



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

การเสวนาเรื่อง “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า”

โดย ดร. เสาวณี จันทะพงษ์
ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย
30 มี.ค. 2559

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย



หัวข้อการนำเสนอ

1. จากมุมมองด้าน Macro

- ความท้าทายจากกระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยจากมุมมองตลาดแรงงาน
- พฤติกรรมของกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงาน

2. จากมุมมองด้าน Micro

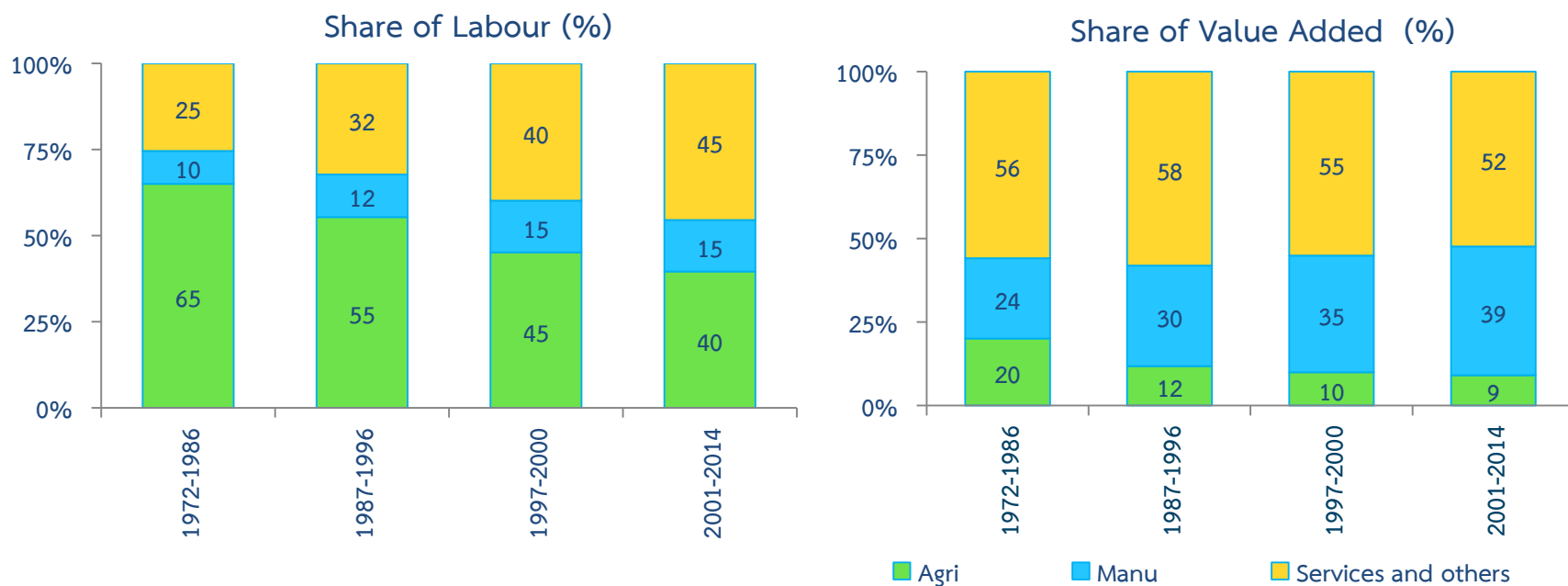
- ความท้าทายด้าน Skill Gap ในตลาดแรงงานไทย
- ความท้าทายจากแนวโน้มทักษะที่ตลาดแรงงานโลกต้องการ

3. แนวทางการปรับตัวของภาคธุรกิจและแรงงานในทศวรรษหน้า



ความท้าทายจากมุมมอง Macro: โครงสร้างตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไป จากอดีตที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร ปัจจุบันปรับมาเป็นอยู่ในภาคบริการ ขณะที่ Labour Productivity ของสองภาคเศรษฐกิจนี้เติบโตน้อย

ภาพรวมโครงสร้างตลาดแรงงานไทย ตั้งแต่ 1972-2014



Average Growth of Productivity (%)

Sector	1972-1986	1987-1996	1997-2000	2001-2014
Agriculture	1.3	4.6	1.9	1.8
Manufacturing	2.4	5.5	0.1	3.4
Services/ Others	1.3	3.4	-3.3	1.3

Source: Labour Force Survey, NSO and authors calculations



Labour Productivity ขยายตัวในทิศทางเดียวกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

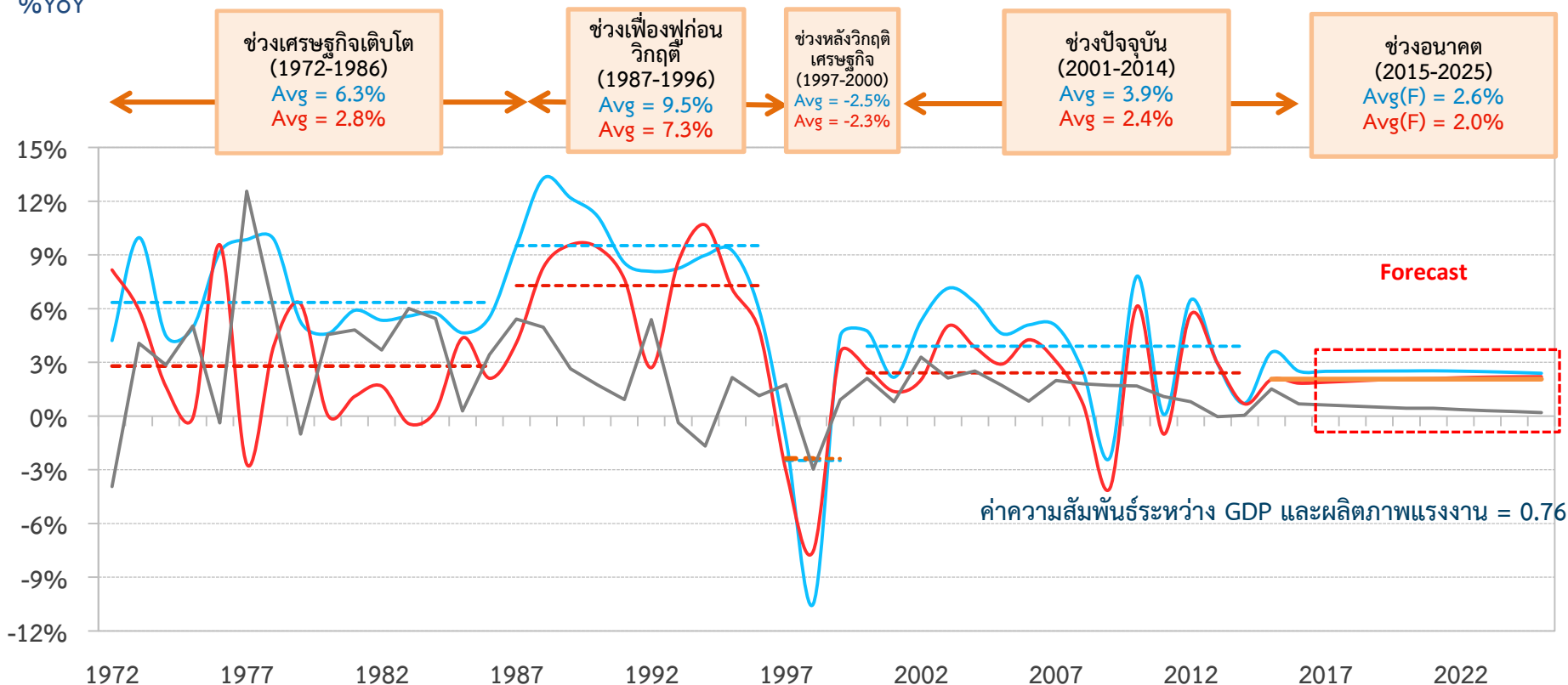
ขณะที่การเติบโตของกำลังแรงงานลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงก่อนวิกฤต 1997 และประมาณการว่า
จะยังอยู่ในระดับต่ำในอีก 10 ปีข้างหน้าซึ่งจะเป็นความท้าทายสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย



Annual change (%) in GDP and Labour Productivity in Thailand, 1972-2025

— อัตราการเจริญเติบโตของ GDP — อัตราการเจริญเติบโตของผลผลิตภาพแรงงาน - - - - GDPเฉลี่ย
- - - - ผลผลิตภาพเฉลี่ย — อัตราการเจริญเติบโตของการจ้างงาน

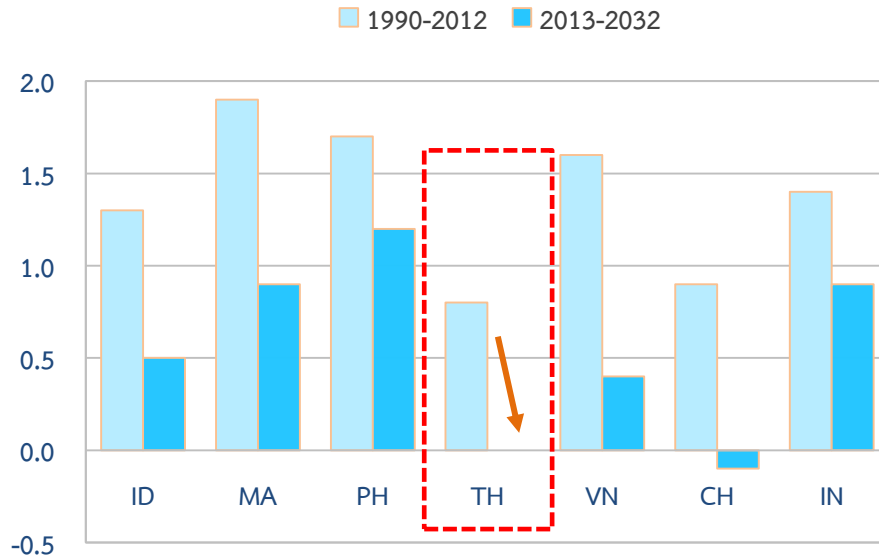
%YoY





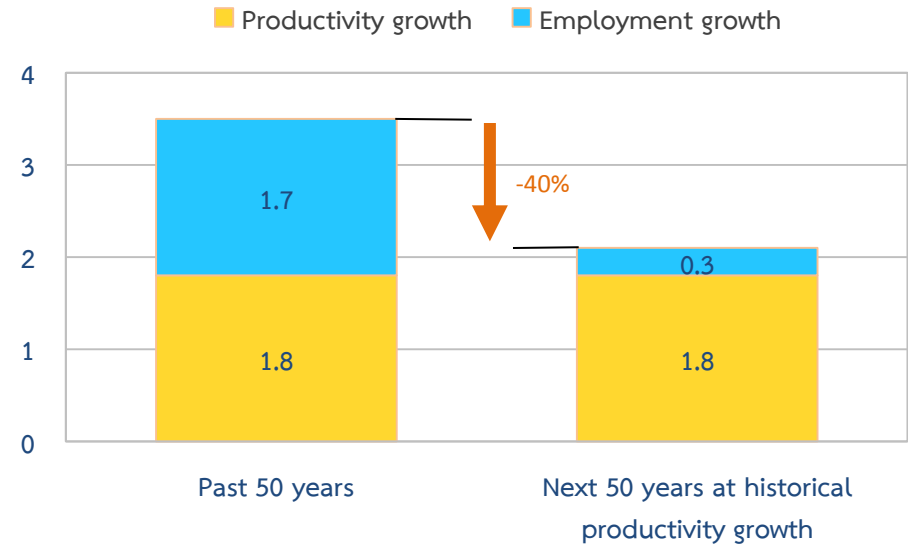
ในอนาคตแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากกำลังแรงงานจะมีน้อยลงจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วกว่าพัฒนาประเทศอื่นในภูมิภาคโดยเปรียบเทียบ ทำให้ไทยเข้าสู่สภาวะการณ “แก่ก่อนที่จะรวย”

Contribution of working age population
to potential growth per annum



Source: Credit Suisse, 2015

Developed countries* compound
annual growth rate, %



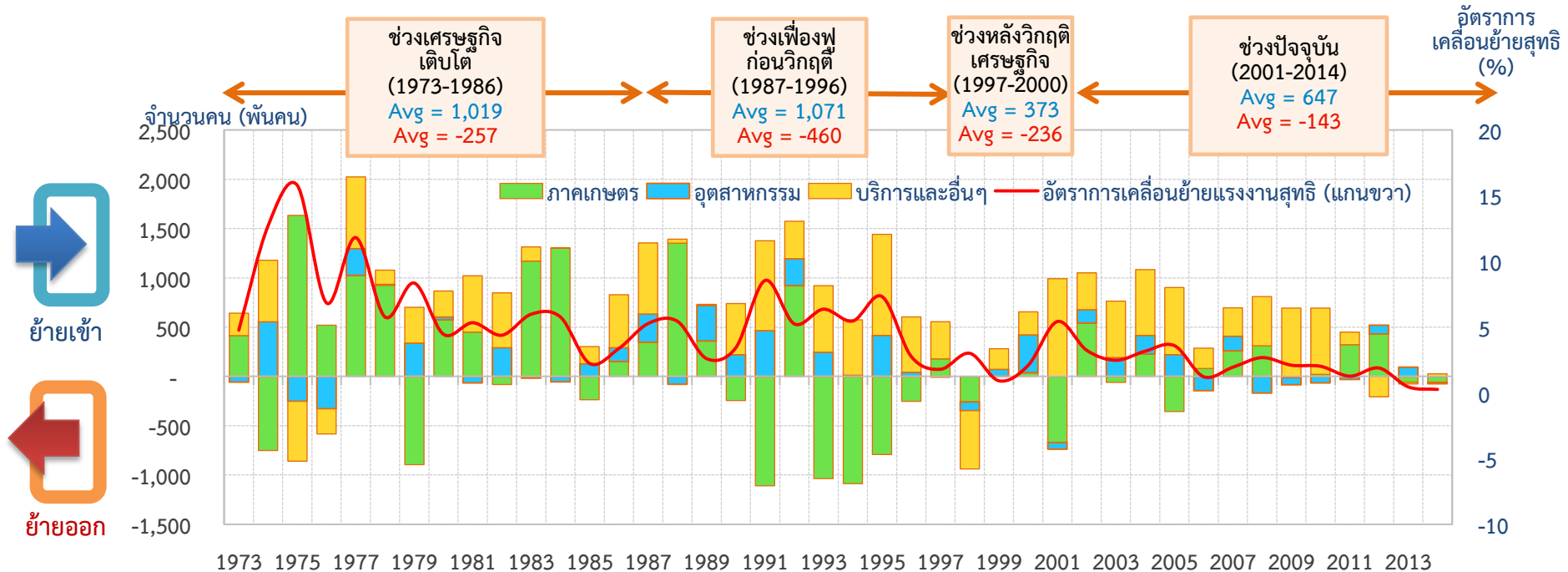
Note: Data came from the Conference Board Total Economy Database; United Nations Population Division and McKinsey Global Institute analysis.

Source: McKinsey Global Institute

* G19 countries are Argentina, Australia, Brazil, Canada, China, France, Germany, India, Indonesia, Italy, Japan, Mexico, Russia, Saudi Arabia, South Africa, South Korea, Turkey, the United Kingdom, and the United States



จำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสุทธิจำแนกตามภาคการผลิต และอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานสุทธิ, 1973-2014



ที่มา: Labor Force Survey, NSO และ คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

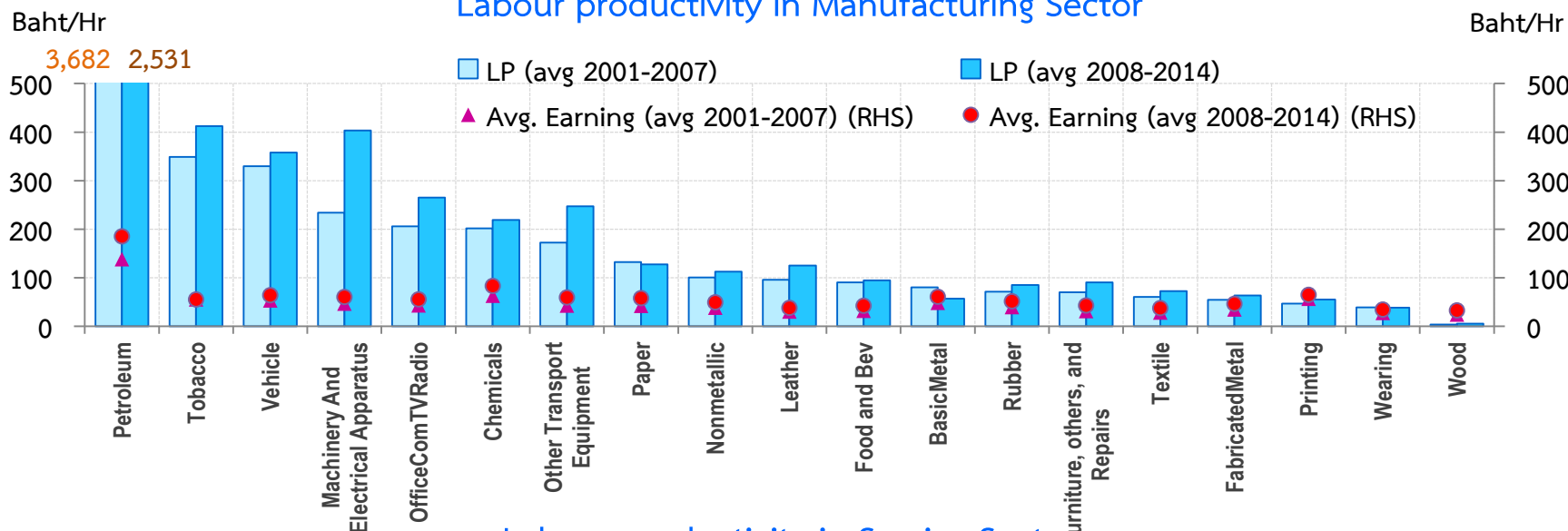
หมายเหตุ: This approach used by Davis and Haltiwanger, 1999 (Handbook of Labour Economics) and OECD (2009 and 2010)

- ตามแนวคิด Gross Worker Flow จากข้อมูลระดับมหภาค: การเคลื่อนย้ายแรงงานที่วัดจากจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานสุทธิจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการลดต่ำลงมาก เทียบกับในช่วงเฟื่องฟูก่อนวิกฤติ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและปัญหาภายในประเทศ ทำให้ธุรกิจและตำแหน่งงานขยายตัวน้อย
- ผลวิเคราะห์ระดับจุลภาคเชิงเศรษฐมิติด้วย Multinomial Logit Model: (1) แรงงานจากภาคเกษตรที่อยู่ในระบบจะมีความยืดหยุ่นสูงในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคก่อสร้าง (2) แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษามีโอกาสเคลื่อนย้ายสูงกว่ากลุ่มการศึกษาอื่นๆ และ (3) อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นแรงจูงใจให้แรงงานตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานในภาคการผลิตที่มีผลิตภาพสูงกว่า ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานโดยรวมสูงขึ้น

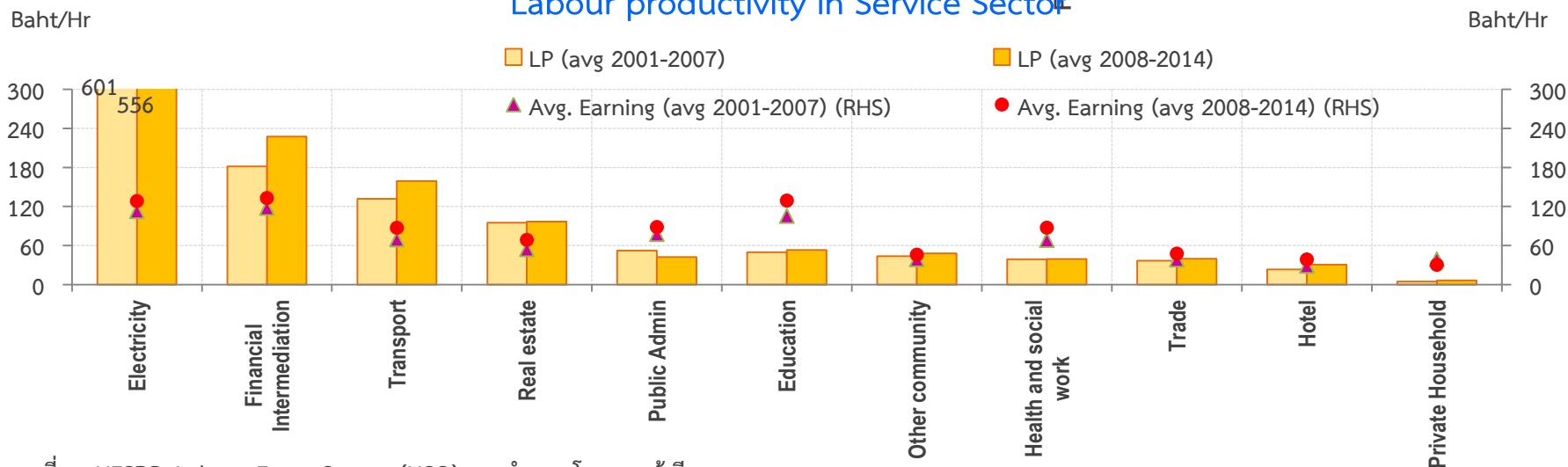


ผลิตภาพแรงงานทั้งภายในภาคอุตสาหกรรมและภายในภาคบริการมีความแตกต่างกันสูง
สะท้อนถึงยังมีช่องว่างให้มีการพัฒนา ขณะที่ค่าจ้างที่แรงงานส่วนใหญ่ได้รับยังอยู่ต่ำกว่าผลิตภาพแรงงาน

Labour productivity in Manufacturing Sector



Labour productivity in Service Sector





ปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทยมีความซับซ้อนเกี่ยวพันกับ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศและโครงสร้างตลาดแรงงาน



1. แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรที่ประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด



2. แรงงานย้ายเข้าสู่ภาคบริการที่ประสิทธิภาพแรงงานไม่สูง



3. มีกระบวนการผลิตสินค้าที่ไม่ Move Up Value Chain



4. ระดับการลงทุนในประเทศไทยต่ำ และยังไม่ฟื้นตัวจากวิกฤติปี 40



5. การศึกษาของแรงงานไม่ได้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน



6. ร้อยละ 40 ของแรงงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก



7. หนึ่งในหกของกำลังแรงงานเป็นมนุษย์เงินเดือนในภาคเอกชน



Takeaway Messages

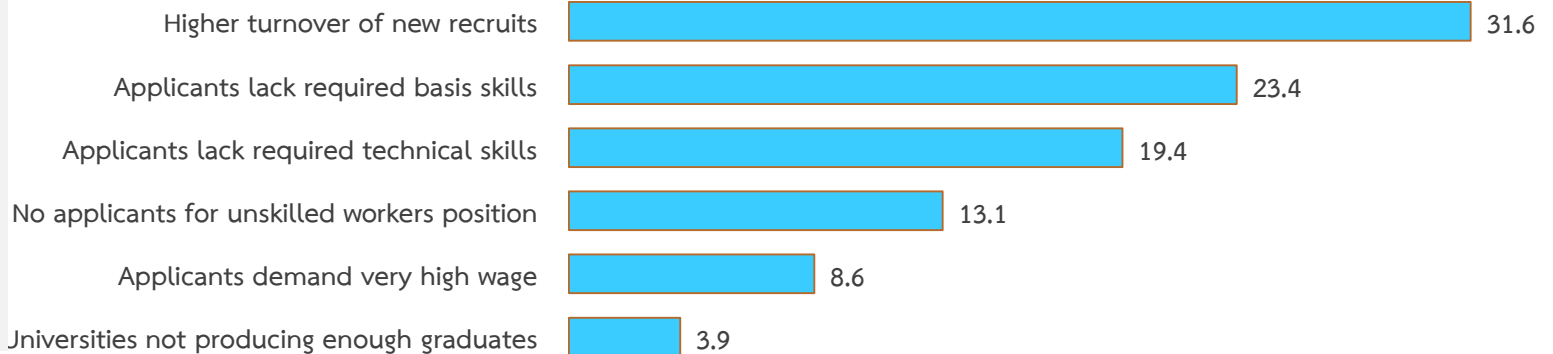
- ความท้าทายจากมุมมองด้าน Macro พบว่า กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของไทย (Structural Transformation) จากมุมมองตลาดแรงงาน ทั้งการเติบโตของผู้มีงานทำ (Employment Growth) ที่ลดลงจากโครงสร้างประชากรของไทยที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว และผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ที่ลดลงมาก โดยเฉพาะจากกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ลดลง
- โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลงไปมากจากอดีต จาก “สังคมเกษตร” ค่อยๆ เปลี่ยนเป็น “เศรษฐกิจภาคบริการ” แต่อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของภาคบริการและภาคเกษตร ลดลงมาก



ความท้าทายด้าน Skill Gap: ผลสำรวจบริษัทในไทยให้ความเห็นว่าแรงงานขาดทักษะทางวิชาการและพื้นฐานที่บริษัทต้องการ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ IT ความสามารถในการคำนวณ และความคิดสร้างสรรค์

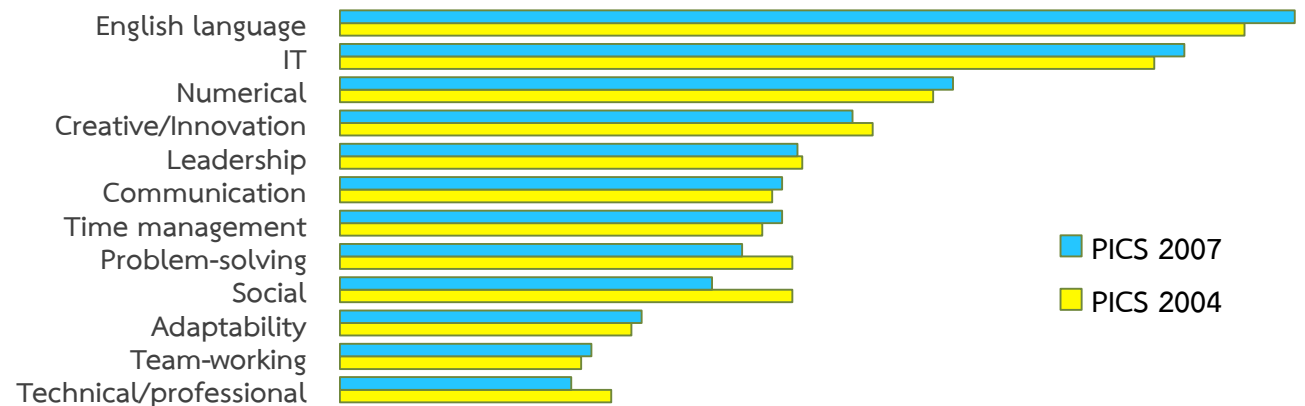
Percentage of firms reporting a given problem as the main cause of vacancies

ร้อยละที่บริษัท
รายงานถึงทักษะ
พื้นฐานและทักษะ
ทางวิชาการ
เป็นสาเหตุหลัก
ของตำแหน่ง
ว่างของบริษัท



Percentage of firms that rate certain skills as poor or very poor

ร้อยละของ
บริษัทที่ตอบ
แบบสอบถาม
เกี่ยวกับระดับ
ทักษะที่จำเป็น
ต่อการทำงาน
ของพนักงาน





ความท้าทายด้าน Skill Gap: ผลสำรวจผู้ประกอบการในระดับจังหวัด
พบว่ายังมีปัญหา Skill Gaps ทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและทักษะในการทำงานในแรงงานทุกกลุ่ม

Skill Gaps ของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ปี 2558



www.shutterstock.com - 101890132

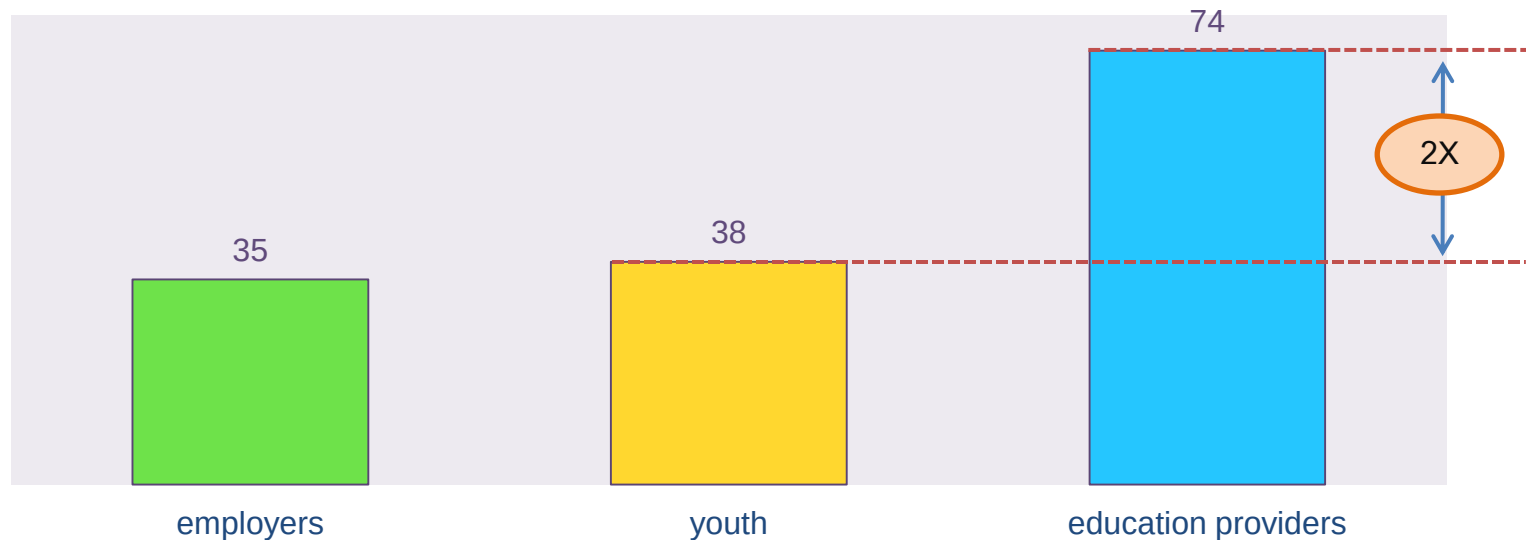
กลุ่มแรงงาน	1. แรงงานไร้ฝีมือ		2. แรงงานกึ่งฝีมือ		3. แรงงานฝีมือ		4. ผู้บริหาร	
ประเภทของความรู้และทักษะ	คาดหวัง	ทำได้จริง	คาดหวัง	ทำได้จริง	คาดหวัง	ทำได้จริง	คาดหวัง	ทำได้จริง
1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน								
1.1 กฎหมาย/กฎระเบียบเกี่ยวกับวิชาชีพ	3.5	2.2	3.7	2.3	4.1	2.6	4.2	3.6
1.2 ความรู้วิชาชีพ	3.8	2.4	4.1	2.5	4.6	2.9	4.7	2.9
1.3 ความรู้ด้านการทำธุรกิจ	3.8	2.3	4.0	2.5	4.5	2.8	4.6	2.9
1.4 วิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี	3.8	2.2	4.0	2.4	4.4	2.7	4.5	2.7
1.5 ความรู้เกี่ยวกับองค์กร	3.9	2.3	4.0	2.5	4.7	2.9	4.7	2.8
2. ทักษะในการทำงาน								
2.1 ความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	3.9	2.5	4.1	2.7	4.6	3.0	4.8	3.1
2.2 คณิตศาสตร์และการคำนวณ	3.8	2.4	4.1	2.6	4.6	3.0	4.7	3.0
2.3 การใช้ภาษาต่างประเทศ	3.8	2.3	4.0	2.7	4.5	2.9	4.7	3.0
2.4 การใช้คอมพิวเตอร์	3.9	2.3	4.1	2.6	4.6	2.9	4.7	3.0
2.5 การบริหารจัดการ	3.9	2.5	4.0	2.6	4.7	3.0	4.8	3.0
2.6 การสื่อสาร	3.9	2.5	4.1	2.7	4.6	3.0	4.7	3.0

ที่มา: โครงการศึกษาความต้องการตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ กระทรวงแรงงาน ปี 2558 และภาพประกอบจาก www.shutterstock.com



ความท้าทายด้าน Skill Gap: ประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าไทยก็ประสบปัญหาแรงงานในกลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาขาดทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน สะท้อนถึงความสำคัญของการฝึกอบรม

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษา หรือผู้เพิ่งเข้าทำงานใหม่มีทักษะเพียงพอในการทำงาน*



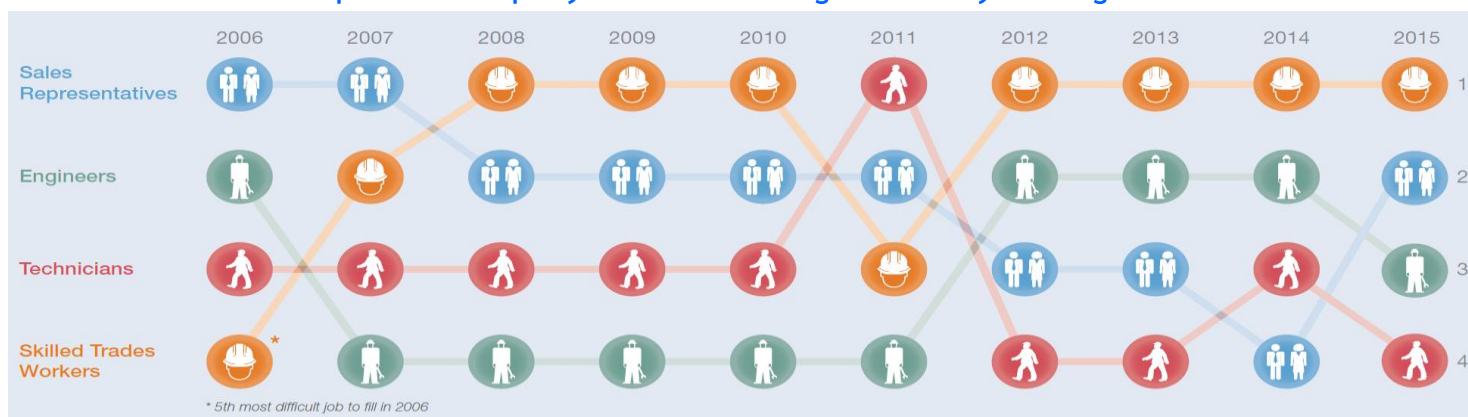
Source: McKinsey Survey, Aug-Sept 2012, 2013

- หมายเหตุ: 1) งานวิจัยของ McKinsey 2012 Global Report: Education to Employment ประเทศที่ทำการสำรวจ 8 ประเทศได้แก่ อังกฤษ เยอรมนี สวีเดน โปรตุเกส สเปน ฝรั่งเศส กรีซ และอิตาลี
- 2) **Employers:** Overall, the entry-level employees we hired in the past year have been adequately prepared by their prehire education and/or training,
Youth: Overall, I think I was adequately prepared for an entry-level position in my chosen career field และ **Education providers:** Overall, graduates from my institution are adequately prepared for entry-level positions in their chosen field of study.

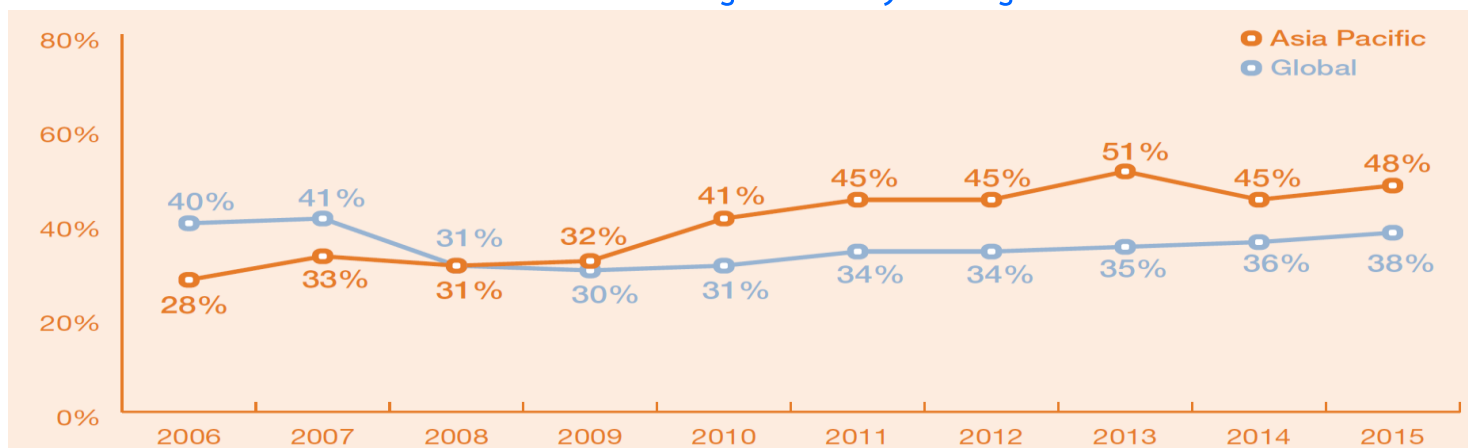


ความท้าทายจากแนวโน้มทักษะที่ตลาดแรงงานโลกต้องการ: บริษัทในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานมากกว่าค่าเฉลี่ยของโลก และ Top-4 ที่ขาดแคลนสอดคล้องกับภาพรวมระดับ Global

Global: Top Jobs Employers Are Having Difficulty Filling 2006-2015



Asia Pacific: % Having Difficulty Filling Jobs





ข้อเสนอแนะทางนโยบาย



1

การเร่งกระบวนการปรับโครงสร้างการผลิต โดย**เพิ่มการลงทุน**ในโครงการวิจัยร่วมระหว่างบุคลากรวิจัยภาครัฐและเอกชนเพื่อค้นคว้า/พัฒนาให้เกิดสินค้าที่**ผลิตด้วยนวัตกรรม**ในเชิงการค้าให้ได้ ซึ่งจะทำให้เกิด**การสร้างงาน**มากขึ้น และการพัฒนาการเติบโตของ**ผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น**ด้วยการเพิ่มปัจจัยทุน และการพัฒนาคุณภาพแรงงานผ่านการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

2

การสร้างโอกาสใน**การพัฒนาศักยภาพ**ให้แก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ**ให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยแรงงานนอกระบบที่ไม่มีทักษะ: ควรส่งเสริมให้มี **“มาตรฐานฝีมือตามวิชาชีพ”** เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะ: ควรเร่งพัฒนาและ**สร้างระบบ“การศึกษาทวิภาคี (Dual System)”** ในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3

การปฏิรูปสถาบันด้านแรงงาน โดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างให้เป็นไปตามผลิตภาพเพื่อกระตุ้นให้**ผู้ประกอบการเร่งพัฒนาผลิตภาพการผลิต** ด้วยการลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยี และการฝึกอบรม ลูกจ้าง ส่วน**ลูกจ้างก็ต้องเร่งพัฒนาทักษะ**ให้สอดคล้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมกลไกด้านสถาบันการเจรจาต่อรองค่าจ้าง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น เพื่อให้มีการเจรจาทกลงกันโดยสันติ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทั้งสองฝ่ายเพิ่มผลิตภาพบนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน



References:

เสาวณี จันทะพงษ์ นครินทร์ อมเรศ สมบูรณ์ หวังวนิชพันธุ์ ธนันธร มหาพรประจักษ์ และปาณิสาร์ เจษฎาอรรรถพล (2558), “กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและทิศทางการข้างหน้า: วิเคราะห์จากมุมมองตลาดแรงงาน” ภายใต้โครงการศึกษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะต่อไป (Bank of Thailand's Research Program on Thailand's Future Growth), สิงหาคม

เสาวณี จันทะพงษ์ (2558), “กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยจากมุมมองตลาดแรงงานหายไปไหน”, คอลัมน์แจ่งสี่เบี้ย หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ 4 สิงหาคม 2558

https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/Paper_Labour.pdf

เสาวณี จันทะพงษ์ (2557) ตลาดแรงงานไทย: ข้อเท็จจริง สภาพปัญหาและทางออก Education for All: สร้างสัมมาอาชีพเพื่อสังคมทั้งมวล เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” (6-8 พฤษภาคม 2557) สสค.

<http://seminar.qlf.or.th/File/DownloadFile/618\>

เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ต้นศรี (2556), “การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข” ในสมศจี ศึกษาและคณะตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย, BOT Discussion Paper DP/07/2013

<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/DiscussionPaper/Dp012013.pdf>

โครงการศึกษาความต้องการตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ ปี 2558 จัดทำโดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ รพท.

ManpowerGroup (2015), 2015 Talent Shortage Survey