

บทที่ ๘

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต :
อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน





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



บทที่ ๘

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต : อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Case Study)

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖)

๘.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการผลิต

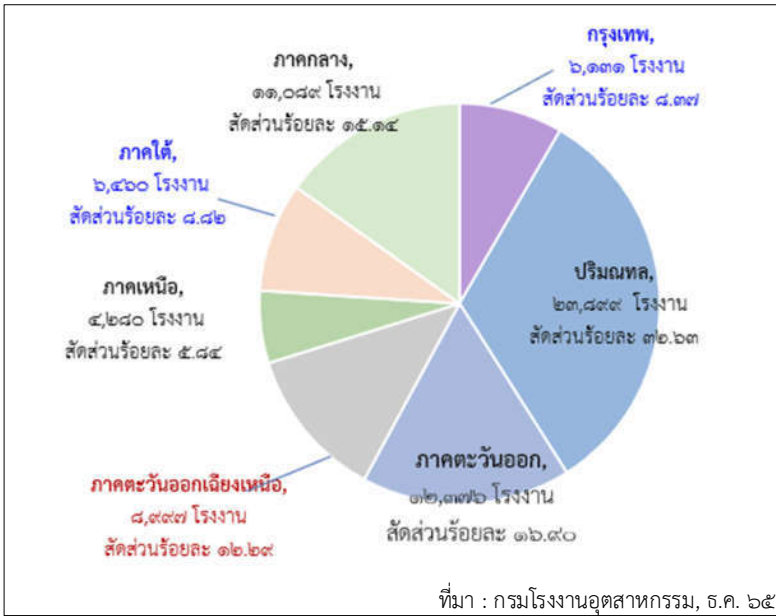
๑) ภาพรวมอุตสาหกรรมไทย ภาคการผลิตประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียน ณ สิ้นปี ๒๕๖๕ จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวน ๗๓,๒๓๒ โรงงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศไทย จำนวนแรงงานรวมกัน ๓.๘๗๖ ล้านคนแต่ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ณ ไตรมาสแรกปี พ.ศ.๒๕๖๕) มีจำนวนถึง ๖.๔๔ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๑๘ ของผู้มีงานทำทั้งระบบ ข้อมูลจำนวนแรงงานภาคการผลิตที่แตกต่างกันจำเป็นที่จะต้องบูรณาการในเชิงตัวเลขระหว่างสองหน่วยงานให้มีความชัดเจน

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

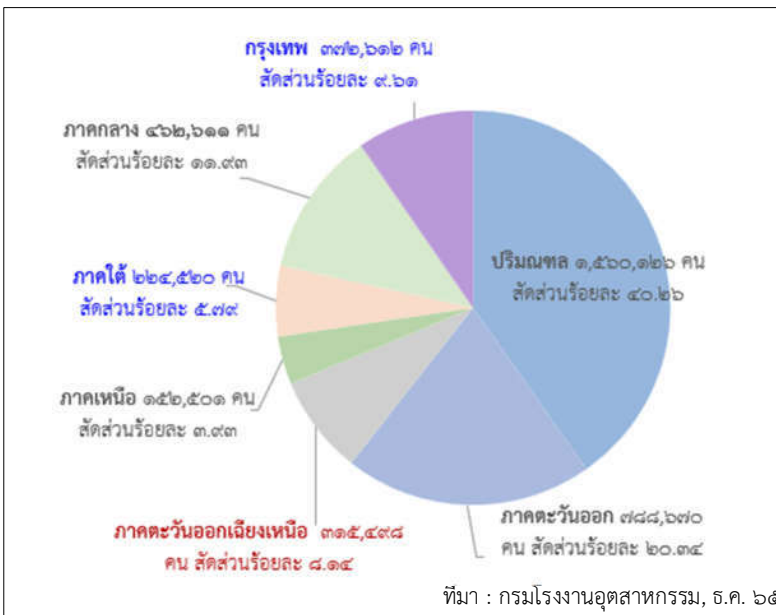
๓) การกระจายตัวเชิงปริมาณของโรงงานและแรงงาน เชิงปริมาณของโรงงานอุตสาหกรรมไทยกระจุกตัวบริเวณพื้นที่กทม.-ปริมณฑล-พื้นที่ภาคตะวันออกซึ่งเป็นที่ตั้งของเศรษฐกิจระเบียงภาคตะวันออก (EEC) จำนวนโรงงานรวมกัน ๔๒,๔๐๖ กิจการคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙ ของอุตสาหกรรมทั้งประเทศ ขณะที่จำนวนแรงงานมี ๒,๔๒๑,๔๐๘ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๒.๔๖ ของแรงงานที่ทำงานในโรงงานทั่วประเทศส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๐.๒๑ กระจุกตัวกทม.-ปริมณฑลและ EEC (ข้อมูลปฐมภูมิของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๖๕) นอกจากนี้จังหวัดที่เป็นพื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมทั้งจำนวนโรงงานและจำนวนแรงงานมากที่สุดคือจังหวัดสมุทรปราการโดยมีสัดส่วนแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๓ ของแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมตามด้วยจังหวัดสมุทรสาครสัดส่วนแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กทม. สัดส่วนร้อยละ ๙.๖๑ สำหรับสามจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ EEC มีจำนวนโรงงาน ๑๐,๓๐๒ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๔.๑ ของโรงงานทั่วประเทศโดยครึ่งหนึ่งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี พื้นที่อีอีซีมีแรงงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๙๗ โดยเกือบครึ่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดชลบุรีเช่นกัน (รายละเอียดโปรดดูกราฟหน้าถัดไป)

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

กราฟแสดงสัดส่วนการกระจายตัวเชิงปริมาณของโรงงานและแรงงาน



สัดส่วนจำนวนโรงงาน
 จำแนกตามภาค ร้อยละ ๕๗.๙
 กระจุกตัว กทม-ปริมณฑล-ภาคตะวันออก
 (จำนวนโรงงาน ๔๒,๔๐๖ กิจการ)



สัดส่วนจำนวนแรงงาน
 จำแนกตามภาค ร้อยละ ๗๐.๒๑
 กระจุกตัว กทม-ปริมณฑล-ภาคตะวันออก
 (จำนวนแรงงาน ๓,๘๗๖,๕๓๘ คน)

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

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

๘.๒ ฉากทัศน์ภาคอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

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

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

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

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

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

ย้ายฐานการลงทุนกลับสู่ประเทศเจ้าของทุน (Offshore to Onshore Supply) ซึ่งอาจทำให้การลงทุนใหม่ ในอนาคตลดลงมีผลต่อการจ้างงาน

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

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

เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย BCG MODEL:

- (๑) Bio Process คือการผลิตชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง
- (๒) Circular Process คือระบบการผลิตหมุนเวียนด้วยการนำวัสดุต่าง ๆ เช่น บรรจุภัณฑ์ หรือส่วนที่เหลือของสินค้าในรูปต่างๆ ให้สามารถกลับมาผลิตซ้ำไม่ให้เกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม
- (๓) Green Process คือระบบการผลิตสีเขียวเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

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

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

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

๘.๓ การบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาทักษะของภาคการผลิต

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

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

๓) สถานประกอบการมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนใช้เทคโนโลยีเข้มข้น ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ซึ่งมีการใช้แรงงานมาก เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าเพื่อลดความเสี่ยงปัญหาการขาดแคลนแรงงานและกฎหมายที่ไม่เอื้อรวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มีผลต่อต้นทุนและระดับราคาที่แข่งขันได้ดีกว่าการใช้แรงงานมนุษย์

๔) ความต้องการแรงงานมีทักษะ (Skill Labor Demand) คือกำลังคนที่มีทักษะสามารถทำงานในกระบวนการผลิตที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง ปัญหาที่พบคือกำลังแรงงานจำนวนมากไม่สามารถปรับตัวให้กับรูปแบบการทำงานซึ่งต้องใช้ทักษะขั้นสูงโดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปในประเทศญี่ปุ่นมีการศึกษาพบว่า เป็นวัยที่เริ่มเบื่องานและพบว่าส่วนมากไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้

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

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

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

๘.๔ ข้อเสนอแนะของภาคการผลิต

๑) กำหนดให้การพัฒนาผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ โดยจัดทำเป็นยุทธศาสตร์-แผนปฏิบัติการและโรดแมป ให้มีหน่วยงานรัฐเป็นเจ้าภาพการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับภาคเอกชน

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

๓) ยกกระดับความสำคัญของแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยให้จัดทำเป็นแผนระดับชาติเทียบเท่าแผนความมั่นคงหรือแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรซึ่งสำนักยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพขับเคลื่อน

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

๕) ระยะเวลาการเรียนในมหาวิทยาลัยควรลดลง เช่น ระดับปริญญาตรีจาก ๔ ปีควรเหลือ ๓ ปีเพื่อให้เยาวชนหรือนักศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วขึ้น ประเด็นนี้เป็นข้อเสนอแนะทั้งของภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาที่ต้องการลดระยะเวลาเรียนเหมือนในหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว

๖) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีด้วยการให้เข้าถึงแหล่งทุน โดยเฉพาะกลุ่ม SME ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางทั้งด้านศักยภาพ-ทักษะและการเข้าถึงแหล่งทุนซึ่งสถาบันการเงินมีข้อจำกัดในการปล่อยสินเชื่อควรให้มีตั้งกองทุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีประเภทต่างๆเพื่อให้สถานประกอบการมีการใช้เทคโนโลยีมาชดเชยการขาดแคลนแรงงานรวมถึงการขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เทคโนโลยีเป็นคำตอบของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

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

(๗๔) ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน/กองวิจัยตลาดแรงงาน

การจูงใจให้เยาวชนกลับเข้ามาเรียนในทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสำเร็จกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้ามาเป็นเจ้าภาพด้วยการเข้ามาบูรณาการสถาบันเอกชนและสถาบันการศึกษา

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

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

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

๘.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมในต่างจังหวัด :

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภูมิทัศน์การกระจายตัวเชิงปริมาณของอุตสาหกรรมการผลิต^(๗๕)

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

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

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



ที่มา : <https://thaipublica.org/>

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

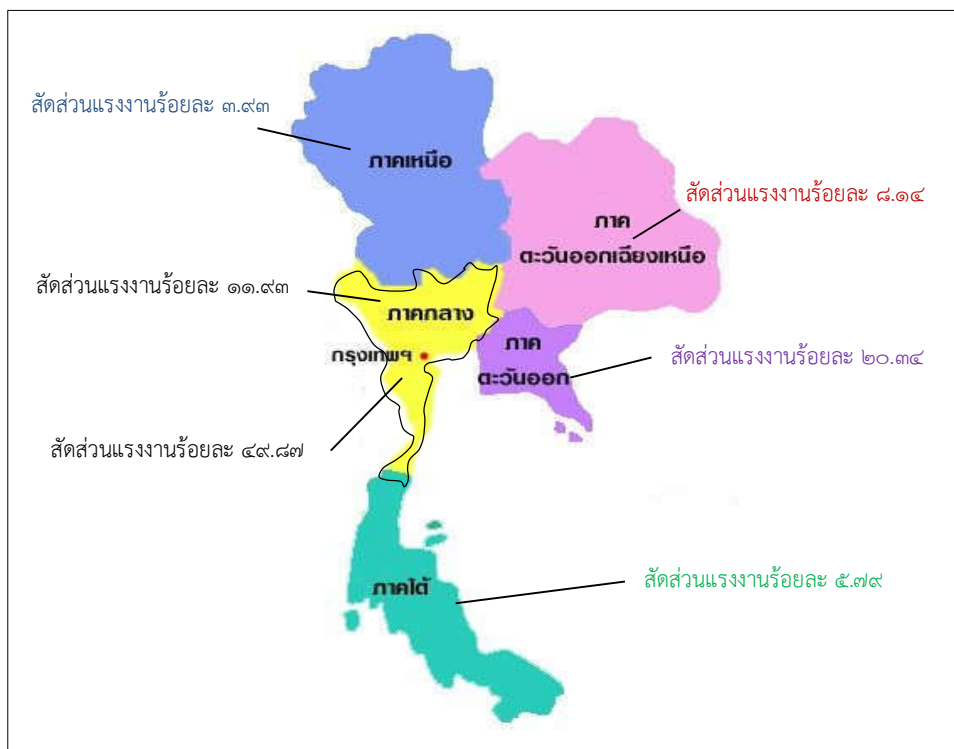
ภูมิทัศน์การกระจายตัวของแรงงานภาคการผลิตจำแนกตามรายภาค

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

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

รายงานการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกจังหวัดที่จะใช้เป็นตัวอย่างของแต่ละภาคจำนวน ๕ จังหวัดได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดระยองและจังหวัดนครปฐม ข้อมูลจำนวนแรงงานใช้ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีความแตกต่างจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนที่ประเทศไทย แสดงสัดส่วนการกระจายตัวของแรงงานแต่ละภาค



ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม (ธ.ค.๒๕๖๕)

๘.๕.๑ สถานภาพอุตสาหกรรมภาคเหนือ

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

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : เชียงใหม่

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่)

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

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

โรงงานและแรงงานภาคเหนือ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

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

ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการ ประเด็นหลักคือการขาดแคลนแรงงาน งานบางประเภทแรงงานไทยไม่ทำจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานพื้นที่สูง มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานโดยใช้เท่าที่จำเป็นแต่การลงทุนใช้เทคโนโลยีทันสมัยมีปัญหา ด้านความคุ้มค่าและ SMEs มีข้อจำกัด ทักษะที่เป็นอุปสรรคสำคัญคือด้านผลิตทักษะเกี่ยวกับด้านเครื่องกล ผู้ประกอบการให้ความสนใจในการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานเพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร รัฐควรเปลี่ยนมุมมองส่งเสริมนายจ้างไม่เข้มงวดปกป้องลูกจ้างทำให้หลายธุรกิจไม่สามารถขยายตัวหรือต้องปิดตัวลง

หมายเหตุ : *ลำดับที่ ๑๐ การแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก

๘.๕.๒ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคใต้

ภาคใต้เป็นจังหวัดชายทะเลทั้งฝั่งอ่าวไทยและอันดามันข้อมูล ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ โรงงานอุตสาหกรรมรวมกัน ๖,๔๖๐ โรงงานสัดส่วนร้อยละ ๘.๘๒ ของโรงงานทั่วประเทศ แรงงานรวมกัน ๒๒๔,๕๒๐ คน สัดส่วนร้อยละ ๕.๗๙ ของจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มูลค่าการลงทุนสะสม ๓.๗๒๗ แสนล้านบาท (ตัวเลขของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยางพารา, ปาล์มน้ำมัน, ผลิตภัณฑ์ประมงแปรรูป, ไม้ยางพาราแปรรูป ฯลฯ สถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมของภาคใต้กระจายตัวสองฝั่งทะเลอ่าวไทยและอันดามัน ฐานการผลิตสำคัญของภาคใต้เรียงตามลำดับได้แก่ จังหวัดสงขลา สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช แต่จังหวัดที่มี GPP Per capita สูงสุดเรียงตามลำดับคือจังหวัดชุมพร ภูเก็ตและพังงา (ปีก่อนโควิด-๑๙ ระบาด)

โรงงานและแรงงานภาคใต้ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

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

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

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : สงขลา

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา)

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

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

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ทักษะที่ต้องการส่วนใหญ่เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในโรงงานอุตสาหกรรม สำหรับแรงงานระดับมีทักษะและกึ่งทักษะต้องการพัฒนาประเภท Multi-Skill

๘.๕.๓ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออก

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

โรงงานและแรงงานภาคตะวันออก ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	จังหวัดภาคตะวันออก	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑	ชลบุรี	๕,๒๐๖	๙,๒๕๗.๗๔	๓,๒๐๓,๖๒๐
๒	ระยอง	๓,๐๗๕	๑,๕๗๘.๑๐๔.๘๙	๑,๙๖๕,๕๒๖
๓	ฉะเชิงเทรา	๒,๐๒๑	๓๓๕.๑๐๗.๖๕	๑,๔๐๙,๙๓๒
๔	ปราจีนบุรี	๙๔๓	๒๕๔.๖๒๑.๓๔	๑,๐๔๙,๗๑๐
๕	สระแก้ว	๕๒๕	๕๑.๘๓๘.๕๑	๑,๓๓๓,๐๐๐
๖	จันทบุรี	๓๔๙	๑๔.๐๔๖.๗๖	๑,๐๑๘,๘๙๙
๗	ตราด	๒๕๗	๕.๑๗๙.๐๙	๔,๖๖๓
	รวม	๑๒,๓๗๖	๓,๑๖๔,๖๒๓.๙๗	๗๘๘,๖๗๐

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : ระยอง

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง)

ระยองเป็นจังหวัดของพื้นที่ EEC เป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัวสูงสุดในประเทศไทยก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ (GPP Per Capita) มีมูลค่า ๙๘๘,๗๔๘ บาท/คน (ที่มา : สศช.) อยู่ลำดับที่ ๑ ของประเทศ ข้อมูลปลายปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวนอุตสาหกรรมการผลิต ๓,๐๗๕ โรงงาน มีแรงงานประมาณ ๑,๙๖๕,๕๒๖ คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕.๐๖ ของแรงงานทั่วประเทศ มูลค่าการลงทุนสะสม ๑,๕๗๘ ล้านล้านบาท (ข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม) จะเห็นได้ว่าจำนวนแรงงานน้อยกว่าจังหวัดชลบุรีประมาณร้อยละ ๖๓ แต่ในเชิงมูลค่าการลงทุนสูงกว่าถึง ๑.๗ เท่า ปัจจัยสำคัญเนื่องจากเป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึกทำให้เป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเหล็กถลุงร้อนและรีดเย็นขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ

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

การปรับตัวของอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

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

๘.๕.๔ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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

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

โรงงานและแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

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

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดที่ใช้เป็นตัวอย่าง : ขอนแก่น

(ข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถาม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น)

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

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

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หลายอุตสาหกรรมมีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานและความไม่แน่นอนของอัตราค่าจ้าง ผลที่ตามมาคือทักษะที่จำเป็นทั้งการฝึกอบรมภายใน เช่น Technology Skill รวมถึง Reskill โดยเฉพาะต้องการให้ภาครัฐและสถาบันการศึกษาเข้ามาช่วยในการพัฒนาแรงงานทั้งในสถานประกอบการและแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีโครงการพัฒนาทักษะในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะ Next Skill และ Innovation Skill

๒) สถาบันการศึกษา ซึ่งมีคณะและสาขาต่างๆ ควรจะมีการทำ MOU กับภาคเอกชนด้วยการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยเฉพาะให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการรวมถึงส่งเสริมให้มีความสามารถทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกะดับการเรียนการสอน

๓) ระดับอาชีวศึกษา ให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งด้านเทคนิคและเทคโนโลยีให้ทันต่อความต้องการ โดยเฉพาะโครงการทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาควรจะมีการรื้อฟื้นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของภาคเอกชน

๘.๕.๕ สถานภาพอุตสาหกรรมการผลิตภาคกลาง

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

โรงงานและแรงงานภาคกลาง ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕

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

ลำดับ	จังหวัดภาคกลาง	จำนวนโรงงาน	การลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนแรงงาน (คน)
๑๔	พิษณุโลก	๔๔๑	๒๔,๒๕๒.๑๓	๑๓,๓๒๙
๑๕	สุโขทัย	๓๖๓	๑๕,๓๙๑.๑๑	๕,๙๓๓
๑๖	พิจิตร	๓๖๒	๑๙,๓๕๗.๐๘	๘,๗๗๙
๑๗	อ่างทอง	๓๒๘	๒๖,๑๔๗.๙๗	๗,๘๐๔
๑๘	ชัยนาท	๓๒๒	๑๙,๓๖๔.๗๗	๘,๕๕๐
๑๙	สมุทรสงคราม	๒๓๒	๙,๓๗๐.๙๖	๑๐,๐๙๔
๒๐	สิงห์บุรี	๑๘๑	๑๙,๑๘๑.๒๒	๑๓,๒๖๐
๒๑	นครนายก	๑๖๙	๖,๙๒๐.๓๐	๗,๗๓๐
๒๒	อุทัยธานี	๑๕๕	๘,๔๕๗.๕๓	๓,๒๐๗
*๒๓	ราชบุรี	๑,๔๕๓	๑๕๐,๑๑๒.๘๙	๗๑,๔๒๖
*๒๔	กาญจนบุรี	๙๙๓	๘๖,๕๕๐.๐๕	๔๑,๖๕๗
*๒๕	เพชรบุรี	๕๓๕	๖๘,๘๐๐.๑๑	๒๗,๑๐๑
*๒๖	ประจวบคีรีขันธ์	๔๖๐	๕๒,๓๔๗.๕๓	๑๖,๓๔๓
รวม		๔๑,๑๑๙	๔,๐๖๐,๔๖๐.๓๔	๒,๓๙๕,๓๔๙

หมายเหตุ : *ลำดับที่ ๒๓-๒๖ การแบ่งตามการปกครองอยู่ในภาคตะวันตก

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม

กรณีศึกษา : จังหวัดนครปฐม / บริษัท วราฟู้ด แอนด์ดริงค์ จำกัด

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

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

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

สถานการณ์

ช่วงหลังโควิด-๑๙ กำลังซื้อจากต่างชาติลดลงเป็นผลจากประเทศคู่ค้าเช่นสหรัฐอเมริกา-อังกฤษ และอียูเศรษฐกิจชะลอตัวตลอดจนภาวะเงินเฟ้อสูงรวมถึงผลกระทบที่มาจากความขัดแย้งในภูมิภาคศรีเซีย-ยูเครนส่งผลให้ไตรมาสแรกของปีพ.ศ.๒๕๖๖ มูลค่าการส่งออกของประเทศหดตัว ธุรกิจประสบปัญหาต้นทุนการผลิตสูงโดยเฉพาะวัตถุดิบที่มาจากภาคเกษตร ปัญหาน้ำมันแพง ค่าไฟฟ้าสูง ต้นทุนการขนส่งและค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

ประเทศคู่แข่งของสินค้าเกษตรแปรรูปเช่นเวียดนาม อินโดนีเซีย ศรีลังกาซึ่งราคาสินค้าต่ำกว่าไทยร้อยละ ๒๐-๒๕ เนื่องจากประเทศเหล่านี้ได้รับสิทธิภาษีนำเข้าผ่านปรนหรือ GSP : Generalized System of Preference คือระบบสิทธิพิเศษทั่วไปทางภาษีศุลกากรของประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะที่การส่งออกจากไทยไปอียูและสหรัฐอเมริกาต้องเสียภาษีนำเข้าประมาณร้อยละ ๑๒ ขณะที่ประเทศเหล่านี้ไม่ต้องเสียภาษีและยังมีค่าแรงต่ำกว่าไทย หากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราก้าวกระโดดช่องว่างการแข่งขันจะยิ่งสูง ในอนาคตสินค้าเกษตรแปรรูปจากไทยอาจแข่งขันในตลาดโลกไม่ได้

ด้านการใช้เทคโนโลยีและการจ้างงาน

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

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

ข้อเสนอแนะ

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



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