

## สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ

### เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

วันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องเพชรชมพู ชั้น ๓ โรงแรม ดิ เอ็ม เมอร์ริลด์ กรุงเทพฯ

การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่ง ภายใต้โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน เรื่อง อนาคตตลาดแรงงาน ภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ จัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ โรงแรม ดิ เอ็มเมอริลด์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สถานการณ์ตลาดแรงงานหลังการเปลี่ยนผ่านจากวิกฤตเศรษฐกิจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบต่อวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัว และศึกษาวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ แนวทางการพัฒนาทักษะ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน ทั้งด้านรูปแบบการจ้างงานและการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้แรงงานมีรายได้ในรูปแบบของค่าจ้างสูงขึ้นในอนาคต

สาระสำคัญที่ได้จากการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

๑. รูปแบบการสัมมนา เป็นการอภิปรายเป็นคณะ มีวิทยากรทั้งหมด ๔ ท่าน ประกอบด้วย ๑) ดร.ธนิต โสรัตน์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ๒) ดร.สุรชัย โฆษิตบวรชัย กรรมการผู้จัดการบริษัทสถาบันที่ปรึกษาและพัฒนาธุรกิจจำกัด ๓) นายอาทิตย์ มีปากดี ช่างเทคนิค บริษัทไทยเอ็นโอเค จำกัด และ ๔) รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ รองศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีนางนภสร พุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วยผู้แทนจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการศึกษาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๗๕ คน

๓. ความเห็นและข้อเสนอแนะ จากนายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาฯ ได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะการทำงานของกระทรวงแรงงาน และบทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ดังนี้

#### ๓.๑ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อการทำงานของกระทรวงแรงงาน

๑) มีความเห็นว่าข้าราชการต้องเป็นหลักในการทำงานขององค์กร ต้องเข้าใจในการนำปัญหาประชาชนขึ้นมาเป็นเป้าหมายในการทำงานขององค์กร รู้ว่าเรื่องใดของกระทรวงแรงงานสำคัญต้องทำก่อนหลัง หาก PAIN POIT ของเรื่องต่าง ๆ ได้ ว่าคืออะไร ควรเป็นผู้ชี้แนะให้กับผู้บริหารและผลักดันให้เป็นนโยบายเสนอต่อรัฐมนตรี

๒) เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการทำงานของกระทรวงแรงงาน คือทำอย่างไรที่จะพัฒนาทักษะให้คนไทยมีศักยภาพ สามารถเป็นแรงงานที่ดี มีคุณภาพ มองว่าการพัฒนาทักษะไม่ต้องรอให้เข้ามาสู่ตลาดแรงงานก่อนแล้วจึงพัฒนา ควรทำตั้งแต้อยู่ในสถานศึกษา ทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการในการเตรียมคนเพื่อเป็นแรงงานในอนาคต และปรับทัศนคติคนไทยเรื่องเรียนใหม่ ให้มองว่าทักษะและประสบการณ์มีความสำคัญ ไม่จำเป็นต้องเรียนสูง ๆ และเน้นพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีทักษะตามที่ตนเองชอบ สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง และมีความสุข

๓) มีแนวคิดที่ว่าชื่อของกระทรวงแรงงาน MINISTRY OF LABOR ควรมีการทบทวนใหม่ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย มีหลายประเทศที่ใช้คำว่า HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT เพราะการใช้คำว่า LABOR หมายถึงแรงงานที่ไม่มีทักษะ หรือกรรมกร แต่ปัจจุบันแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีความรู้ ได้รับการพัฒนามีทักษะมากกว่าคำว่ากรรมกรแล้ว

๔) มีความเห็นว่าควรพัฒนาทักษะแรงงานให้มีมาตรฐาน จะช่วยให้แรงงานก้าวข้ามเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำได้ โดยเฉพาะด้านช่าง เพราะช่างเป็นวิชาชีพที่แข็งแกร่ง เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และคนไทยสามารถพัฒนาได้ดี ช่างที่มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ

๕) ให้ความสำคัญกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ควรส่งเสริมให้คนไปทำงานในต่างประเทศให้มากขึ้น แรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีชื่อเสียง มีฝีมือแรงงานเหนือกว่าแรงงานจากประเทศอื่น ๆ เป็นผู้นำเงินตรา และรายได้มาให้ประเทศไทย และช่วยให้ประเทศไทยมีชื่อเสียงได้ ดังนั้นแรงงานก็ควรได้รับการสนับสนุน เช่นเดียวกับนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกหรือส่งไปแข่งขันในต่างประเทศ

๖) มีความเห็นว่าปัญหาแรงงานที่สำคัญมากขณะนี้คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทน การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ใช่ภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน แต่ปัจจุบันกลายเป็นปัญหาที่มีมากกว่าภารกิจหลัก แต่ก็เป็นความจำเป็นเพราะเราเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา เป็นประเทศที่มีการส่งออกสินค้า จึงมีการใช้แรงงานจำนวนมาก ดังนั้นการทำงานเราต้องเริ่มจากการยอมรับความเป็นจริงเสียก่อน

๓.๒ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อบทบาทของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๑) เสนอแนะให้สภาที่ปรึกษาฯ มีบทบาทเป็นผู้กำกับภารกิจของกระทรวงแรงงานถึงแม้ว่าสภาที่ปรึกษาฯ ไม่สามารถบังคับ หรือสั่งการได้ แต่ก็สามารถเตือนให้ผู้บริหารทราบได้ PAIN POINT ของเรื่องและวิเคราะห์ว่าเรื่องเหล่านั้น เป้าหมายของกระทรวงแรงงานคืออะไร หรือกระทรวงแรงงานต้องทำอย่างไร

๒) มีความเห็นให้สภาที่ปรึกษาฯ จัดทำข้อมูล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ และกระทรวงแรงงานรวบรวมข้อมูลในเชิงการปฏิบัติ และปัญหาต่าง ๆ ที่พบจากการทำงาน เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนางานด้านแรงงาน พัฒนาระบบภารกิจของกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตามที่สังคม นักวิชาการ และคนส่วนใหญ่ ในแวดวงแรงงานต้องการเห็น แล้วนำเรียนต่อรัฐมนตรีพร้อมกันกับทีมของกระทรวงแรงงาน

๓) มีความเห็นว่าการดำเนินงานของระบบราชการควรจะมีองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เข้าร่วมประเมิน และตรวจสอบการทำงาน อาจจะเริ่มจากการกำหนดแนวทางประเมิน และตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้การเดินไปตามทิศทางภารกิจขององค์กร และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งรูปแบบการทำงานของสภาที่ปรึกษาฯ เป็นรูปแบบหนึ่งที่ดี สามารถพัฒนาการทำงานลักษณะดังกล่าวได้

#### ๔. สารสำคัญที่ได้จากการนำเสนอของวิทยากร สรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ดร.ธนิต โสรัตน์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ บรรยาย หัวข้อ ผลการศึกษา เรื่อง อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษาอุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยได้บรรยายและสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

๑) สภาพทั่วไปของตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานของไทยปัจจุบันมีขนาดใหญ่เป็นลำดับที่ ๓ ของอาเซียนรองจากประเทศอินโดนีเซีย และเวียดนาม ภาวะตลาดแรงงานไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๖ พบว่าผู้มีงานทำจำนวน ๓๙.๗๘ ล้านคน โดยมีสถานประกอบการเอกชนที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์มีจำนวน ๘๕๐,๔๘๐ ราย ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบ SME ธุรกิจขนาดเล็ก มีจำนวน ๗๕๗,๗๓๐ ราย หรือร้อยละ ๘๙ ร้อยละ ๑๐.๘๔ สำหรับองค์กรมหาชนพบว่ามีจำนวน ๑,๓๘๒ ราย หรือร้อยละ ๐.๑๖ ที่เหลืออยู่ในรูปแบบบริษัท จากข้อมูลพบว่าสถานประกอบการจะมีการกระจุกตัวอยู่ในบางกลุ่ม อาจเกิดความไม่เท่าเทียมกัน

๒) ด้านสถานการณ์ตลาดแรงงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ปัญหาใหญ่พบว่าเกิดการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับ ดังนั้นการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ จำเป็นต้องมีแผนแม่บทด้านกำลังแรงงาน โดยพบว่ากระทรวงแรงงาน กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ไม่มียุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติเพื่อใช้บูรณาการการทำงานร่วมกัน ภาพใหญ่จึงเกิดปัญหาไม่ตรงกันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

๓) ด้านการกระจายตัวของกำลังแรงงานนอกภาคการเกษตรส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ ๕๐.๗๕ ภาคตะวันออกซึ่งเป็นที่ตั้งของ EEC มีการกระจายตัวอยู่ร้อยละ ๑๖ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าเป็นแรงงานสูงวัย อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป มีจำนวนถึง ๑๓.๔๘ ล้านคนหรือร้อยละ ๓๔.๑ แรงงานที่มีอายุ ๔๕ ปีขึ้นไป ประมาณ ๔.๘ ล้านคน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้อีก ๕ ปี จะเป็นแรงงานสูงวัย ถือเป็นโจทย์ใหญ่ของประเทศเพราะแรงงาน ๑ ใน ๓ เป็นแรงงานสูงวัยการพัฒนาให้แรงงานกลุ่มนี้ก้าวต่อไปอย่างไร ทั้งเรื่อง Hi-Tech , Robotics , Upskill , Reskill และ Newskill และนอกจากแรงงานสูงวัยยังพบว่ามีแรงงานที่มีการศึกษาน้อย (ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า) ร้อยละ ๓๔ หรือ ๑ ใน ๓ ของกำลังแรงงานทั้งหมด เป็นโจทย์ที่ต้องฝ่าไปให้ได้ว่าทำอย่างไรเพื่อไม่ให้ปัญหาของสังคมในอนาคตแรงงานจะอยู่อย่างไร กฎหมายของกระทรวงแรงงานยังไม่เอื้อและดึงดูดในการรับคนสูงอายุมารทำงาน ให้ถือเป็นลูกจ้างจ้างเหมาที่ไม่มีประกันสังคม ควรเป็นการจ้างงานแบบรายชั่วโมง เพื่อนำคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานได้

๔) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงาน มองว่าเกิดจากพลวัตของเทคโนโลยีที่เป็นตัวผลักดัน เทคโนโลยีแต่ละยุคส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบทักษะและรูปแบบกระบวนการทำงานย้อนหลังไป ๒๐๐ กว่าปี ตั้งแต่อุตสาหกรรมยุคที่ ๑ เทคโนโลยีทำให้เกวียนและล้อถูกแทนที่เครื่องจักรไอน้ำร้อยปีต่อมาเกิดคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ทักษะที่ผ่านมามาแต่ละยุคถูกแทนที่ด้วยทักษะใหม่ ๆ ถูก Disrupt ในอดีตระยะเวลาการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมจากยุคที่ ๑ ไปอุตสาหกรรมยุคที่ ๒ จนถึงอุตสาหกรรมยุคที่ ๓ แต่ละช่วงใช้เวลา ๑๐๐ ปี แต่อุตสาหกรรมยุคที่ ๓ ไปยังอุตสาหกรรมยุคที่ ๔ ใช้เวลาเร็วขึ้นประมาณ ๕๐ ปี และปัจจุบันอุตสาหกรรมยุคที่ ๔ ประธานบริษัทโตโยต้าประกาศว่าในอีก ๕ ปีจะใช้รถที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฮโดรเจน สอดคล้องกับความเห็นจากการประชุมหารือกับเอกชนที่ทำธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ที่กล่าวว่าขณะนี้อุตสาหกรรมยานยนต์กำลังถูกรุกรานด้วยพลังงานแบตเตอรี่ รถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าจะไม่ตั้งแต่มอเตอร์จนถึงท่อไอเสีย ปัญหาคืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องจะอยู่ไปที่ไหน ทักษะแรงงานที่ทำอยู่โรงงานอุตสาหกรรมทำเรื่องเครื่องยนต์ เรื่องหม้อน้ำจะหายไป กิจการในห่วงโซ่อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งมีนายจ้างอย่างน้อย ๗,๕๐๐ แห่ง และแรงงาน ๓๐๐,๐๐๐ คน อาจได้รับกระทบ และเชื่อว่าอีกไม่นานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ก็จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใหม่คือควอนตัมคอมพิวเตอร์ จึงมองว่าทิศทางของอุตสาหกรรม

ในอนาคตจะมุ่งไปสู่เรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเสี่ยงของการใช้แรงงาน เนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งการใช้เครื่องจักรมีความยืดหยุ่นมากกว่า ช่วยลดปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน และไม่ต้องดูแลเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัย เหมือนมนุษย์

๕) การเปลี่ยนเทคโนโลยีทำให้นายจ้างต้องการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ลดปัจจัยการผลิต จำนวนคน เวลา แต่จะเป็นสัดส่วนต่อรายได้อย่างไร จากการหารือร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยพบว่า ภาคอุตสาหกรรมกำลังผลักดันเรื่องการยกระดับผลิตภาพแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งรวมถึงเรื่องค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น แรงงานมีไม่เพียงพอทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องนำเข้าเครื่องจักร และพบว่ายังมีความเข้าใจผิดว่าทักษะทำให้เกิดผลิตภาพแรงงาน จากการศึกษาพบว่าหลายโรงงานใช้ Automation จึงไม่ใช่ทักษะ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ทิศทางต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

๖) การพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศไทยแรงงานของไทย ๑ ใน ๓ เป็นแรงงานสูงวัยและการศึกษาน้อย คนที่จบการศึกษาระดับมัธยมไม่พร้อมที่จะพัฒนา และคนที่จบการศึกษาระดับอาชีวะหรือปริญญาตรีส่วนหนึ่งก็ไม่ต้องการพัฒนา การพัฒนาทักษะจึงเป็นความท้าทาย เพราะนายจ้างถือเป็นต้นทุนจึงไม่ให้ความสำคัญ ส่วนสถานประกอบการที่ปั้นเอสเอ็มอีซึ่งเน้นการใช้แรงงานเข้มข้น ลูกจ้างสนใจแต่เรื่องค่าจ้าง ไม่สนใจการพัฒนาทักษะ ไม่อยากเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ดังนั้นต้องสร้างแรงจูงใจ เช่นถ้าลูกจ้างพัฒนามีรางวัลตอบแทน เป็นต้น

๗) ภาคอุตสาหกรรมการผลิต จากข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนโรงงานทั่วประเทศมี ๗๓,๒๓๒ แห่ง จำนวนแรงงาน ๓,๘๗๖,๕๓๘ คน มูลค่าของภาคอุตสาหกรรมการผลิต ประมาณปีละ ๕.๑๘๔ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒ ของ GDP โดยพบว่าสถานภาพปัญหาและอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน มีดังนี้ ๑) ชีตความสามารถในการแข่งขันลดลง ๒) ททรัพยากรไม่เอื้อ ๓) แรงงานมีไม่เพียงพอ ประเทศไทยไม่ได้เป็นจุดหมายปลายทางของการลงทุนในภูมิภาค รวมถึงการย้ายฐานการผลิต ประเทศไทยถูกตัด GSP ต้องเสียภาษีนำเข้า การขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก เรื่อง Technology Transform กำลังไปสู่การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น Demand & Qualification Mismatch ไม่สอดคล้องทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติของคนที่ผลิตออกมา ต้องการผลักดันผลิตภาพแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ กำลังมุ่งไปสู่กระแสเศรษฐกิจ BCG Economy โครงสร้างอุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในเขต กรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคตะวันออก ร้อยละ ๕๗ ของโรงงานทั่วประเทศ ในเชิงแรงงานกระจุกตัวอยู่ใน ๓ พื้นที่ดังกล่าวร้อยละ ๗๐

ภาคอุตสาหกรรมบริการ มีสัดส่วนต่อ GDP ทั้งหมดของประเทศ ร้อยละ ๕๖ และมีการใช้แรงงานมากที่สุด จำนวน ๑๖.๘๖ ล้านคน ร้อยละ ๑๔.๓๘ มองว่าปัจจุบันภาคบริการขาดยังเจ้าภาพขับเคลื่อนการผลักดันนโยบาย และจากการประชุมหารือกับผู้แทนกลุ่มนี้ใน ๕ คลัสเตอร์ ได้แก่ภาคค้าปลีก-ค้าส่ง , ภาคท่องเที่ยว ร้านอาหาร , ภาคก่อสร้าง , ภาคการเงิน และภาคโลจิสติกส์ ซึ่งมีจำนวนแรงงานร้อยละ ๘๕ ของภาคบริการทั้งหมดรวมกัน พบว่าภาคบริการมีการขาดแคลนแรงงาน ในอนาคตมีแนวโน้มจะนำการใช้เทคโนโลยีทั้งหมด สาขานาการจะหายไปจำนวนมาก ภาคก่อสร้างจะเป็นรูปแบบการทำชิ้นส่วนมาประกอบกัน ภาคท่องเที่ยวมีการใช้แอปพลิเคชันมาใช้ในการจองโรงแรม เทคโนโลยีเข้ามาอย่างเห็นได้ชัด ปัญหาเรื่องทักษะศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ไม่ตอบสนอง ความต้องการเพราะเน้นไปในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ประเทศที่พัฒนาแล้วจะเน้นเรื่องภาคบริการ ภาคบริการต้องทำ New Business Stratup เพราะเป็นทิศทางของ

เด็กรุ่นใหม่ที่ต้องการมีธุรกิจของตนเอง ภาคบริการจะอ่อนไหวต่อเรื่องค่าจ้างมาก จึงต้องการให้มีการส่งเสริมให้มีค่าจ้างแบบรายชั่วโมง เพราะส่วนใหญ่เป็นร้านอาหาร โรงแรม ท่องเที่ยว แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานพาร์ทไทม์

๘) ประเด็นข้อสรุปที่ได้จากการศึกษา โดยมีมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลจำนวน ๙ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรังสิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระยา , วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก , มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเลย (๕ คณะ) ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี , มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง พบว่า แรงงานใหม่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่สูงมากคือ ร้อยละ ๕๓ ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ ๒๒ และระดับการศึกษามัธยมต้นและมัธยมปลาย ร้อยละ ๒๓ สัดส่วนผู้จบการศึกษา มากกว่าครึ่งเป็นบัณฑิต

สำหรับปัญหาและอุปสรรคความต้องการของภาคการศึกษาที่พบ คือ ๑) โครงสร้างมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ ๒) ต้องการปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน ๓) ลดเวลาในการทบทวนหลักสูตรจาก ๕ ปี เหลือ ๒ ปี ๔) เปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนนอกจากความรู้เชิงทฤษฎี Hard Skill เน้น Soft Skill มากขึ้น ๕) ปัญหาในเรื่องทักษะของอาจารย์ อาจารย์ตามทักษะใหม่ไม่ทัน โดยเฉพาะสายอาชีพ ๖) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ควรปรับและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีหลักสูตรใหม่ที่ต่างไปจากเดิม ๗) ปัญหาทางเลือกของนักศึกษาเพื่อเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย เรื่อง Credit Bank ให้สามารถเรียนแล้วหยุดไปทำงานเมื่อกลับมาเรียนสามารถนำหน่วยกิตเดิมมาเรียนต่อได้หรือนำไปศึกษาต่อที่อื่นได้ ๘) ให้มีหลักสูตรและการส่งเสริมทักษะ New Business Startup

การเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่ เป็นเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่ที่สุดเท่าที่เคยมีและเร็วมาก ประเด็นคือเราจะก้าวผ่านอย่างไร ถือเป็นความท้าทาย เราติดกับดักนี้มา ๒๐ ปี เป็นประเทศรายได้ปานกลางไปสูงถ้าจะให้ก้าวพ้นต้องดูแลเรื่องบาดแผล Pain Point ให้น้อยสุดและทำอย่างไรไปให้ได้ครบทุกกลุ่มโดยไม่มีใครไว้ข้างหลัง ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาฯ ใน ๑๓ ประเด็น ดังนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ ให้เป็นรูปธรรม
๒. ชีตความสามารถในการแข่งขันที่ลดน้อยถอยลง ทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการจะออกจากตรงไปนี้ได้อย่างไร
๓. การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเป็นทิศทางและอนาคตของตลาดแรงงาน และเป็นทิศทางของนายจ้างไปสู่เทคโนโลยี
๔. การยกระดับทักษะต้องเป็นแผนระดับชาติ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในแต่ละยุค ที่เกิดการ Disrupt ที่ทำลายประสบการณ์ ทำลายอาชีพ ทำลายทักษะที่สะสมมาทักษะนั้นจะไม่ใช่ที่ต้องการอีกแล้ว
๕. การพัฒนาผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ
๖. ความท้าทายในอนาคตเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงวัย แรงงานสูงวัยจะไปอยู่ตรงไหน
๗. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต
๘. ต้องการพัฒนาภาคบริการอย่างเป็นทางการ โดยต้องการให้ BOI เข้ามาส่งเสริมและมาตรการการเงินการคลัง

๙. การพัฒนา SMEs เพื่อให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ไม่เกิดกรณีนายจ้างก้าวไม่ได้ ลูกจ้างก้าวไม่พ้น ต้องพัฒนาทั้งนายจ้างลูกจ้าง อุตสาหกรรมที่ปัญหาต้องเข้าไปดู ต้องเสริมทักษะให้ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนงานได้

๑๐. ภาคการศึกษาต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่

๑๑. สถาบันการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ

๑๒. การส่งเสริม New Business Startup เป็นเทรนด์ใหม่ที่ต้องเดินหน้าต่อ

๑๓. การเตรียมพร้อมเพื่อการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล Human life , BCG ( Bio-Circular, Green Economic) Environment , Social และ Good Governance ซึ่งเป็นกระแสที่ต้องรู้และแรงงานรุ่นใหม่ต้องเข้าใจเรื่องนี้

**๔.๒ ดร.สุรชัย โฆษิตบวรชัย กรรมการผู้จัดการบริษัทสถาบันที่ปรึกษาและพัฒนาธุรกิจจำกัด บรรยาย หัวข้อแนวโน้มการจ้างงานและทิศทางการตลาดแรงงานในอนาคต ดังนี้**

๑) โลกเปลี่ยนไปเร็วกว่าที่คิด การพัฒนาที่เป็นแบบโลกค่อยๆเปลี่ยน Life is too Short จากนี้ไปจะไม่เป็นแบบนี้ได้อีกแล้ว ในอดีตการพัฒนาของโลก จะเป็นเส้นเส้นโค้งที่ค่อย ๆ เริ่มจาก ๑ ไป ๒ ไป ๓ แต่ความจริงขณะนี้โลกพัฒนาจาก ๑ ไป ๓ เลย สาเหตุเนื่องจาก ๓ ปีที่ผ่านมาเกิดการแพร่ระบาดโควิด – ๑๙ เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัจจัย และเป็นตัวกระตุ้นมากที่สุด ทุกคนเร่งผลิตเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรองรับการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานที่บ้าน การอบรมสัมมนาที่ไม่จำเป็นต้องมาที่ห้องประชุม กลายเป็นประชุมผ่านระบบ Zoom ทุกอย่างเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา จะเห็นว่าบางอย่างจะเกิดใหม่ บางอย่างจะเปลี่ยนแปลงเมื่อก่อนไม่มีรถไฟฟ้า ปัจจุบันมีรถไฟฟ้าเพิ่มขึ้น มีการแทรกแซง Disruptions มากขึ้น บางอย่างเลิกใช้หายไป

๒) เทรนด์การจ้างงาน ในช่วงปี ๒๐๒๐ – ๒๐๓๐ คาดว่าจะได้เห็นแนวโน้มที่สำคัญของโลกที่เป็น Megatrends การจ้างงาน ซึ่งหากเราทราบจะทำให้รู้ว่าอนาคตการจ้างงานมีลักษณะอย่างไร เทรนด์ของงานมักจะเกิดตามปัจจัย ได้แก่ ๑) การเปลี่ยนแปลงอำนาจทางเศรษฐกิจจากตะวันตกไปตะวันออก โดยคาดว่า GDP ของจีนและอินเดียจะมีอิทธิพลเพิ่มขึ้น ในขณะที่ GDP ของสหรัฐฯ และยุโรปที่คาดว่าจะลดลง ๒) ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง เกิดการประหยัดพลังงาน Carbon Footprint ๓) เทคโนโลยีเติบโตอย่างก้าวกระโดด ปัจจุบันข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญมาก ตั้งแต่มีโซเชียลมีเดีย การทำวิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ ๑๐๐ เพอร์เซ็นต์ การประมวลผลข้อมูลจากโซเชียลจะรวดเร็วและแม่นยำกว่าวิธีการวิจัยแบบเดิม ๔) ประชากรศาสตร์เปลี่ยนแปลง มีคนสูงวัยมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ๖) ความเจริญจะกระจายไปสู่ชนบทมากขึ้น สังคมต่างจังหวัดเริ่มเป็นสังคมเมือง ความเจริญจะเท่ากันหมด

๓) ความท้าทายในสังคมไทย คือ โครงสร้างทักษะฝีมือแรงงานและการศึกษา มองว่าแรงงานไทยยังมีทักษะและเป็นแรงงานมีฝีมืออ่อน โดยมียุโรปร้อยละ ๑๔ เมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีประมาณร้อยละ ๔๘ มากกว่าไทย ๓.๕๒ เท่า ทำให้เห็นว่าประเทศที่พัฒนาแล้วแรงงานจะมีทักษะและเป็นแรงงานมีฝีมือ ด้านระดับการศึกษาแรงงานไทยมีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าประเทศศึกษาร้อยละ ๖.๓๓ ระดับประเทศศึกษาร้อยละ ๘.๔๗ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ ๖.๐๕ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงร้อยละ ๔.๑ ระดับอุดมศึกษาร้อยละ ๗.๖๑ จะเห็นว่าแนวโน้มคนไปภาคแรงงานน้อยลง แต่จะเรียนต่อหรืออยู่ในภาคอุดมศึกษามากขึ้น แรงงานที่จบมาส่วนใหญ่จะมุ่งไปทำงานด้านการบริหาร ส่วนแรงงานมีการศึกษาน้อยจัดเป็นแรงงานไม่มีฝีมือลดลง ส่งผลต่อคนในภาคแรงงานมีน้อยลง ส่วนแรงงานสูงวัย อายุ ๕๐ - ๕๔ ปี มีจำนวน ๔.๕ ล้านคน อายุ ๕๕ - ๕๙ ปี มีจำนวน ๔.๑ ล้านคน และอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๔.๗ ล้านคน

๔) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะ ได้แก่ ๑. การที่นายจ้างไม่ให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้น นายจ้างจะนำเงินไปลงทุนด้านอื่นมากกว่า เช่น เครื่องจักร การไม่ลงทุนพัฒนาแรงงานผลคือขาดแรงงานฝีมือผลิตภาพที่ได้จะไม่ดีด้วย ๒. พนักงานยังขาดความรู้ถึงประโยชน์ของการพัฒนาทักษะ เพราะมีความกังวลว่าถ้ามีทักษะแล้วงานจะเพิ่ม ๓. พนักงานสูงวัยมักถูกมองว่าแก่เกินไป เรียนรู้ไม่ได้ ๔. หลักสูตรการเรียนการสอนและการผลิตครูก็ไม่สอดคล้องกับทักษะใหม่

๕) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานไทย มองว่ามี ๔ เรื่อง คือ ๑. จำนวนแรงงานสูงวัยที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๒. สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น SME ๓. แรงงานเรียนจบในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และ ๔. ทักษะคติเยาชนส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

๖) ทักษะและตำแหน่งงานที่ต้องการในอนาคตอีก ๕ ปีข้างหน้า มองว่าปริมาณการลดคนในตลาดแรงงานจะเพิ่มมากขึ้น แม้แต่ในบริษัทขนาดใหญ่ทั่วโลก อาทิ บริษัท Google ,Microsoft, Amazon, Price Water House, Youtube เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะลดจำนวนพนักงานและพึ่งพาเทคโนโลยีมาทดแทนคนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับที่เคยได้ข้อมูลจากสอบถามจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่กล่าวว่าหากบริษัทนำเทคโนโลยีมาใช้ในสายการผลิตที่เคยใช้คนทำงาน ๑๕ คน พนักงานจะลดเหลือเพียง ๗ คน และหากรวมกับค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วย คาดว่าจำนวนพนักงานอาจจะลดลงเหลือเพียง ๑ คน และมองว่าทักษะในอนาคต จะ มาจากการเพิ่มขึ้นของ AI – Robotices / Chat GPT, Digital Money , รถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า, Quantum Computing ความเร็วจะมากขึ้น, Big DATA จะเป็นตัวเปลี่ยนโลก เนื่องจากมีข้อมูลมากขึ้นทำให้โอกาสแม่นยำมากขึ้น และมีพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเยอะขึ้นทำให้ประมวลผลได้รวดเร็วแม่นยำ และ IoT ที่ทำให้ทุกอย่างเป็นอินเทอร์เน็ต ยกเว้นภาคบริการที่อาจยังต้องการความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่ง AI ไม่สามารถแทนที่ได้

โลกต้องเปลี่ยนแปลงแน่นอน จากนั้นไปโลกจะไม่มี ความชัดเจน ทุกอย่างเกิดความไม่แน่นอน ซับซ้อน ไม่มีอะไรที่ชัดเจน นายจ้างและลูกจ้างทุกท่านมองออกหรือไม่ว่าทิศทางตลาดแรงงานไปทางไหน แรงงานในอนาคตอยู่ในมือของทุกท่าน ดังนั้นอย่าปล่อยให้แรงงานของเราลำบาก

**๔.๓ นายอาทิตย์ มีปากดี ช่างเทคนิค บริษัท ไทยเอ็นโอเค จำกัด หัวข้อ ผลกระทบภาคแรงงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนผ่าน** วิทยากรตัวแทนฝ่ายลูกจ้างให้ความสำคัญกับ ๓ เรื่องใหญ่ ๆ คือ

๑) เรื่องระบบแรงงานสัมพันธ์ และกระบวนการที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพราะสถานประกอบการหลายแห่งที่ยังดำเนินกิจการการได้ในปัจจุบันเพราะสถานประกอบการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทำให้มีเวทีการพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจกัน โดยสถานประกอบการอีกหลายแห่งยังไม่มีและอยากมีสหภาพแรงงาน อยากมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาให้ลูกจ้างเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ มองว่าระบบแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญมากสำหรับสถานประกอบการ และมุมมองลูกจ้างส่วนใหญ่มองว่าการจะจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นยาก เพราะเมื่อลูกจ้างส่งชื่อไปให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก็จะถูกปิดตอกออกมา ดังนั้นสิ่งสำคัญในกระบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องทราบว่าลูกจ้างนั้นเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการหรือไม่ ที่สำคัญกฎหมายแรงงานไม่ควรคุ้มครองลูกจ้างที่มีสหภาพแรงงานแล้ว แต่ต้องคุ้มครองลูกจ้างที่กำลังก่อตั้งสหภาพแรงงานด้วย

๒) สิทธิการได้รับค่าชดเชย สิ่งที่เป็นกังวลอีกเรื่องคือ บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กรณีมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จะต้องมีการทดลองงานครบ ๑๒๐ วัน

สัญญาจ้างทั่วไปมักกำหนดว่าทดลองงาน ๑๑๙ วันแล้วก็ต่อสัญญาต่อไปเรื่อย ๆ การก้าวผ่านในตลาดแรงงานสำหรับแรงงานจะอยู่อย่างไรเมื่อไปถึงจุดนั้น

๓) เชื่อว่าระบบ AI ทำได้เฉพาะบางจุด แต่ในบางจุดก็ยังคงต้องการแรงงานเหมือนเดิม

#### ๔.๔ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการรองศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บรรยาย หัวข้อ **นัยเชิงนโยบายเพื่อการเติบโตของเศรษฐกิจและความมั่นคงของแรงงาน**

๑) ด้านการบริหารองค์กร มองว่ากระทรวงแรงงานไม่ใช่กระทรวงสังคม แต่ควรเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ เพราะมีการกิจทั้งต้องพาเศรษฐกิจให้เติบโตไปด้วย ต้องดูแลทั้งเรื่องเศรษฐกิจและความมั่นคงของแรงงานด้วย เราจะทำอย่างไรจะได้งบประมาณเพิ่มขึ้น และจัดสรรอย่างเป็นธรรม เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ควรมองทั้ง ๒ มิติที่อยู่ด้วยกัน คือลูกจ้างอยู่ได้ไหม และเศรษฐกิจไปได้หรือไม่ เพราะเป็นเรื่องที่ต้องไปด้วยกัน

๒) เรื่องเทคโนโลยีจะเข้ามาแทนแรงงานมนุษย์ ในวงการวิชาการจะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ฝ่ายแรกเชื่อว่าแรงงานจะถูก AI แย่งงานจนหมดสิ้น ในที่สุดจะไม่เหลืองานใด ๆ ให้กับแรงงานเลย และค่าจ้างจะลดต่ำลงเหลือศูนย์เท่านั้น อีกฝั่งหนึ่งมองว่า AI จะทดแทนบางส่วน ดังนั้นงานบางประเภทจะหายไปแน่นอนเหมือนในอดีตรถม้า คนพิมพ์ดีด หลาย ๆ ตำแหน่งงานจะหายไป หรือ AI จะช่วยสนับสนุนการทำงานของมนุษย์ เช่น หมอใช้ AI มาช่วยทำงาน แต่ไม่ได้มาแทนที่ทั้งหมด การทดแทนทั้งหมดอาจจะเป็นบางอย่าง เช่นต่อไปอาจไม่มีคนวาดรูป เพราะ AI สามารถวาดรูปได้แล้ว และจะมีงานใหม่ ๆ ถูกสร้างขึ้น เช่น ยูทูบเบอร์ ต่อไปในอนาคตจะมีงานใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

๓) ข้อมูลผลจากศึกษารายงานของ Goldman Sachs ธนาคารเพื่อการลงทุนและกลุ่มหลักทรัพย์ขนาดใหญ่ เผยแพร่ปี ๒๕๖๖ ระบุว่าระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีสามารถแทนที่งานทั้งหมด ๓๐๐ ล้านตำแหน่งงาน ซึ่งคิดเป็น ๑ ใน ๔ งานทั่วโลก แม้ว่าสิ่งนี้จะสู่การสูญเสียตำแหน่งงาน แต่คาดว่าจะทำให้ GDP โลกเพิ่มขึ้น ๗ เพอร์เซ็นต์ต่อปี ภายใต้การมีทรัพยากรเท่าเดิมแต่เราสามารถผลิตของได้มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงที่ดีขึ้นของประชากรโลก และการใช้ทรัพยากรและบริการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากเทียบกันแล้วอัตราการเติบโตทั่วโลกในปัจจุบันต่ำกว่า ๗ เพอร์เซ็นต์ โดยประเทศไทยมีอัตราการเติบโตประมาณ ๓ เพอร์เซ็นต์ต่อปี

อาจสรุปได้ว่า AI และเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่องานส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกาและยุโรป โดยงานแรก ๑ ส่วน ๓ ไม่ได้รับผลกระทบเลย แต่งาน ๒ ส่วน ๓ เทคโนโลยีจะเข้าไปกระทบมากน้อยแตกต่างกันไป งานในสหรัฐอเมริกาโดยเฉลี่ย ๑ ส่วน ๔ ของงานจะได้รับผลกระทบจาก AI โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ ๒๕ เพอร์เซ็นต์ ในแต่ละตำแหน่งงานจะได้ผลกระทบไม่เท่ากัน กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด งานสำนักงานและธุรการ ประมาณ ๔๖ เพอร์เซ็นต์ ลำดับถัดไปจะเป็นงานด้านกฎหมาย ๔๔ เพอร์เซ็นต์ เนื่องจาก AI สามารถรวบรวมและตีความข้อมูลได้แม่นยำกว่ามนุษย์ ในทางกลับกันงานที่ต้องใช้แรงงานมนุษย์ เช่น งานซ่อมบำรุง งานซ่อมแซม และงานก่อสร้างจะได้รับผลกระทบน้อยกว่า รายงานดังกล่าวเน้นย้ำจุดแข็งของคนไทยที่ส่วนหนึ่งเป็นงานด้านช่างเทคนิค อาชีพที่จะได้รับผลกระทบจะเป็นงานที่ใช้วิชาชีพที่มีความรู้สูง ในยุโรปงานคนที่จะได้รับผลกระทบมีค่าเฉลี่ยประมาณ ๒๕ เพอร์เซ็นต์ หรือประมาณ ๑ ส่วน ๔ ของงาน งานเสมียน งานสำนักงานจะได้รับผลกระทบมากที่สุดประมาณ ๔๕ เพอร์เซ็นต์ ที่กระทบน้อยที่สุด คือในงานฝีมือและภาคการค้า งานแต่ละอาชีพกระทบไม่เท่ากัน พิจารณาระดับประเทศ กลุ่มประเทศที่มีความเสี่ยงน้อยคืออินเดีย จีน และไทย ประเทศที่มีความเสี่ยงมากได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สวีเดน และยุโรป จะได้รับผลกระทบมากประมาณ ๓๐ เพอร์เซ็นต์ของงาน อาจเป็นเพราะเป็นประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษและโมเดลโปรแกรมต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษ อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของงาน ที่ใช้ความรู้สูง



Goldman Sachs ยังพบว่างานบางส่วนเป็นงานที่ไม่เคยมีมาก่อนประมาณ ๖๐ เปอร์เซ็นต์ ของระบบงานในปัจจุบัน แม้ว่างานบางอย่างอาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีแต่โอกาสในการทำงานใหม่ๆ ก็ถูกสร้างขึ้นเช่นกัน บางอาชีพยังคงไม่ได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยยกตัวอย่างเช่น เมื่อมี Chat GPT ตำแหน่งโปรแกรมเมอร์จะหายไปภายใน ๑๐ ปี อาจเป็นข้อกังวลสำหรับผู้ปกครองที่ต้องการแนะนำบุตรหลานสำหรับการศึกษาต่อ ปัจจุบันทักษะการเขียนโปรแกรมเป็นที่ต้องการสูง เมื่อมี Chat GPT บริษัทก็ให้ Chat GPT เขียน Code แทน ตอนนี้อย่างน้อยจำเป็นต้องเขียนโปรแกรมเป็นเพียงแค่สามารถใช้โปรแกรมได้ ก็จะได้เปรียบ ดังนั้นความเหลื่อมล้ำเปลี่ยนแล้ว อีก ๑๐ ปีข้างหน้าไม่มีงานสำหรับโปรแกรมเมอร์อีกต่อไป บริษัทซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีในยุโรปกำลังวางแผนที่จะลดงานอันเป็นผลโดยตรงจาก Chat GPT ๒๖ เปอร์เซ็นต์

๔) นโยบายที่เสนอ คือจะทำอย่างไรภายใต้ AI ที่ตอนนี้ยังไม่แน่นอนควบคุมไม่ได้ จึงมองใน ๔ เรื่อง คือ

๑. ควรจัดการปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูล และเทคโนโลยี คือ  
- Democratization of AI Technology พยายามให้ทุกคนเข้าถึงได้ เพื่อไม่ให้เกิดการกระจุกตัวอยู่กับกลุ่มคนบางกลุ่ม เกิดการผูกขาด ต้องเข้าถึงประโยชน์ของ AI ให้ Free of charge ไม่มีต้นทุนในการเข้าถึงเทคโนโลยีนี้

- Open AI การใช้ AI ต้องเปิดเผย ไม่ใช่เป็นความลับของบริษัทใดบริษัทหนึ่ง  
- Education , Upskill และ Reskill จะเข้าถึง AI ได้ต้องมีความรู้ ต้องมีการ Upskill , Reskill มีทักษะเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

- Open data , Transparency ต้องไม่ให้เกิดการผูกขาด ต้องเปิดเผยข้อมูลให้โปร่งใสที่สุด ไม่เกิดความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น

๒. กำหนดกรอบกติกาใหม่เรื่องจริยธรรมดิจิทัล สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์

๓. การเก็บภาษี เช่นเมื่อค่าจ้างเป็นศูนย์ อาจต้องเก็บจากสถานประกอบการ  
กำไร ดอกเบี้ย ค่าเช่า ที่ดิน เก็บภาษีจากนายทุนมาอุดหนุน ทุกคนจะได้มีฐานในการยังชีพได้ ในอนาคตอาจเป็นการเก็บภาษีเพื่อกระจายความเจริญ กระจายโอกาส กระจายรายได้ ต้องปล่อยให้นายทุน เจ้าของ หรือผู้มีความรู้สามารถ เราใช้ประโยชน์จาก AI ในการทำความมั่งคั่งได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อส่งให้เกิดประโยชน์จากงบประมาณไปเรื่อย ๆ แต่ในขณะเดียวกันก็มีขึ้นต่ำในการได้รับที่มีสัดส่วนที่มากพอ

๕) เทรนด์การทำงาน ๒๐๒๓ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ กระแสทั่วโลกเรื่องการลาออกครั้งใหญ่ เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวปรากฏว่าคนงานในต่างประเทศจำนวนมากลาออก เกิดเหตุการณ์ในตลาดแรงงานสำคัญ ๔ เรื่อง คือ

- Quiet Quitting คนงานไม่ลาออกแต่ใจไม่อยู่กับงาน ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน  
- Bailan ไม่มีโอกาสสำหรับคนรุ่นใหม่ ไม่ว่าจะพยายามเพียงใดก็ตาม  
- Quiet Firing แรงงานขาดกำลังใจในการทำงานเนื่องจากค่าจ้างกับปริมาณงานไม่สมดุล ลาออกเงียบ ๆ Frugality ประหยัดถึเหนียว ไม่ได้ทุ่มเท เอาเวลาไปเที่ยว  
- Boomerang Employees ลูกจ้างที่กลับเข้ามาทำงานภายหลังจากที่ลาออกไปแล้วกับบริษัทเดิม

- Second Jobs or Entrepreneurs คนรุ่นใหม่ไม่ได้อยากทำงานอย่างเดียวอยากเป็นผู้ประกอบการและมีอาชีพเสริม

**๔.๕. นางนภสร ทุงสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้ดำเนินรายการ ได้สรุปสาระที่ได้จากวิทยากรทั้ง ๔ ท่าน เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพตลาดแรงงาน ดังนี้**

๑) ตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน ตลาดแรงงานไทยในปัจจุบัน เรายังคงมีการใช้แรงงานทักษะพื้นฐานในปริมาณที่มาก ตลาดแรงงานยังคงกระจุกตัวอยู่ในบางกลุ่ม บางพื้นที่ทำให้การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอื่นมีน้อย การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคเข้าสู่กรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคตะวันออก พื้นที่ EEC มีมากขึ้น แนวโน้มตลาดแรงงานของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคการศึกษา มีลักษณะแบบใดมีสาระสำคัญที่พบทั้งหมด ๑๓ ข้อ

๒) เรามองออกหรือไม่ว่าทิศทางตลาดแรงงานไปทางไหน ปี ๒๐๓๓ เราจะเข้าสู่อุตสาหกรรมยุคที่ ๕ แล้วเราเตรียมพร้อมอย่างไรบ้าง

๓) ฝ่ายผู้ใช้แรงงานมีความกังวลกับปัญหาเดิม ๆ ภายใต้กรอบกฎหมายเดิม ๆ อาจต้องมีส่วนที่เราจะก้าวข้ามเรื่องตลาดแรงงานในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่องทักษะ หรือสมรรถนะของคน แต่เป็นเรื่องสิทธิแรงงานการดูแลคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงาน โดยย้อนกลับไปดูว่าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเราดูแลกันอย่างไร อาจจะช่วยเสริมในส่วนนั้น

๔) ในอนาคตเด็กที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยขณะนี้ แล้วเรียนวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ เพื่อจบมาทำงานโปรแกรมเมอร์ มีโอกาสที่จะใช้วิชาชีพนี้ได้อีกเพียง ๑๐ ปีข้างหน้า หลังจากนั้นต้องเปลี่ยนอาชีพ โอกาสที่จะออกจากตลาดแรงงานในวิชาชีพโปรแกรมเมอร์สูงมาก

๕. สิ่งที่น่ากังวลเมื่อ AI เข้ามาทดแทนตำแหน่งต่าง ๆ ทำให้ตำแหน่งเหล่านั้นค่าจ้างแรงงานเป็นศูนย์ คือไม่ต้องจ้างคนแล้ว รายได้คนจะมาจากอะไร ถ้าคนก้าวข้ามไปได้ ก็สามารถเสียภาษีได้ มีเงินจับจ่ายซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคในการยังชีพได้ แต่หากก้าวเข้าไปไม่ได้ จะทำอย่างไร เป็นเรื่องที่น่ากังวล

#### **๕) ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา**

๕.๑. **นายเวนิช ปู่วงศ์** จากสมาพันธ์สมาคมฉันท์แรงงานไทย ให้ความเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่แรงงานจะพัฒนาได้หากยังขาดปัจจัย ๔ เรื่อง คือ ๑) ทำอย่างไรให้ทุกคนมีงานทำและสามารถรักษางานให้เขาได้ ๒) แรงงานมีค่าจ้างที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน ILO คือ คนทำงาน ๑ คน สามารถเลี้ยงดูคนในครอบครัวได้ ๓ คน ๓) การให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน และ ๔) ให้แรงงานมีสิทธิในการรวมตัว ซึ่งมีความจำเป็นเพราะเราจะสามารถติดตาม ตรวจสอบและช่วยเหลือคนได้ง่ายเมื่อคนรวมตัวกัน รวมถึงมีพลังในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และเห็นด้วยที่เราจะพัฒนาคนให้มีทักษะ แต่ควรพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้แรงงานด้วย และพบว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ที่ไม่มีทั้ง ๔ เรื่องปรากฏอยู่ในแผนดังกล่าว

**๕.๒. นายสุวรรณ สุขประเสริฐ จากสภาองค์กรนายจ้างและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไทยให้ความเห็นว่า**

๑) เมื่อพูดถึงแรงงานไม่ได้หมายถึงแรงงานไทยเท่านั้น ต้องไม่ลืมว่าเรามีการใช้แรงงาน ต่างดาวรวมอยู่ด้วย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น และในงานที่คนไทยไม่ทำ เรายังจำเป็นต้องพึ่งเขา ดังนั้นแรงงานต่างดาวควรได้รับการพัฒนาแต่จะอย่างไรกระทรวงแรงงานต้องไปคิดต่อ

๒) กระทรวงแรงงานต้องปรับโครงสร้าง และบทบาทการทำงานของกรมต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และปัญหาแรงงานในปัจจุบัน และเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านในอนาคต โดยมองว่าบทบาทที่สำคัญของกระทรวงแรงงานในอนาคตจะเป็นเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

และการหาคนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เราอาจต้องปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการพัฒนาคนด้านดิจิทัลมากขึ้นและเห็นว่าภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน งานจะลดลง เพราะเรามีมาตรฐานมากขึ้น เช่นเดียวกับประกันสังคมในอนาคต มองว่าจำนวนผู้ประกันตนจะลดลง จากจำนวนกำลังแรงงานที่ลดลง

๓) เสนอให้ร่วมกันหาวิธีว่าจะทำอย่างไรที่จะนำเด็กจบมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เข้ามาสู่ภาคอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพราะยังมีความต้องการจำนวนมาก

๔) เป็นห่วงเรื่องทักษะของแรงงาน เพราะแรงงานจำนวนมากไม่รู้ว่าควรเพิ่มเติมทักษะให้กับตนเองในด้านใด เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน ส่วนหนึ่งเกิดจากไม่มีใครแนะนำ ในขณะที่นายจ้างส่วนใหญ่ รู้และปรับตัวแล้ว แต่ลูกจ้างไม่รู้ เป็นหน้าที่กระทรวงแรงงานต้องไปให้ความรู้เขาหรือไม่ สิ่งเหล่านี้สภาที่ปรึกษาฯ ควรต้องนำเสนอให้กับรัฐมนตรีให้ทันกับเวลา

**๕.๓ ตัวแทนจากหนังสือพิมพ์แนวหน้า** ให้ความเห็นว่าช่องว่างหนึ่งของการพัฒนาแรงงานคือ การที่รัฐทุ่มงบประมาณเพื่อช่วยผู้ที่อยู่ในภาคการศึกษา ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวนมากเกินไป จนเราอาจลืมไปว่ายังมีแรงงานที่อยู่ตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไป ที่ไม่มีงานทำตกค้างในการพัฒนาอีกจำนวนมาก ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ก็ต้องใช้ชีวิตในสังคม ขอให้พิจารณาว่าเราจะมียุทธศาสตร์ช่วยเหลื่ออย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลเสนอรัฐมนตรีต่อไป

#### **๕.๔. นายณรงค์ บุญเจริญ เลขาธิการสมาคมลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย**

๑) จากสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงานที่เกิดจากการแพร่ระบาดของ โควิด - ๑๙ และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ส่งผลให้ปัจจุบันนายจ้าง บริษัทหลายแห่งจัดให้มีโครงการเพื่อให้ลูกจ้างสมัครใจลาออก ซึ่งปัญหาคือในที่สุดอีกไม่นานลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการก็กลายเป็นผู้ว่างงาน และสุดท้ายต้องพึ่งพาสวัสดิการจากรัฐ กลายเป็นปัญหาเราต้องแก้ไขว่าจะทำอย่างไร

๒) เห็นด้วยว่าในอนาคตประเทศไทยจะเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ เพราะแรงงานฝีมือไปทำงานต่างประเทศ ส่วนแรงงานจบใหม่ก็ไม่สนใจทำงานในสถานประกอบการ ต้องการเป็นนายจ้างตัวเอง ส่วนการศึกษาในสายอาชีพซึ่งเป็นกลุ่มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานปัจจุบันก็ไม่สามารถผลิตแรงงานให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ เป็นปัญหาสำคัญที่เราควรปรับภาคการศึกษาอย่างจริงจัง

**๕.๕. ดร.ณรงค์ เพชรประเสริฐ คณะบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต** คณะทำงานจัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานฯ มีความเห็นว่า

๑) ปัจจุบันประเทศไทยไม่ใช่สังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมการค้า และอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะพิจารณาจากกำลังแรงงาน หรือ GDP เราควรมีการศึกษา GDP ด้าน DEMAN SIZE หรือด้านการใช้จ่ายด้วย โดยให้ความเห็นว่าการบริโภคภายในเป็นตัวสร้าง GDP ครึ่งหนึ่งของประเทศ และมาจากการการใช้จ่ายของแรงงาน แต่ที่ผ่านมานโยบายของรัฐจะ FOCUS ไปที่ภาคเกษตรเป็นหลัก มีการช่วยเหลือที่หลากหลาย มีกองทุน ธนาคารและโครงการต่าง ๆ มากมาย ในขณะที่การขับเคลื่อน GDP อยู่ที่นายจ้างและลูกจ้าง โดยมีความเห็นว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเราไม่มียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้าง หรือไม่

๒) มองว่าปัจจุบันเราหลีกเลี่ยงการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีเกิดใหม่ ๆ ที่มาพร้อมการลบล้างเทคโนโลยีเก่าไม่ได้ เทคโนโลยีจะทำให้เกิดปัญหาการตกงาน และค่าจ้างรูปแบบต่าง ๆ ลดลง และผู้ประกอบการ SME ที่มีจำนวนมากที่สุดเกิดปัญหาอย่างชัดเจน เพราะธุรกิจ SME จะพึ่งรายได้จากตลาดภายในซึ่งก็คือแรงงานเป็นหลัก จึงมีความเห็นว่ารัฐควรลดนโยบายที่สนับสนุนกลุ่มธุรกิจส่งออก และ

เพิ่มนโยบายที่สร้างพลัง หรือรายได้ให้แก่แรงงาน เพราะเห็นว่าบริษัทส่งออกส่วนใหญ่ คือบริษัทต่างชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย รายได้ที่เกิดขึ้นไม่ได้อยู่ในประเทศ และต้องยอมรับความจริงว่าเราตั้งรับไม่ทัน มีคนบาดเจ็บจากการใช้เวลานานเกินไปในการแก้ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก ดังนั้นเมื่อเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ นโยบายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเกิดก็ควรให้เกิดการบาดเจ็บน้อยที่สุด และทุกคนปลอดภัย

**๕.๖. นางพูนทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์ ประธานมูลนิธิพัฒนาแรงงานและอาชีพ**  
มีความเห็นว่า

๑) สิ่งสำคัญที่จะทำให้เราก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงได้ สำคัญที่สุดคือการมีกระบวนการที่จะพาเราก้าวผ่านไปได้ ในที่นี้ก็ควรเป็นระบบราชการ เราควรปรับกระบวนการทำงานของราชการให้มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้เป็นเรื่องของประชาชน

๒) ผ่ากร่องแรงงานผู้สูงอายุ มีความเห็นว่าเรายังไม่เห็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เราควรเปลี่ยนมมมมม MIND SET ของเราใหม่ในเรื่องผู้สูงอายุ ไม่มองว่าผู้สูงอายุคือภาระ แต่ผู้สูงอายุคือทรัพยากรบุคคล และเสนอว่าเราควรหาวิธี ที่จะใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่ดี และความมีอยู่ของผู้สูงอายุอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากกว่า

**๕.๗. นายณัฐวัฒน์ ปัญยะโก จากสภาลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย**

๑) มีความเห็นว่าเราควรแยกแยะและทำให้เกิดความชัดเจนของปัญหาตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่าอะไรกันแน่ คือปัญหาที่แท้จริงจับต้องได้ และอะไรคือข้อมูลที่ถูกต้องระหว่างฝ่ายที่ผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และฝ่ายที่จะรับคนทำงาน ทุกฝ่ายต่างมีข้อมูลที่ใช้อ้างของตนเอง เช่นอ้างว่าหลักสูตรที่สอนในสถานศึกษาไม่ตรงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ หรือความจริงคือเราไม่รับคนเข้าทำงาน

๒) เห็นด้วยว่าตั้งแต่เกิดการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ เป็นต้นมา มีโครงการต่าง ๆ ที่ทำให้แรงงานเกษียณก่อนกำหนด เป็นผู้สูงอายุที่ต้องออกจากสถานประกอบการจำนวนมาก กลายเป็นคนว่างงาน เป็นแรงงานนอกระบบ เราควรเตรียมหาแนวทางช่วยคนกลุ่มนี้เพื่อไม่ให้กลายเป็นปัญหาในอนาคต

**๕.๘. นางสาวชนาภา สุขุม จากกระทรวงอุตสาหกรรม** เสนอให้มีการจัดทำ แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในลักษณะ APPLICATION TRAFFY FONDO ที่ใช้ผ่านมือถือได้ โดยมีลักษณะเป็นแพลตฟอร์มที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนและรับฟังปัญหาของแรงงาน เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นนโยบาย หรือมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ ได้อย่างตรงจุด

\*\*\*\*\*