



สัมมนา:ดมความคิดเห็น

รายงานการศึกษา-วิเคราะห์

เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน

เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

วันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ณ โรงแรมดิ เอ็มเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก ดินแดง กรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กระทรวงแรงงาน



วัตถุประสงค์และแนวทางการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีผลอย่างไรต่อตลาดแรงงาน

๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ แนวทางการพัฒนาทักษะซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งผลให้แรงงานมีรายได้ในรูปแบบของค่าจ้างสูงขึ้นในอนาคต

๓. เพื่อศึกษาให้เห็นถึงแรงงานศักยภาพ ในภาคธุรกิจคลัสเตอร์กลุ่มต่างๆ ธุรกิจเอสเอ็มอีและแรงงานสูงวัยรวมถึงกลุ่มเปราะบางทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ในอนาคตมีการปรับตัวสามารถมีศักยภาพเป็นกำลังคนของชาติ

๔. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

www.tanitsorat.com



เนื้อหาหนา ๑๐๖ หน้า

จากจำนวน ๑๒ บท

วิธีการศึกษาและข้อจำกัดในการศึกษา

๑. วิธีการศึกษาใช้แบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในลักษณะรายงานวิจัยฉบับย่อไม่ได้เป็นวิทยานิพนธ์และไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์-รูปแบบการทำวิจัยเชิงวิชาการ
๒. ข้อมูลส่วนใหญ่ที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้จากการรับฟังและหารือบุคลากรภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคแรงงาน ภาคการศึกษาตลอดจนการดำเนินงานในสถานประกอบการทั้งในกทม. และต่างจังหวัด
๓. การศึกษาด้วยการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องรวมถึงนำข้อมูลปฐมภูมิ ทุติยภูมิ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยทั้งที่เป็นเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
๔. การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตลอดจนการทำแบบสำรวจไปยังสถาบันการศึกษา องค์กรเอกชนในพื้นที่ต่างจังหวัด สหภาพแรงงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง
๕. จัดทำเป็นรูปเล่มนำเสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงานและเผยแพร่ให้กับหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงานรวมถึงสถาบันการศึกษาและฉบับย่อเผยแพร่ทางสื่อดิจิทัล

www.tanitsorat.com



รายชื่อคณะกรรมการจัดทำรายงานการศึกษา

๑) ดร.ธนิต	โสรัตน์	ประธานสภาที่ปรึกษาฯ
๒) คุณสุรัชย์	โฆษิตบวรชัย	รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๑
๓) คุณอาทิตย์	มีปากดี	รองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ ๒
๔) คุณนภสร	หุ้งสุกใส	กรรมการและผู้แทนกระทรวงแรงงาน
๕) คุณบุปผา	พันธ์ุเพ็ง	กรรมการและผู้แทนกระทรวงแรงงาน
๖) คุณนุชพันธ์	กฤษณามระ	กรรมการและผู้แทนกระทรวงพาณิชย์
๗) คุณพงศ์นคร	โกษาภรณ์	กรรมการและผู้แทนกระทรวงการคลัง
๘) คุณดวงกมล	วิมลกิจ	กรรมการและผู้แทน สศช.
๙) คุณกฤศ	จันทร์สุวรรณ	กรรมการและผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม

๑๐) คุณสุชาติ พรชัยวิเศษกุล	กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ
๑๑) รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ	กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ
๑๒) คุณวันชัย รุจนวงศ์	กรรมการสภาที่ปรึกษาฯ
๑๓) รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต
๑๔) คุณพัฒนสินธุ์ คูตรีสุนทร	กรรมการสภาองค์การ ECONTHAI
๑๕) คุณอัจฉรา งามสมจิตร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๖) คุณอุมาวดี ฉันทะ	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



การดำเนินงาน
การศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	รายละเอียด	สถานที่
๑	พ. ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	ประชุมร่วมกับสำนักงานประกันสังคมแห่งชาติ	กระทรวงแรงงาน
๒	พ. ๒๒ ก.พ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.	หารือกับคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต (ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ)	คณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต
๓	จ. ๒๐ มี.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๑.๓๐ น.	ประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	สนง.สภาหอการค้าฯ
๔	พ. ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.	ประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	สนง.สภาอุตสาหกรรมฯ
๕	พ. ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๑.๓๐ น.	การรับฟังความคิดเห็นและชมกิจการ: โรงงานเตลต้าฯ นิคมบางปู จ.สมุทรปราการ	นิคมอุตสาหกรรม บางปู จ.สมุทรปราการ
	พ. ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.	โรงงานเดินโซ่ นิคมอมตะฯ จ.ชลบุรี	นิคมอมตะฯ จ.ชลบุรี
๖	จ. ๓ เม.ย. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.	ประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์ อ.ดร. เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว	ม.ธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
	จ. ๓ เม.ย. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.	ประชุมร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	สถาบัน TDRI ช.รามคำแหง 39
๗	พ. ๑๙ เม.ย. ๒๕๖๖	เชิญสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มาให้ข้อมูล	กระทรวงแรงงาน

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	รายละเอียด	สถานที่
๘	พ. ๑๙ เม.ย. ๒๕๖๖	เชิญสมาคมธนาคารไทย มาให้ข้อมูล	กระทรวงแรงงาน
	พ. ๑๙ เม.ย. ๒๕๖๖	เชิญสมาคมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ มาให้ข้อมูล	กระทรวงแรงงาน
๙	พ. ๑๙ เม.ย. ๒๕๖๖	เชิญสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	กระทรวงแรงงาน
๑๐	๒๖ เม.ย. ๒๕๖๖ ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	การรับฟังความคิดเห็นและชมกิจการ บริษัท วราฟู้ดแอนด์ดีร์ริ่งค์ จำกัด	จ.นครปฐม
๑๑	๑๒ พ.ค. ๒๕๖๖	จัดสร้างรายงานการศึกษาให้กับอนุกรรมการจัดทำรายงานฯ และคณะ กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ ๒๐	ตามที่อยู่ที่ได้ให้ไว้ กับสนง.เลขาฯ
๑๒	พ. ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๖ ๐๙.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นของภาคส่วนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Focus Group)	โรงแรมดิเอ็มเมอรัล (รัชดาภิเษก)
๑๓	พ. ๗ มิ.ย. ๒๕๖๖ ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	ประชุมร่วมกับภาคบริการโลจิสติกส์ (ศูนย์กระจายสินค้า วี-เซอร์ฟ กรุ๊ป)	บางนา กม.๔
๑๔	พ. ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๖	นำเสนอรายงานการศึกษาเพื่อให้คณะกรรมการสภาที่ปรึกษา เห็นชอบ	กระทรวงแรงงาน
๑๕	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน มิ.ย. ๒๕๖๖	จัดทำรูปเล่ม นำเสนอรัฐมนตรีและผู้บริหาร ก.แรงงาน	กระทรวงแรงงาน

**องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนร่วม
ในการร่วมประชุม-แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูล
จำนวน 42 องค์กร**

ผู้แทนหน่วยงานรัฐ :

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑) สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน | ๔) สำนักปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| ๒) สำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์ | ๕) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| ๓) กระทรวงการคลัง | ๖) ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ คณะกรรมาธิการการแรงงานวุฒิสภา |

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

ภาคการศึกษา / หน่วยงานด้านวิชาการ-วิจัย :

- | | |
|---|--|
| ๑) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต | ๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ๒) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | ๗) คณะบริหารธุรกิจ ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| ๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | ๘) มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก |
| ๔) วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก | ๙) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) |
| ๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเลย (๕ คณะ) | |

องค์กรนายจ้าง :

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

องค์กรแรงงาน :

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

ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประชุม-ดูงาน-แลกเปลี่ยนความคิดเห็น



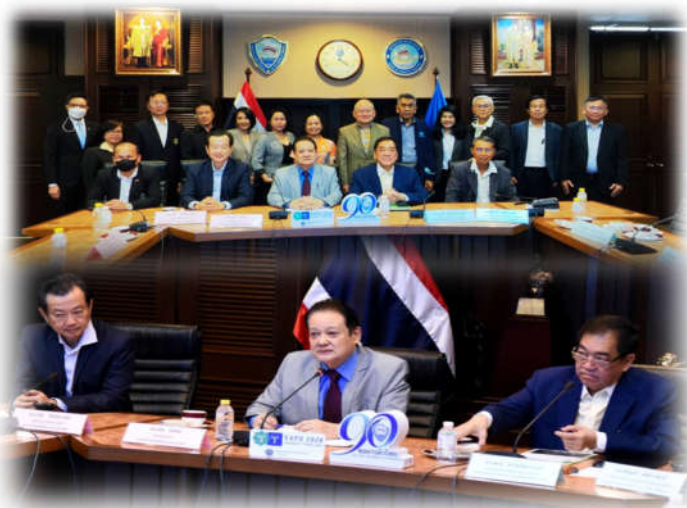
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



มหาวิทยาลัยรังสิต



สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI)



สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

www.tanitsorat.com

ข้อมูลเชิงประจักษ์
การประชุม-ดูงาน-แลกเปลี่ยนความคิดเห็น



มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด



บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด



บริษัท วราฟู้ด แอนด์ ดริงค์ จำกัด



บริษัทในเครือ V-SERVE GROUP

เนื้อหาสำคัญในแต่ละบท

Highlight Content in each Chapter (๑/๒)

บทที่ ๔ ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน

- ๔.๑ ภาวะตลาดแรงงาน
- ๔.๒ ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการภาคเอกชน
- ๔.๓ สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙
- ๔.๔ ตลาดแรงงานขาดดุลยภาพ : อุปสงค์ความต้องการมีมากกว่าอุปทาน

บทที่ ๕ การบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ

- ๕.๑ ไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ
- ๕.๒ การจำแนกกำลังประชากรแรงงานของประเทศ
- ๕.๓ การบริหารแรงงานต่างด้าวในฐานะทุนมนุษย์ของประเทศ

บทที่ ๖ เศรษฐกิจดิจิทัลกับอนาคตตลาดแรงงาน

- ๖.๑ พลวัตเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)
- ๖.๒ ยุคการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อตลาดแรงงาน
- ๖.๓ การยกระดับทักษะแรงงานไปสู่ “Smart Labor”
- ๖.๔ ช่องว่างและความท้าทายของการปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีของภาคเอกชน
- ๖.๕ ฉากทัศน์การเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน
- ๖.๖ เหตุผลและความจำเป็นการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีในสถานประกอบการ
- ๖.๗ กรณีศึกษา : การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของภาคส่วนเศรษฐกิจไทย
- ๖.๘ ภาคส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวได้
- ๖.๙ กรณีศึกษาการใช้สมาร์ตเทคโนโลยี : อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

บทที่ ๗ การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

- ๗.๑ ความหมายผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)
- ๗.๒ ผลิตภาพแรงงานกลไกเพิ่มค่าจ้างและขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๗.๓ การยกระดับผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda)
- ๗.๔ แนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

บทที่ ๘ การพัฒนาทักษะของแรงงานในประเทศไทย

- ๘.๑ ความหมาย
- ๘.๒ ทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคต
- ๘.๓ กฎแห่งความสำเร็จของการพัฒนาประเทศเพื่อความยั่งยืน
- ๘.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะของไทย
- ๘.๕ ฉากทัศน์รูปแบบการจ้างงานและทักษะที่ต้องการในอนาคต
- ๘.๖ ตัวอย่าง : “Next Skill” ทักษะใหม่ที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต
- ๘.๗ กรณีศึกษาที่ได้จากสถาบันศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง

เนื้อหาสำคัญในแต่ละบท

Highlight Content in each Chapter (๒/๒)

บทที่ ๙ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

- ๙.๑ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Case Study)
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
- ๙.๒ สถานภาพอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน
 - ๙.๒.๑ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือ
 - ๙.๒.๒ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคใต้
 - ๙.๒.๓ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออก
 - ๙.๒.๔ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ๙.๒.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคกลาง

บทที่ ๑๐ ภาคการค้าและบริการ : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

- ๑๐.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการค้าและบริการ
- ๑๐.๒ สถานภาพ
- ๑๐.๓ แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของภาคการค้าและบริการ
- ๑๐.๔ การส่งเสริมธุรกิจสตาร์ทอัพของภาคการค้าและบริการ
- ๑๐.๕ การบริหารจัดการกำลังทุนมนุษย์และการพัฒนาทักษะของภาคบริการ
- ๑๐.๖ ข้อเสนอแนะของภาคการค้าและบริการ
- ๑๐.๗ กรณีศึกษา : สภาวการณ์ภาคเอสเอ็มอี (SMEs Sector Case Study)
- ๑๐.๘ กรณีศึกษา : สภาวการณ์ภาคธุรกิจบริการ (Service Sector Case Study)
 - ๑๐.๘.๑ ภาคค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale & Retail Sector)
 - ๑๐.๘.๒ ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร (Accommodation & Food Service Sector)
 - ๑๐.๘.๓ อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Sector)
 - ๑๐.๘.๔ ภาคการเงิน (Financial Sector)
 - ๑๐.๘.๕ ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Sector)

บทที่ ๑๑ สถาบันการศึกษา : ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐ (Dynamic Academy Under New Demand)

- ๑๑.๑ ภูมิทัศน์ของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย
- ๑๑.๒ การปรับเปลี่ยนของสถาบันการศึกษา
- ๑๑.๓ ข้อเสนอแนะ : แนวทางการเปลี่ยนผ่านของสถาบันการศึกษา
- ๑๑.๔ มหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ๑๑.๕ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- ๑๑.๖ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่
วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก



บทที่ ๔ ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน

๑. ภาวะตลาดแรงงาน

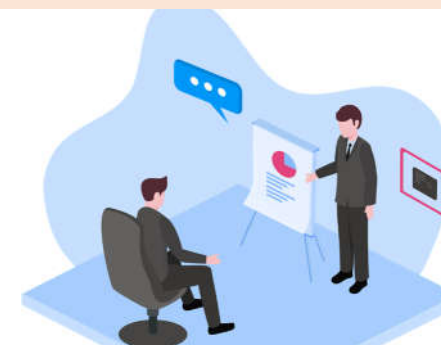
ณ ไตรมาสแรกปีพ.ศ.๒๕๖๖ **ผู้มีงานทำมีจำนวน ๓๙.๗๘๓ ล้านคน** ในจำนวนนี้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการแรงงานภาคเอกชนมีจำนวนประมาณ **๒๓.๓ ล้านคน**

๒. ตลาดแรงงานเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการภาคเอกชน

สถานภาพสถานประกอบการเอกชนดำเนินธุรกิจ **จำนวนรวมกัน ๘๕๐,๔๘๐ ราย** ทุนจดทะเบียน ๒๑.๑๙ ล้านล้านบาท ธุรกิจขนาดเล็ก (MSME) มีจำนวนรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐ แต่มูลค่าทุนสัดส่วนเพียงร้อยละ ๖.๒๒

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	๗๖,๓๔๐	๘.๙๘	๒.๑๐	๙.๙๑
ขนาดใหญ่มาก	มากกว่า ๑๐๐ ล้าน	๑๗,๔๑๐	๒.๐๕	๑๗.๗๗	๘๓.๘๗
บริษัทจำกัด	-	๖๔๘,๖๖๑	๗๖.๒๗	-	-
หจก.	-	๒๐๐,๔๓๗	๒๓.๕๗	-	-
บริษัทมหาชน	-	๑,๓๘๒	๐.๑๖	-	-



MSME สัดส่วน ร้อยละ ๘๙
มูลค่าทุนจดทะเบียน ร้อยละ ๖.๒๒
สัดส่วน ร้อยละ ๒๙.๓๕

หมายเหตุ : ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

www.tanitsorat.com

ที่มาภาพ : <https://pixabay.com>

๑๑/๓๑

ภูมิทัศน์ตลาดแรงงาน (ต่อ)

๓. สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-๑๙

ไตรมาสแรกปีพ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้มีงานทำมีจำนวน ๓๙.๗๘๓ ล้านคน (มี.ค.๖๖) เทียบกับเดือนมกราคม ปีพ.ศ.๒๕๖๓ เป็นช่วงก่อนโควิดระบาด มีจำนวน ๓๗.๑๘ ล้านคน **บ่งชี้ว่าแรงงานของประเทศกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจำนวน ๒.๖๐๓ ล้านคนหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๐**

ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและมีผู้สมัครงานสูงสุด ๕ อันดับแรก

อันดับ	ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ	อันดับ	ตำแหน่งงานที่ผู้สมัครงานต้องการ
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

๔. ตลาดแรงงานขาดดุลยภาพ : อุปสงค์ความต้องการมีมากกว่าอุปทาน

- ๑) เศรษฐกิจไทยมีการฟื้นตัวเร็วทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก
- ๒) ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society)
- ๓) แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง
- ๔) ทักษะคนวัยชรุ่นใหม่ของไทยค่อนข้างเลือกงาน
- ๕) วัยแรงงานตอนต้นขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการกับนายจ้าง (Skill Mismatch Demand)



บทที่ ๕ การบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ

๑. ไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ

การขาดแคลนแรงงานกระทรวงแรงงานควรมีบทบาทเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบ

๒. กำลังประชากรแรงงานของประเทศจำแนกตามอาชีพ

แรงงานทำงานในภาคเอกชนและอิสระมีจำนวน ๒๓.๓ ล้านคน
(ไม่รวมภาคการศึกษา-สุขภาพและครัวเรือน)



ที่มาภาพ : <http://apatotadopitaco.blogspot.com>

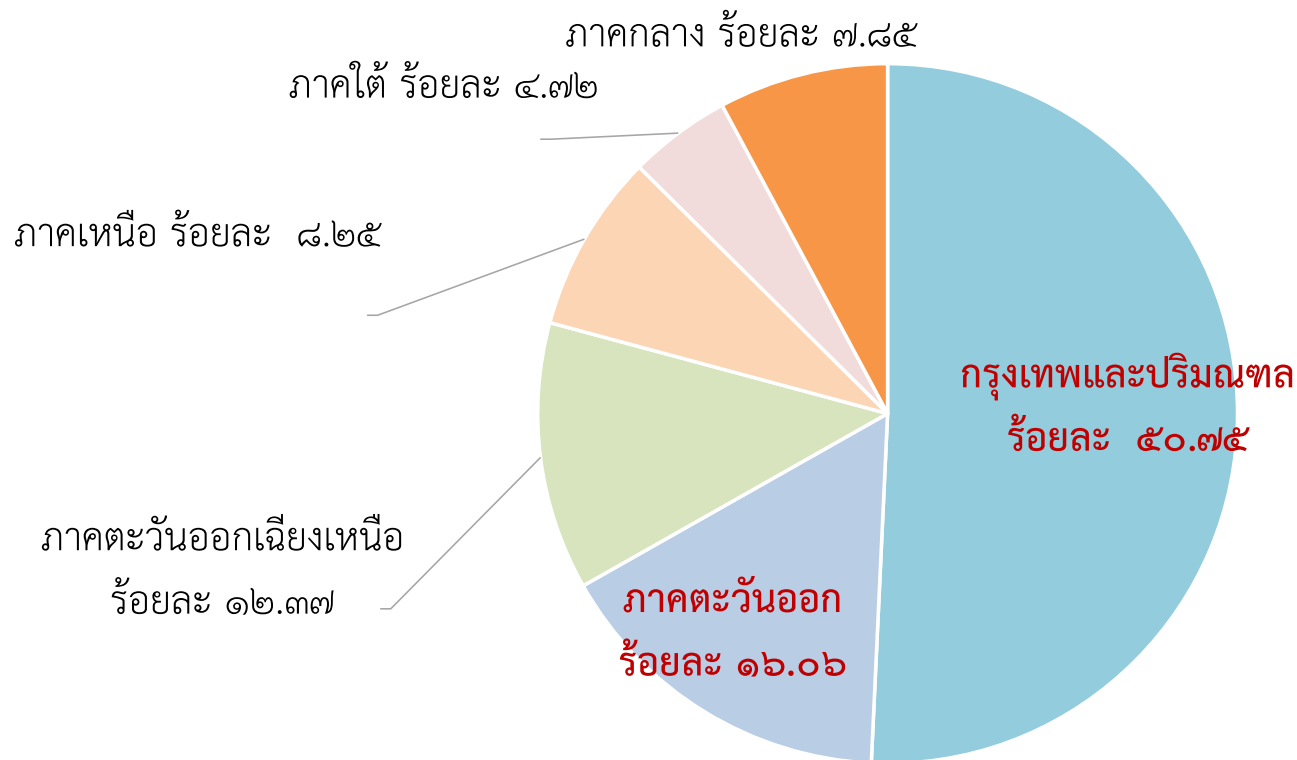
ลำดับ	คลัสเตอร์	สัดส่วน (ล้านคน)
๑	ค้าส่ง-ค้าปลีก	๖.๖๓
๒	การผลิต	๖.๔๔
๓	ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร	๓.๑๙
๔	การก่อสร้าง	๒.๕๓
๕	ขนส่งและโลจิสติกส์	๑.๕๕
๖	การศึกษา	๐.๙๙
๗	กิจกรรมบริการและอาชีพอิสระ	๑.๐๒
๘	โรงพยาบาลและด้านสุขภาพ	๐.๗๙

ลำดับ	คลัสเตอร์	สัดส่วน (ล้านคน)
๙	กิจกรรมด้านบริหารและสนับสนุน	๐.๖๘
๑๐	อาชีพทางวิชาชีพ	๐.๓๘
๑๑	ภาคการเงิน	๐.๔๘
๑๒	ศิลปะและการบันเทิง	๐.๒๕
๑๓	อสังหาริมทรัพย์	๐.๓๗
๑๔	ด้านข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๑๖
๑๕	การจ้างงานในครัวเรือน	๐.๓๐
๑๖	อื่นๆ	๐.๑๔



๓. การกระจายตัวของกำลังแรงงาน(นอกภาคเกษตร)แบ่งตามภูมิภาค ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๖.๘ กระจุกตัวกทม-ปริมณฑล-ภาคตะวันออก

หน่วย : ร้อยละ



ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจาก Jobthai.com, ๑๑ เม.ย. ๖๖

๔. โครงสร้างแรงงานจำแนกตามอายุ



ที่มาภาพ : <http://apatotadopitaco.blogspot.com>

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

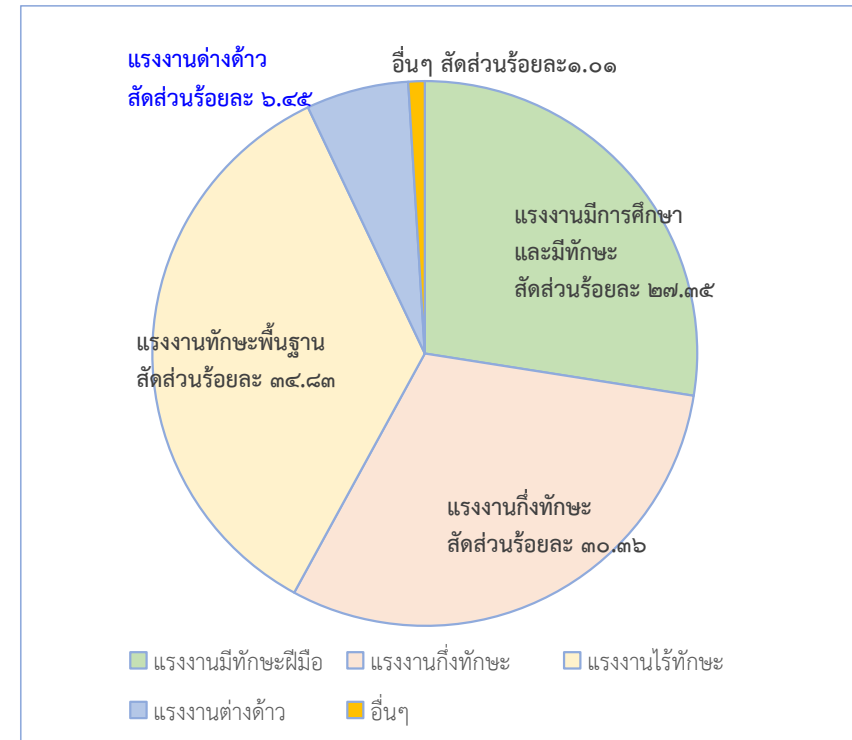
ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕

๕. ประชากรแรงงานจำแนกตามทักษะการทำงาน

โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามทักษะการทำงาน (รวมต่างด้าว)

ประเภทแรงงาน	ประเภทการศึกษา	จำนวน (พันคน)	คิดเป็นสัดส่วน (ร้อยละ)
แรงงานทักษะพื้นฐาน Basic Skilled Labor/ (Body Intensive)	ไม่มีการศึกษาต่ำกว่า	๖.๓๓๔	๓๔.๘๓
	ประถมศึกษา	๘.๔๗๕	
แรงงานกึ่งทักษะ Semi Skilled Labor	มัธยมศึกษาตอนต้น	๖.๘๕๙	๓๐.๓๖
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๖.๐๕๒	
แรงงานมีทักษะและมีการศึกษา Skill & Education Labor	ปวช. / ปวส.	๔.๐๑๕	๒๗.๓๕
	อุดมศึกษา	๗.๖๑๕	
แรงงานต่างด้าว Immigrant Labor	—	๒.๗๔๓	๖.๔๕
อื่น / ไม่ทราบข้อมูล	—	๐.๔๓๒	๑.๐๑
	รวม	๔๒.๕๑๖	

การใช้แรงงานต่างด้าวยังเป็นอุปสงค์ความต้องการ
ของนายจ้าง (ณ มี.ค.๖๖ มีจำนวน ๒.๗๔๓ ล้านคน)



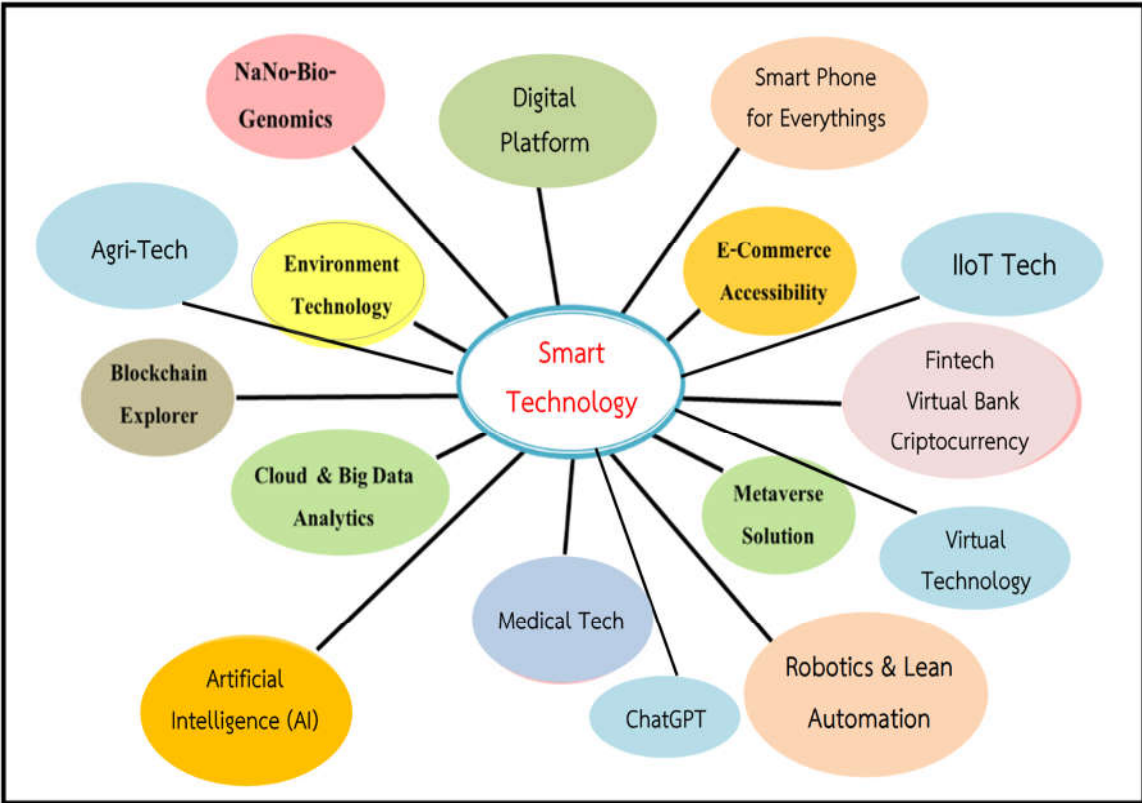
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ที่มา : สักระยะจากข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงานของประชากรเดือนมี.ค. ๒๕๖๖, สนง.สถิติแห่งชาติ

บทที่ ๖ เศรษฐกิจดิจิทัลกับอนาคตตลาดแรงงาน

Smart Technology / ตัวอย่าง : นวัตกรรมดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

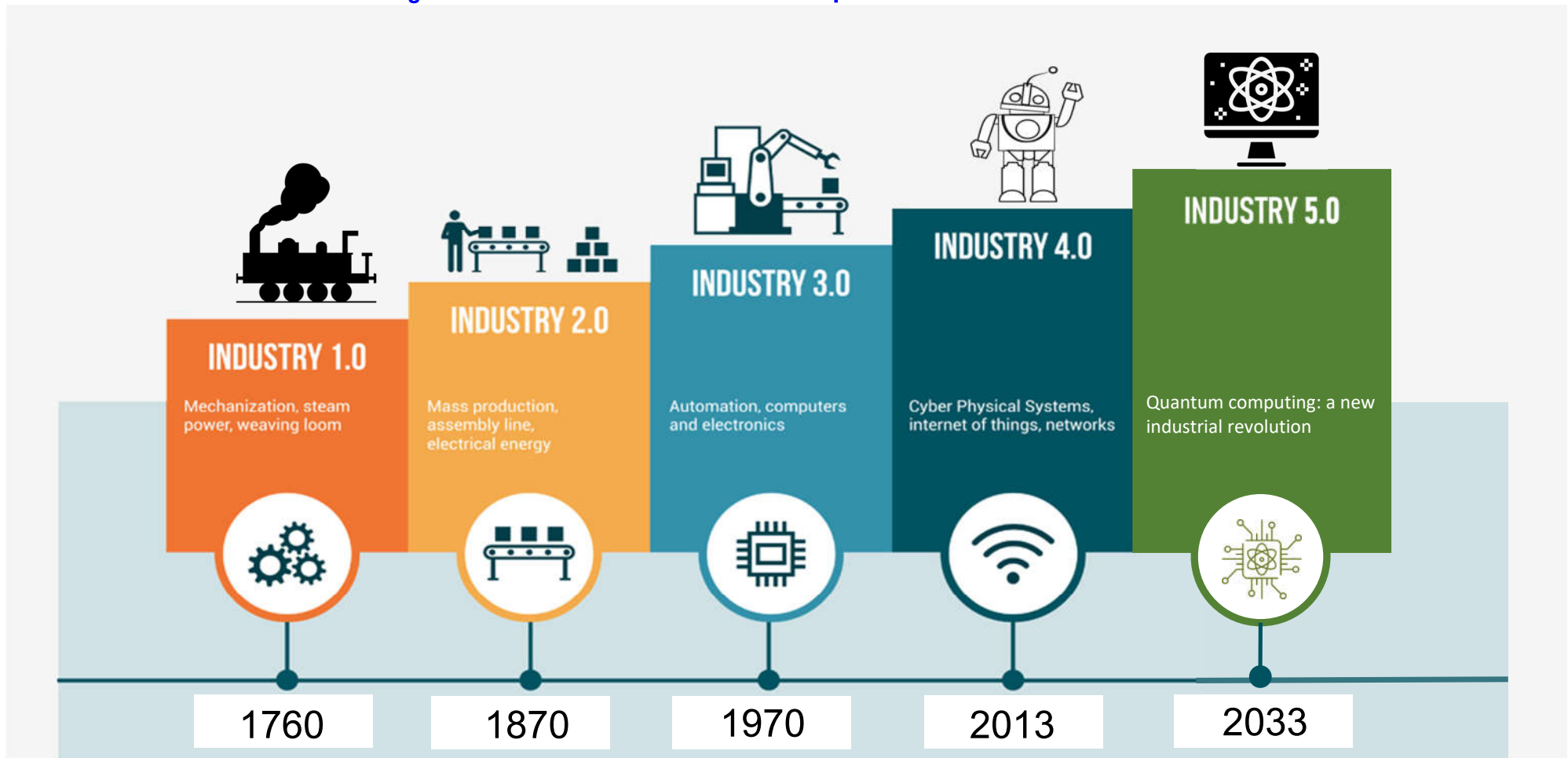
เหตุผลและความจำเป็นการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีในสถานประกอบการ



- ๑) ประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าและยืดหยุ่นกว่า
- ๒) ผลผลิตภาพแรงงานต่อรายได้สูงกว่า
- ๓) เทคโนโลยีสามารถใช้ทดแทนการขาดแคลนแรงงาน
- ๔) บริหารต้นทุนได้ดีกว่า
- ๕) ลดปัญหาความผิดพลาดจากมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Human Error Efficiency)
- ๖) มีความต่อเนื่องในการทำงาน
- ๗) ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของรัฐที่มีความเข้มงวดด้านแรงงาน
- ๘) การบริหารความเสี่ยง (Worst Case Scenario)

พลวัตการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีแต่ละยุค

มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน-ทักษะ-อุปสงค์การจ้างงาน



ปรับปรุงจาก : <https://pixabay.com>

บทที่ ๗ การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

ความหมายผลิตภาพแรงงาน : ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหรือความสามารถการทำงานระหว่างปัจจัยการผลิต หรือทรัพยากรรวมถึงแรงงานและเวลาที่ใช้ไป (Input) ต่อมูลค่าหรือผลผลิตที่ได้ (output)

๑) **ปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบบริหารจัดการ (Niche & Flexibility Management)** ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความกะทัดรัดและยืดหยุ่น ไม่ยึดติดระบบอาวุโสเพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร

๒) **ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะของคนในองค์กรทุกระดับ (Skill Development Transformation)**

๓) **การพัฒนาจิตสำนึก (Mindset Development)** โดยเฉพาะบางส่วนเป็นแรงงานหมดไฟ (Burnout People) จำเป็นที่จะต้องพัฒนาทัศนคติทางบวกหรือ “Positive Thinking” ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ

๔) **กระบวนการทำงานต้องไม่มีช่องว่าง** เช่น การมี “Bottle Neck”, ส่วนสูญเสียที่ไม่มีคุณค่ารวมถึงช่องว่างของการทำงานร่วมกับทุกกลุ่มวัย

๕) **การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Technology Driven)**



ที่มาภาพ : <https://pixabay.com>

บทที่ ๘ การพัฒนาทักษะของแรงงานในประเทศไทย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะของไทย

๑) นายจ้างไม่ให้ความสำคัญ สถานประกอบการจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นเอสเอ็มอีที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนมีการใช้เทคโนโลยีต่ำ เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น ต้องการให้ค่าแรงต่ำเพื่อใช้เป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

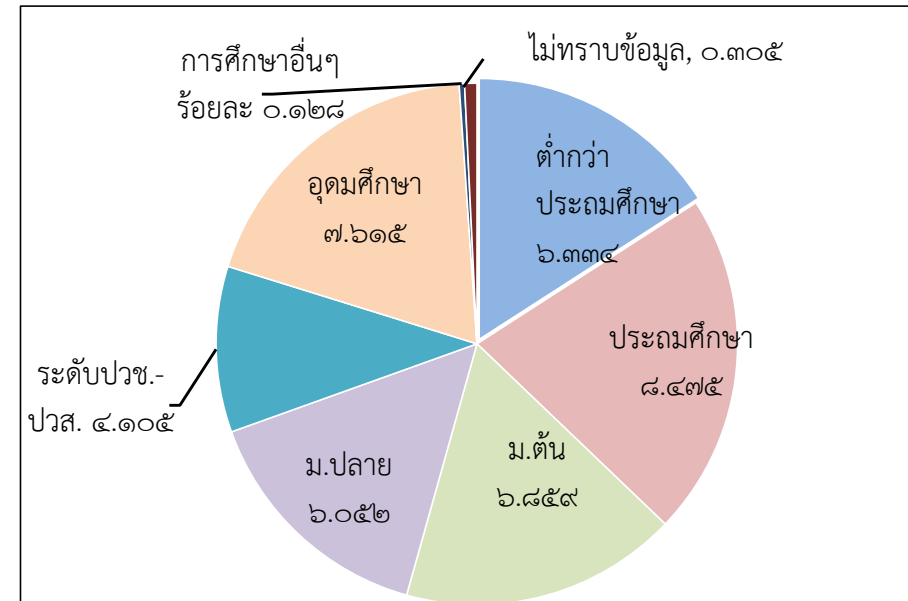
๒) ลูกจ้างไม่ใส่ใจพัฒนาทักษะให้กับตนเอง กำลังแรงงานที่ทำงานอยู่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ ๓๗.๑ แรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่ชอบการเรียนรู้หรือพัฒนา

๓) นายจ้างส่วนใหญ่เป็น SMEs ร้อยละ ๙๐ ขาดศักยภาพในการพัฒนาทักษะให้กับตนเองและลูกจ้าง

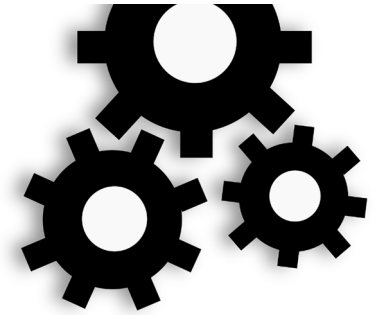
๔) แรงงานสูงวัยช่องว่างของการพัฒนาทักษะ โครงสร้างในตลาดแรงงาน แรงงานอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีจำนวน ๑๓.๔๘๑ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำ เป็นกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวพัฒนาทักษะใหม่

ระดับการศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะ
(สัดส่วนจำนวนแรงงานจำแนกตามการศึกษา)

หน่วย : ล้านคน



บทที่ ๙ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต สถานภาพ-ปัญหาและอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน



๑. ภูมิทัศน์ของภาคการผลิต

๑) ภาพรวมอุตสาหกรรมไทย จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศไทย จำนวนแรงงานรวมกัน ๓.๘๗๖ ล้านคน (ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ ไตรมาสแรกปี พ.ศ.๒๕๖๕) มีจำนวนถึง ๖.๔๔ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๑๘

๒) มูลค่าของภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีมูลค่าประมาณปีละ ๕.๑๘๔ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๒ ของจีดีพี ด้านมูลค่าการส่งออกของภาคการผลิตมีมูลค่า ๗.๘๑๙ ล้านล้านบาท (ปีพ.ศ.๒๕๖๕) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๘.๖๔

๓) Top10 จังหวัด มีโรงงานสัดส่วนร้อยละ ๕๕.๖ และการจ้างงานสัดส่วนร้อยละ ๖๗.๙

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนโรงงาน (แห่ง)	จำนวนแรงงาน (คน)	สัดส่วนร้อยละ แรงงาน/ทั้งประเทศ
๑	สมุทรปราการ	๖,๙๕๘	๔๗๐,๒๙๕	๑๒.๑๓๒
๒	สมุทรสาคร	๖,๔๕๘	๓๗๒,๒๘๒	๙.๖๐๓
๓	กรุงเทพมหานคร	๖,๑๓๑	๓๗๒,๖๑๒	๙.๖๑๒
๔	ชลบุรี	๕,๒๐๖	๓๒๐,๓๒๐	๘.๒๖๓
๕	ปทุมธานี	๓,๓๙๙	๒๓๕,๕๕๖	๖.๐๗๖
๖	นครปฐม	๓,๓๘๔	๑๗๖,๙๙๔	๔.๕๖๖
๗	ระยอง	๓,๐๗๕	๑๙๖,๕๒๖	๕.๐๗๐
๘	อยุธยา	๒,๑๓๑	๒๒๙,๓๘๙	๕.๙๑๗
๙	ฉะเชิงเทรา	๒,๐๒๑	๑๔๐,๙๓๒	๓.๖๓๖
๑๐	นครราชสีมา	๑,๙๑๒	๑๑๗,๒๒๘	๓.๐๒๔
รวม ๑๐ จังหวัด		๔๐,๖๗๕	๒,๖๓๒,๑๓๔	๖๗.๘๙๙
จังหวัดอื่นๆ ที่เหลือ		๓๒,๕๕๗	๑,๒๔๔,๔๐๔	๓๒.๑๐๑
รวมทั้งประเทศ		๗๓,๒๓๒	๓,๘๗๖,๕๓๘	

๒. ปัญหาและอุปสงค์ความต้องการของภาคการผลิต

๑) **ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลงทั้งระดับจุลภาคและมหภาค** ปัจจัยการผลิตที่ลดน้อยถอยลง ต้นทุนสูงกว่าประเทศคู่แข่งส่งผลทำให้ไทยไม่ได้เป็นจุดหมายปลายทางของการลงทุนในภูมิภาครวมถึงการย้ายฐานการผลิต (Offshore to Onshore Supply)

๒) **การเผชิญกับการขาดแคลนแรงงาน** ของภาคการผลิตในทุกคลัสเตอร์รวมถึงความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็นอย่างน้อยในอีกหนึ่งทศวรรษ ภาครัฐจะต้องมีการจัดทำแผนกำลังคนของชาติ

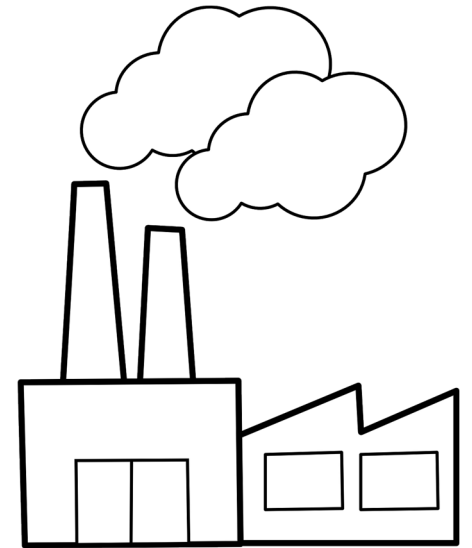
๓) **Technology Transform** ภาคการผลิตมีการเร่งตัวปรับใช้เทคโนโลยี (Next-Gen Industry) เช่น ระบบอัตโนมัติและเอไอ-สมาร์ทโรบติกเชื่อมต่อกับ “Industrial Internet of Thing” (IIoT)

๔) **Demand & Qualification Mismatch** ความต้องการแรงงานมีทักษะและแรงงานวิชาชีพทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

๕) **ต้องการผลักดันผลิตภาพแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ** ผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก (IMD ๒๐๒๒)

๖) **ต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะ** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดตั้งสถาบันเฉพาะทาง “Academy Institute” ลดการฝึกทักษะแบบดั้งเดิม

๗) **การเข้าสู่เศรษฐกิจ BCG Economy** เป็นกระแสโลกโดยที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยเป็นส่วนหนึ่งของ “Global Supply Chain”



ที่มาภาพ : <https://pixabay.com>

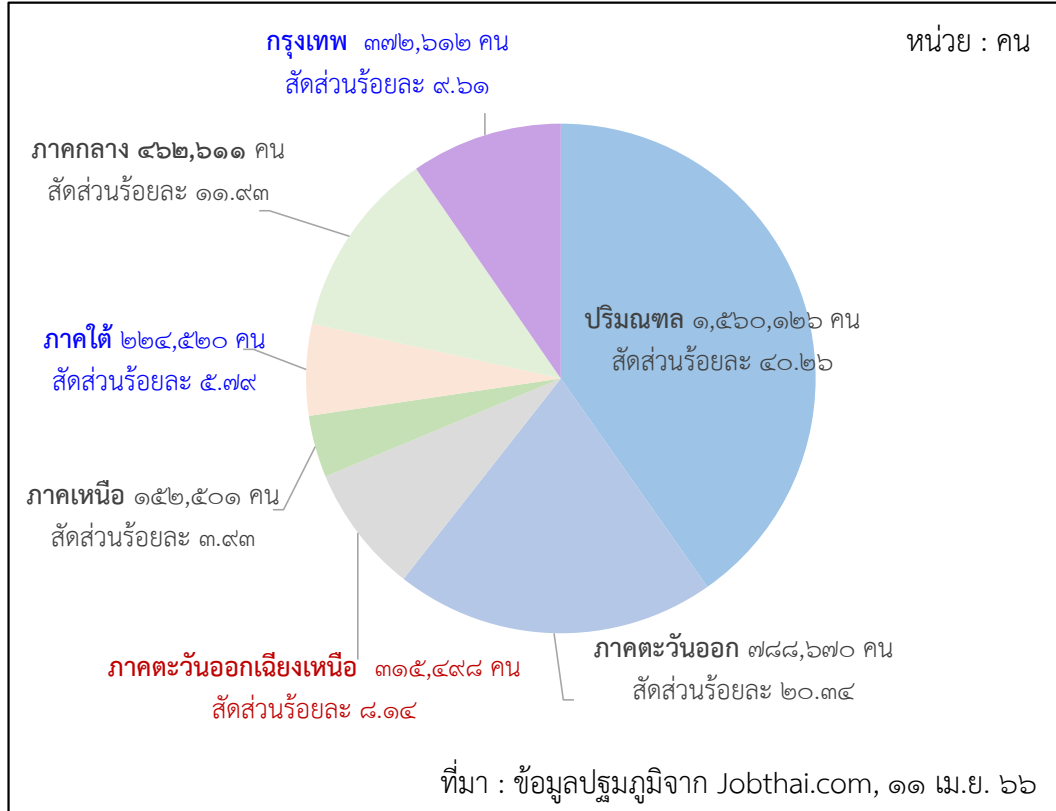
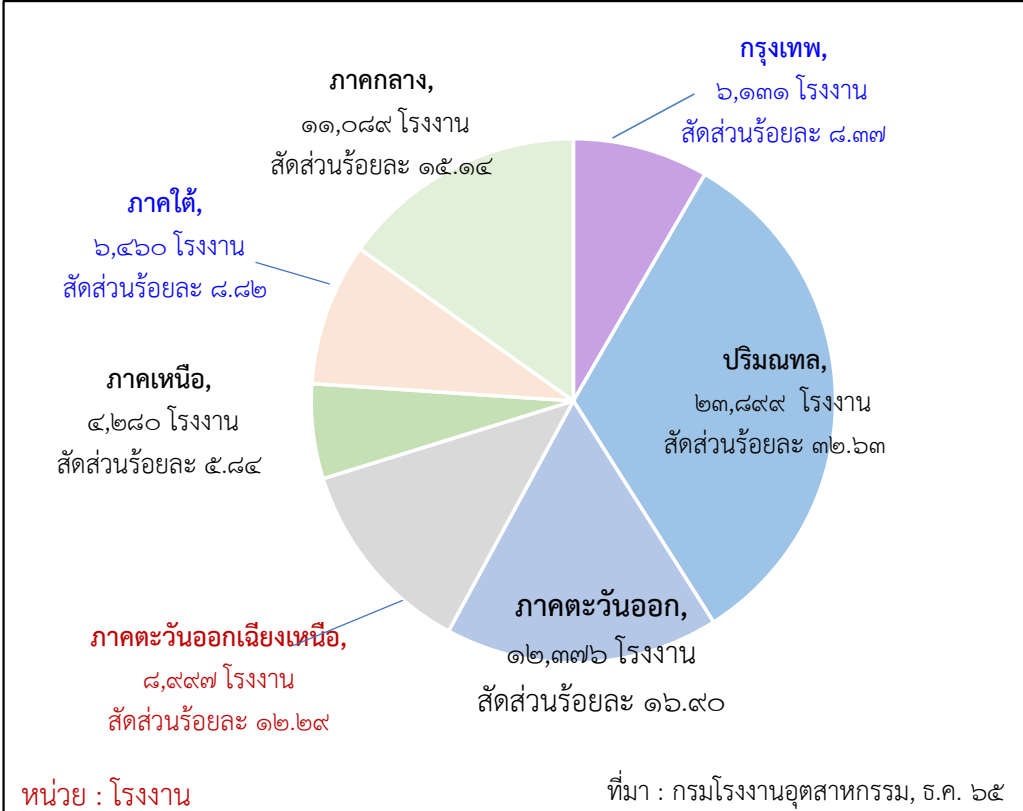
สถานภาพอุตสาหกรรมในต่างจังหวัดจำแนกตามภาค

กรณีศึกษาจังหวัด : เชียงใหม่, สงขลา, ระยอง, ขอนแก่น, นครปฐม



สัดส่วนจำนวนโรงงานแต่ละภาค
 จำนวนโรงงาน ๗๓,๒๓๒ กิจการ
 ร้อยละ ๕๗.๙ กระจุกตัว กทม-ปริมณฑล-ตะวันออก

สัดส่วนจำนวนแรงงานแต่ละภาค
 จำนวนแรงงาน ๓,๘๗๖,๕๓๘ คน
 ร้อยละ ๗๐.๒๑ กระจุกตัว กทม-ปริมณฑล-ตะวันออก



บทที่ ๑๐ ภาคการค้าและบริการ

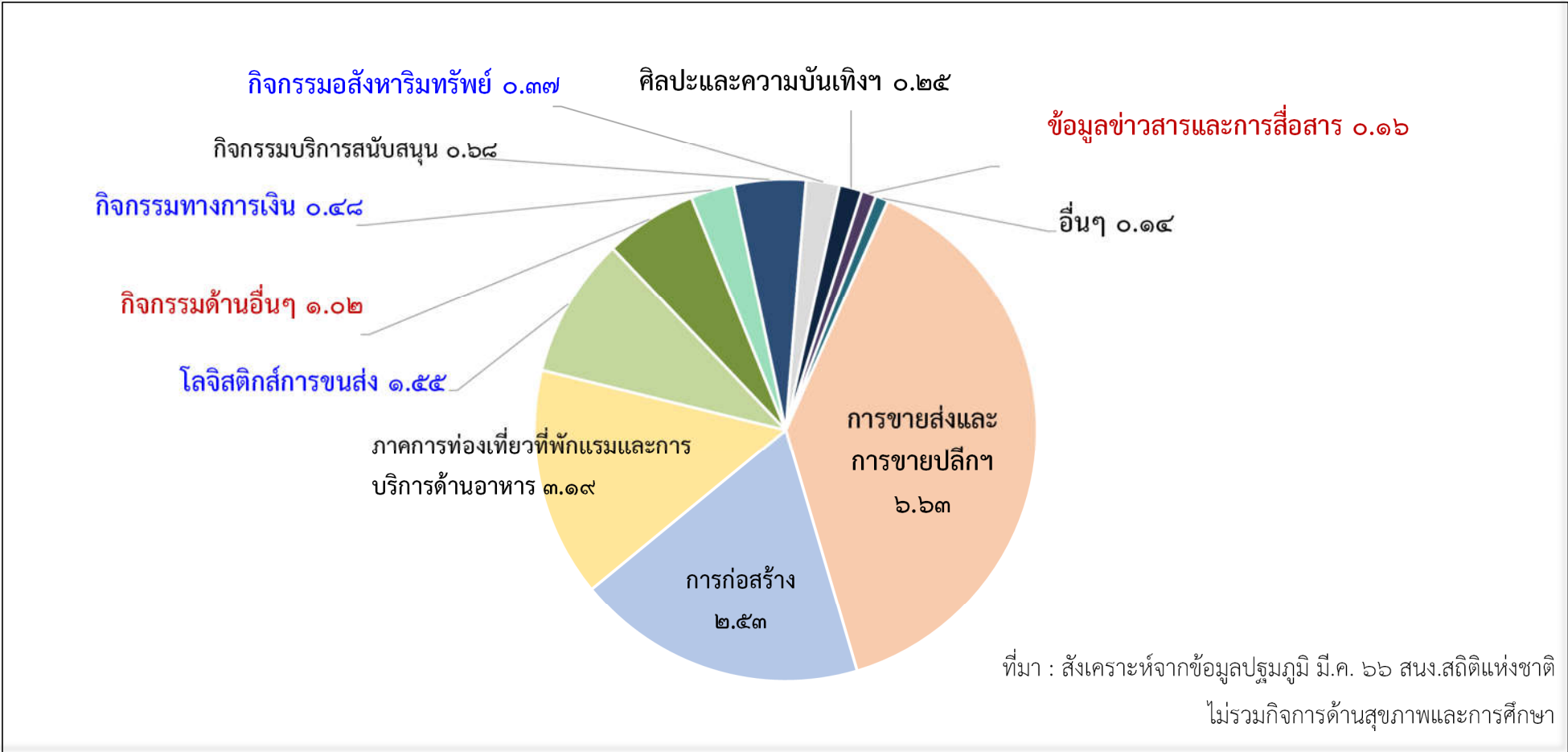
สถานภาพ - ปัญหาและอุปสงค์ความต้องการของภาคบริการ



- ๑) มูลค่าของภาคบริการรวมกันประมาณ ๙.๙๕ ล้านล้านบาท มีสัดส่วนอยู่ในจีดีพีประมาณร้อยละ ๕๖.๔๒ จำนวนประชากรแรงงานจำนวน ๑๖.๘๖ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๘ ของผู้มีงานทำ
- ๒) มูลค่าของภาคบริการส่วนใหญ่ มาจากภาคค้าส่ง-ค้าปลีกและภาคท่องเที่ยว-โรงแรมร้านอาหารมีสัดส่วนรวมกันถึงร้อยละ ๖๔.๖ ของภาคบริการทั้งหมด
- ๓) ส่งเสริมธุรกิจ MSMEs ซึ่งเป็นธุรกิจมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๐-๙๕ ที่อยู่ในภาคการค้าและบริการ ขาดศักยภาพทั้งด้านการพัฒนาทักษะ ต้นทุนการเข้าถึงตลาด การแข่งขัน การเข้าถึงทุนและเทคโนโลยีตลอดจนขาดศักยภาพในการพัฒนาทักษะบุคลากร
- ๔) ส่งเสริมธุรกิจ New Business Startup เพื่อให้เป็นแหล่งจ้างงานในอนาคต เป็นกระแสของแรงงานเยาวชนที่ต้องการมีธุรกิจของตนเองส่วนใหญ่มีเพียงร้อยละ ๐.๘-๑.๐ ที่สามารถดำเนินธุรกิจได้ต่อเนื่อง
- ๕) ภาครัฐควรมีมาตรการส่งเสริมธุรกิจบริการเหมือนกับที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิต ทั้งมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงการส่งเสริมการตลาดเหมือนที่ส่งเสริมภาคการส่งออก ยกกระดับผลิตภาพแรงงานของภาคบริการไปสู่ “Modern Service” ด้วยการสนับสนุนให้เข้าถึงเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
- ๖) ภาคบริการขาดเจ้าภาพ กระจัดกระจายขาดการรวมตัวและขาดหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นเจ้าภาพสถานประกอบการมีความแตกต่างและความหลากหลายทั้งรูปแบบธุรกิจและขนาด
- ๘) ส่งเสริมให้มีค่าจ้างรายชั่วโมง ภาคบริการต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เช่น งานขายสินค้าในห้าง โรงแรมและร้านอาหารรวมถึงภาคท่องเที่ยวควรส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานเยาวชนที่ยังอยู่ในระหว่างการศึกษา รวมถึงผู้สูงวัย ค่าจ้างให้จ่ายตามชั่วโมงทำงานจริงไม่ยึดติดกับกรอบรวมกันต้องได้เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ

กำลังแรงงานของภาคบริการจำแนกตามคลัสเตอร์
จำนวน ๑๖.๘๖ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๘

หน่วย : ล้านคน



สภาพภาพของภาคบริการ

จำนวนแรงงาน ๑๖.๘๖ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๘ ของประชากรแรงงานผู้มีงานทำ

๑) กรณีศึกษา ๕ คลัสเตอร์ มีจำนวนแรงงาน ๑๔.๓๘ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๘๕.๒๘ ของภาคบริการทั้งหมดรวมกัน ได้แก่ ภาคค้าปลีก-ค้าส่ง, ภาคท่องเที่ยว- ที่พักแรม-ร้านอาหาร, ภาคก่อสร้าง, ภาคการเงิน, ภาคโลจิสติกส์-ขนส่ง

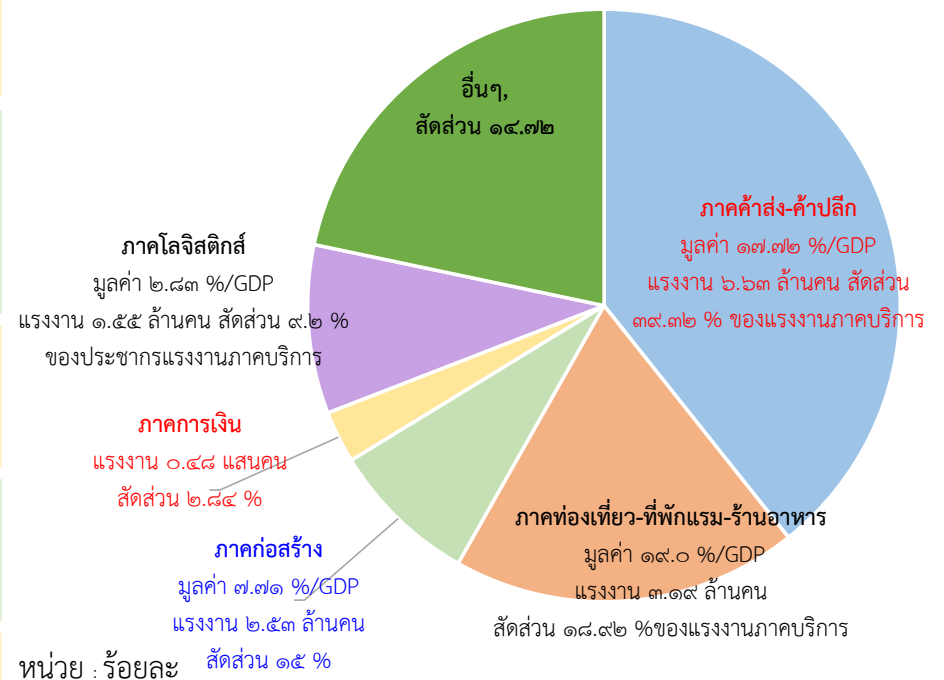
๒) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทุกคลัสเตอร์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะเป็นภาคท่องเที่ยว-โรงแรม-สถานที่พัก ร้านอาหาร แรงงานในภาคโลจิสติกส์และก่อสร้างรวมถึงค้าปลีกทยอย

๓) แนวโน้มการนำเทคโนโลยีทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เข้ามาใช้ในส่วนที่สูง โดยภาคการเงิน ภาคค้าปลีก-ค้าส่ง โรงแรม ภาคโลจิสติกส์

๔) ปัญหาคุณภาพและทักษะที่จำเป็นไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงสถาบันการศึกษาไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

๕) การปรับค่าจ้างระดับสูงมีผลกระทบต่อภาคบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็น MSMEs

สัดส่วนจำนวนแรงงาน
จำแนกตามคลัสเตอร์ตัวอย่าง 5 ประเภท
สัดส่วนร้อยละ ๘๕.๒๘ ของภาคบริการรวมกัน

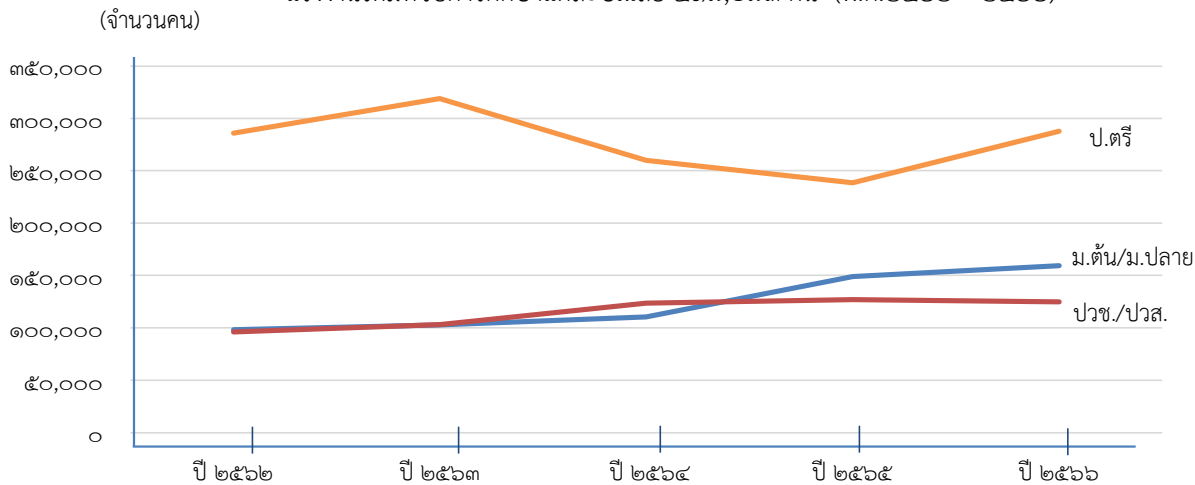


บทที่ ๑๑ ภาคการศึกษา

สถานภาพ-ปัญหาและอุปสรรค

แรงงานใหม่จำแนกตามระดับการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

แรงงานใหม่ที่จบการศึกษาแต่ละปีเฉลี่ย ๕๑๗,๐๗๓ คน (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)



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

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	

ปัญหาและอุปสงค์ความต้องการของภาคการศึกษา

๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ การจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่น การออกแบบหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการ

๒) การปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรต้องปรับทักษะให้สอดคล้องกับผู้ใช้บัณฑิต (USER) หรือตลาดแรงงาน

๓) การปรับปรุงหลักสูตรเดิม ใช้รอบ ๔-๕ ปี แต่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาที่ยาวเกินไป ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรทุกช่วง ๒ ปี

๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based) และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นทั้งความรู้เชิง ทฤษฎี (Hard Skills) และ Soft Skills เกี่ยวข้องกับทัศนคติและจิตสำนึกซึ่งวัดผลได้ยาก

๕) การเพิ่มทักษะให้กับอาจารย์-ครูผู้สอน การพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นปัญหาเร่งด่วนเพราะการพัฒนาอาจารย์มีข้อจำกัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จะต้องเสริมทักษะ Reskill & Next Skill

๖) กระทรวงอุดมศึกษาฯ และสำนักงานอาชีวศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยเฉพาะการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีหลักสูตรใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม รวมถึง การปรับปรุงโครงการทวิภาคีร่วมกับภาคเอกชนต้องเชื่อมโยงทั้งภาคการผลิต-บริการและ SMEs

๗) ทางเลือกของนักศึกษาเพื่อเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย การเลือกเรียนสาขาที่เป็นอุปสงค์ใหม่, การเปิดโอกาสให้เปลี่ยนสาขาด้วย “Credit bank” รวมถึง การเข้าใจ ถึงทัศนคติของเยาวชนรุ่นใหม่ซึ่งเป็น GEN-Z

๘) ส่งเสริมทักษะ New Business Startup แนวโน้มแรงงานใหม่ต้องการอาชีพอิสระควรมีหลักสูตรส่งเสริมทักษะการเป็นเจ้าของธุรกิจประเภทต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยง กับภาคเอกชน



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

สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา (๑/๓)

เพื่อนำไปขับเคลื่อนการก้าวผ่านสู่อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง

- ๑. จัดทำแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ (Master Labor workforce Plan)** ทุกภาคส่วนทั้งภาคการค้า-บริการ SMEs ภาคเอกชนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างระดับชาติ แรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๔.๑ ส่วนใหญ่ทักษะติดอยู่ในยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ถึงยุค ๓.๐ ซึ่งพึ่งพานวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยแต่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากทำให้มูลค่าของสินค้าต่ำ อย่างน้อยในอีก ๑๐ ปีข้างหน้าไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
- ๒. ขีดความสามารถในการแข่งขันลดน้อยถอยลง** ไทยติดกับดักโครงสร้างเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออก-การท่องเที่ยวและการค้าระหว่างประเทศในระดับสูง ภายใต้การใช้เทคโนโลยียังค่อนข้างต่ำทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดน้อยถอยลงทั้งด้านทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ต้นทุนการผลิตสูงโดยเฉพาะค่าแรงสูงกว่าประเทศคู่แข่ง จำนวนประชากรแรงงานลดลงจากสังคม สูงวัยและอัตราการเกิดต่ำ ส่งผลทำให้ไม่สามารถก้าวทันประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง)
- ๓. การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเป็นทิศทางและอนาคตของตลาดแรงงาน** กระแสสถานประกอบการเริ่มมีการเร่งตัวในการนำสมรรถนะเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น แขนกลอัตโนมัติไปจนถึงระบบเอไอ-โรบอทและอัตโนมัติขั้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานรวมถึงความเสี่ยงจากมาตรการของรัฐรวมถึงกระแส “Human Right” ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
- ๔. การยกระดับทักษะต้องเป็นแผนระดับชาติ** เป็นอุปสงค์ความต้องการของสถานประกอบการ ต้องการพัฒนาระดับทักษะของบุคลากรโดยกระทรวงแรงงานต้องเข้ามาเป็นเจ้าภาพ แรงงานไทยมากกว่าครึ่งขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคต สัดส่วนแรงงานมีทักษะมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๔๘ (WEF, ๒๐๒๒)
- ๕. การพัฒนาผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ** เพราะผลิตภาพแรงงานหากสูงมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูง ไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก (IMD๒๐๒๒) ความท้าทายคือการพัฒนาทักษะและการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ภาคเอกชนทั้งภาคการผลิตและภาคการค้า-บริการต้องการให้รัฐบาลการยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูง



ที่มาภาพ : <https://pixabay.com>

สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา (๒/๓)

เพื่อนำไปขับเคลื่อนการก้าวผ่านสู่อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง



๖. **ความท้าทายในอนาคตเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงวัย** เป็นช่องว่างของการขับเคลื่อนประเทศซึ่งโครงสร้างจำนวนแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีมีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีสมรรถภาพการทำงานที่ลดลงและมีช่องว่างของการปรับทักษะดิจิทัลรวมถึง Next-skill / Future skill จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนแม่บทในการนำแรงงานกลุ่มนี้ให้มีทักษะและสามารถยังทำงานมีฉะนั้นจะเป็นภาระของสังคมและการคลังของประเทศในอนาคต
๗. **ภาคการผลิตขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาเร่งด่วน** หลังโควิดการขาดแคลนแรงงานเป็นวงกว้างโดยเฉพาะด้านไอที ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านวิศวกรรมและช่างสาขาต่างๆ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่พอเพียงต่อความต้องการทำให้ปัจจัยการผลิตอุตสาหกรรมทรงตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แนวโน้มของภาคผลิตจะมีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและกฎเกณฑ์ของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงาน
๘. **ภาคบริการขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม** ทั้งที่มีจำนวนประชากรแรงงานประมาณร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดเชิงมูลค่ามีสัดส่วนอยู่ในจีดีพีร้อยละ ๕๖.๔๒ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาทั้งมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๙. **การพัฒนา SMEs เพื่อให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต** ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระทรวงแรงงานต้องมีหน่วยงานดูแลเป็นการเฉพาะ MSMEs ในเชิงปริมาณมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีความเปราะบางทั้งด้านการเข้าถึงนวัตกรรม-เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำขาดศักยภาพทั้งด้านทุนและการแข่งขัน
๑๐. **สถาบันการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในรูปแบบต่างๆ** เช่น การปรับหลักสูตรใหม่ ลดระยะเวลาการเรียน เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนในห้องเรียนที่มีแต่ทฤษฎี ที่สำคัญจะต้องพัฒนาทักษะอาจารย์และผู้สอนให้มีทักษะใหม่เพื่อที่จะสามารถเป็นโค้ช (Coach) ซึ่งจะเป็นการยกระดับทักษะและผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา (๓/๓) เพื่อนำไปขับเคลื่อนการก้าวผ่านสู่อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง

๑๑. ภาคการศึกษาต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ ภายใต้พลวัตภาคเอกชนกำลังปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ครอบคลุมทั้งภาคการผลิต-การค้าและบริการ คุณสมบัติแรงงานในอนาคตจะเปลี่ยนไปเกี่ยวข้องกับทักษะของแรงงานใหม่จะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์เศรษฐกิจยุค ๔.๐ ทั้งมิติเชิงปริมาณและคุณสมบัติ (Demand & Qualification Requirement) โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานสายวิชาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการ (ประเด็นนี้ภาคการศึกษาส่วนหนึ่งเริ่มมีการปรับเปลี่ยนอย่างชัดเจน)

๑๒. การส่งเสริม “New Business Startup” เพื่อเป็นแหล่งจ้างงานในอนาคต พลวัตใหม่ของเยาวชนเลือกที่จะไม่ทำงานประจำชอบงานอิสระประเภทต่างๆ เป็นแนวทางของประเทศที่พัฒนาแล้วมีผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้และเป็นการสร้างแหล่งจ้างงานในอนาคตจะต้องมีการเชื่อมโยงทั้งการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมให้มีการสร้างแหล่งจ้างงานเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเข้ามามีบทบาทในการผลักดัน)

๑๓. กระแสที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงคือระเบียบโลกใหม่ของศตวรรษที่๒๑ (New world order) เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน (Human right) ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมระดับโลกเช่น BCG : Bio-Circular-Green และมาตรการ ESG : Environment-Social-Good governance โจทย์เหล่านี้เป็นกระแสของการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนแต่เป็นทิศทางการจ้างงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



ที่มาภาพ : <https://pixabay.com>

๑๔. การเตรียมพร้อมเพื่อการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่รูปแบบการจ้างงานจะต่างไปจากอดีต แรงงานจำนวนมากอาจถูกคุกคามด้วยเทคโนโลยีของศตวรรษที่ ๒๑ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานวัยต่างๆ ตลาดแรงงานในอนาคตอาจทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มมากขึ้นขณะเดียวกันตำแหน่งงานบางส่วนซึ่งมากกว่าอาจหายไป จะต้องมีการวางแผนถึงผลกระทบการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตเพื่อให้เกิดช่องว่างและบาดแผลกับกลุ่มเปราะบางให้น้อยที่สุด



สามารถสแกนดาวน์โหลด PowerPoint

หรือเข้าไปใน  www.tanitsorat.com คลิกที่คอลัมน์ “อนาคตตลาดแรงงาน”

 Tanit Sorat

 tanitvsl

*Thank
you* 

www.tanitsorat.com