

บทที่ ๙

ภาคการค้าและบริการ :

อนาคตตลาดแรงงาน

ภายใต้การเปลี่ยนผ่าน





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



บทที่ ๙

ภาคการค้าและบริการ :

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

ภาคการค้าและบริการ (Commercial & Services Case Study)

อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

๙.๑ ภูมิทัศน์ของภาคการค้าและบริการ

ภาคการค้าและบริการของไทยเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีปริมาณสถานประกอบการและมูลค่ามากที่สุด มูลค่าของภาคบริการปีพ.ศ.๒๕๖๕ รวมกันประมาณ ๙.๙๕ ล้านล้านบาท มีสัดส่วนอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๖.๔๒ จำนวนประชากรแรงงานจำนวน ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๗ ของผู้มีงานทำ^(๗๖) (ข้อมูลของ TDRi ด้วยการอ้างอิงข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุมีสัดส่วน ร้อยละ ๕๒.๓๔ ของ GDP) ข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์จำนวนสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ไม่รวมโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนประมาณ ๗.๗๗๒ แขนงกิจการ เป็นภาคส่วนที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุดและกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ สามารถสะท้อนได้จากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) โดย ๑๐ จังหวัดแรกที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัวสูงสุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๓.๔ แสดงเห็นถึงการกระจุกตัวทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า^(๗๗)

ภาคบริการของไทยจัดกระจายขาดการรวมตัวและขาดหน่วยงานรัฐเข้ามาเป็นเจ้าภาพ สถานประกอบการมีความแตกต่างและความหลากหลายทั้งรูปแบบธุรกิจและขนาด ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรายย่อยประกอบด้วยร้านค้าขนาดเล็ก, แฟงลอย, อาชีพอิสระ, ขายสินค้าออนไลน์, ฟรีแลนซ์, รับจ้างมีสัดส่วนของสถานประกอบการรวมกันประมาณร้อยละ ๕๙.๓๒ ขณะที่ธุรกิจ SMEs ประมาณร้อยละ ๒๙.๗๒ ที่เหลือเป็นขนาดใหญ่ เช่น โมเดิร์นเทรด, ห้างสรรพสินค้า, คอนวีเนียนสโตร์, ที่พัก-โรงแรม, กิจกรรมภัยพิบัติ, ธุรกิจประเภทขนส่งและโลจิสติกส์, ธุรกิจประเภท แฟรนไชส์, กิจกรรมด้านสุขภาพและโรงพยาบาล, ธุรกิจก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์, กิจการทางการเงินและสถาบันการศึกษาของเอกชน ฯลฯ

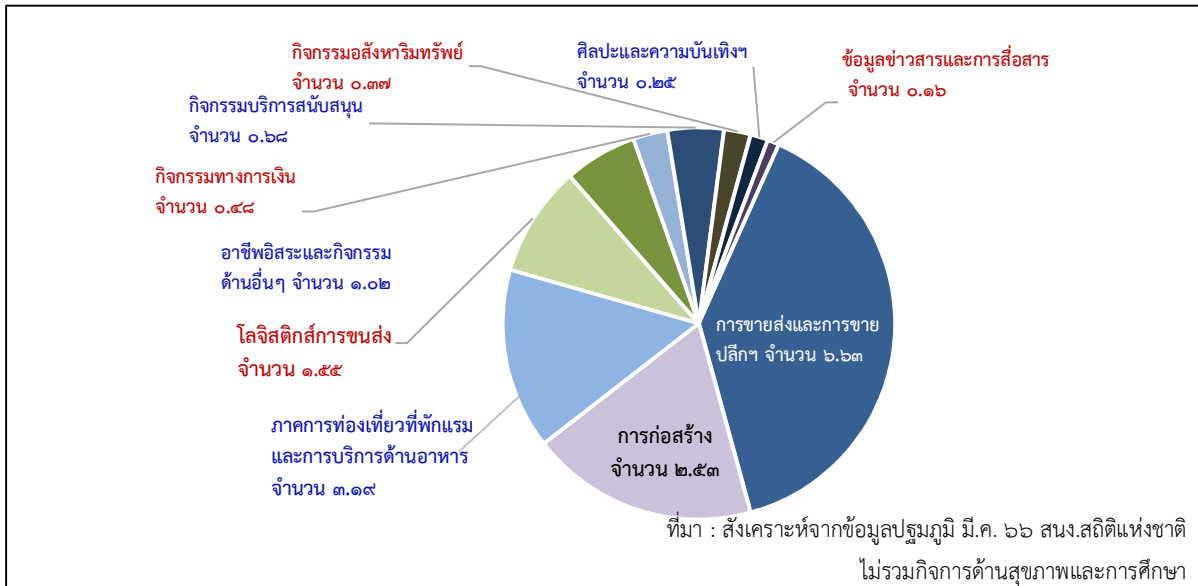
มูลค่าของภาคบริการส่วนใหญ่มาจากภาคค้าส่ง-ค้าปลีกและภาคท่องเที่ยว-โรงแรมร้านอาหารมีสัดส่วนรวมกันถึงร้อยละ ๖๔.๖ ของภาคบริการทั้งหมด การที่จะให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งตามยุทธศาสตร์ชาติกำหนดไว้ในปีพ.ศ. ๒๕๘๕ จำเป็นที่จะต้องยกระดับศักยภาพของภาคบริการ ให้มีสัดส่วนต่อ GDP ในระดับที่สูงขึ้นเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาภาคบริการมีสัดส่วนต่อ GDP สูงที่สุดในโลกร้อยละ ๗๗, สหภาพยุโรปร้อยละ ๗๑, สิงคโปร์ร้อยละ ๗๐, ญี่ปุ่นร้อยละ ๖๙ ในอาเซียนมีเพียงประเทศฟิลิปปินส์อยู่ที่ระดับร้อยละ ๖๐ ต่อ GDP ไกล่เคียงกับประเทศไทยแต่จำนวนประชากรมีถึง ๑๑๔ ล้านคน ในอาเซียนประเทศที่มีสัดส่วนภาคบริการต่อ GDP ต่ำกว่าไทยได้แก่ ประเทศมาเลเซียร้อยละ ๕๒, ประเทศอินโดนีเซียร้อยละ ๔๔ มีประชากรจำนวน ๒๗๕ ล้านคน และประเทศเวียดนามร้อยละ ๔๑ มีประชากรจำนวน ๙๙.๒ ล้านคน

(๗๖) ที่มา : ข้อมูลจากสศช. ๑๕ ส.ค. ๖๕ / กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม / ภาวะการทำงานของประชากร, มี.ค. ๖๖

(๗๗) ที่มา : สศช. พ.ศ.๒๕๖๓, wikipedia.org และสังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิสนง.สถิติแห่งชาติ, กรมธุรกิจบริการและกรมโรงงานอุตสาหกรรม

กำลังแรงงานของภาคบริการทำงานในภาคเอกชนจำแนกตามประเภทธุรกิจ
จำนวนแรงงาน ๑๖.๘๖ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓๘ ของประชากรแรงงาน

หน่วย : ล้านคน



๙.๒ สถานภาพ

ภาคบริการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙ มากกว่าภาคส่วนอื่นๆ ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบสัดส่วนร้อยละ ๗๙.๕ เปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบสัดส่วนร้อยละ ๗๒.๒ มาตรการการล็อกดาวน์ปิดประเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๖๓ ถึงกลางปีพ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้ภาคท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง นักท่องเที่ยวต่างชาติจาก ๔๐ ล้านคนหายไปกระทบต่อรายได้ปีละประมาณ ๒.๑ ล้านล้านบาท ตามมาด้วยการปิดห้างสรรพสินค้า, สถานบันเทิง, การจำกัดพื้นที่ในร้านอาหารและกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการเดินทางตั้งแต่เครื่องบินไปจนถึงรถสาธารณะ แม้แต่สำนักงานมีการลดคนทำงานหรือให้มีการ Work From Home ผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง-ลดเงินเดือนหรือได้รับค่าจ้างเพียงบางส่วน แรงงานจำนวนมากต้องออกจากงานประจำและย้ายถิ่นฐานกลับภูมิลำเนาหลายล้านคน ^(๗๘)

สถานการณ์หลังโควิด-๑๙ ตลาดแรงงานเริ่มเข้าสู่ภาวะปกติสะท้อนจากอัตราการว่างงานแต่ภาวะการจ้างงานยังไม่เหมือนเดิมโดยเฉพาะในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยวต่างชาติคาดว่าปีพ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนนักท่องเที่ยวจะกลับมาได้ประมาณ ๓ ใน ๔ ขณะที่ภาคบริการโดยเฉพาะค้าส่ง-ค้าปลีก, โรงแรม ภัตตาคาร, ก่อสร้างรวมไปถึงภาคโลจิสติกส์ยังมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาแต่ยังกลับมาไม่เหมือนเดิมและบางส่วนเลือกที่จะอยู่ในชนบทหรือเปลี่ยนอาชีพ จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่กลับเข้ามาทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง

ด้านแรงงานข้ามชาติถึงแม้รัฐบาลจะมีการผ่อนผันทำให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวประมาณ ๒.๗๔๓ ล้านคน (มี.ค. ๖๖) ใกล้เคียงกับช่วงก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ จากข้อมูลของภาคเอกชนยังต้องการแรงงานประมาณ ๓-๕ แสนคนเพื่อมาเติมในภาคบริการ ประเด็นที่ภาคเอกชนกังวลคือประเทศไทยขาดยุทธศาสตร์

(๗๘) ที่มา : การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย. ๖๖

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพราะการขาดแคลนกำลังคนไม่ใช่มีเฉพาะประเทศไทย ประเทศที่มีการขาดแคลนแรงงานและมีระบบบริหารจัดการที่ดีเช่น มาเลเซีย, เกาหลีใต้, ญี่ปุ่น, ออสเตรเลียรวมถึงสหรัฐอเมริกาต่างมียุทธศาสตร์เช่น การผ่อนผันให้วีซ่า “Work & Travel Visa” ซึ่งกำลังเป็นกระแสของเยาวชนรุ่นใหม่ที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศซึ่งลักษณะงานต่ำกว่าศักยภาพ กรณีประเทศเกาหลีมีการทำ MOU และมารับแรงงานที่ประเทศกัมพูชาและสปป.ลาว ประเทศไทยภายใน ๓ ปีข้างหน้าหากขาดยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของชาติและไม่มีแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจะส่งผลการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงทั้งในภาคบริการ-ภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

๙.๓ แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของภาคการค้าและบริการ

ภาคบริการของไทยมีความอ่อนแอเนื่องจากมีความหลากหลายเป็นภาคส่วนที่มีขนาด GDP มากสุด และมีการใช้แรงงานมากที่สุดของประเทศ เป็นภาคส่วนที่มีคลัสเตอร์และอาชีพที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงส่วนใหญ่เป็นรายย่อยและเอสเอ็มอี (MSMEs) ซึ่งมีการกระจายกระจายขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล ไม่มีหน่วยงานรัฐระดับกระทรวงซึ่งจะต้องเข้ามาเป็นเจ้าภาพแต่ละองค์การแยกกันเป็นส่วนๆ ทำให้ขาดการบูรณาการทั้งด้านข้อมูลรวมถึงการพัฒนาด้านทักษะ **แรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคบริการส่วนใหญ่อยู่ในระดับยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก**และมีการใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าภาคการผลิต เช่น คลัสเตอร์ก่อสร้าง, คลัสเตอร์ขนส่ง-โลจิสติกส์, คลัสเตอร์ท่องเที่ยวซึ่งรวมโรงแรม-ร้านอาหาร ภาคค้าปลีกซึ่งมีพนักงานขายสินค้าหน้าร้านที่แรงงานส่วนใหญ่ขาดโอกาสเข้าถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะ การขาดศักยภาพของภาคบริการเกี่ยวข้องตั้งแต่ตัวนายจ้าง-เจ้าของธุรกิจไปถึงลูกจ้างปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานหรือ “Labor Productivity” ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

การปรับใช้เทคโนโลยีของภาคบริการในระดับที่เป็น “Modern Technology” ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค้าปลีก-ค้าส่งขนาดใหญ่เช่น โมเดิร์นเทรด, คอนวีเนียนสโตร์, ห้างสรรพสินค้ารวมถึงธุรกิจที่มีแฟรนไชส์ในและต่างประเทศ ด้านอุตสาหกรรมโลจิสติกส์การใช้เทคโนโลยียังเป็นระดับพื้นฐานยกเว้นศูนย์กระจายสินค้าเพียงไม่กี่รายที่เป็นระบบอัตโนมัติเช่น อย่างไรก็ดีตามการถือครองสถานประกอบการในช่วงการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้เกิดการเร่งตัวของการใช้เทคโนโลยีผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นผลจากแรงงานในภาคบริการจำนวนมากต้องทำงานที่บ้านหรือออกจากงานไปเปลี่ยนอาชีพเป็นขายสินค้าออนไลน์ตลอดจนมาตรการเงินช่วยเหลือของรัฐผ่านทางแอปพลิเคชันทำให้ประชาชนและแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อินเทอร์เน็ต

๙.๔ การส่งเสริมธุรกิจสตาร์ทอัพของภาคการค้าและบริการ

ภาคบริการมีความหลากหลายสามารถเริ่มต้นธุรกิจได้ตั้งแต่ขนาดย่อมไปจนถึงขนาดเล็กและขนาดกลาง การเริ่มต้นธุรกิจอาจใช้เงินลงทุนไม่มากสอดคล้องกับทัศนคติของเยาวชนยุค “GEN-Z” บางส่วนที่จบการศึกษาแล้วต้องการทำงานอิสระเป็นเจ้าของธุรกิจมากกว่าการทำงานประจำในสถานประกอบการ เช่น ธุรกิจขายสินค้าออนไลน์, ทำร้านกาแฟ, งานฟรีแลนซ์หรือก็ฟร้อพราวรวมถึงงานประเภทที่เป็น “Gig Economy” ที่ทำธุรกรรมผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ การส่งเสริมธุรกิจ “New Business Startup” จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งหมดจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการขยายตัวในภาคบริการโดยเฉพาะส่งเสริมให้เกิด SMEs ที่มีศักยภาพเช่นกรณีของ

ประเทศญี่ปุ่น อีกทั้งต้องมีการสนับสนุนให้เยาวชนรุ่นใหม่ซึ่งมีทัศนคติต้องการประกอบอาชีพอิสระให้มีทักษะและสามารถนำเทคโนโลยีพื้นฐานมาใช้ในการทำงาน อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่น่าเชื่อถือระบุว่าโอกาสที่ธุรกิจ “Startup” จะมีความล้มเหลวมียังร้อยละ ๙๕ ถึงร้อยละ ๙๙ มีจำนวนน้อยที่สามารถดำเนินธุรกิจต่อได้ (ที่มา : bangkokbanksme.com)

๙.๕ การบริหารจัดการกำลังทุนมนุษย์และการพัฒนาทักษะของภาคบริการ

ภาคบริการของไทยส่วนใหญ่เป็นการให้บริการแบบดั้งเดิมใช้ทักษะต่ำและเทคโนโลยีระดับพื้นฐาน ทำให้ต้องการแรงงานจำนวนมากและมีความอ่อนไหวจากค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าภาคการผลิตซึ่งอยู่ในช่วงการปรับตัวเพื่อการใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมนุษย์ให้มากที่สุด ปัญหาของภาคบริการที่ประสบอยู่ในขณะนี้คือการขาดแรงงานและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนผ่าน จากการศึกษาพบว่าภาคค้าส่ง-ค้าปลีกรวมถึงร้านอาหารความต้องการแรงงานอีกประมาณ ๒.๐ แสนคน^(๗๙) การขาดแคลนกำลังคนครอบคลุมไปในทุกภาคส่วนของภาคบริการส่งผลต่อการขาดแคลนกำลังคนเป็นปัญหาสำคัญของภาคบริการ ความไม่สมดุลของอุปทานทำให้ตลาดเป็นของลูกจ้างส่งผลให้การเปลี่ยนงานหรือ “High Turn Over” ในภาคส่วนนี้ค่อนข้างสูงเฉลี่ยถึงร้อยละ ๑๐-๑๒ ต่อเดือน ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนงานเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๕

๙.๖ ข้อเสนอแนะของภาคการค้าและบริการ

๑) ขอให้มีการกำหนดกระทรวงเจ้าภาพที่จะดูแลภาคบริการ ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีมูลค่าอยู่ใน GDP มากสุดและมีจำนวนแรงงานสูงสุดของกำลังแรงงานรวมกันโดยให้มียุทธศาสตร์การพัฒนา “Modern Service” แต่ละคลัสเตอร์ซึ่งอยู่ในภาคบริการอย่างชัดเจน (คล้ายกับที่ภาคอุตสาหกรรมมีการยกระดับ New S-Curve Industry)

๒) สนับสนุนมาตรการทางการคลัง สำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) ควรมีการส่งเสริมมาตรการทางภาษีและให้เข้าถึงแหล่งทุน ประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความสำคัญกับภาคบริการขณะที่ประเทศไทยมุ่งส่งเสริมแต่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมการลงทุนของภาคบริการโดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จะต้องกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการลงทุนให้กับภาคบริการโดยเฉพาะที่เป็น SMEs

๓) การสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งทุน กรมพัฒนาธุรกิจบริการ (กระทรวงพาณิชย์) ควรมีความชัดเจนในการเข้ามาเป็นเจ้าภาพให้ภาคบริการและสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงแหล่งทุน ภาคบริการส่วนใหญ่ขาดทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ทำให้ขาดหลักประกันเพื่อขอเงินกู้จากสถาบันการเงิน จำเป็นที่จะต้องมีการร่วมมือทั้งในระดับรัฐและสถาบันการเงินเพื่อที่จะหาทางออกร่วมกันเพื่อจะให้ภาคบริการโดยเฉพาะ SMEs ให้เข้าถึงแหล่งทุนซึ่งจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ภาคบริการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น

๔) การยกระดับผลิตภาพแรงงานของภาคบริการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดยการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อยกระดับให้ภาคบริการเป็น “Modern Service” มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกเช่น การส่งเสริมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์, ศูนย์การเงินและธนาคารระดับโลก, ศูนย์การศึกษาและสุขภาพระดับโลก (ควรนำกรณีภาคบริการท่องเที่ยวเป็นตัวอย่าง)

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

๕) ควรส่งเสริมให้มีค่าจ้างรายชั่วโมง และส่งเสริมงานประเภทพาร์ทไทม์ให้สอดคล้องกับค่านิยมของแรงงานรุ่นใหม่รวมถึงงานบริการซึ่งมีความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เช่น งานขายสินค้าในห้างสรรพสินค้า และร้านอาหารที่ช่วงเวลาการเข้ามาใช้บริการของลูกค้าซึ่งจะพีคเป็นช่วงๆ โดยแรงงานรายชั่วโมงควรกำหนดไว้ขั้นต่ำรายได้น้อย ๔ ชั่วโมง/วัน ซึ่งจะส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงวัยรวมถึงแรงงานเยาวชนที่ยังอยู่ในระหว่างการศึกษາให้สามารถทำงานในช่วงเวลาที่ไม่ต้องเรียน (ควรใช้กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา, ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้)

๙.๗ กรณีศึกษา : สถานภาพสภาวการณ์ภาค SMEs (SMEs Sector Case Study)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖)

๙.๗.๑ ภูมิทัศน์ของ SMEs ไทย

สถานประกอบการของไทยซึ่งจดทะเบียนกับกรมธุรกิจบริการข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีจำนวน ๘๕๐,๔๘๐ กิจการ หากตัดลดจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมออกจะเหลือสถานประกอบการประเภทบริการประมาณ ๗.๗๗๒ แสนกิจการ วิสาหกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อม (Micro Business) จดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาทคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒ และธุรกิจ SMEs ๑-๕ ล้านบาทสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๗๒ ธุรกิจขนาดย่อม-ขนาดเล็กและขนาดกลาง (MSME) รวมกันมีสัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐๔ ขณะที่บางข้อมูลเช่นบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ระบุว่าสัดส่วนมีถึงร้อยละ ๙๕ ของสถานประกอบการทั้งหมด^(๘๐)

เชิงปริมาณธุรกิจ “MSME” มีจำนวนมากสุดของสถานประกอบการทั้งหมดรวมกันแต่ในเชิงมูลค่าของ MSME มีสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๐ หากดูในโครงสร้างจะเห็นว่ามูลค่าส่วนใหญ่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางสัดส่วนร้อยละ ๑๗.๖ ของ GDP ตามด้วยวิสาหกิจขนาดเล็กมีสัดส่วนร้อยละ ๑๔.๔ ของ GDP ขณะที่วิสาหกิจรายย่อย (Micro business) มีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒.๖ ของ GDP^(๘๑) วิสาหกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กทม.และปริมณฑลรวมถึงพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) จังหวัดรอบนอกที่มีสถานประกอบการจำนวนมากที่ติดอยู่ในสิบจังหวัดแรกที่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศมีเพียงจังหวัดนครราชสีมา

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นถึงความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ค่อนข้างสูง ประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความสำคัญของ SMEs โดยเฉพาะภาคบริการมีผลทำให้มีการกระจายรายได้-ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำและยกระดับรายได้ต่อหัวของประชากร (GNI Per Capita) เป็นปัจจัยสำคัญให้หลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศพัฒนาทำให้เกิดการสร้างงานใหม่และส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สูง (รายละเอียดดูได้จากตารางข้อ ๙.๑.๑) นอกจากนี้ควรส่งเสริมการเริ่มต้นธุรกิจของเยาวชนหนุ่ม-สาวที่เป็นกระแสคือ “SMEs-Startup” ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับค้าปลีกบนแพลตฟอร์มออนไลน์, ร้านค้าย่อย, ร้านอาหารแพฟ, ธุรกิจท่องเที่ยวและงานฟรีแลนซ์ประเภทต่างๆ ประเด็นนี้ภาครัฐและสถาบันการเงินรวมถึงสถาบันการศึกษาจะต้องเข้ามาสนับสนุนอย่างจริงจังเนื่องจากเป็นการขยายแหล่งจ้างงานในอนาคต

(๘๐) ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจ, กระทรวงพาณิชย์

(๘๑) ที่มา : สสว., www.sme.go.th ๒๕๖๕

๙.๗.๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะของ SMEs

๑) การขาดแคลนแรงงานในทุกภาคส่วน ทั้งแรงงานกึ่งทักษะ (Semi skill) ซึ่งไม่สามารถแข่งขันค่าจ้างจากการถูกช่วงชิงของธุรกิจขนาดใหญ่ทำให้การเข้า-ออกสูง ด้านแรงงานข้ามชาติมีการขาดแคลนเนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวค่อนข้างสูง ขอให้ภาครัฐปรับขั้นตอนการนำเข้าซึ่งมีขั้นตอนมากทำให้เกิดกระบวนการสีเทา

๒) ขอให้ภาครัฐช่วยพัฒนาทักษะด้านแรงงาน เนื่องจาก SME มีข้อจำกัดการปรับใช้เทคโนโลยี ตลอดจนมีข้อจำกัดทั้งด้านศักยภาพในการพัฒนาทักษะทั้งด้านบุคลากรที่มีความรู้หรือการดูงาน อุตสาหกรรมต้นแบบรวมถึงควรให้มีการทดลองกลุ่มโมเดลในลักษณะ “Sandbox” กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรเข้ามาช่วยพัฒนาทักษะทั้ง Upskill / Reskill ให้กับหัวหน้างานเพื่อไปพัฒนาแรงงานทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็น Unskill labor

๓) ปัญหาสภาพคล่องของธุรกิจรายย่อยและรายเล็กรวมถึงธุรกิจสตาร์ทอัพ ด้านสภาพคล่องต้องการเงินหมุนเวียนและลงทุนโดยขอให้ผ่อนปรนเงื่อนไขการเข้าถึงแหล่งทุนและขอให้ดำเนินนโยบายดอกเบี้ยต่ำมาช่วยเหลือ โดยเฉพาะการให้โอกาสผู้ที่ต้องการริเริ่มธุรกิจใหม่ประเภท New Business Startup ตลอดจนส่งเสริมอาชีพประเภทฟรีแลนซ์และ/หรือ Gig Economy จากการศึกษาพบว่าโอกาสประสบความสำเร็จมีเพียงร้อยละ ๐.๘ ถึงร้อยละ ๑.๐ จำเป็นที่จะต้องมีการช่วยเหลือด้านพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะต้องเสริมด้วยมาตรการสภาพคล่องจึงเป็นการส่งเสริมการขยายตัววิสาหกิจขนาด Micro Finance หรือ Small Enterprise ซึ่งเป็นรากฐานที่จะทำให้ลดความเหลื่อมล้ำและเป็นแหล่งจ้างงานในอนาคต

๔) การปรับค่าจ้างระดับสูงมีผลกระทบต่อ SME ผู้ประกอบการมีความกังวลนโยบายของพรรคการเมืองเกือบทุกพรรคที่มีการปรับค่าจ้างในระดับที่สูงซึ่งปัจจุบันงานของ SMEs ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีต่ำขณะที่ภาคบริการยังต้องใช้แรงงานคน ชีตความสามารถการแข่งขันด้านราคาของ SMEs ค่อนข้างต่ำขณะที่มีต้นทุนสูงไม่สามารถรับมือกับค่าจ้างที่สูงได้^(๘๒)

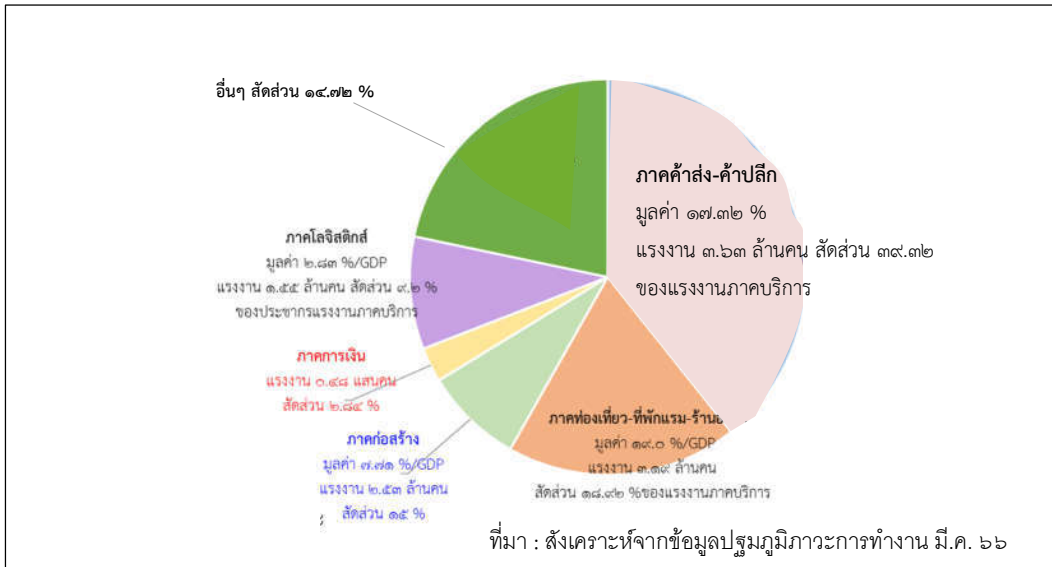
๙.๘ กรณีศึกษา : สภาวะการณ์ภาคธุรกิจบริการ (Service Sector Case Study)

ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นภาคบริการเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่สุดของประเทศมีมูลค่าอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๕๗ และมีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุดส่วนใหญ่เป็นขนาดย่อมและ SME ด้านการจ้างงานมีจำนวนแรงงานรวมกันประมาณ ๑๖.๘๖ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๒.๓ ของผู้มีงานทำทั้งหมด เพื่อให้เห็นภูมิทัศน์และสถานภาพของกลุ่มธุรกิจต่างๆการศึกษาจึงได้เลือกตัวอย่างเฉพาะคลัสเตอร์ที่มีมูลค่าและการจ้างงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ ค่าส่ง-ค้าปลีก, อุตสาหกรรมท่องเที่ยว, ก่อสร้าง, โลจิสติกส์-ขนส่งและการเงิน กลุ่มที่ใช้เป็นตัวอย่งมีการจ้างงานรวมกัน ๑๓.๒๑ ล้านคนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๘.๓๕ ของแรงงานในภาคบริการทั้งหมดรวมกัน กลุ่มคลัสเตอร์ธุรกิจเหล่านี้ล้วนมีศักยภาพมีการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าทำให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันค่อนข้างสูงหลายธุรกิจสามารถแข่งขันกับต่างชาติและหรือไปลงทุนข้ามชาติจึงเป็นตัวอย่งที่น่าสนใจ จึงได้นำมาใช้เป็นกรณีศึกษา

(๘๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

สัดส่วนจำนวนแรงงานจำแนกตามคลัสเตอร์ตัวอย่าง ๕ ประเภท

สัดส่วนร้อยละ ๘๕.๒๘ ของภาคบริการรวมกัน



๙.๘.๑ ภาคค้าส่งและค้าปลีก (Wholesale & Retail Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาคมค้าปลีกไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ

ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกเป็นภาคส่วนที่มีการจ้างงานสูงสุดของตลาดแรงงานนอกภาคเกษตร เป็นภาคส่วนเศรษฐกิจสำคัญเนื่องจากการสะท้อนกำลังการบริโภคของประเทศ ตัวเลขมูลค่าตลาดค้าปลีกปีพ.ศ.๒๕๖๕ ประมาณ ๓.๑๒๕ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนต่อ GDP ร้อยละ ๑๗.๗๒ ข้อมูลค้าปลีกของไทยแต่ละสถาบันแตกต่างกัน ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ระบุว่ามูลค่า ๓.๔๕ ล้านล้านบาท ขณะที่ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจกสิกรไทยระบุมูลค่า ๒.๘ ล้านล้านบาท ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกเป็นภาคส่วนที่มีการใช้แรงงานมากสุดของภาคเอกชน จากข้อมูลสนง.สถิติแห่งชาติ (มี.ค.๖๖) จำนวนแรงงานของภาคค้าส่ง-ค้าปลีกมีประมาณ ๖.๖๓ ล้านคนสัดส่วนร้อยละ ๓๙.๓ ของภาคประชากรแรงงานภาคบริการรวมกัน^(๘๓) ในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ การบริโภคภายในประเทศหดตัวมีผลกระทบต่อภาคค้าปลีกแต่จากการที่รัฐบาลกระตุ้นเศรษฐกิจและเยียวยาทำให้ภาคค้าปลีกยังมีการขยายตัวได้ โดยปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวได้ร้อยละ ๑.๑, ปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวได้ ๖.๔, ปีพ.ศ.๒๕๖๖ คาดว่าขยายตัวได้ ๓.๒ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ระบุขยายตัวได้ร้อยละ ๑๑) คลัสเตอร์ที่อยู่ในภาคค้าปลีกประกอบด้วยห้างสรรพสินค้า, ร้านสะดวกซื้อ, ซูเปอร์มาร์เก็ต, ไฮเปอร์มาร์เก็ต, ร้านโชห่วยและร้านค้าชาวบ้าน

แนวโน้มภาคค้าปลีกมีการเคลื่อนย้ายไปสู่การจับจ่ายใช้สอยผ่าน E-Commerce ภายใต้ดิจิทัลแพลตฟอร์มออนไลน์ มูลค่าของตลาดอีคอมเมิร์ซทั้งประเภท B2C และ C2C มีมูลค่าประมาณ ๕.๘๒๗ แสนล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๖๕ ของมูลค่าการค้าปลีกรวมกัน อัตราการเร่งตัวของอีคอมเมิร์ซในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ที่มีการถือครองพื้นที่เศรษฐกิจโดยมีอัตราการขยายตัว ปีพ.ศ.๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๔.๔, ปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวร้อยละ ๔๔.๔, และปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวเหลือเพียงร้อยละ ๘.๘ ข้อเสนอแนะอัตราการขยายตัวของตลาดค้าปลีกออนไลน์หลังวิกฤตโควิด-๑๙ ลดลงเป็นผลจากอุปสงค์ของผู้บริโภคยังคงออกไปจับจ่ายใช้สอยแบบสัมผัสสินค้า คาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ อัตราการขยายตัวของอีคอมเมิร์ซจะลดลงประมาณร้อยละ ๔-๖ โดยมีมูลค่า ๖.๑๒ แสนล้านบาท^(๘๔)

(๘๓) ที่มา : สังเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิภาวะการทำงาน มี.ค.๖๖

(๘๔) ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/kasikomresearch, ๒๕๖๕

๙.๘.๒ ภาคท่องเที่ยว-ที่พักแรม-ร้านอาหาร (Accommodation & Food Service Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญเพราะเป็นหัวจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับเป็นอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเทศไทยมีทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก ไทยเป็นประเทศจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวในระดับ “Global Top10” ในปีปกติมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยประมาณ ๔๐ ล้านคน/ปี มูลค่าการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างชาตรวมกันประมาณ ๓.๑ ล้านล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนของ GDP ประมาณร้อยละ ๑๘.๗-๑๙ มีกำลังแรงงานประมาณ ๓.๑๙ ล้านคนสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๙๒ ของภาคบริการรวมกัน (มี.ค.๖๖) โซ่อุปทานของภาคท่องเที่ยวเกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่างๆ ตั้งแต่โรงแรม-ที่พัก, ร้านอาหาร, ยานพาหนะ, ไกด์และสถานท่องเที่ยวรวมถึงภาคค้าส่ง-ค้าปลีก ในช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ภาคท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงมากที่สุดการฟื้นตัวกลับมาเหมือนก่อนการแพร่ระบาดจะต้องไปถึงปีพ.ศ.๒๕๖๗

๒) สถานภาพของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว :

โรงแรมที่พักอาศัย ก่อนวิกฤตโควิด-๑๙ จำนวนโรงแรม-ที่พัก-รีสอร์ทและเกสต์เฮาส์ทั่วประเทศมีประมาณ ๒๔,๓๙๑ แห่ง ^(๘๕) ในจำนวนนี้เป็นห้องพักรวมกันประมาณ ๗.๑๙๓ แสนห้อง จำนวนแรงงานที่ทำงานในโรงแรมมีประมาณ ๓.๓๑๖ แสนคนส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๔.๒๗ เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวภาคใต้ รองลงมาคือภาคตะวันออกและกทม. ^(๘๖) หลังวิกฤตโควิด-๑๙ มีแรงงานกลับเข้ามาทำงานร้อยละ ๗๐ มูลค่าของธุรกิจโรงแรม-ที่พักอาศัยประมาณ ๖.๑๒ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓.๗๗ ต่อ GDP โดยเฉลี่ยรายได้ค่าที่พักคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ที่เหลือเป็นรายได้จากอาหารและรายได้อื่นๆ ^(๘๗)

ข้อมูลของสมาคมโรงแรมไทย (พ.ค.๖๕) ระบุว่าสถานภาพการเข้าพักส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๑ การเข้าพักเกือบปกติ ขณะที่ร้อยละ ๒๙ ยังทรงตัวอยู่ในระดับก่อนโควิด-๑๙ โดยคาดว่าจะกลับมาเป็นปกติภายในไตรมาสสุดท้ายของปีพ.ศ.๒๕๖๖ โดยผู้ประกอบการโรงแรม-ที่พักมีแนวโน้มการลงทุนด้านเทคโนโลยีไอทีและพัฒนาซอฟต์แวร์สัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๓๘ ปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนแรงงานทำให้กระทบต่อคุณภาพและการให้บริการ

ร้านอาหารและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการ เป็นกลไกสำคัญของภาคท่องเที่ยวตั้งแต่ภัตตาคารในโรงแรม, ร้านอาหารขนาดใหญ่, ฟาสต์ฟู้ดตามห้างโมเดิร์นเทรด, ร้านอาหารรายย่อยไปจนถึง “Street Food” ที่ไทยเป็นประเทศชั้นนำแนวหน้าในระดับโลก จำนวนร้านอาหารทั่วประเทศมีประมาณ ๓.๒๗๑ แสนแห่ง โดยเกือบ ๑ ใน ๔ อยู่ในเขตกทม. มูลค่าประมาณ ๔.๒๑๕ แสนล้านบาทคิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ ๒.๖ ของ GDP ^(๘๘) สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยระบุว่าโรงแรมส่วนใหญ่กลับมาให้บริการมากกว่าร้อยละ ๘๐ ส่วนที่เหลืออาจต้องใช้เวลาในการสตาร์ทอัพเนื่องจากสภาพเสื่อมโทรมจากการปิดตัวมาหลายปี บางแห่งขาดศักยภาพด้านทุนอยู่ระหว่างปรับโครงสร้างนี้กับสถาบันการเงิน

(๘๕) ที่มา : data.go.th, ๒๕๖๐ (๘๖) ที่มา : สนง.สถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๒

(๘๗) ที่มา : krungsri.com (๘๘) ที่มา : ศูนย์ข้อมูลธนาคารกสิกรไทย, ๒๕๖๕

๑) ปัญหาและข้อเสนอแนะของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

- (๑) **ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร** ธุรกิจโรงแรม-ที่พักอาศัยหลังผ่านพ้นวิกฤตโควิด-๑๙ คือการขาดบุคลากรแรงงานจำนวนมากเนื่องจากแรงงานบางส่วนออกจากงานไม่กลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานเพราะไปประกอบอาชีพอิสระหรือรายได้ในอาชีพอื่นที่ดีกว่า
- (๒) **การขาดแคลนแรงงานมีความรุนแรง** ตั้งแต่แรงงานมีทักษะซึ่งต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษาและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี ส่วน Back Office ขาดแรงงานตั้งแต่เบลบอยไปจนถึงบุคลากรในครัว, พนักงานทำความสะอาดในห้องพัก, ช่างไฟฟ้า, ช่างประปา รวมถึงแรงงานที่ดูแลสวนและต้นไม้ บุคลากรในภาคท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับโรงแรมและที่พักอาศัยมีการช่วงชิงแย่งคนที่มีทักษะสูง โรงแรมระดับ ๓-๔ ดาวอัตราการเข้า-ออกสูงประมาณร้อยละ ๓๐ ต่อปี การสร้างแรงงานใหม่ค่อนข้างมีข้อจำกัดเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ทักษะ ประสบการณ์และองค์ความรู้และด้านภาษา
- (๓) **ธุรกิจประเภทร้านอาหาร** ขาดแคลนตั้งแต่เชฟ-พ่อครัว-แม่ครัว-คนทำอาหารซึ่งเป็นทักษะที่ยาก ปัจจุบันการพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบแทบทำไม่ได้ถึงแม้จะมีการทำทวิภาคีกับสถาบันการศึกษาที่มีคณะศึกษาศาสตร์แต่ก็ไม่พอเพียงกับความต้องการและทักษะยังใช้งานไม่ได้ การฝึกอบรมเชฟและงานที่เกี่ยวข้องกับร้านอาหารไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ในห้องเรียนแต่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต้องมี “Service Mind” พร้อมไปกับการมี “Thainess” คือการให้บริการด้วยความเป็นไทยซึ่งไม่ได้สร้างได้ง่ายๆ
- (๔) **การพัฒนาทักษะ** ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานในภาคท่องเที่ยวทั้งด้านโรงแรม-ที่พักแรมซึ่งแต่ละปีต้องการบุคลากร ๓ หมื่นคน ด้านการพัฒนาเชฟและพ่อครัวในภาคบริการร้านอาหารจะต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการลงทุนในการประกอบธุรกิจฝึกอบรมบุคลากรด้านท่องเที่ยว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านโรงแรมมีการออกไปรับรองแต่ทักษะไม่ตรงทำให้เกิด “Skill Gap” จะต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับงานโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์จริงไม่ควรใช้นักบรรยายหรือนักวิชาการที่ถอดตำรามาสอน
- (๕) **การใช้แรงงานสูงวัยในภาคท่องเที่ยว** การแก้ปัญหาในภาคท่องเที่ยวควรมีโครงการแรงงานสูงวัยให้กลับเข้ามาเป็นแรงงานในภาคท่องเที่ยว ในระดับสากลแรงงานที่ทำงานในโรงแรมจะเกษียณอายุที่อายุ ๕๕ ปี มีการวิเคราะห์ว่าแรงงานสูงวัยในภาคท่องเที่ยวไม่เหมาะสมเนื่องจากสมรรถนะการทำงานลดลง การปรับทักษะดิจิทัลไม่ได้ รายได้สูงกว่าผลผลิตภาพแรงงาน ปัญหาสุขภาพเพราะท่องเที่ยวงานเป็นกะหรือเวลาทำงานไม่แน่นอนและลูกค้ำมีความคาดหวังสูง
- (๖) **การจ้างงานรายชั่วโมงและพาร์ทไทม์** ควรมีการแก้กฎหมายให้สามารถนำเยาวชนที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรืออาชีวะเข้ามาทำงานพาร์ทไทม์ในช่วงวันหยุดหรือหลังเลิกเรียนนอกจากจะแก้ปัญหาการขาดแคลนคนยังช่วยเสริมทักษะการทำงานโดยเฉพาะด้านภาษาให้กับเยาวชน (ดูรายละเอียดได้ที่ข้อ ๑๒.๒.๔)

(๗) **ความต้องการแรงงานต่างด้าว** ภาคท่องเที่ยวร้อยละ ๘๐ ต้องใช้คนเนื่องจากเทคโนโลยีมีข้อจำกัดในการใช้ บุคลากรท่องเที่ยวต้องการ “Service Mind” และการบริการที่ครอบคลุมงานตั้งแต่ทำความสะอาดห้องพัก แรงงานในครัว แรงงานซักรีด คนทำสวนหรืองานบริการต่างๆ ซึ่งคนไทยไม่ชอบทำต้องใช้แรงงานต่างด้าวในงานเหล่านี้ มีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ แรงงานถูกกฎหมายอาจมีประมาณ ๑ ใน ๓ เพราะแรงงานท่องเที่ยวถูกกระจายไปในทุกภาคส่วนตั้งแต่ในโรงแรม-ที่พัก-อาศัยที่มีการกระจายตั้งในพื้นที่เมืองใหญ่ เมืองรองไปจนถึงชายหาด-เกาะกลางทะเลหรือรีสอร์ทตามยอดเขาซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว จำเป็นต้องการให้ภาครัฐมีการผ่อนผันมาตรการต่างๆ เพื่อให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๙.๘.๓ อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction Sector)

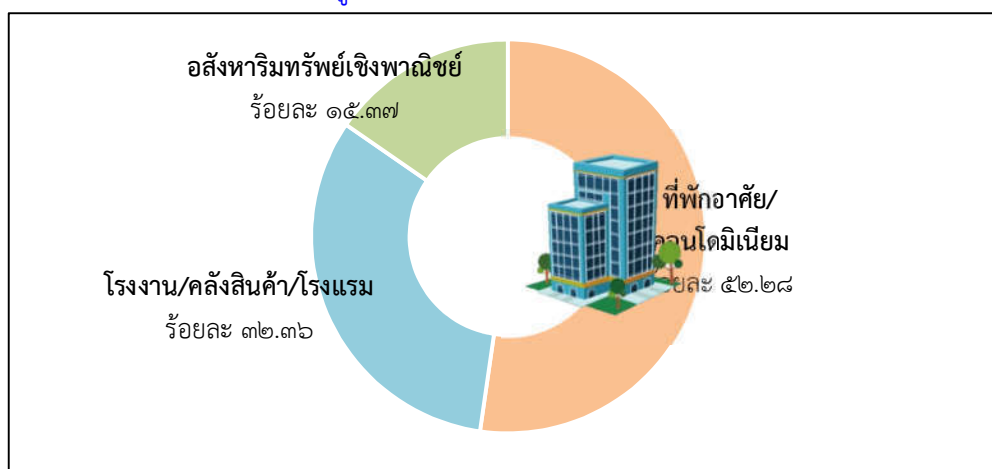
(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๑๙ เม.ย. ๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคก่อสร้างเป็นคลัสเตอร์บริการที่ยกระดับไปเป็นอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยไปจนถึง SMEs จำนวนแรงงานรวมกันประมาณ ๒.๕๓ ล้านคน^(๘๙) สัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของแรงงานภาคบริการรวมกัน มูลค่าของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างประมาณ ๑.๓๖ ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน ๗.๗๑ ของ GDP^(๙๐) รายได้ของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมาจากงานภาครัฐคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๘.๔๙ และรายได้จากงานของภาคเอกชนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๑.๕๑ ในปีพ.ศ.๒๕๖๕ มูลค่าหรือรายได้ที่มาจากรายได้ภาคก่อสร้างเอกชนประมาณ ๕๖๘,๘๓๕ ล้านบาท โดยแบ่งออกเป็นรายได้จากการก่อสร้างที่พักอาศัยหรือคอนโดมิเนียมสัดส่วนร้อยละ ๕๒.๒๘ รายได้จากการก่อสร้างโรงงาน-คลังสินค้า-โรงแรมสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๓๖ และรายได้จากก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ร้อยละ ๑๕.๓๗^(๙๑)

สัดส่วนรายได้อุตสาหกรรมก่อสร้างงานเอกชน

มูลค่าประมาณ ๕๖๘,๘๓๕ ล้านบาท



ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, ๒๕๖๕ / GSB Reserch.or.th

(๘๙) ที่มา : สنج.สถิติแห่งชาติ, มี.ค.๖๖

(๙๐) ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย/ aeoonews.com

(๙๑) ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, ๒๕๖๕ / GSB Reserch.or.th

๒) สถานภาพของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง

บริบทอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ไม่สูงเมื่อเทียบกับภาคบริการอื่น สะท้อนจากอัตราการขยายตัว ปีพ.ศ.๒๕๖๒ ขยายตัวร้อยละ ๒.๓, ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ขยายตัวร้อยละ ๑.๑, ปีพ.ศ.๒๕๖๔ ขยายตัวร้อยละ ๓.๘, และปีพ.ศ.๒๕๖๕ ขยายตัวได้ร้อยละ ๐.๒ เหตุผลเนื่องจากรายได้เกินครึ่งหรือประมาณร้อยละ ๕๘.๕ มาจากการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ ซึ่งอยู่ในช่วงมีการก่อสร้าง เช่น โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูง, ทางด่วน-มอเตอร์เวย์, รวมถึงโครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีการขยายท่าเรือและสนามบิน

อานิสงส์ทำให้มีผลไปถึงโซ่อุปทานทั้งภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้อง มีเพียงปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ที่การขยายตัวต่ำสุดแต่ก็ยังเป็นบวกเป็นผลจากรัฐบาลใช้เงินไปกับการเยียวยากระตุ้นเศรษฐกิจ คาดว่าปีพ.ศ.๒๕๖๖ ภาคก่อสร้างจะกลับมาขยายตัวได้ดีเนื่องจากภาครัฐมีโครงการก่อสร้างมูลค่ามากกว่า ๘.๕ แสนล้านบาท ขณะที่การลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ของภาคเอกชนจะมาจากการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรม การขยายตัวของโรงงาน การก่อสร้างหรือฟื้นฟูโรงแรม-สถานที่พักตลอดจนโครงการอสังหาริมทรัพย์ทั้ง คอนโดและบ้านที่อยู่อาศัย ^(๙๒)

ปัญหาสำคัญของภาคก่อสร้างคือการขาดแคลนแรงงานซึ่งมีมาต่อเนื่องก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ สาเหตุจากแรงงานส่วนหนึ่งย้ายกลับอยู่ภูมิลำเนาและภายหลังส่วนหนึ่งยังไม่กลับมาเหมือนปกติ ลักษณะการทำงานของแรงงานในภาคก่อสร้างไม่เหมือนกับงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งสามารถวางแผนการใช้กำลังคนได้ง่ายกว่า เนื่องจากอุตสาหกรรมก่อสร้างงานจะเริ่มต้นหลังจากได้มีการประมูลงาน และ/หรือทำสัญญาส่งผลให้มีปัญหาในการจัดหาแรงงาน ผู้รับเหมาบางรายจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกกฎหมายมีฉะนั้นอาจถูกปรับเนื่องจากทำงานไม่ทันตามที่กำหนด อีกทั้งลักษณะงานของงานก่อสร้างแรงงานจะมีความถนัดแตกต่างกัน เช่น ช่างก่ออิฐ, ช่างฉาบปูน, ช่างปูกระเบื้อง, ช่างวางท่อ, ช่างไฟฟ้า, ช่างแอร์, ช่างทำฝ้า, ช่างเหล็ก, ช่างแบบ ฯลฯ แรงงานเหล่านี้จะมีทักษะเฉพาะด้านไม่สามารถจะทำงานทดแทนกันได้ทำให้มีข้อจำกัดในการโยกย้ายแรงงานไปทำงานที่ต่างทักษะออกไป

อุตสาหกรรมก่อสร้างอาจเป็นภาคส่วนแรกๆ ที่มีการขาดแคลนแรงงานและใช้แรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงเนื่องจากการทำงานไม่สามารถใช้เทคโนโลยีทั้งหมดเหมือนภาคอุตสาหกรรม ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการขึ้นรูปแบบหรือขึ้นส่วนประกอบซึ่งทำจากโรงงานแต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการใช้ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงาน แม้แต่ประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น สิงคโปร์ การก่อสร้างก็ยังคงอาศัยแรงงานมนุษย์เป็นหลักและมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยงาน

กรณีประเทศไทยอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมากเนื่องจากลักษณะงานเป็นแรงงานที่ต้องทำงานกลางแจ้ง เป็นงานหนักอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ไม่เอื้อและมีอันตรายหรือที่เรียกว่า “3D Working” ซึ่งคนไทยเลือกที่จะไม่ทำในงานภาคสนามส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติประมาณร้อยละ ๙๐ หรือประมาณ ๙.๐ แสนคน - ๑.๐ ล้านคน ที่เหลือเป็นแรงงานไทยซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานหรือโพรแมนซึ่งต้องการทักษะเฉพาะด้านเช่น ระดับอาชีวะ-สถาปนิก-วิศวกร ด้วยลักษณะงานของการก่อสร้างเป็นงานหนักทำให้ไม่สามารถใช้แรงงานสูงวัยส่วนใหญ่อายุไม่เกิน ๕๐ ปีไม่สามารถทำงานได้ เป็นภาคส่วนที่ไม่สามารถนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานเหมือนภาคส่วนอื่น

(๙๒) ที่มา : aec10news.com

จากการศึกษาองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องการให้ภาครัฐเข้ามาสนับสนุนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้พอเพียงโดยไปดำเนินการจัดหา ณ ประเทศต้นทางอีกทั้งให้มีการลดขั้นตอนซึ่งปัจจุบันมีข้อยุ่งยากทำให้ค่าใช้จ่ายต่อคนสูงถึง ๒๐,๐๐๐ บาททั้งที่สามารถลดลงได้เหลือไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาททำให้ผู้รับเหมาบางรายอาจต้องไปใช้แรงงานผิดกฎหมาย หากรัฐบาลหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องแก้ไขให้ถูกต้องจะทำให้ลดแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

๙.๘.๔ ภาคการเงิน (Financial Sector)

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมธนาคารไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคการเงินเป็นภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญประกอบด้วยธนาคารพาณิชย์ ธนาคารรัฐ สถาบันการเงิน-วาณิชธนกิจ จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ ณ สิ้นปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีจำนวน ๔,๘๒๙ แห่ง มูลค่าเงินฝากทั้งระบบของธนาคารพาณิชย์มีจำนวน ๑๖.๘๘๗ ล้านล้านบาท ประกอบไปด้วยบัญชีเงินฝาก ๑๒๑.๔ ล้านบัญชี โดยร้อยละ ๘๙ เป็นเงินฝากรายย่อยไม่ถึงห้าหมื่นบาทต่อบัญชี^(๙๓) ขณะที่มูลหนี้ภาคธุรกิจและภาคครัวเรือนรวมกันประมาณ ๑๕.๐๙๒ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙ ของ GDP^(๙๔)

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีแรงงานประมาณ ๐.๔๘ แสนคน (มี.ค.๖๖) สัดส่วนร้อยละ ๒.๘๔ ของแรงงานภาคบริการ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูงจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี-ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ธนาคารพาณิชย์เป็นภาคส่วนแรกๆ ที่มีความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการให้บริการและลดการใช้พนักงานเริ่มจากตู้เอทีเอ็มไปสู่ “Virtual Banking” ที่ทำธุรกรรมผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคของไทยที่มีการเข้าถึง IoT ในระดับสูงผลข้างเคียงคือความต้องการแรงงานมนุษย์ลดลง ในช่วงสามปีที่ผ่านมามีการลดสาขาถึง ๑,๑๙๓ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ตำแหน่งงานหายไปไม่น้อยกว่า ๒.๐ หมื่นตำแหน่ง^(๙๕)

๒) สถานภาพของภาคการเงิน

สถาบันการเงินของไทยมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเข้าใช้ในการบริการปัจจุบันยกระดับเป็นไป “Virtual Banking” เพื่อรองรับธุรกรรมและธนบัตรหรือเหรียญที่แนวโน้มกำลังไปสู่ “Digital Money” ซึ่งจะกลายเป็นแกนหลักของระบบธนาคาร (Core Banking) นวัตกรรมของภาคการเงินภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล ช่วงไตรมาส ๒ ปีพ.ศ.๒๕๖๖ บริษัทแอปเปิ้ลอิงค์ได้เปิดตัวแอป “APP Wallet” ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของ Virtual Banking ด้วยการรับฝากเงินออมทรัพย์ดอกเบี้ยสูง (ร้อยละ ๔.๑๕) โดยผู้ฝากสามารถเลือกการฝาก-ถอน-โอนผ่านแอปที่อยู่บนสมาร์ตโฟน “iPhone”^(๙๖)

เพื่อให้การพัฒนาทักษะของกำลังคนของภาคการเงินสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สมาคมธนาคารไทยมีการตั้ง “สถาบันธนาคารไทย” เป็นหน่วยงานในการพัฒนากำลังคนและออกแบบการเรียนรู้ด้านทักษะ การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้สถาบันการเงินมีการปรับตัวด้วยการพัฒนาคนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของการก้าวผ่าน มีการเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงานจากบริการ

(๙๓) ที่มา : Work pointtoday.com, ๗ มี.ค.๒๕๖๖

(๙๔) ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, มี.ค. ๖๖

(๙๕) ที่มา : efinancethai.com, ๒๘ ธ.ค.๖๕

(๙๖) ที่มา : สำนักงานข่าวบลูมเบิร์ก, ๑๗ เม.ย. ๖๖ / mgronline.com

หน้าเคาน์เตอร์ในลักษณะ “Sale & Service” มาสู่การเป็น “Digital Data” ที่ต้องการทักษะด้านเทคโนโลยี แนวคิดนี้อาจใช้เทียบเคียงเป็นกรณีศึกษาของภาคธุรกิจอื่นมีฉะนั้นอาจถูกคุกคามจากเทคโนโลยีและพลวัตการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ปัญหาที่ธนาคารกำลังเผชิญอยู่คือการพัฒนาคนซึ่งส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยมากกว่า ๔๕ ปีมีการพัฒนาค่อนข้างช้าทำให้ต้องมีการหมุนเวียนพนักงานที่มีทักษะไปช่วยสาขา ผลข้างเคียงของการปรับตัวของสถาบันการเงินซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่มีอายุมากทำให้พนักงานที่ทำงานก็มีอายุมาก เกี่ยวข้องกับปัญหาการปรับตัวและการปรับทักษะทั้ง Upskill / Reskill / Newskill การทำงานภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัลพนักงานจะต้องเปลี่ยนจากบริการหน้าเคาน์เตอร์ไปสู่ “Data Analytic” พบว่าคนที่ไปต่อไม่ได้มีจำนวนหนึ่งที่ต้อง “Early Retired” อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีเทคโนโลยีก็ยังคงอาศัยคน จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะรวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานจะมีทักษะใหม่และความคิดใหม่ที่เข้ามาทำงานกับธนาคารแต่มีการเข้า-ออกหรือ “Turnover” ค่อนข้างสูงเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่ชอบทำงานแบบไปเข้า-เย็นกลับหรืองานที่ต้องมีการควบคุมกำกับ ธนาคารบางแห่งเริ่มมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ผ่อนคลายไม่เคร่งครัดรูปแบบหรือเครื่องแบบซึ่งในอดีตคนทำงานที่อยู่ในธนาคารเป็นประเภท “White Collar” รูปแบบการทำงานใหม่เน้นผลลัพธ์และเป้าหมายเป็นหลัก

๙.๘.๕ ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Sector)

๑) ภูมิทัศน์เศรษฐกิจ :

ภาคบริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider) เกี่ยวข้องกับธุรกิจและบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอยู่ในโซ่อุปทานโลจิสติกส์ไม่ใช่แต่เพียงด้านขนส่ง จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีการจ้างงานจำนวน ๑.๕๕ ล้านคน(มี.ค.๖๖) สัดส่วนร้อยละ ๙.๒ ของแรงงานในภาคบริการ ซึ่งจำนวนจริงน่าจะมากกว่า มูลค่าของภาคบริการโลจิสติกส์ตัวเลขไม่ชัดเจนน่าจะประมาณ ๕.๐-๕.๕ แสนล้านบาทมีสัดส่วนใน GDP ประมาณร้อยละ ๒.๘๓ อัตราการขยายตัวร้อยละ ๖.๔^(๙๗) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์มีการเพิ่มขึ้นทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าจากเดิมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโดยเฉพาะธุรกิจคนไทยไม่เข้าใจถึงการบริหารจัดการภายใต้โซ่อุปทานหรือ “Supply Chain Connectivity” ซึ่งต้องอาศัยแพลตฟอร์มผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนมีผลต่อต้นทุนโลจิสติกส์ซึ่งสองทศวรรษที่ผ่านมาสูงถึงร้อยละ ๑๗ ต่อ GDP

ปัจจุบันรูปแบบการกระจายสินค้ามีความซับซ้อนตั้งแต่การลดปริมาณสินค้าคงคลังซึ่งเป็นต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศรวมถึงการขนส่งแบบบูรณาการที่ต้องการส่งมอบแบบเรียลไทม์ (Realtime Delivery) เพื่อนำไปสู่การลดสินค้าคงคลังและการส่งมอบอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวทำให้ต้องพึ่งพาผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่มีความเชี่ยวชาญและมีเครือข่ายในระดับโลก ส่งผลต่อการลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๔ ลดลงที่ระดับร้อยละ ๑๓.๑ แต่ก็ยังสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่พัฒนาแล้วที่ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๑๐.๘ เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความสำคัญของโลจิสติกส์มีการยกระดับเป็นอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เกี่ยวข้องทั้งในระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ระหว่างประเทศรวมถึงการกระจายสินค้าเข้าไปในโมเดิร์นเทรดและร้านสะดวกซื้อประเภท “Convenience Store” บางรายมีสาขามากกว่า ๑.๒ หมื่น แห่งซึ่งต้องการบริหารจัดการระบบที่ซับซ้อน

(๙๗) ที่มา : ภาวะการทำงานของประชากรมี.ค.๖๖ สنج.สถิติแห่งชาติ

แม้แต่ในครัวเรือนซึ่งระบบค้าปลีกที่ยกระดับไปสู่ E-Commerce ซึ่งขับเคลื่อนด้วย “Express Delivery” เป็นกลไกสำคัญของระบบค้าปลีกบนแพลตฟอร์มออนไลน์ กิจกรรมเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนโดยผู้ให้บริการโลจิสติกส์หรือ “Logistics Service Provider” มีความหลากหลายทั้งเชิงปริมาณ, ทักษะ, การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ประเภทธุรกิจมีตั้งแต่รายย่อย, รายเล็ก, ขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่บางรายเป็นธุรกิจข้ามชาติที่มีศักยภาพสูง ธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการเชื่อมโยงด้านทักษะกับสถาบันการศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) ตัวอย่าง : คลัสเตอร์ธุรกิจของภาคส่วนผู้ให้บริการโลจิสติกส์

ผู้ประกอบการขนส่งทางถนน มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๖.๕ ของการขนส่งทั้งหมด ปัจจุบันประเทศไทยมีรถบรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่งจำนวน ๑,๒๒๕,๕๔๙ คัน (พ.ศ.๒๕๖๕) ไซ้อุปทานที่เกี่ยวข้องกับขนส่ง เช่น อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมผลิตหางลาก (Trailer), ตู้คอนเทนเนอร์, ลานขนส่ง, อุตสาหกรรมผลิตตู้คอนเทนเนอร์และไซ้อุปทานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางน้ำในประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๐.๕ ของการขนส่งทั้งหมด ขณะที่การขนส่งทางน้ำระหว่างประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๙๐.๕ สามารถแบ่งเป็นการขนส่งในแม่น้ำ, การขนส่งชายฝั่ง, การขนส่งระหว่างประเทศ เกี่ยวข้องกับธุรกิจ “Freight Forwarder” เอเยนต์เรือ, สายการเดินเรือ (Maritime Liner), ธุรกิจเดินเรือชายฝั่ง (Coastal Liner), ตู้ต่อเรือ, ท่าเรือและธุรกิจต่อเนื่อง

ผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๐.๖ ของการขนส่งทั้งหมด เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ “Air Cargo” ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่แอร์ไลน์, สนามบิน, คลังสินค้ารวมถึงการขนส่งต่อเนื่อง ฯลฯ

ผู้ประกอบการตัวแทนออกของ เกี่ยวข้องกับธุรกิจต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนด้านเอกสารและพิธีการศุลกากรนำเข้า-ส่งออก ซึ่งปัจจุบันน่าจะมามากกว่าห้าพันกิจการ คลัสเตอร์นี้มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้า-ส่งออกซึ่งมีหน่วยงานต่างๆ มากมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประกอบการที่ให้บริการคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ส่วนมากจะเป็นรายกลางถึงรายใหญ่ เพราะต้องมีการลงทุนค่อนข้างสูง บางแห่งมีการนำเทคโนโลยีคลังสินค้าอัตโนมัติหรือ Automation W/H รวมถึงนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในการให้บริการ คลังสินค้ายังแบ่งหลายประเภทเช่นคลังสินค้าทั่วไป, คลังสินค้าทัณฑ์บน, คลังสินค้าฟรีโซน, คลังสินค้าห้องเย็น, คลังสินค้าเก็บสินค้าเฉพาะทาง, คลังสินค้าประเภท ICD ฯลฯ

ผู้ประกอบการโลจิสติกส์ข้ามชายแดนทางบก ปัจจุบันการส่งออก-นำเข้าผ่านชายแดนประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้มีการใช้เส้นทางบกโดยมีถนนเชื่อมโยงกับทุกประเทศที่อยู่ใน “CLMV” รวมถึงประเทศจีน มาเลเซียจนถึงสิงคโปร์ ปัจจุบันไทยมีโครงการพัฒนามีเส้นทางรถไฟฟ้าความเร็วสูงไปเชื่อมกับเส้นทางที่นครเวียงจันทน์-นครคุนหมิง (ประเทศจีน) ซึ่งสามารถใช้เส้นทางผ่านแม่น้ำโขงได้เช่นกันการขนส่งข้ามชายแดนทางบกและแม่น้ำโขงระหว่างประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๙.๔๓ ของการค้าระหว่างประเทศ ผู้ให้บริการอยู่ตรงบริเวณชายแดนซึ่งรูปแบบของธุรกิจมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปแต่ละพื้นที่ เช่น จีน, สปป.ลาว, กัมพูชา, เมียนมา และมาเลเซีย

ธุรกิจสนับสนุนโลจิสติกส์ เป็นผู้ประกอบการหลังธุรกิจ-อุตสาหกรรมที่สนับสนุนให้กิจกรรมโลจิสติกส์มีประสิทธิภาพตั้งแต่การเคลื่อนย้ายสินค้า-ข้อมูล การจัดเก็บ-บรรจุภัณฑ์และการขนส่ง-กระจายสินค้า ตั้งแต่จุดส่งสินค้าต้นทางไปถึงจุดรับสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น วัสดุ-อุปกรณ์ด้านแพ็คเกจจิ้ง-อุปกรณ์เคลื่อนย้ายสินค้าในคลังสินค้า, ระบบอัตโนมัติในคลังสินค้าอัตโนมัติ ฯลฯ

๓) กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้าและโลจิสติกส์ของกลุ่มบริษัท V-SERVE GROUP

(ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับกลุ่มบริษัท V-SERVE GROUP, ๗ มิ.ย. ๖๖)

ภูมิทัศน์ธุรกิจ

V-SERVE GROUP เป็นธุรกิจของคนไทยประกอบด้วยธุรกิจในเครือ ๘ บริษัทฯ มีสำนักงานสาขาทั้งใน กทม.และต่างจังหวัดรวมถึงการลงทุนในประเทศเมียนมา ธุรกิจหลักเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ มี พนักงานประจำและเอาท์ซอร์สประมาณ ๙๖๒ คน ลักษณะของธุรกิจประกอบด้วยบริษัทตัวแทนออกของรับ อนุญาต, คลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ๔ แห่ง, กิจการขนส่งระหว่างประเทศ, กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ เคลื่อนย้ายสินค้าขนาดใหญ่, ศูนย์ขนส่งและกองรถบรรทุกรวมกันมากกว่า ๒๐๐ คัน, กิจกรรมแพ็คเกจจิ้งและ จำหน่ายผลิตภัณฑ์-อุปกรณ์เกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจโลจิสติกส์

- (๑) **Global Standard Compliance** การทำงานสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและมาตรฐานความ ปลอดภัย
- (๒) **Technology Driven** บริษัทฯ มีการลงทุนในด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๔๕ ยกกระดับเป็น “Digital Office” ระบบการ ทำงานเป็น Paperless ครอบคลุมทุกมิติตั้งแต่ภายในองค์กร ลูกค้าและซัพพลายเชนรวมถึงเชื่อมโยง กับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องโดยมีฝ่ายไอทีและโปรแกรมเมอร์ประจำบริษัท
- (๓) **ESG & Human Right Organization** เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกัน ในสังคมและบรรษัทภิบาลให้ความสำคัญกับ “Human Right Compliance” ได้รับมาตรฐานระดับ โลกจากบริษัท TUV (มาตรฐาน PSCI : Pharmaceutical Supply Chain Initiative) ครอบคลุมตั้งแต่ ด้านศีลธรรม การจัดการสุขภาพและความปลอดภัย ระบบการจัดการที่ดี มีมาตรการ Anti-Human Trafficking, Wages-Benefits-Working hours, Business Integrity & Fair Competition ฯลฯ โดย บริษัทฯ ได้จัดทำเป็นประกาศและนโยบายดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณและมีการกำกับดูแล กิจการที่ดี
- (๔) **Skill Intensive Development** เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะแบบ เข้มข้น โดยมีการขับเคลื่อนอยู่ในระดับแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจของบริษัท มีการจัดตั้ง ศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ๒ แห่งซึ่งมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีห้องอบรม-สัมมนา และอุปกรณ์ มีบุคลากรซึ่งเคยเป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ มีการจัดตั้งเป็นโรงเรียน ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและเป็นองค์กรอบรมและทดสอบรับรองโดยสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ (องค์กรมหาชน) การพัฒนาทักษะครอบคลุมทั้งพนักงานของบริษัท, ซัพพลายเชน, ลูกค้า รวมถึงเป็นสถานที่ดูงานและฝึกงานของหลายมหาวิทยาลัย สำหรับปีพ.ศ.๒๕๖๖ มีหลักสูตรสำหรับการ ฝึกอบรมประมาณ ๑๗๘ หลักสูตร



ศูนย์พัฒนาทักษะบุคลากรขนส่งและการแพ็คเกจจิ้งวี-เซิร์ฟกรุ๊ป ถนนสุขุมวิท ๑๐๕
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



สแกนดูข้อมูล

เพิ่มเติมได้ที่

หน้า ๙๑ จาก ๑๔๔