

แผนยุทธศาสตร์ปรับตัวตลาดแรงงานหลังโควิด-19

กรณีศึกษาแรงงานตอนต้น



โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

รองประธานสภานายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

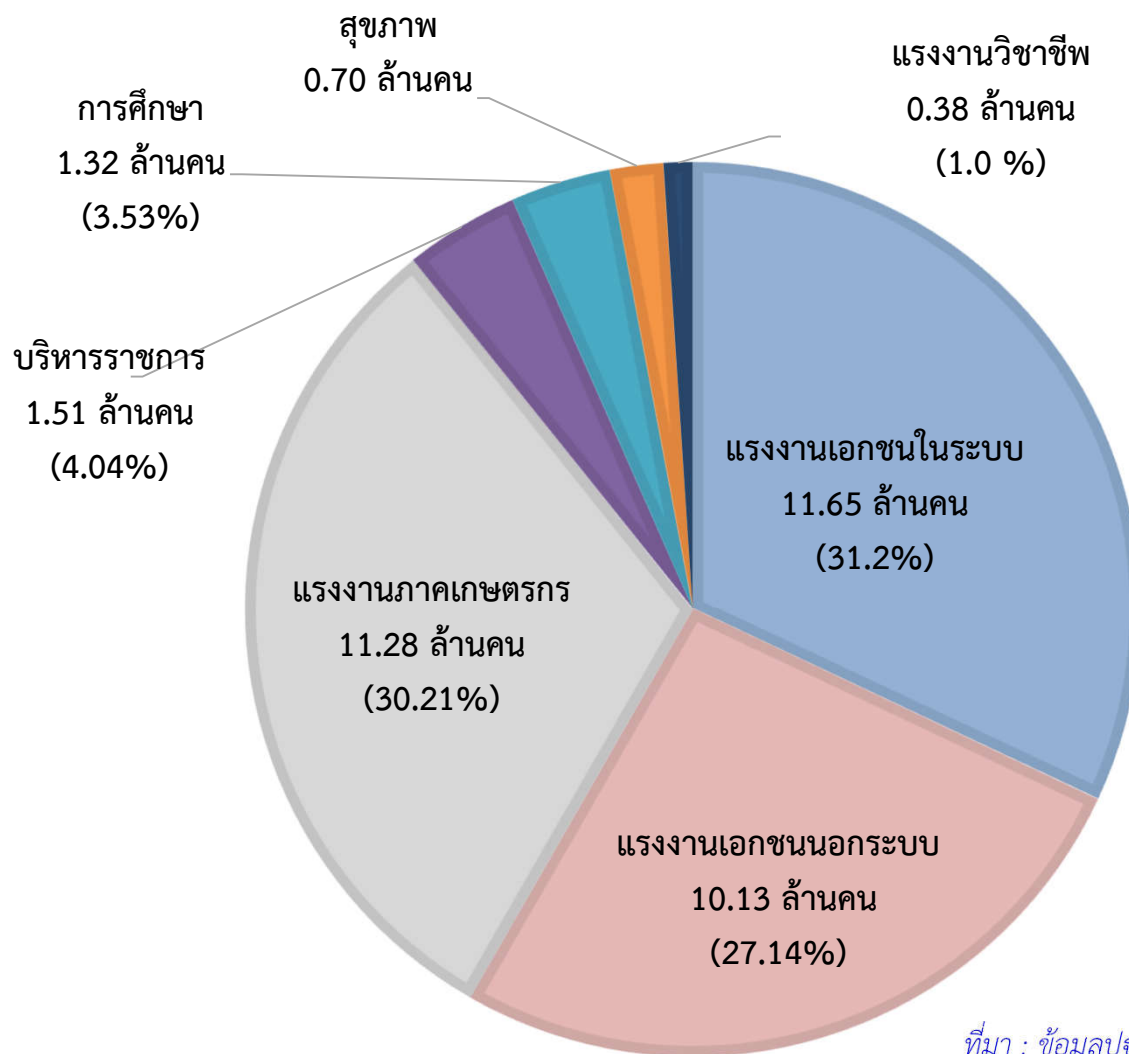
บรรยายประชุมการสัมมนาระดมความเห็นทางระบบออนไลน์

วันศุกร์ที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2563



ตลาดแรงงาน (ณ มีนาคม 2563)

กำลังแรงงาน 38.21 ล้านคน ผู้มีงานทำ 37.33 ล้านคน



ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสนง.สถิติแห่งชาติ มี.ค. 63

ตำแหน่งงานและการลงทะเบียนสมัครงานจำแนกตามอายุ

พบว่าความต้องการแรงงานวัยตอนต้นอยู่ในระดับสูงไม่พอกับความต้องการ



ระดับการศึกษาและช่วงอายุ (ปี)	ตำแหน่งว่าง (คน)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	จำนวนความต้องการ/ผู้สมัครจริง (คน)	สัดส่วนความต้องการแรงงานต่อแรงงานสมัครจริง
15-17 ปี	1,127	1,166	39	3.4 %
18-24 ปี	41,514	35,942	-5,572	-3.4 %
25-29 ปี	29,916	25,027	-4,889	-16.3 %
30-39 ปี	23,643	28,114	4,471	18.9 %
40-49 ปี	14,126	17,654	3,528	24.9 %
50-59 ปี	5,806	5,927	121	2.08 %

หมายเหตุ: ข้อมูลรวมกลุ่มจากสนง.สถิติแห่งชาติ

ระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ

แรงงานของไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะมีสัดส่วนร้อยละ 46 ของผู้มีงานทำ



ระดับการศึกษา	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วน
ไม่มีการศึกษา/ต่ำกว่าประถม	8.760	23.42 %
ประถมศึกษา	8.421	22.50 %
มัธยมศึกษาตอนต้น	5.993	16.02 %
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6.072	16.23 %
อุดมศึกษา	7.867	21.03 %

ที่มา : สังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากกรมจัดหางาน

ประมาณการผู้จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ปี 2561)

ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.17 จบปริญญาตรี



ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	สัดส่วนร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	69,591	10.97 %
มัธยมศึกษาปีที่ 6	20,508	3.23 %
ปวช.3	47,856	7.55 %
ปวส.2	95,600	15.08 %
ปริญญาตรี	400,650	63.17 %
รวม	634,205	

ที่มา : สังเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากกรมจัดหางาน

ข้อมูลภาวะการว่างงานแยกตามระดับการศึกษา

แรงงานวัยตอนต้นจบระดับอุดมศึกษามีการว่างงานสูงสุดสัดส่วนร้อยละ 29.5



ระดับการศึกษา	จำนวน (พันคน)	สัดส่วน
ไม่มีการศึกษา/ต่ำกว่าประถม	17.6	4.50 %
ประถมศึกษา	55.4	14.14 %
มัธยมศึกษาตอนต้น	68.9	17.58 %
มัธยมศึกษาตอนปลาย	77.9	19.88 %
ปวช./ปวส.	51.6	13.17 %
อุดมศึกษา	115.4	29.46 %
อื่นๆ	5.0	1.27 %
รวม	391.8	

ที่มา : สันเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากกรมจัดหางาน

6/13



แรงงานวัยตอนต้น (First Labour Aged)

- **องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)** กำหนดอายุแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปีและแรงงานสูงวัยไว้ที่อายุ 45 ปีขึ้นไป แต่แต่ละประเทศมีค่านิยมที่แตกต่างกันไป
- **เป็นกลุ่มประชากรตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงอายุ 29 ปี** ส่วนใหญ่อยู่ในยุคเจน Z มีความเชื่อมั่นตัวเองสูง มีการรับรู้และทักษะดิจิทัลและ Cyber Skill
- **ความต้องการแรงงานวัยตอนต้นอยู่ในระดับสูงไม่พอกับความต้องการ** โดยเฉลี่ยพบว่าดีมานด์ที่ตลาดต้องการอยู่ในช่วงอายุ 18-29 ปี ความต้องการนายจ้างติดลบถึงร้อยละ -14.64
- **แรงงานตอนต้นที่เพิ่งจบการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน** ประมาณ 634,250 คน แต่ปีจะลดน้อยถอยลงจากสังคมสูงวัย ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.2 จบจากระดับอุดมศึกษา
- **ภาวะการว่างงานของแรงงานวัยตอนต้น** (อายุ 15-24 ปี) มีแนวโน้มสูงขึ้นเดือนมีนาคม 2563 อัตราว่างงานร้อยละ 5.5 เทียบกับอัตราการว่างงานของแรงงานระดับผู้ใหญ่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 0.6 เป็นผลจากเศรษฐกิจชะลอตัวและการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า
- **ระดับอุดมศึกษามีสัดส่วนการว่างงานสูง** มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 29.5 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาเป็นระดับมัธยมปลายร้อยละ 20 และมัธยมต้นร้อยละ 17 แรงงานต่ำกว่าระดับประถมและต่ำกว่ามีการว่างงานสัดส่วนที่ต่ำเพียงร้อยละ 4.5

จำนวนแรงงานที่ตกงาน (ชั่วคราว) จากวิกฤตโควิด-19

ประมาณ 9.5 – 10 ล้านคน



ลำดับ	คลัสเตอร์แรงงาน	จำนวน (คน)	ลำดับ	คลัสเตอร์แรงงาน	จำนวน (คน)
1	แรงงานประกันสังคมมาตรา 33	958,400	8	ร้านค้าแผงลอย-หาบเร่	500,000
2	แรงงานหยุดงานชั่วคราวมาตรา 75	448,611	9	นวด-สปา	396,000
3	แรงงานอิสระภาคท่องเที่ยว	1,932,000	10	ตัดผม-เสริมสวย	360,000
4	แรงงานในธุรกิจโรงแรมที่พักอาศัย	978,000	11	ธุรกิจบันเทิง ผับ-บาร์ อาบอบนวด	250,000
5	ก่อสร้างและสังหาริมทรัพย์ (แรงงานต่างด้าวประมาณ 6.45 แสนคน)	1,145,000	12	ร้านอาหาร	265,000
6	แรงงานค้าปลีก-โชห่วย จำนวน 3.918 แสนแห่ง (ไม่รวมคอนวีเนียนิสเตอร์และมินิมาร์ท)	960,000	13	โลจิสติกส์-บริการต่างๆ	196,000
7	แห่งสรรพสินค้าโมเดิร์นเทรด	200,000	14	อื่นๆ	934,400
				รวม	9,523,411 คน

ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์ สังกเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิทั้งของรัฐและเอกชนความน่าเชื่อถือให้อยู่ในดุลพินิจ

“New Normal After Post COVID-19”

สภาวะแวดล้อมธุรกิจและฐานวิถีชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม

- **U-Shaped Discovery** หลายธุรกิจอาจล้มหายตายจาก การฟื้นตัวของเศรษฐกิจจะค่อยเป็นค่อยไป ดัชนีของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศจะหดตัว การแข่งขันจะรุนแรง การใส่ใจต่อสุขภาพจะมากขึ้นส่งผลต่อมาตรฐานของสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสุขภาพ
- **Neo-Economy** เศรษฐกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีรูปแบบธุรกิจจะเปลี่ยนไปธุรกรรมจะอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล
- **New Life style** ผู้คนส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตไม่เหมือนเดิม รูปแบบการจับจ่ายใช้สอยจะอยู่บนออนไลน์รวมถึงเงินดิจิทัลจะมีสัดส่วนที่สูงขึ้น การเดินทางระหว่างประเทศจะมีความยุ่งยากมากขึ้น โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย
- **Officeless Workers** เป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานแบบไร้สำนักงาน รูปแบบการจ้างงานจะเปลี่ยนไปไปสู่งานฟรีแลนซ์และเอาท์ซอร์ซ ซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้มาเชื่อมกับเซิร์ฟเวอร์
- **Supply Chain Worst Case Risk Management** การทำธุรกิจจะต้องมีการทำแผนบริหารความเสี่ยงโดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับโซ่อุปทานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ โดยมีการกระจายฐานการผลิตมากขึ้น ธุรกิจที่อยู่ในโซ่อุปทานจะต้องมีการทำแผนบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องของธุรกิจที่จะต้องนำประเด็นสุขอนามัยและโรคระบาดและภัยอื่นๆ ที่คาดไม่ถึง

“GEO-LABOUR MARKET CHANGE”

การเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-19

- **Business Downsize** การลดขนาดองค์กรให้เล็กลงโดยใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ามากขึ้น และลดจำนวนแรงงานในสถานประกอบเป็นทางเดินของธุรกิจที่เป็น “New Normal”
- **Advance Technology Disruption** ภัยคุกคามการจ้างงานจากการเร่งตัวของเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ จะเข้ามาแทนที่การใช้แรงงานมนุษย์ เช่น AI, Robots, Smartphone, Internet of things, Automation ฯลฯ
- **Labour Demand Changing** ภูมิทัศน์ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไป นายจ้างจะคัดกรองคนที่กลับเข้าทำงาน แม้แต่คนที่ทำงานอยู่แล้วอาจถูกลดขนาดภายใต้โครงการสมัครใจ ลาออกในรูปแบบต่างๆ โดยแรงงานสูงวัยจะเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง
- **Up skill & Change Skill** การพัฒนาทักษะไปจนถึงการเปลี่ยนทักษะจะเป็นหัวใจของการรักษาตำแหน่งงาน

ตลาดแรงงานบนบริบทของ “New Normal”

- **New Normal Dynamic** เป็นโอกาสของแรงงานวัยตอนต้นเพราะพลวัตตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง แรงงานใหม่ต้องสามารถตอบโจทย์สภาวะแวดล้อมธุรกิจการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม (New Normal After Post COVID-19)
- **First Labour Aged Demand** วัยแรงงานตอนต้นยังมีความต้องการสูง ที่ผ่านมาระยะเวลา อายุ 18-29 ปี ความต้องการจ้างงานติดลบประมาณร้อยละ -14.6
- **Digital Platform Direction** จะเป็นทิศทางเดินของธุรกิจทั้งภาคผลิต ภาคบริการค้าส่ง-ค้าปลีก ฯลฯ เป็นจุดแข็งของแรงงานตอนต้นที่มาจาก Gen Z มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถปรับตัวได้เร็วกว่ากลุ่มวัยอื่น
- **Skill Change** การเปลี่ยนแปลงของทักษะใหม่ ซึ่งตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนเดิม แม้แต่แรงงานวัยตอนต้นล้วนมีความเสี่ยงสะท้อนจากแรงงานใหม่จบระดับอุดมศึกษาที่มีการว่างงานสูงสัดส่วนถึงร้อยละ 29.5 ของผู้ว่างงานทั้งหมด ขณะเดียวกันแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 63.2 จบปริญญาตรีในสาขาที่ล้าสมัยไม่ตรงกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะการด้อยคุณภาพของแรงงานใหม่

ตลาดแรงงานบนบริบทของ “New Normal”

- **New Job Challenge** ตลาดแรงงานใหม่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล ทำให้มีอาชีพใหม่ที่ธุรกิจต่างๆ จะเริ่มลดขนาดองค์กรด้วยการกระจายตำแหน่งงานไปให้ฟรีแลนซ์และเอาท์ซอร์ซซึ่งไม่ต้องมีสำนักงานในลักษณะ “Work From Home” เช่น งานการตลาด, งานบัญชี, งานบริการลูกค้า, งานปฏิบัติการ, งานที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและโลจิสติกส์ ฯลฯ
- **Productivity/Income Issue** ผลผลิตภาพแรงงานต่อรายได้จะเป็นประเด็นสำคัญของการประเมินผลงานของแรงงานภายใต้พลวัตวิธีใหม่
- **Worth Returned Conceptual** แนวคิดความคุ้มค่าและมีค่าต่อองค์กร ผู้ที่จะอยู่ในตำแหน่งงานได้อย่างมั่นคงจนถึงวัยเกษียณจะต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ด้วยการทำตัวเองให้มีคุณค่าต่อองค์กร ในอนาคตขนาดขององค์กรจะเล็กลงหลายตำแหน่งงานจะหายไปทำอย่างไรไม่ให้กลายเป็นกลุ่มเสี่ยงที่อยู่ใน “New Normal Early Retire”

END



สามารถติดตามผลงานอื่นๆ ของดร.ธนิต โสรัตน์ ได้ที่ช่องทางนี้....

 Tanit Sorat

 tanitvsl

 www.tanitsorat.com



*Thank
you*

