



บทสรุปผู้บริหาร
สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง
ภูมิทัศน์ - กรกฎาคม

ประเทศไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ (Master Labor Workforce Plan) ทุกภาคส่วนทั้งภาคการค้า-บริการและ SMEs การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างระดับชาติแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ที่ทักษะอยู่ในยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ถึงยุค ๓.๐ ซึ่งพึ่งพิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยแต่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากอีกทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัยมีผลต่อการลดลงของกำลังแรงงานของประเทศ ทำให้อย่างน้อยในอีกสิบปีข้างหน้าไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันหรือมากกว่า การขับเคลื่อนประเทศโครงสร้างเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออก-การท่องเที่ยวและการค้าระหว่างประเทศซึ่งต้องพึ่งพาการใช้แรงงานจำนวนมากมีการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง สถานประกอบการส่วนใหญ่การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ายังคงค่อนข้างต่ำส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน 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 สำหรับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่พอเพียงต่อความต้องการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กำลังการผลิตอุตสาหกรรมทรุดตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การแก้ปัญหาการขาดแรงงานแนวโน้มของภาคผลิตจะมีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและกฎเกณฑ์ของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงาน **ประเด็นที่มองข้ามคือการนำผู้ต้องหาที่พ้นโทษให้สามารถกลับเข้าสู่กำลังแรงงานของชาติ** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการเชื่อมโยงกับกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะนักโทษในเรือนจำให้มีองค์ความรู้ที่พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ การแก้ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับรวมทั้งทัศนคติเชิงลบของนายจ้างซึ่งเป็นอุปสรรคไม่สามารถทำให้ผู้ที่พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากทำได้นอกเหนือจากเป็นการแก้ปัญหาเชิงสังคมจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานของชาติ

จากการศึกษาพบว่าภาคบริการของไทยซึ่งเป็นความหวังขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งที่มีจำนวนประชากรแรงงานประมาณร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดเชิงมูลค่ามีส่วนอยู่ใน GDP ร้อยละ ๕๖.๔๒ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาทั้งมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ **นอกจากนี้ความจำเป็นเร่งด่วนคือการพัฒนา SMEs เพื่อให้สามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต** ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการเพิ่มศักยภาพทักษะในอนาคตที่จำเป็นให้กับธุรกิจรายย่อยและ SMEs ซึ่งในเชิงปริมาณมีส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีความเปราะบางทั้งด้านการเข้าถึงนวัตกรรม-เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำขาดศักยภาพทั้งด้านทุนและขีดความสามารถในการแข่งขัน

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

