

บทที่ ๔  
การบริหารจัดการ  
กำลังคนของประเทศ





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

## บทที่ ๔

### การบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ



#### ๔.๑ ไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ

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

ช่วงที่ผ่านมาไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังคนของประเทศทั้งที่มีการเตรียมการเข้าสู่สังคมสูงวัยมาก่อนหน้าหลายปี แต่ละปีกำลังคนออกจากตลาดแรงงานมากกว่าที่เข้ามาขณะที่มีการเร่งตัวของการส่งออกและการฟื้นตัวของภาคท่องเที่ยวทำให้มีการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับสะท้อนถึงการขาดแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทที่ชัดเจน จากข้อมูลของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยระบุว่ามีการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น ประเมินว่ายังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวประมาณ ๓-๕ แสนคน ตัวเลขนี้ยังไม่รวมแรงงานในภาคเกษตรขณะที่แรงงานในภาคค้าส่ง-ค้าปลีกยังขาดแคลนอีกไม่น้อยกว่าสองแสนตำแหน่ง <sup>(๓๖)</sup>

การขาดแคลนแรงงานของไทยเป็นปัญหาทางโครงสร้างจำเป็นที่จะต้องมีการมีแผนแม่บทที่เป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานควรจะมีบทบาทเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบโดยความสำเร็จจะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติรวมถึงมีโรดแมปที่ชัดเจน มิฉะนั้นไทยจะไม่สามารถก้าวทันประเทศที่ติดกับดับประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรจะนำกรณีศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวของประเทศที่พัฒนามาเป็นแม่บท 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 ตัวเลขผู้มีงานทำของไทยตัวเลขในแต่ละเดือนมีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กำลังแรงงานของชาติซึ่งมีงานทำโดยเฉลี่ยมีประมาณ ๓๙.๗๘๓ ล้านคน (มี.ค.๖๖) กระจายอยู่

ในภาคส่วนเศรษฐกิจ แรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนไม่รวมเกษตรกร ผู้ที่ทำงานในราชการและรัฐวิสาหกิจ ภาคการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมีประมาณ ๒๓.๓ ล้านคน (บางข้อมูลระบุว่าประมาณ 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

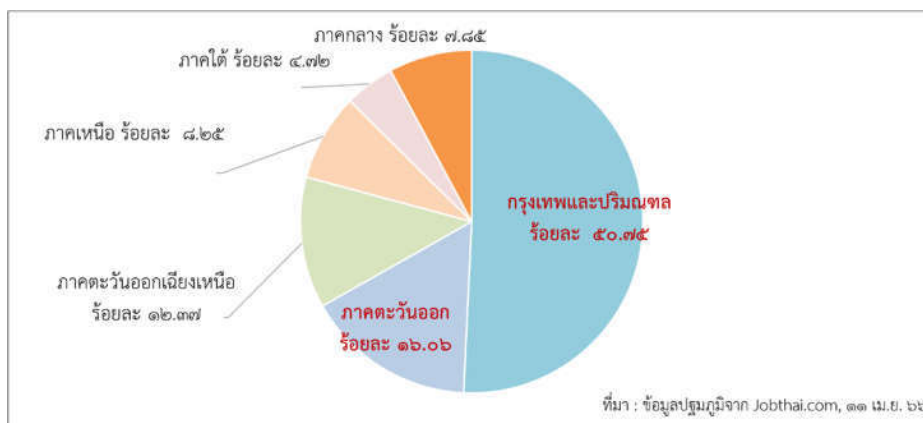
#### ๔.๒.๒ การกระจายตัวของกำลังแรงงานจำแนกตามภูมิภาค

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<sup>(๓๗)</sup>

#### การกระจายตัวของประชากรแรงงาน (นอกภาคเกษตร)

##### จำแนกตามภูมิภาค

หน่วย : ร้อยละ



### 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 หรือ สัดส่วน ๑ ใน ๕ ของประชากรแรงงานทั้งหมด เป็นแรงงานกลุ่มที่มีทักษะและมีความพร้อมในการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีของศตวรรษที่ 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
	<b>รวม</b>	<b>๒๖,๐๘๔,๘๔๖</b>

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
	<b>รวม</b>	<b>๑๓,๔๘๑,๑๔๕</b>

ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ  
ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕

#### ๔.๒.๔ ประชากรแรงงานจำแนกตามแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาเข้าตลาดแรงงานที่ผ่านมามีความผันผวนบางครั้งข้อมูลไม่ตรงกัน ในการศึกษาได้ใช้ข้อมูลของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ในช่วงห้าปีที่ผ่านมาค่าเฉลี่ยของผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ละปีเฉลี่ยประมาณ ๕๑๗,๐๗๓ คน จากการสังเคราะห์ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา แรงงานวัยตอนต้นที่จบวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๓.๘ ตามด้วยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายซึ่งเป็นแรงงานระดับกึ่งมีทักษะรวมกันสัดส่วนร้อยละ ๒๔.๐ สำหรับผู้ที่จบสายอาชีวศึกษาซึ่งเป็นทักษะวิชาชีพอัตราคงที่ ทั้งที่ตลาดแรงงานมีการขาดแคลนและมีความต้องการมากที่สุดกลับมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒.๒๓

#### ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานช่วง ๕ ปี

ค่าเฉลี่ย ๕๑๗,๐๐๐ 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	๘๗,๘๗๘	๙๙,๙๔๑	๑๐๔,๑๗๓
ปริญญาตรี	๒๘๕,๘๕๕	๓๑๘,๘๕๓	๒๕๙,๘๗๘	๒๓๘,๖๒๖	๒๘๗,๖๑๐
อื่นๆ	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๔๘๐,๓๔๖</b>	<b>๕๒๔,๘๙๓</b>	<b>๔๙๓,๘๗๕</b>	<b>๕๑๔,๔๒๑</b>	<b>๕๗๑,๘๓๐</b>

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, ทักษะของเยาวชนซึ่งเป็นแรงงานวัยตอนต้นที่ต้องการสตาร์ทอัพธุรกิจของตนเอง, การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดึงผู้สูงวัยซึ่งยังมีศักยภาพให้กลับเข้ามาในตลาดแรงงานและการพัฒนาแรงงานประเภทกึ่งทักษะส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้นให้มีทักษะที่พอเพียงสอดคล้องกับอุปสงค์ของการจ้างงานที่เปลี่ยนไป

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

#### ๔.๒.๕ โครงสร้างประชากรแรงงานจำแนกตามทักษะการทำงาน

๑) **แรงงานทักษะพื้นฐาน** (Basic Skilled Labor) เป็นกลุ่มที่การศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีจำนวนรวมกันประมาณ ๑๔.๘๑ ล้านคนสัดส่วนร้อยละ ๓๗.๒๒ ตัวเลขนี้ยังไม่รวมแรงงานต่างด้าว ณ สิ้นไตรมาส ๑/๖๖ มีจำนวน ๒.๗๔๓ ล้านคน เป็นกลุ่มที่มีประชากรมากสุดของแรงงานทั้งหมดรวมกัน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม-ปศุสัตว์ รายงานการศึกษาระดับนี้หลีกเลี่ยงที่จะเรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่าเป็นแรงงานไร้ทักษะหรือ “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 กลุ่มคนเหล่านี้เป็นแรงงานระดับกลางทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานประเภทฟอร์แมน/ซูเปอร์ไวเซอร์ หากสามารถพัฒนาทักษะทั้งระดับปริสกีลและอ็อปสกีลจะสามารถเป็นกำลังสำคัญได้ในอนาคต ข้อเสนอแนะแรงงานไทยกึ่งทักษะไม่ชอบทำงานในอุตสาหกรรมหรือภาคบริการที่ต้องการแรงงานแบบเข้มข้น

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

มีบทบาทในการจัดทำหลักสูตรพิเศษเฉพาะทางโดยร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ให้มีทักษะตรงกับความต้องการของนายจ้าง

### 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	๖.๔๕
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 แรงงานต่างด้าวตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานไทยเช่นค่าจ้างขั้นต่ำ, ชั่วโมงและวันทำงาน, วันหยุดประจำสัปดาห์, การประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม ฯลฯ

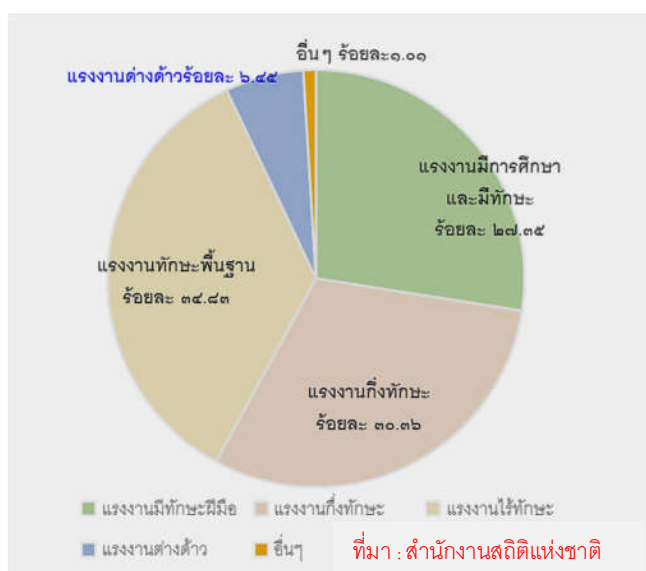
### ๔.๓.๒ สถานะแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

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



เนื่องจากเศรษฐกิจไทยยังมีการพึ่งพิงอุตสาหกรรม-ภาคบริการ-ภาคเกษตรกรรมซึ่งใช้แรงงานเข้มข้นโดยเฉพาะภาคส่งออก ภายใต้บริบทสังคมสูงวัยและอัตรากำลังแรงงานลดลงทำให้เศรษฐกิจไทยยังมีความจำเป็นต้องการแรงงานต่างด้าว ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการใช้แรงงานต่างด้าวมียอดขยายตัวอย่างต่อเนื่องจะลดลงเฉพาะในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ซึ่งช่วงต่ำสุดของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวทุกประเภท ณ สิ้นไตรมาส ๑ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ รวมกันมีจำนวน ๒.๗๔๓ ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖.๔๕ ของประชากรแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวรวมกันส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเทศเมียนมา องค์กรภาคเอกชนระบุว่ายังไม่พอกับความต้องการประมาณ ๓-๕ แสนคนตัวเลขนี้ไม่รวมแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ๑) ประเทศเมียนมา ๑.๕๔๓ ล้านคน ๒) ประเทศกัมพูชา ๐.๒๗๔ ล้านคน ๓) ประเทศสปป.ลาว ๐.๐๙๒ ล้านคน ๔) ประเทศเวียดนาม ๐.๐๐๒ ล้านคน ๕) แรงงานมีทักษะประเทศอื่นๆ ๐.๑๕๖ ล้านคน <sup>(๓๘)</sup>

**ประชากรแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งกำลังแรงงานของประเทศ**  
(ประชากรแรงงานไทยและต่างด้าว ณ มี.ค. ๖๖ มีจำนวนรวมกัน ๔๒.๕๒๖ ล้านคน)



**๔.๓.๓ การใช้แรงงานต่างด้าวยังเป็นอุปสงค์ความต้องการของนายจ้าง**

จากการศึกษาร่วมกับองค์กรเอกชนทั้งจากภาคการค้า-บริการและภาคการผลิตให้เหตุผลและความจำเป็นที่ยังคงต้องใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการต่างๆ พอสรุปถึงความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวได้ดังต่อไปนี้

- ๑) โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยพึ่งพาแรงงานเข้มข้น ทั้งภาคเกษตรกรรม, ประมง, ภาคการผลิต, ภาคบริการตลอดจนภาคการส่งออกและท่องเที่ยวมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเข้มข้นซึ่งแรงงานไทยวัยตอนต้นมีจำนวนลดลงน้อยลงจากสังคมสูงวัยส่วนใหญ่มีการศึกษาเป็นแรงงานทักษะและเลือกที่จะไม่ทำงานในภาคส่วนเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น

(๓๘) ที่มา : กรมจัดหางาน, มี.ค.๖๖

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

**ตัวอย่างของอุตสาหกรรม (ส่งออก) ที่ใช้แรงงานเข้มข้นที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว**

ลำดับ	คลัสเตอร์อุตสาหกรรม
๑	อุปกรณ์และส่วนประกอบยานยนต์
๒	คอมพิวเตอร์อุปกรณ์-ส่วนประกอบ
๓	ผลิตภัณฑ์ยาง
๔	แผงวงจรไฟฟ้า
๕	อัญมณี-เครื่องประดับ
๖	อุตสาหกรรมเกี่ยวกับข้าว
๗	เครื่องใช้ไฟฟ้า-ส่วนประกอบและไดโอด
๘	รถจักรยานยนต์และส่วนประกอบ
๙	ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง

ลำดับ	คลัสเตอร์อุตสาหกรรม
๑๐	ผลิตภัณฑ์พลาสติก
๑๑	ยางพาราทั้งสำเร็จรูป
๑๒	อาหารทะเลแปรรูป
๑๓	ผลไม้แปรรูป
๑๔	เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ
๑๕	สินค้าอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป
๑๖	อ้อยและน้ำตาล
๑๗	อุตสาหกรรมประมง
๑๘	อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับปศุสัตว์

ที่มา : กระทรวงพาณิชย์

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

#### ๔.๓.๔ ประเภทของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย <sup>(๔๐)</sup>

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 <sup>(๔๑)</sup>

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, เตร์กเมนิสถาน, 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 เศรษฐกิจที่ไทยให้ความสำคัญการส่งออกซึ่งมีส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๒ (ปีพ.ศ.๒๕๖๕) โดย เกินกว่าครึ่งเกี่ยวข้องกับคลัสเตอร์ที่ใช้แรงงานเข้มข้น นอกจากนี้หัวใจขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยมาจากภาค ท่องเที่ยวต่างชาติและท่องเที่ยวในประเทศมีส่วนอยู่ใน 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 <sup>(๔๒)</sup>

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 <sup>(๔๓)</sup>

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

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

๕) ทบทวนอาชีพที่ห้ามแรงงานต่างด้าวทำ ตามพ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ มี ๒๗ อาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยและอีก ๑๓ งานที่เหลือเป็นงานที่คนต่างด้าวทำได้แต่มีเงื่อนไขในการจ้างงาน ควรจะมีการทบทวนอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัย เช่น งานตัดผม/เสริมสวย, งานนวดไทย, งานฝีมือ, งานแกะสลักไม้, งานเจียรระโนเพชร/พลอย, งานทำตุ๊กตาไทย ฯลฯ <sup>(๔๔)</sup>

### อาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทย



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

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

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