงเรื่องค่าจ้าง รัฐจะคัดเลือกผู้ชนะการประมูลจากราคาต่ำสุดเป็นหลัก ทำให้นายจ้างบางรายต้องไปลดราคากลางเพื่อให้ชนะประมูล ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ เป็นการต้องผิดกฎหมายเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ส่วนมากท้ายสุดลูกจ้างก็ถอยไปเพราะไม่มีเงินต่อสู้คดี

๔) บริษัทส่วนใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจการรับเหมาช่วง คือบริษัทที่ใช้แรงงานเข้มข้นทั้งสิ้น (แรงงานคือสินค้าของบริษัท) แต่กลับไม่มีสิทธิประโยชน์จากภาครัฐช่วยเหลือทั้งที่เป็นการทำเพื่อสังคมมากกว่าบริษัทที่นำเทคโนโลยีมาใช้มาก ๆ แต่มีการใช้แรงงานเพียงไม่กี่คน แต่รัฐมีการช่วยเหลือมากกว่า

๒. สถานการณ์และสภาพปัญหาฝ่ายลูกจ้าง

๑) แรงงานเหมาช่วง เป็นแรงงานที่ทำงานตามสัญญาจ้างที่มีระยะสั้น เมื่อสิ้นสุดสัญญาก็จะมีการต่อสัญญาใหม่ แม้จะทำงานเดิมอยู่ในสถานที่ทำงานเดิม และเมื่ออายุมากขึ้นก็ไม่ใช่ที่ต้องการของนายจ้างไม่มีการต่อสัญญา ส่วนใหญ่ต้องออกจากงานในขณะที่อายุที่มากแล้ว โอกาสในการได้งานทำใหม่เป็นไปได้ยากตามอายุที่มากขึ้น

๒) แรงงานเหมาช่วงจำนวนมากเป็นแรงงานที่มีทักษะ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลาหลายสิบปี แต่ยังคงรับค่าแรงเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ ปรับตามค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น ได้รับสวัสดิการไม่เท่ากับพนักงานประจำของบริษัท และไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

๓) ลูกจ้างมีความเชื่อว่า การจ้างแรงงานแบบเหมาช่วง คือการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบสภาพแรงงานและลดทอนคุณค่าของมนุษย์อย่างรุนแรง เพราะแรงงานเหมาช่วงไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ไม่มีที่ปรึกษาหรือผู้นำ จึงไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ และส่วนใหญ่ไม่ต้องการร้องเรียนหากได้รับความไม่เป็นธรรม เพราะไม่มีค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดี และกลัวถูกยกเลิกการต่อสัญญาจ้าง

๔) พบว่าปัจจุบันในบริษัทขนาดใหญ่ ได้มีการจัดตั้งบริษัทซ้อนขึ้นมาเพื่อรับเหมาช่วงงานของตนเอง ทั้งนี้เพื่อต้องการเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

๓. ด้านกฎหมายและการทำงานของรัฐ

๑) แม้ว่าจะมี พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เป็นเครื่องมือในการคุ้มครอง ดูแลลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาอันเกิดจากความไม่ชัดเจน โดยเฉพาะ มาตรา ๑๑/๑ ที่มีปัญหาในการตีความที่ตีความได้หลายอย่าง เช่นเป็นการจ้างทำของหรือรับจ้างผลิต รวมถึงการกำหนดขอบเขตของงาน และการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะคำว่า “โดยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ” โดยฝ่ายลูกจ้างเสนอให้มีตัดคำว่าความเป็นธรรมออกไป

๒) กรมสวัสดิการฯ ให้ข้อมูลว่า เรื่องการตีความในเรื่องความเป็นธรรม เกิดปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน ปี ๒๕๕๕ กรมสวัสดิการฯ ได้มีวางหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ โดยใช้แนวทางคำตัดสินของศาลฎีกา มาเป็นแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน และเคยนำเรื่องดังกล่าวไปหารือกับกรมการไตรภาคีแล้ว ซึ่งผลสรุปว่ายังคงใช้ใช้คำว่า “โดยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ” เหมือนเดิม

๓) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ข้อมูลว่า กฎหมายแรงงานไม่ได้ให้อำนาจทางราชการให้สามารถก้าวล่วงการทำสัญญาระหว่างเอกชนกับเอกชนได้ ดังนั้นสัญญาจ้างจึงขึ้นอยู่กับความพึงพอใจระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับเหมาช่วง และการจ้างงานใด ๆ เมื่อมีคนกลางมาเกี่ยวข้องก็จะหมายความว่า เป็นสัญญาจ้างทำของไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน

๔) ที่ผ่านมายังไม่มีหน่วยงานใดขึ้นทะเบียนผู้ดำเนินธุรกิจเป็นบริษัทรับเหมาช่วง มีเพียงการจดทะเบียนพาณิชย์ ซึ่งผู้ประกอบการสามารถจดทะเบียนได้มากกว่า ๑ ประเภท ดังนั้นทำให้ควบคุมตรวจสอบได้ยาก จะรู้ได้ต่อเมื่อเกิดปัญหาร้องเรียน หรือเข้าไปตรวจเจอเท่านั้น

๕) หลักการของกฎหมาย คือบริษัทที่เป็นผู้รับเหมาช่วงบริษัทแรก จะต้องรับผิดชอบต่อแรงงานดูแลสภาพการจ้าง กำหนดการเกษียณอายุ รวมถึงโครงสร้างการปรับค่าจ้าง และคงสถานะลูกจ้างไว้ตลอดจนกว่าจะมีสัญญาจ้างใหม่ แต่หากไม่ได้ต่อสัญญาหรือหางานใหม่ให้ลูกจ้างไม่ได้ ก็ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้กับแรงงาน แต่แรงงานหรือลูกจ้างไม่ค่อยรู้ในประเด็นนี้ จึงไม่มาเรียกร้องค่าชดเชย

๖) เป็นเรื่องที่น่ากังวลเพราะเชื่อว่า ในปัจจุบันบริษัทที่มีการว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงมารับช่วงในการทำงานให้กับบริษัทมีแนวโน้มขยายตัวและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น สาเหตุเนื่องจากการแข่งขันในการทำธุรกิจที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

๑) ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการรับเหมาช่วงแรงงาน เพื่อกำกับและตรวจสอบการประกอบธุรกิจให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด และจัดประกวดผู้ประกอบการรับเหมาช่วงดีเด่นเพื่อยกระดับการประกอบธุรกิจรับเหมาช่วงให้ดียิ่งๆขึ้นไป

๒) เสนอให้มีจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงให้กับลูกจ้าง โดยให้นายจ้างเป็นผู้นำเงินเข้ากองทุน โดยให้จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นก้อนเมื่อลูกจ้างอายุมากขึ้นและต้องออกจากงาน โดยลูกจ้างไม่ต้องไปฟ้องร้องค่าชดเชยในชั้นศาล โดยให้มีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสม เสนอการจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุของลูกจ้าง เช่น จัดเก็บค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุจากนายจ้าง เช่น สัญญาจ้าง ๑ ปี จ่ายเงินชดเชย ๖๐ วัน สัญญาจ้าง ๖ เดือน จ่ายเงินชดเชย ๓๐ วัน สัญญาจ้าง ๑ เดือน จ่ายเงินชดเชย ๕ วัน เป็นต้น โดยเงินชดเชยนี้จะถูกเก็บสะสมไว้ และแรงงานจะได้รับค่าชดเชยสะสมนี้เมื่อเกษียณอายุ

๓) กำหนดให้บริษัทที่จ้างผู้รับเหมาช่วง มีส่วนร่วมรับผิดชอบการจ้างงานของผู้รับเหมาช่วง หากพบปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ให้มีบทลงโทษทั้งบริษัทที่จ้างผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาช่วง

๔) การประมุขรับเหมาช่วงของภาครัฐ ราชการและวิสาหกิจให้มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) ไม่นำเอาเรื่องการเสนอราคาต่ำสุดมาใช้เป็นเกณฑ์ในกรณีเป็นการจ้างแรงงานอย่างชัดเจน แต่ให้พิจารณาจากการเสนอราคาของผู้ประมูลเป็นหลัก โดยให้การเสนอราคาครอบคลุมในเรื่อง ภาษี ค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคม และสวัสดิการอื่น ๆ ตามกฎหมายแรงงานเป็นเกณฑ์พิจารณา

(๒) งบประมาณของภาครัฐจะต้องเพียงพอในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ คือการตั้งขอ งบประมาณต้องคำนวณเพื่อการปรับค่าจ้างขั้นต่ำไว้ด้วย และให้การจ้างแรงงานภาครัฐไม่ใช่เป็นการจ้างทำของในกรณีมีลักษณะเป็นงานบริการ เช่น พนักงานทำความสะอาด คนสวน พนักงานขับรถยนต์ หรือ พนักงานรักษาความปลอดภัย

๕) ผลักดันการแก้ปัญหาค่าจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้เป็นวาระแห่งชาติและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องมีนโยบายและมาตรการสั่งการที่ชัดเจน





บทความวิชาการ : การพัฒนาแรงงานของชาติเพื่อความยั่งยืน

เอกสารประกอบการบรรยาย : สัมมนาทางวิชาการ ๓๐ ปี กระทรวงแรงงานกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เนื่องใน “วันนิคม จันทรวิฑูร” ครั้งที่ ๒๑

วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ กระทรวงแรงงาน

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ฉากทัศน์ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับผู้มีงานทำไตรมาส ๓/๒๕๖๖ เฉลี่ยประมาณ ๔๐.๐๙๑ ล้านคน อัตราว่างงานเฉลี่ยร้อยละ ๑.๐ มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๔ ของอาเซียนรองจากประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และเวียดนาม การกระจายตัวของประชากรแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมร้อยละ ๓๐.๔๘ อยู่ในภาคบริการร้อยละ ๔๓.๑ และอยู่ในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ ๑๖.๒ ที่เหลือเป็นแรงงานทำงานในภาคราชการ-องค์กรของรัฐ-ด้านศึกษา-สุขภาพและอื่นๆ **ผู้ใช้แรงงานเป็นองค์ประกอบหลักและสำคัญของปัจจัยการผลิตขณะเดียวกันครัวเรือนแรงงานเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีจำนวนมากที่สุด** มิติของแรงงานเกี่ยวข้องกับทั้งด้านเศรษฐกิจในฐานะเป็นปัจจัยการผลิตไม่ว่าเศรษฐกิจจะอยู่ในอุตสาหกรรมยุค ๑.๐ หรือยกระดับไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ล้วนต้องอาศัยแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งอุตสาหกรรมบริการและเกษตรกรรม

ขณะเดียวกันรายได้ของแรงงานไทยแต่ละปีประมาณ ๖.๘๑๘ ล้านล้านบาทคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๓ ของ GDP (ใช้ฐานค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๖๖) ทำให้แรงงานเป็น “Mega Consumer” หรือผู้บริโภค รายใหญ่มีผลต่อการจับจ่ายใช้สอยทำให้เกิดการผลิตซ้ำและการลงทุนใหม่ทั้งเพื่อการบริโภคในประเทศ-การส่งออกและท่องเที่ยวซึ่งแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาจับจ่ายใช้สอยประมาณ ๔๐ ล้านคน **ครัวเรือนแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญด้วยการยกระดับการพัฒนาแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ** เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิตภาพแรงงานและคุณภาพการดำรงชีวิตของประชากรแรงงาน กุญแจแห่งความสำเร็จเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนของชาติ ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับต่างๆให้กับแรงงานที่ทำงานและยกระดับหลักสูตรการศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้กับเยาวชนที่อยู่ในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นแรงงานใหม่ในอนาคต

ความท้าทายคือความหลากหลายทั้งด้านการศึกษา-ทักษะ-จิตสำนึกโดยเฉพาะอายุซึ่งไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยหรือ “High Aged Society” กำลังคนของชาติพบว่าแรงงานอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนถึง ๑ ใน ๓ ของจำนวนผู้มีงานทำส่วนใหญ่ที่อยู่ในวัยนี้ไม่สามารถพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill/Upskill/Next skill) ตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง **กล่าวได้ว่าไทยเป็นประเทศหนึ่งที่เผชิญความท้าทายจากอัตราผลิตภาพแรงงานที่มีการพัฒนาช้าเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน** ผลิตภาพแรงงานของไทยในปีพ.ศ.๒๕๖๖ อยู่ลำดับที่ ๓๐ จาก ๖๔ ประเทศทั่วโลก (IMD ๒๐๒๓) โดยภาคเกษตรมีผลิตภาพแรงงานอยู่ในลำดับที่ ๕๘ ผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นอัตราที่ค่อนข้างต่ำกว่าศักยภาพโดยเฉพาะด้านการปรับตัวเข้าสู่พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลง **ผลิตภาพแรงงานที่ต่ำมีผลโดยตรงต่ออัตราค่าจ้างที่ต่ำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้**

ให้ไทยติดกับดักไม่สามารถยกระดับไปสู่ประเทศที่พัฒนา จำเป็นที่หน่วยงานรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานจะต้องเร่งยกระดับยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนากำลังคนของชาติในทุกระดับ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันเกี่ยวข้องกับการเติบโตทางเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของครัวเรือนแรงงานอย่างยั่งยืน

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงงานของชาติ

ประการแรก การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้าง เนื่องจากภาคเศรษฐกิจของไทย ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังติดกับดักอยู่ในอุตสาหกรรมยุคที่ ๒.๐ ถึงยุค ๒.๕ โดยที่ภาคการส่งออก ตลอดจน อุตสาหกรรมและภาคบริการโดยเฉพาะเกษตรกรรมส่วนใหญ่ขาดนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีพื้นฐานทำให้ได้มูลค่าต่ำทำให้จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก (Labor Intensive) ขณะที่เชิงปริมาณแรงงานไทย จำนวนลดน้อยลงจากปัจจัยอัตราการเกิดที่ต่ำกว่าอัตราการเสียชีวิตรวมทั้งการเข้าถึงการศึกษาระดับสูง สะท้อนจากสัดส่วนแรงงานวัยตอนต้นที่จับวุดมีระดับปริญญาตรีที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ละปีมีสัดส่วน ประมาณร้อยละ ๕๓.๘ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการขาดแคลนแรงงาน ในเชิงโครงสร้างไทยเป็นประเทศที่ พึ่งพาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงเฉพาะที่ถูกกฎหมายมีจำนวน ๒.๗๖๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖.๘๙ ของผู้มีงานทำ แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานไร้ทักษะซึ่งในจำนวนนี้ยังไม่พอต่อความต้องการอีกเป็น จำนวนมาก

ประการที่สอง การเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล เป็นเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมรรถ เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ซึ่งในอนาคตมีผลต่อการใช้จำนวนแรงงานลดลง เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นโจทย์สำคัญ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ความต้องการแรงงานที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะใหม่ ปัญหาคือ ช่องว่างทั้งด้านความพร้อมของภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่เป็นรายย่อยและ SMEs ขาด วิสัยทัศน์-ศักยภาพ-ทุนและทักษะ จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญด้วยการพัฒนาทักษะ ให้กับ “เจ้าของธุรกิจ” เป็นลำดับแรก ที่ผ่านมามุ่งเน้นพัฒนาทักษะผู้ใช้แรงงานจำเป็นที่จะต้องมีพัฒนา แบบคู่ขนานจึงจะประสบความสำเร็จ

ประการที่สาม การยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ในปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ไทยอยู่ใน ลำดับที่ ๓๐ จาก ๖๔ ประเทศทั่วโลก (IMD ๒๐๒๓) เป็นลำดับที่ต่ำกว่าศักยภาพค่อนข้างสูง ผลิตภาพ แรงงานมีผลต่ออัตราค่าจ้างและผลตอบแทนในรูปรายได้ของแรงงาน เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านการปรับใช้ เทคโนโลยีควบคู่กับการพัฒนาทักษะในมิติต่างๆให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน **ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าสถานประกอบการที่มีการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานและทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงกว่าการใช้แรงงานคน**, การใช้เทคโนโลยีในสถานประกอบการทำให้ การทำงานมีความยืดหยุ่นดีกว่า, มีประสิทธิภาพบริหารต้นทุนด้านแรงงาน, ลดปัญหาความผิดพลาดของ มนุษย์, มีความต่อเนื่องในการทำงานและสามารถบริหารความเสี่ยงได้ทุกมิติ จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะ กระทรวงแรงงานจะต้องผลักดันด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะทำให้ไทยก้าวพ้นหลุดจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่ พัฒนาแล้ว

ประการที่สี่ การพัฒนาทักษะต้องจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ จากรายงานของ WEF : The World Economic Forum (๒๐๒๓) ระบุว่าแรงงานไทยร้อยละ ๕๔ ยังขาดการพัฒนาที่จำเป็นต่อรูปแบบ การทำงานในอนาคตโดยแรงงานไทยที่มีทักษะและเป็นแรงงานมีฝีมือมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบ

กับประเทศที่พัฒนาแล้วมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๘ จำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมถึงภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาจะต้องประสานบูรณาการ “ยกระดับแรงงานเป็นทุนมนุษย์ไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยการผลิต” ประเด็นที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะเริ่มจากนายจ้างไม่ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนเน้นการใช้แรงงานเข้มข้น ต้องการใช้จ่ายต่ำเพื่อเป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขณะที่ลูกจ้างบางส่วนไม่ใส่ใจพัฒนาตนเอง แรงงานไทยส่วนใหญ่โดยพื้นฐานมีทัศนคติไม่ชอบการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองซึ่งในอนาคตตลาดแรงงานจะจ้างบุคลากรที่มีทักษะไม่เน้นจำนวนหรือปริมาณเหมือนในอดีตบางอาชีพทักษะและประสบการณ์ที่สั่งสมมานานอาจไม่เป็นประโยชน์

ประการที่ห้า แรงงานสูงวัยช่องว่างของการยกระดับพัฒนาทักษะ ความท้าทายและความเสี่ยงของการพัฒนาทักษะของไทยคือแรงงานสูงวัยซึ่งเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะ โครงสร้างตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำ แรงงานที่อายุมากขึ้นมีผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลงปัจจัยส่วนหนึ่งอาจเกิดจากสาเหตุไม่สามารถปรับตัวและมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนทักษะดิจิทัลและทักษะใหม่ที่จำเป็น แรงงานสูงวัยทำงานมานานทำให้มีรายได้สูงกว่าผลิตภาพแรงงานรวมถึงปัญหาสุขภาพไม่สามารถทำงานบางประเภทเป็นกลุ่มหมดไฟขาดจิตสำนึกด้านการพัฒนาตัวเองหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนต่างเจนเนอเรชัน แรงงานสูงวัยส่วนใหญ่อาจไม่สามารถปรับตัวก้าวผ่านอาจถูก “Disrupt” ขณะที่แรงงานกลุ่มนี้ยังต้องทำงานเพื่อเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวอีกทั้งส่วนใหญ่ยังมีภาระหนี้ ปัจจัยดังกล่าวเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ Next Skill / Future Skill จำเป็นที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีนโยบายจัดทำเป็นแผนแม่บทควบคู่ไปกับการวางแผนเข้าสู่สังคมสูงวัยมีฉะนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นคนว่างงานถาวรเป็นภาระทั้งของสังคม-การเงินและการคลังของประเทศ

ประการที่หก ปฏิรูปด้านการศึกษา ความจำเป็นเร่งด่วนต้องผลิตประชากรแรงงานให้ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยจะต้องทำแผนทั้งในระดับเร่งด่วนและระยะสั้นถึงระยะกลาง ข้อมูลเชิงประจักษ์แรงงานวัยตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีสัดส่วนมากกว่าครึ่ง ส่วนใหญ่จบสาขาและทักษะที่ไม่ตอบสนองต่อยุคสมัยต้องใช้เวลามากในการฝึกงานและเป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ขณะที่ระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสายอาชีพ (ปวช.-ปวส.) เป็นสาขาที่ขาดแคลนและมีความต้องการสูงแต่ละปีเข้าสู่ตลาดแรงงานสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒ สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้กระชับและลดระยะเวลาการเรียนให้น้อยลงให้ความสำคัญต่อการฝึกงาน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีหลักสูตรการเรียนการสอนและทักษะตลอดจนประสบการณ์จริงเพื่อให้เยาวชนเหล่านี้สามารถไปต่อยอด “New Business Startup” ซึ่งเป็นแนวทางของประเทศที่พัฒนาแล้วมีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจและมีศักยภาพสามารถก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจใหม่

ปัจจัยมบทของรายงานฉบับนี้ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิรูปการพัฒนาทักษะของแรงงานชาติโดยจะต้องทำคู่ขนาน กล่าวคือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วซึ่งมีความหลากหลายทั้งลักษณะของงาน เช่น ทำงานในภาคการผลิต บริการ คำปลีก-ค้าส่ง ตลอดจนภาคเกษตรกรรม ในเชิงลึกยังเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา ด้านจิตสำนึกและความแตกต่างด้านอายุ ประเด็นสำคัญคือแรงงานสูงวัยมีสัดส่วนอยู่ถึง ๑ ใน ๓ ของกำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร-ปศุสัตว์-ประมงโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ตกยุค ประเด็นนี้เป็นโจทย์ยากเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของนายจ้าง

ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายย่อยและ SMEs กอปรทั้งสภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมาไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรของตนเองขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ใส่ใจและขาดจิตสำนึกในการพัฒนาทักษะตนเอง อีกทั้งภาคการเมืองเน้นการปรับค่าจ้างสูงแบบประชานิยมและ/หรือการกระตุ้นเศรษฐกิจแบบวฤจักรเพียงเพื่อเน้นเป้าหมายทางการเมืองซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง

การพัฒนาคุณภาพอีกด้านคือการพัฒนาเยาวชนซึ่งอยู่ในภาคการศึกษาโดยผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานค่าเฉลี่ยในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมาประมาณ ๕.๑๗๑ แสนคน/ปี แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๓.๘ จบปริญญาตรีส่วนใหญ่จบในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (Demand & Qualification Mismatch) ขณะที่กำลังคนของชาติจบสายอาชีวศึกษาซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความต้องการมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๓.๒๓ จำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เพียงแค่ทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีแต่ต้องเป็นทักษะที่สอดคล้องกับงานในอนาคต ทิศทางเศรษฐกิจไทยจะต้องมุ่งไปสู่ภาคบริการซึ่งให้มูลค่ามากกว่าภาคการผลิตขณะที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะต้องมุ่งเน้นไปสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่า “Next Gen-Industry”

นอกจากนี้ทักษะใหม่ยังเกี่ยวข้องกับระเบียบโลกใหม่ของศตวรรษที่ ๒๑ เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน-คุณภาพชีวิต-ชุมชนและการรักษาภาวะแวดล้อม (ESG) การเข้ามาของ “New World Order” จะทำให้ต้องการทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทโลกที่แตกต่างไปจากอดีต โจทย์เหล่านี้เป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนแต่เป็นทิศทางของตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การตอบโจทย์คือการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่กำลังถูกคุกคามด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวผ่าน เกี่ยวข้องกับชุดทักษะใหม่เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากอดีตโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมออนไลน์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล, งานฟรีแลนซ์ที่ต้องการทักษะ (นายจ้างไม่ใช่ทักษะของผู้ที่จะเป็นลูกจ้าง) ความจริงซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้คือการเข้ามาของสมาร์ตเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ในครัวเรือนไปจนถึงสำนักงานหรือโรงงานย่อมมีผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ภายใต้ข้อจำกัดกำลังคนของชาติมีความแตกต่างด้านวัย-ทักษะ-ศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวของปัจเจกบุคคล พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัลอาจทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นขณะเดียวกันตำแหน่งงานบางส่วนอาจหายไป การก้าวผ่านจำเป็นต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดีของครัวเรือนแรงงานอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก ๒

ภาพกิจกรรม





ภาพกิจกรรม
การประชุมนำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

นำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมประสงค์ รมนันท์ กระทรวงแรงงาน



วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ได้มีการนำเสนอผลการศึกษานาตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะระยะสั้น (Quick Wins) และระยะต่อไป (Flagship Recommendation) นำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ) โดยได้มีการซักถามรายละเอียดต่างๆ พร้อมทั้งสั่งการให้มีการขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติ

ภาพกิจกรรม

การประชุมรับฟังความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานต่างๆ

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นตลาดแรงงานในมุมมองภาคการศึกษา ร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำ โดยมี รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ คณบดี คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พร้อมคณาจารย์และผู้แทนนักศึกษาเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับ
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖



วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้เข้าร่วมประชุมรับฟังข้อคิดเห็นและหารือร่วมกับคณะกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยมี นายพจน์ อร่ามวัฒนานนท์ รองประธานกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการผู้บริหารระดับสูงของสภาหอการค้าฯ ให้การต้อนรับ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล-ข้อคิดเห็นในประเด็นการใช้แรงงานและผลกระทบต่อตลาดแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคการค้าและบริการ

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับ
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖



วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี นายสุชาติ จันทรานาคราช รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พร้อมด้วยคณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมฯ ให้การต้อนรับ มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น-ข้อมูล ในประเด็นการใช้แรงงานและ แนวโน้มของตลาดแรงงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านแรงงาน
บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๑.๓๐ น.



วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกับคณะผู้บริหารของบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ณ นิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีนายกำธร แจ็งสุทธีรวิวัฒน์ ผู้อำนวยการฝ่ายพนักงานสัมพันธ์และคณะผู้บริหาร ร่วมให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับการปรับตัวด้านแรงงานของอุตสาหกรรมในอนาคต

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านแรงงาน
บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.



วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกับคณะผู้บริหารของบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ณ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยมีนายอำพล หอมปลื้ม ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และคณะผู้บริหารร่วมให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ในประเด็นการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อการใช้แรงงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.



วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยมี ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้การต้อนรับ และ อ.ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว ผู้อำนวยการคณะทำงานจัดการองค์ความรู้และสื่อสารสาธารณะ ให้ข้อมูลและร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ในประเด็นมุมมองภาคการศึกษา กับการปรับตัวเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในอนาคต

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับ
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.



วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดยมี รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ที่ปรึกษานโยบายทรัพยากรมนุษย์พร้อมด้วยคณะที่ปรึกษา ร่วมให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวโน้มด้านการเปลี่ยนแปลงด้านตลาดแรงงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การประชุมรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับผู้แทนองค์กรต่างๆ
ณ ห้องประชุมห้องประชุมประสงค์ รัตนันทน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน
วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.



วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนองค์กรต่างๆ ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สมาคมค้าปลีก สมาคมธนาคารไทย สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย และสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันทน ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านแรงงาน
บริษัท วราฟู้ด แอนด์ ดริงค์ จำกัด จังหวัดนครปฐม
วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.



วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐ ได้ดูงานและประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับคณะผู้บริหาร บริษัท วราฟู้ด แอนด์ ดริงค์ จำกัด จังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นหนึ่งใน SME ที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยมีคุณเกศินี เมฆดำรงแสง ที่ปรึกษาบริษัทฯ ให้การต้อนรับและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การสัมมนาทางวิชาการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
เรื่อง “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน”

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. ณ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์อัลด์



วันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ การสัมมนาทางวิชาการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เรื่อง “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน” ณ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์อัลด์ ถนนรัชดาภิเษก เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยได้รับเกียรติจาก นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานเปิดการสัมมนา โดยมีผู้แทนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง และองค์กรแรงงาน ร่วมสัมมนา และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะผู้ต้องขัง
ณ ทักษสถานหญิงกลาง กรมราชทัณฑ์
วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.



วันพุธที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ได้ร่วมประชุมหารือร่วมกับกรมราชทัณฑ์ ประเด็นการฝึกทักษะอาชีพเพื่อเตรียมพร้อมการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ต้องขัง ณ ทักษสถานหญิงกลาง โดยมี ดร.อายุตม์ สินธพพันธุ์ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ให้การต้อนรับและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะผู้ต้องขังในเรือนจำให้มีทักษะสามารถไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านแรงงาน
ศูนย์กระจายสินค้าและบริการโลจิสติกส์
และศูนย์พัฒนาทักษะบุคลากรขนส่งและการแพ็คกิ้ง
กลุ่มบริษัท วี-เซิร์ฟ
วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.



วันพุธที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ได้ดูงานและร่วมประชุมหารือร่วมกับคณะผู้บริหาร กลุ่มบริษัท วี-เซิร์ฟ ซึ่งเป็นธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจรของไทย โดยมี ดร.ธนิต โสรรัตน์ ประธานกรรมการและคณะผู้บริหารกลุ่มบริษัท วี-เซิร์ฟ ให้การต้อนรับและร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นประเด็นการพัฒนาทักษะบุคลากรของภาคบริการโลจิสติกส์



ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่นี้

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
การดูงานและการประชุมรับฟังความคิดเห็นด้านอัตรากำลังคน
การรถไฟแห่งประเทศไทย ณ สถานีกลางบางซื่อ
วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. - ๑๖.๐๐ น.



วันพุธที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ได้ดูงานและร่วมประชุมหารือร่วมกับการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยมี นายฐากร อินทรชม ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการเดินรถของการรถไฟแห่งประเทศไทยและคณะผู้บริหาร ให้การต้อนรับและร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประเด็นการขาดแคลนบุคลากรของ “รฟท” และการผลิตทดแทนของการรถไฟฯ ซึ่งไม่พอเพียงต่อการบริหารงานในอนาคต

ภาคผนวก ๓
คำสั่งที่เกี่ยวข้อง
และ
ทำเนียบรายชื่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐







คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๕๗๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

ด้วยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างที่วาระอาณัติเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสภาพแรงงานที่วาระอาณัติเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น มีวาระการดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี และกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ ประกอบกับมาตรา ๙ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนกระทรวงการคลัง
๓. ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์
๔. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
๕. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๖. รองศาสตราจารย์กิริยา กุลกลการ
๗. นายอนันต์ ไสรัตน์
๘. นางพุลทรัพย์ สอนเมือง ตูลาพันธุ์
๙. นายวันชัย รุจนวงศ์
๑๐. นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นายพลพัฒน์ วรรณสุต
๒. นายสุรชัย โฆจิตบวรชัย
๓. นางสิทธิรัตน์ ไทตระไวศยะ
๔. นายสมชัย วรจรรยาวงศ์
๕. นายบัณฑิต วงศ์เรืองวิศาล

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายอาทิตย์ มีปากดี
๒. นายประสิทธิ์ วรรณภาส
๓. นายปราโมช เทพสุวรรณ
๔. นายสังข์ เชนสันเทียะ
๕. นายกรไชย จันทร์คุ้ม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายสุชาติ ชมกลิ่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ ๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน
เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

เพื่อให้การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ และความเห็นของที่ประชุม คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง อนาคต ตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ ประกอบด้วย

๑. ดร.ธนิศ ไสรัตน์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางนภสร หุ่นสุกใส	คณะกรรมการ
๓. นางนุชพันธ์ กฤษณามระ	คณะกรรมการ
๔. นายพงศ์นคร โภชาภรณ์	คณะกรรมการ
๕. นางสาวดวงกมล วิมลกิจ	คณะกรรมการ
๖. นายกฤษ จันทร์สุวรรณ	คณะกรรมการ
๗. ดร.สุรัชย์ ไชยิตบวรชัย	คณะกรรมการ
๘. นายอาทิตย์ มีปากดี	คณะกรรมการ
๙. นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล	คณะกรรมการ
๑๐. รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ	คณะกรรมการ
๑๑. นายวันชัย รุจนวงศ์	คณะกรรมการ
๑๒. รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ	คณะกรรมการ
๑๓. นายพัฒนสินธุ์ คูตรีสุนทร	คณะกรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำหนดขอบเขต รูปแบบการศึกษาวិเคราะห์ แผนการดำเนินการของโครงการศึกษา
วิเคราะห์
๒. เชิญบุคลากรหรือผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเอกสาร
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ตามความจำเป็น
๓. ประชุมร่วมกับภาคส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้
ตามความจำเป็น
๔. สรุปและประมวลผลการศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และรับฟังความคิดเห็น
๕. ยกร่างรายงานและสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับอนาคตตลาดแรงงานภายใต้
การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ
๖. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ดร.ธนิศ ไสรัตน์)

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ที่ ๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ด้วยคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ ประกอบกับคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๙๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มิได้กำหนดให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดทำหน้าที่เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เพื่อให้การดำเนินการประชุมของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วย

๑. เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นเลขานุการ
๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอนิต โสรรัตน์)

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐

ที่มาและพันธกิจ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน ๒๐ คน โดยมีผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี

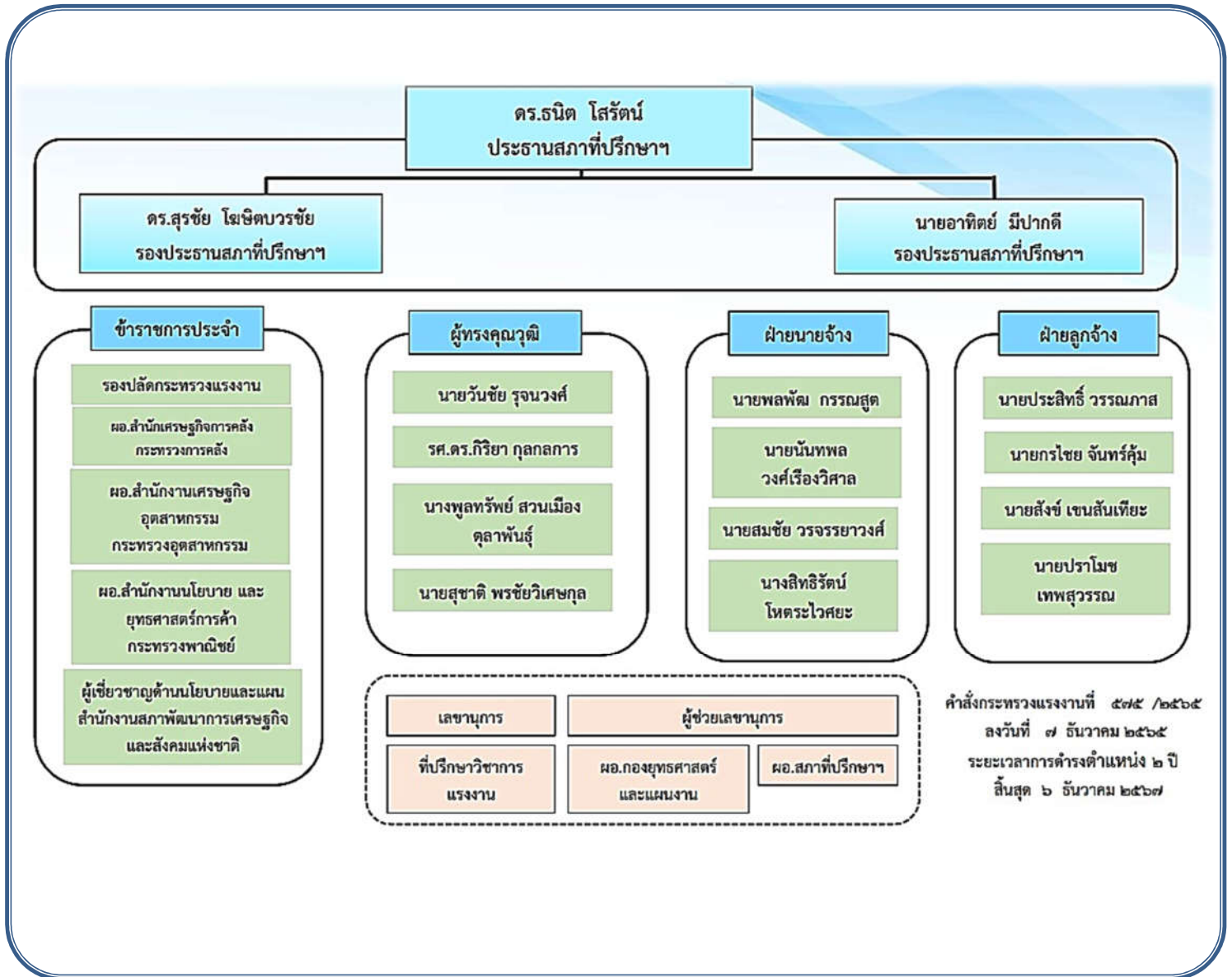
- พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับ นโยบาย กฎหมาย และมาตรการด้านแรงงาน จัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานตาม ความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงาน
- เสนอความเห็นต่อรัฐบาลด้านปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข
- เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐด้านแรงงาน ดูแลการศึกษาอบรมให้ เป็นไปตามหลักสูตร
- ให้คำแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ ภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป
- ประสานให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาอบรม จากองค์กร มูลนิธิ หรือสถาบันอื่น ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ
- เสนอหลักสูตรวิชาการแก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องถิ่น

๔๕ Year Anniversary

ทำเนียบประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๑	พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์ / ม.ล.ต๋อย ชุมสาย ๒๒ มี.ค. ๒๕๒๑ - ๒๑ มี.ค.๒๕๒๓	๒	ศ. วิจิตร ศรีสะอ้าน ๑ พ.ค. ๒๕๒๓ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๒๕
๓	นายพ่วง สุวรรณรัฐ ๑๐ ก.ค. ๒๕๒๖ - ๙ ก.พ. ๒๕๒๘	๔	ศ.นิคม จันทวิฑูร ๑๒ มี.ค. ๒๕๒๘ - ๓๐ มี.ค.
๕	รศ.จีระ หงส์ลดารมภ์ ๓๑ มี.ค. ๒๕๓๒ - ๓๐ มี.ค.๒๕๓๔	๖	นายชิต นิลพานิช ๒๔ ม.ค. ๒๕๓๕ -๑๐ ก.พ. ๒๕๓๙
๗	นายไสว พรหมณี ๑๑ ก.พ. ๒๕๓๙ - ๒๕ ก.พ.๒๕๔๓	๘	ศ.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ๒๘ ก.พ. ๒๕๔๓ -๒๖ ก.พ.๒๕๔๗
๙	นายชำนาญ พงณา ๖ ก.ย. ๒๕๔๗ -๕ ก.ย. ๒๕๔๙	๑๐	นายไพศาล พฤฒิพร ๑๓ มี.ค.๒๕๕๐ - ๑๒ มี.ค.๒๕๕๒
๑๑	นายกิริศักดิ์ จันทจรส์วัฒน์ ๙ พ.ย. ๒๕๕๓ - ๘ พ.ย. ๒๕๕๕	๑๒	นายแล ดิลกวิฑูรรัตน์ ๙ พ.ย. ๒๕๕๓ - ๘ พ.ย. ๒๕๕๕
๑๓	นายสรารุช ไพฑูรย์พงษ์ ๑๘ ส.ค. ๒๕๕๘ - ๑๗ ส.ค.๒๕๖๐	๑๔	นายถาวร ชลัษเฐียร ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๑ - ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๕
๑๕	ดร.ธนิต โสรัตน์ ๗ ธ.ค ๒๕๖๕ - ๖ ธ.ค. ๒๕๖๗		

โครงสร้างคณะกรรมการ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ (๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗)



ทำเนียบรายชื่อ
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
ตามประกาศกระทรวงแรงงานที่ ๕๗๕/๒๕๖๖



ดร.รณิต โสรัตน์

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗)



นายสุรชัย โฆษิตบวรชัย

รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๑

ตำแหน่ง / สังกัด

รองประธานสภาองค์การนายจ้าง
ผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
(อีคอนไทย)



นายอาทิตย์ มีปากดี

รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๒

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการบริหารสภาองค์การแรงงาน
แห่งประเทศไทย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล



นายพูนพงษ์ นัยนาภากรณ์

ตำแหน่ง / สังกัด

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า
กระทรวงพาณิชย์



นายฤศ จินทร์สุวรรณ

ตำแหน่ง / สังกัด

รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม



นายวิชญ์พิพล ติวะตันสกุล

ตำแหน่ง / สังกัด

ผอ.กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและความเท่าเทียมทางสังคม
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



นายพงศ์นคร โภชากรณ์

ตำแหน่ง / สังกัด

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเศรษฐกิจมหภาค
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล



รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ

ตำแหน่ง / สังกัด

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



นางพุลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์

ตำแหน่ง / สังกัด

ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อ
การพัฒนาแรงงานและอาชีพ



นายวันชัย รุจนวงศ์

ตำแหน่ง / สังกัด

อดีตอธิบดีอัยการ
สำนักงานต่างประเทศ



นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล

ตำแหน่ง / สังกัด

อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง



นายพลพัฒน์ กรรณสูต

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายนายจ้าง
ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารไทย



นางสิทธิรัตน์ ไทตระไวศยะ

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายนายจ้างผู้ประกอบการ
บริหารแรงงานภายนอกแห่งประเทศไทย



นายสมชัย วรจรยาวงศ์

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายนายจ้าง
ผู้ประกอบการค้าเครื่องใช้สำนักงาน



นายันทพล วงศ์เรืองวิศาล

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายนายจ้าง
ผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายประสิทธิ์ วรรณภาส

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายลูกจ้าง
พนักงานระดับกลางอาชีวศึกษา



นายปราโมช เทพสุวรรณ

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายลูกจ้าง
บริษัท ไอซินออโตพาร์ทประเทศไทย จำกัด



นายสังข์ เชนสันเทียะ

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายลูกจ้าง
บริษัท โรงงานฟอกและย้อมนำบุญ



นายกรไชย จันทรคุ้ม

ตำแหน่ง / สังกัด

กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ฝ่ายลูกจ้าง
บริษัท โอกระ คลัทซ์ จำกัด

เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



นางนภสร ทุ้งสุกใส

ตำแหน่ง / สังกัด

เลขานุการ

เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร

ตำแหน่ง / สังกัด

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน



นางอุมาวดี ฉันทะ

ตำแหน่ง / สังกัด

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



นางสาวชกัศ เพชรยิ่งนฤมล

ตำแหน่ง / สังกัด

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



นางสาวรินรดา ไคร์ครวญ

ตำแหน่ง / สังกัด

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



นางสาวณัฐวรรณ อันทลาก็

ตำแหน่ง / สังกัด

นักวิชาการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



นางสาวฐิติญา จินากุล

ตำแหน่ง / สังกัด

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



“ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและแรงงานมากที่สุดคือการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและสมรรถเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ โจทย์สำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคตคือการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะใหม่ ความท้าทายซึ่งเป็นความเสี่ยงของการพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทยคือแรงงานสูงวัยซึ่งเป็นช่องว่างของการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆเป็นทางเดินของโลกไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความจำเป็นเร่งด่วนคือการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีอยู่ในภาคส่วนต่างๆ ซึ่งกำลังถูกคุกคามด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวผ่าน พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัลอาจทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันตำแหน่งงานบางส่วนอาจหายไป การก้าวผ่านจำเป็นต้องจะทำให้เกิดบาดแผลและช่องว่างกับกลุ่มเปราะบางให้น้อยที่สุด”



คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 20
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงแรงงาน
<https://nldac.mol.go.th>