

รายงานทางวิชาการ

การขับเคลื่อนตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19

เอกสารประกอบการบรรยายออนไลน์



สถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการค้าและการพัฒนา

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
วันศุกร์ที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

โดย ดร.ธนิต โสรัตน์

ประธานกรรมการกลุ่มบริษัทวี-เชิร์ฟ

รองประธานองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย





คลัสเตอร์ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ประเมินจากสัดส่วนการว่างงาน 10 ลำดับแรก

ลำดับ	ประเภทคลัสเตอร์/ธุรกิจ	สัดส่วนการว่างงาน (จากผู้ว่างงานทั้งหมด)
1	ที่พัก-โรงแรม	31.25
2	ค้าส่ง-ค้าปลีก	22.99
3	ภัตตาคาร-ร้านอาหารเครื่องดื่ม	9.06
4	ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับอาหาร	6.30
5	ภาคก่อสร้าง	6.20
6	ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์/ชิ้นส่วน	6.16
7	อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับโลหะ	4.64
8	โลจิสติกส์/คลังสินค้า	4.56
9	คอมพิวเตอร์/เครื่องใช้ไฟฟ้า	4.41
10	อื่นๆ	4.43

ที่มา : กระทรวงแรงงาน จำนวนผู้ว่างงาน 77,422 ราย



ประมาณมูลค่าเศรษฐกิจเสียหายจากวิกฤตการแพร่ระบาดโควิด-19

11.038 ล้านล้านบาท

เปรียบเทียบโดยใช้ปี 2562 เป็นฐาน

(1)

(2)

รายละเอียด	ปี 2563	ปี 2564 F	รวม 2 ปี
มูลค่า GDP ที่หายไป ปี 2562 ขยายตัวร้อยละ 2.4	1.186 (หดตัวร้อยละ 6.6)	0.869 (ขยายตัวร้อยละ 2)	2.055 ลลบ.
รายได้ท่องเที่ยวที่หายไป ➤ นักท่องเที่ยวต่างชาติ (ปี2562 มูลค่า 1.91 ลลบ.) ➤ นักท่องเที่ยวไทย (ปี2562 มูลค่า 1.08 ลลบ.)	1.578 (รายได้ 3.32 แสน/ลบ.) 0.598 (รายได้ 4.82 แสน/ลบ.)	1.74 (รายได้ 1.7 แสน/ลบ.) 0.598 (รายได้ใกล้เคียงปี 2563)	4.514 ลลบ.
การค้าระหว่างประเทศ ➤ มูลค่าส่งออกหายไป ➤ มูลค่านำเข้าหายไป	4.499 แสน/ลบ. (หดตัวร้อยละ 5.9) 9.232 แสน/ลบ. (หดตัวร้อยละ 12.5)	ขยายตัวร้อยละ 8-10 ขยายตัวมากกว่าร้อยละ 10	1.373 ลลบ.

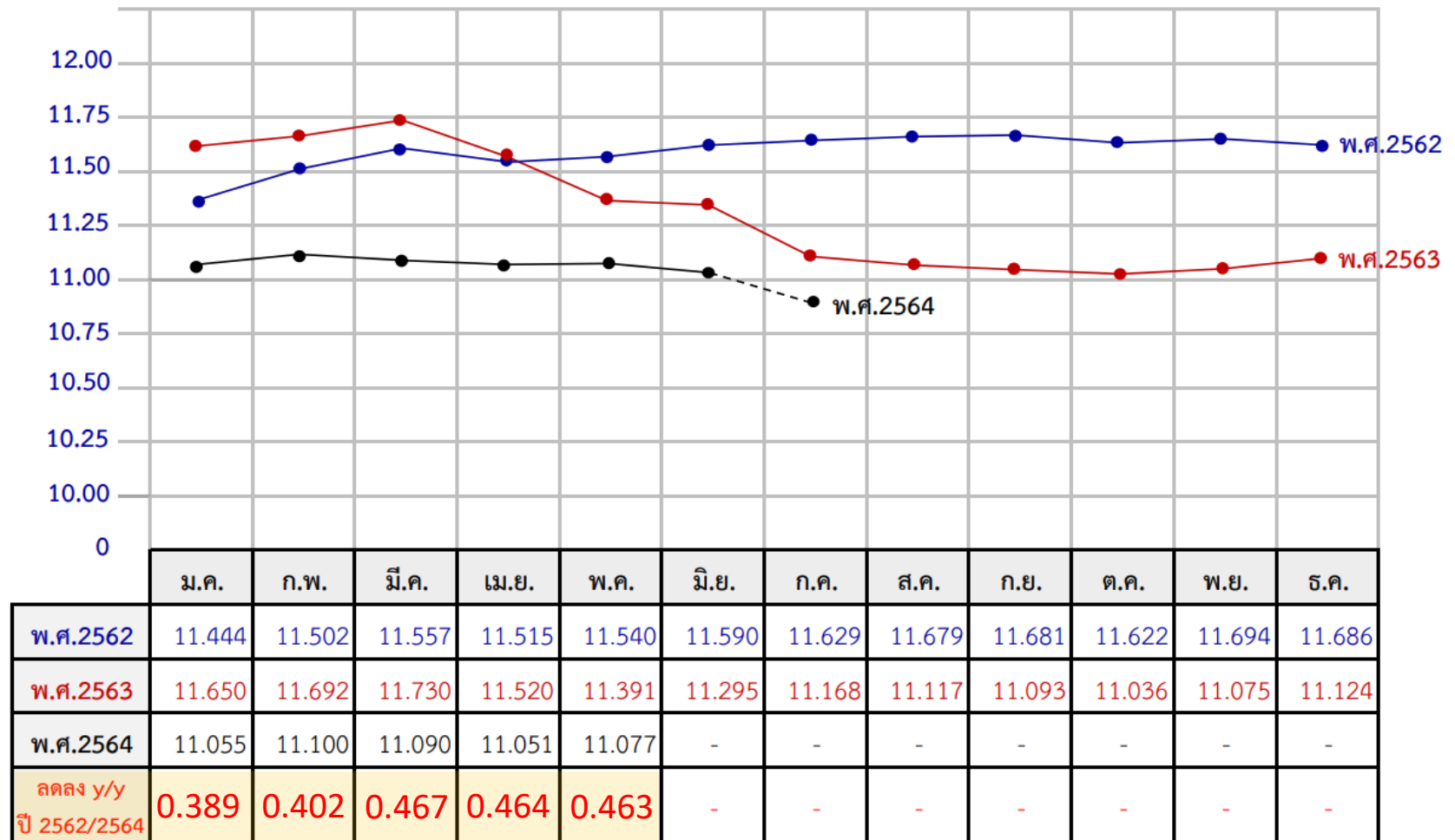
รายละเอียด	ปี 2563	ปี 2564 F	รวม 2 ปี
รัฐบาลกู้เงินกระตุ้นเศรษฐกิจ	1.0 ลลบ.	0.5 แสน/ลบ.	1.5 ลลบ.
รายได้ค่าปลีกหายไปร้อยละ 15	4.95 แสน/ลบ.	-	4.5 แสน/ลบ.
หนี้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น (บางส่วน)	5.314 แสน/ลบ.	2.72 แสน/ลบ.	8.034 แสน/ลบ.
รายได้ค่าจ้างที่หายไป ➤ แรงงานว่างงานประกันสังคม ม.33 (จำนวน 639,362 คนx15,000x12 เดือน) ➤ แรงงานทำงานต่ำกว่า 4 ชม./สัปดาห์ (จำนวน 1.27 ล้านคน x12,000x12เดือน)	1.151 แสนล้านบาท 1.828 แสนล้านบาท		2.979 แสน/ลบ.
รวม			11.038 ล้านล้านบาท





เปรียบเทียบแรงงานประกันสังคมมาตรา 33 ที่ลดลงจากวิกฤตโควิด ระหว่างปีพ.ศ.2562-2564

หน่วย : ล้านคน



ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน ก.แรงงาน



ประมาณการผู้ว่างงาน-เสมือนว่างงานไตรมาส 1/2564

จำนวน 2.2-2.5 ล้านคน

กระทรวงแรงงาน (ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน)	➤ ผู้ว่างงาน ➤ จบการศึกษาใหม่อยู่ระหว่างหางาน ➤ เสมือนว่างงานทำงานน้อยกว่า 1 ชม. ต่อสัปดาห์ (ผู้เสมือนว่างงานทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน 4.38 ล้านคน)	0.758 ล้านคน 0.50 ล้านคน 0.88 ล้านคน 2.138 ล้านคน
ธนาคารแห่งประเทศไทย	➤ ผู้ว่างงานระยะยาว ➤ ผู้ว่างงาน 1-12 เดือน ➤ จบการศึกษาใหม่อยู่ระหว่างหางาน ➤ ผู้เสมือนว่างงานทำงาน 1-19 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์	0.60 ล้านคน 0.37 ล้านคน 0.26 ล้านคน 1.27 ล้านคน 2.5 ล้านคน
ประกันสังคม	แรงงานมาตรา 33 ลดลง (เปรียบเทียบพ.ค.62/พ.ค.64)	463,275 คน (ลดลงร้อยละ 4)

ธุรกิจและแรงงานกับการปรับตัวหลังผ่านยุคโควิด (1/3)

1. Opportunity & Threat Situation / การตระหนักเห็นโอกาสหรือภัยคุกคาม

โจทย์ หลังผ่านยุควิกฤตโควิด :

- **Digital Economy Trend :** กระแสเศรษฐกิจดิจิทัลมาแรง ทำให้มีการเร่งตัวของการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าเข้ามาใช้ ทั้งในอุตสาหกรรม-บริการ-ค้าส่ง-ค้าปลีก
- **Disruptive Technology :** จะคุกคามแรงงานมากน้อยเพียงใด
- **Work from Home Stream :** จะทำให้เกิดอาชีพฟรีแลนซ์จ้างพนักงานประจำน้อยลงซึ่งมาพร้อมกับเทคโนโลยี
- **Demand Change :** การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสินค้า-บริการ ที่ไม่อยู่ในเทรนด์จะตกยุคหมดสมัย
- **Future nor the same :** นายจ้างและแรงงานจะเผชิญความท้าทายจากโจทย์ใหม่ที่แข่งขันไม่ได้ ทักษะพัฒนาไม่ทันหรือข้อจำกัดที่พัฒนาไม่ได้

ธุรกิจและแรงงานกับการปรับตัวหลังผ่านยุคโควิด (2/3)

2. Business Positioning Review / การทบทวนตำแหน่งธุรกิจ

➤ เชิงรุก/ฉกฉวยโอกาส :

ค้นหาจุดแข็งแล้วนำมาปรับใช้ การฉกฉวยให้เป็นโอกาสจึงเป็นทางเลือกที่ดี หากประเมินว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส เช่น การขยายตลาด การลงทุนใหม่หรือขยายธุรกิจ

➤ เชิงรับ/การประคับประคองธุรกิจ :

ให้สามารถก้าวพ้นและอยู่รอด เช่น จุดแข็งที่มีอาจไม่ทันสมัยหรือยังมองภาพธุรกิจไม่ชัดเจนจะมีการรอดูว่าตลาดหรือธุรกิจจะเปลี่ยนแปลงไปในทางใด

➤ ถอย/เพื่อรอฟื้นใหม่หรือเจ็บน้อยที่สุด :

หากประเมินว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นภัยคุกคามหรือหายนะจะต้องมีการวางแผนการถอยอย่างเป็นระบบ อาจเป็นการถอยเพื่อรอจังหวะการกลับเข้ามาใหม่ เช่น เจรจาทักหน้-ปรับโครงสร้างหนี้, การถอนหุ้น หรือวางแผนเลิกกิจการ

3. Human Competency / ยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

➤ Next Normal Paradigm : กระบวนทัศน์ใหม่

ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยทุกคนจะต้องอยู่บนโรดแมปเดียวกันและสอดคล้องกับแผนธุรกิจเพื่อตอบโจทย์การก้าวผ่าน

➤ Mindset : การสร้างจิตสำนึก

เกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น หากก้าวผ่านไม่ได้ถือเป็นหายนะขององค์กร

➤ Proactive Attitude : การสร้างทักษะทัศนคติทางบวก

ให้กับคนในองค์กรให้เกิดความเชื่อว่าเขาเหล่านั้นเชื่อมั่นในองค์กรและจะฝากชีวิตกับ องค์กร

➤ Next Skill Development : การพัฒนาทักษะ

ตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบนเกี่ยวข้องกับทักษะใหม่ที่เป็นต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต

➤ Core Team & Morale Building : การสร้างทีมที่เข้มแข็งและและขวัญกำลังใจ

นายจ้าง/แรงงานต้องจับมือร่วมกันเพื่อพลังขับเคลื่อนในทุกระดับขององค์กร หากเปลี่ยนแปลงข้อนี้ไม่ได้ ก็ไม่สามารถที่จะเดินหน้าต่อไปได้

How to...Next Normal Transformation

แนวทางการร่วมมือนายจ้างและลูกจ้างเพื่อการก้าวผ่านอย่างยั่งยืน (1/3)

1. การประเมินสถานการณ์ร่วมกัน :

เพื่อให้เห็นภาพอนาคตของธุรกิจและแรงงานภายใต้บริบทของ “**Next Normal Content**” เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง

2. ทบทวนศักยภาพและจุดแข็งที่ยังคงเหลืออยู่ :

เพื่อนำมาปรับรูปแบบธุรกิจโดยใช้กลยุทธ์และศักยภาพและจุดแข็งที่ยังคงมีอยู่ให้สอดคล้องกับภูมิทัศน์ธุรกิจและการเปลี่ยนแปลง

3. บริบทของลูกจ้าง/แรงงานของศตวรรษที่ 21 :

จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเข้าสู่แรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัลที่คนกับเทคโนโลยีก้าวหน้าจะต้องเชื่อมต่อได้อย่างลงตัว

- นายจ้างต้องมองลูกจ้างในฐานะ “**Human Capital**”
- ลูกจ้างต้องมองนายจ้างในฐานะที่เป็น “**Future Entrust**” ที่ตนเองฝากอนาคตไว้จึงต้องดูแลให้อยู่รอด
- แรงงานประเทศพัฒนาแล้วไม่พึ่งพาค่าจ้างขั้นต่ำหรือการคุ้มครองอุปถัมภ์จากรัฐ
- การก้าวผ่านบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลคือหัวใจของแรงงานยุค 4.0



How to...Next Normal Transformation

แนวทางการร่วมมือนายจ้างและลูกจ้างเพื่อการก้าวผ่านอย่างยั่งยืน (2/3)

4. Technology Transform : การอยู่รอดคือการปรับตัวเองหรือถูกปรับออก

อย่าให้เทคโนโลยีที่จะเข้ามาเป็นภัยคุกคามธุรกิจและ/หรือมาแทนที่งานของตนเอง

5. กลยุทธ์ที่นำมาใช้ไม่มีสูตรสำเร็จและต้องมีความยืดหยุ่น

รูปแบบย่อมแตกต่างกันไปตามศักยภาพและตามปัจเจกบุคคลและต้องสอดคล้องกับสภาพประกอบการที่ตนทำงาน

6. ค้นหาศักยภาพและจุดแข็งมาใช้ให้เป็นประโยชน์

อย่าให้เป็นคนตกยุคจน “ถูกเท” ออกจากงานด้วยการเสริมจุดแข็ง-ขจัดจุดอ่อน ยกกระต๊อทักษะ “**Up Skill**” หรืออาจถึงขั้นต้องเปลี่ยนทักษะใหม่ “**Next Skill**” เพื่อให้มีที่ยืนอยู่บนเศรษฐกิจใหม่และไม่ให้เป็นธุรกิจตกยุคหรือคนตกยุค



How to...Next Normal Transformation

แนวทางการร่วมมือนายจ้างและลูกจ้างเพื่อการก้าวผ่านอย่างยั่งยืน (3/3)

7. ความโปร่งใสไม่ระแวงซึ่งกันและกัน

ปัจจัยแห่งความล้มเหลวของการก้าวผ่าน การทำงานต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบและทุกคนที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต้องสามารถแสดงความเห็นร่วมกันได้โดยไม่มีการปิดกั้น

8. เป้าหมายการปรับตัวของลูกจ้าง

คือการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่เพื่อไม่ให้ “ถูกเท” ออกจากงาน โดยเฉพาะแรงงานสูงวัยซึ่งตาม
นิยามของ “ILO” คนที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปซึ่งกลุ่มเหล่านี้การเปลี่ยนงานในยุคดิจิทัลแพลตฟอร์ม
มีความเสี่ยงสูง

9. เป้าหมายการปรับตัวของผู้ประกอบการ

คือการปฏิรูปองค์กรทุกวิถีทางเพื่อ “การอยู่รอดหรือไม่เจ๊ง” ยกระดับขีดความสามารถในการ
แข่งขัน “ตัวเล็กก็สู้ได้”



Next Normal Challenges

โจทย์อนาคตที่ท้าทาย

- ภูมิทัศน์ใหม่หายจาง-ลูกจางจะสามารถก้าวผ่านได้อย่างไร ไม่มีผู้ใดให้คำตอบได้มากกว่าตัวเอง
- การเปลี่ยนแปลงมาแน่-มาแรง-กระทบทุกธุรกิจและทุกองคาพยพ
- การตอบโจทย์เพื่อการก้าวผ่าน คำตอบแตกต่างกันขึ้นกับสภาพธุรกิจและงานที่ไม่เหมือนกัน
- **Non-Competition Handicaps** : การแข่งขันในรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต “รายใหญ่/รายเล็กไม่มีแต้มต่อ”
- หลังพายุสงบท้องฟ้าจะโปร่งใส ชีวิตใหม่จะกลับมา เพียงแต่ยังมีเราอยู่หรือไม่



สามารถติดตามผลงานอื่นๆ ของดร.ธนิต โสรัตน์ ได้ที่ช่องทางนี้....



Tanit Sorat



tanitvsl



www.tanitsorat.com



*Thank
you*

