



รายงานผลการสัมมนา เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหา การขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

การสัมมนาเชิงวิชาการระดับนโยบาย
เรื่อง
"ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร"
จัดโดย กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤษภาคม 2556
ณ โรงแรมอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร



จัดทำโดย

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน จะต้องพยายามที่จะทำด้วยความขะมักเขม้นเข้มแข็ง
เสียสละที่สุดในตำแหน่งงานนั้นต้องทำให้เป็นผลสำเร็จ ในตำแหน่งบังคับบัญชา
ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือตามผู้บังคับบัญชา
เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นคนที่ดีที่เข้มแข็งแล้ว
ผู้ใต้บัญชาย่อมต้องเห็นเป็นตัวอย่าง
และไม่กล้าที่จะทำในสิ่งที่ไม่ชอบ”

พระบรมราโชวาทพระราชทาน
เนื่องในพิธีประดับยศนายทหารชั้นนายพล
ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๑๓

คำนำ

กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดการสัมมนาเรื่อง ประเทศไทย.... จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร? เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมอิสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมการสัมมนาประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน รวมจำนวน ๑๕๐ คน

การจัดการสัมมนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ และแนวทางแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากได้พิจารณาว่าปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็น อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า และแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) ซึ่งการขาดแคลนแรงงานจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานโดยความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจึงได้นำประเด็นปัญหาดังกล่าวมาเป็นหัวข้อในการบรรยายและอภิปราย ทั้งนี้เพื่อจะได้รับทราบมุมมองและความเห็นจากหลายภาคส่วน เพื่อนำไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

การจัดการสัมมนาครั้งนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน ซึ่งกระทรวงแรงงานขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการสัมมนาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้ตามสมควร

กระทรวงแรงงาน

สิงหาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
กำหนดการสัมมนา	๑
โครงการสัมมนา	๓
คำกล่าวรายงาน	๕
คำกล่าวของประธานในพิธีเปิดการสัมมนา	๗
รายงานผลการสัมมนา	๙
• การบรรยายพิเศษ เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน”	๑๒
• การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “ประเทศไทย....จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”	๑๘
สรุปผลการสัมมนา	๓๑
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา	๓๙
ภาพการสัมมนา	๔๑
องค์กร/หน่วยงานที่เข้าร่วมการสัมมนา	๔๕
ภาคผนวก	๕๑
• เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน”	๕๓
• เอกสารประกอบการอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง เรื่อง “ประเทศไทย....จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ประเด็น ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทย เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน	๗๗
• สรุปผลการสอบถามความคิดเห็นต่อการสัมมนา	๙๙

กำหนดการสัมมนา

เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพฯ

เวลา	๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา	๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น.	พิธีเปิดการสัมมนา ประธานพิธีเปิด โดย ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวรายงาน โดย ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖
เวลา	๐๙.๓๐ - ๑๐.๓๐ น.	การบรรยายพิเศษ เรื่อง สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน โดย นางสาวรณิ คำมั่น รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เวลา	๑๐.๓๐ - ๑๒.๓๐ น.	การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลน แรงงานได้อย่างไร? สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต ผลกระทบและ ความมุ่งหวังของภาคเอกชนต่อภาครัฐในการแก้ไขปัญหา โดย นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทย เพื่อรองรับความต้องการ ของตลาดแรงงาน โดย นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงานกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดย นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน มุมมองของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและ แนวทางการแก้ไข โดย ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร ดำเนินการอภิปราย โดย นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เวลา	๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา	๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น.	สรุปประเมินผลและปิดการสัมมนา

หมายเหตุ : รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.

โครงการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน

เรื่อง

ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

๑. **ชื่อโครงการ** สัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?
๒. **หน่วยงานเจ้าของเรื่อง** สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. **ที่ปรึกษาโครงการ** ปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. **หลักการและเหตุผล**

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๕ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ระหว่างวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๒ ปี ใน ๕ ประเด็น คือ ๑) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒) การขาดแคลนแรงงาน ๓) สังคมผู้สูงอายุ ๔) แรงงานต่างด้าว และ ๕) แรงงานนอกระบบ โดยประเด็นที่ได้ดำเนินการแล้วมี ๓ ประเด็น คือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สังคมผู้สูงอายุ และแรงงานต่างด้าว ส่วนประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการมี ๒ ประเด็น คือ การขาดแคลนแรงงาน และแรงงานนอกระบบ

จากข้อมูลของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ปรากฏว่าปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทย ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เครื่องแต่งกาย และเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยางและพลาสติก และภาคธุรกิจก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า ส่วนรองลงมาคือแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) โดยสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร แรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น คุณภาพการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นๆ หลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำโดยต้องพึ่งพาแรงงานพื้นฐานซึ่งมีค่าจ้างต่ำในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ เป็นต้น

การขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิต ทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ คือถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูง จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ การขาดแคลนแรงงานจึงทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ รวมทั้งต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานยังส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของประเทศ

อย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ นายจ้าง และแรงงาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงสาเหตุและสภาพปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน

จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านแรงงาน รวมทั้งแผนการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ ๑๕ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน พิจารณาแล้ว จึงเห็นควรจัดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ทั้งนี้ เพื่อจะได้รับทราบมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงาน ในปัจจุบัน สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลน แรงงานที่เหมาะสมต่อไป

๕. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน
- ๒) เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และแนวทางแก้ไข
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางแก่ภาครัฐและภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๖. วิธีการสัมมนา

- ๑) การบรรยายพิเศษเรื่อง สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน
- ๒) การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

๗. วิทยากร

จากภาครัฐและภาคเอกชน

๘. ผู้เข้าร่วมสัมมนา

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวนประมาณ ๑๕๐ คน

๙. วันที่และสถานที่

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพฯ

๑๐. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ได้รับทราบสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน
- ๒) ได้รับทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ๓) ได้รับทราบแนวความคิดและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
- ๔) ได้แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

คำกล่าวรายงาน
 ของ รศ.ดร.แล ดิลกวิทยรัตน์
 ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖
 ในพิธีเปิดการสัมมนา
 เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?
 วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
 ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพฯ

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ในนามของผู้จัดการสัมมนาและผู้เข้าร่วมการสัมมนา ขอขอบคุณท่านปลัดกระทรวงแรงงานเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ในวันที่

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคีที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ (ปร.๔๗) ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่รัฐบาลในด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดปัจจุบัน เป็นชุดที่ ๑๖ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ระหว่างวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘

การสัมมนาในครั้งนี้ สืบเนื่องจากสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เครื่องแต่งกาย และเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยางและพลาสติก และภาคธุรกิจก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนรองลงมาคือแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.)

การขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงเห็นควรจัดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาว่าเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

การจัดการสัมมนาครั้งนี้ เป็นความร่วมมือระหว่างสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติกับกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และแนวทางแก้ไข ซึ่งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและภาคเอกชนในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไป โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนาประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ อดีตกรรมการ

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๑๕๐ คน

หัวข้อในการสัมมนาแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ การบรรยายและการอภิปรายเป็นคณะ ดังนี้

๑. การบรรยายพิเศษ เรื่อง สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน โดย นางสาวรณี คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๒. การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

ประเด็นการอภิปรายและคณะผู้อภิปราย ประกอบด้วย

- สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต ผลกระทบ และความมุ่งหวังของภาคเอกชนต่อภาครัฐในการแก้ไขปัญหา

โดย นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทย เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

โดย นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- กระทรวงแรงงานกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

โดย นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน

- มุมมองของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแนวทางแก้ไข

โดย ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร

ดำเนินการอภิปราย โดย นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โดยในช่วงท้ายของการอภิปราย จะเป็นการตอบข้อซักถามและให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเรียนเชิญท่านปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนาและให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต่อไป ขอเรียนเชิญ

คำกล่าว
ของ นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานในพิธีเปิดการสัมมนา
เรื่อง ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?
วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องอีสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพฯ

ท่านประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้เข้าร่วมการสัมมนาและผู้มีเกียรติทุกท่าน

ผมมีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ร่วมกันจัดในวันนี้

หัวข้อการสัมมนาในวันนี้ มีความสำคัญและน่าสนใจอย่างมาก เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่าการจ้างงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาประเด็นด้านแรงงานที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดประเด็นหนึ่งคือปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และเป็นที่น่าแปลกใจว่าไม่ว่าเศรษฐกิจจะขยายตัวสูงหรือต่ำเพียงใด ปัญหาดังกล่าวก็ยังถูกกล่าวถึงมาโดยตลอด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าจำเป็นต้องทำความเข้าใจและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ชัดเจน รวมทั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาให้ประสบความสำเร็จได้

คำว่า การขาดแคลนแรงงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายว่า หมายถึงภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงาน ภายใต้ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงาน ณ ช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือการขยายตัวของอุปสงค์ในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของอุปทาน โดยนอกจากการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณแล้ว ยังมีการขาดแคลนแรงงานในเชิงคุณภาพ กล่าวคือผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการ ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานหนึ่งๆ

กระทรวงแรงงานได้มีการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ในทุก ๒ ปี ซึ่งในปี ๒๕๕๖ ยังดำเนินการสำรวจไม่แล้วเสร็จ แต่ข้อมูลจากการสำรวจในปี ๒๕๕๔ ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจสถานประกอบกิจการใน ๒๘ ประเภทกิจการทั่วประเทศ จำนวน ๓๙,๙๑๘ แห่ง พบว่ามีการขาดแคลนแรงงานทั้งสิ้น ๒๗๔,๕๙๖ คน โดยสาขาหลักที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือภาคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๗ ของจำนวนการขาดแคลนแรงงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ภาคบริการ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๘ และภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๕ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่าในภาคอุตสาหกรรม กิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือกิจการอาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่กิจการก่อสร้าง และกิจการเครื่องนุ่งห่ม ตามลำดับ

ในภาคบริการ กิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือกิจการค้าส่ง ค้าปลีก รองลงมาได้แก่กิจการบริการอื่นๆ (การบริการราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ การศึกษา กิจการด้านบริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ และลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล)

และกิจการโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร ตามลำดับ ส่วนในภาคเกษตรกรรม กิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากคือกิจการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำสำหรับการขาดแคลนแรงงานจำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่าสถานประกอบกิจการ มีการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือมากที่สุด รองลงมาได้แก่แรงงานมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ตามลำดับ

เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้มีการกำหนดแนวทางและมาตรการในการบรรเทาและแก้ไขปัญหา ทั้งมาตรการในปัจจุบันและอนาคต อาทิ การลดความต้องการแรงงานไร้ฝีมือโดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน การเพิ่มแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานส่วนที่ขาด และการผลิตนักเรียนนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์) เป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และผู้เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการ รวมทั้งได้จัดตั้งคณะอนุกรรมการอีก ๒ ชุด คือ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน และคณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน และให้มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖๐ วัน ซึ่งน่าจะช่วยให้การขับเคลื่อนงานการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้สำเร็จเห็นผลชัดเจนในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

สุดท้ายนี้ ในนามของกระทรวงแรงงาน ผมขอขอบคุณวิทยากรทุกท่านที่ให้เกียรติและสละเวลามาร่วมการบรรยายและอภิปราย รวมทั้งขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่านที่ให้เกียรติมาร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการสัมมนา ซึ่งผลที่ได้จากการสัมมนาจะได้นำไปพิจารณาประกอบการเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไป

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” และขอให้การสัมมนาครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุผลตามความมุ่งหมายทุกประการ

รายงานผลการสัมมนา

เรื่อง

ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘ โรงแรมอิสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร

๑. หลักการและเหตุผล

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๕ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ระหว่างวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๒ ปี ใน ๕ ประเด็น คือ ๑) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๒) การขาดแคลนแรงงาน ๓) สังคมผู้สูงอายุ ๔) แรงงานต่างด้าว และ ๕) แรงงานนอกระบบ โดยประเด็นที่ได้ดำเนินการแล้วมี ๓ ประเด็น คือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สังคมผู้สูงอายุ และแรงงานต่างด้าว ส่วนประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการมี ๒ ประเด็น คือ การขาดแคลนแรงงาน และแรงงานนอกระบบ

จากข้อมูลของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ปรากฏว่าปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เครื่องแต่งกาย และเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยางและพลาสติก และภาคธุรกิจก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า ส่วนรองลงมาคือแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) โดยสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร แรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น คุณภาพการศึกษาของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นๆ หลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำโดยต้องพึ่งพาแรงงานพื้นฐาน ซึ่งมีค่าจ้างต่ำในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ เป็นต้น

การขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิต ทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ คือถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูง จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ การขาดแคลนแรงงานจึงทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ รวมทั้งต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม นอกจากนี้ การขาดแคลนแรงงานยังส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ นายจ้าง และแรงงาน จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงสาเหตุและสภาพปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน

จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน รวมทั้งแผนการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๕ ที่ยังไม่ได้ดำเนินการเรื่องการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ พิจารณาแล้ว จึงเห็นควรจัดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ทั้งนี้เพื่อจะ

รับทราบมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน
- ๒) เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และแนวทางแก้ไข
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางแก่ภาครัฐและภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๓. วิธีการสัมมนา

- ๑) การบรรยายพิเศษเรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน”
- ๒) การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”

๔. ผู้เข้าร่วมสัมมนา

ประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ อดีตกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๑๕๐ คน

๕. การสัมมนา

จัดการสัมมนาในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพมหานคร

๖. พิธีเปิดการสัมมนา

รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ กล่าวรายงาน

ในนามของผู้จัดการสัมมนาและผู้เข้าร่วมการสัมมนา ขอขอบคุณท่านปลัดกระทรวงแรงงานเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จัดขึ้นในวันนี้

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคีที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่รัฐบาลในด้านแรงงาน โดยชุดปัจจุบันเป็นชุดที่ ๑๖ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ระหว่างวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘

การสัมมนารั้งนี้ สืบเนื่องจากสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้พิจารณาเห็นว่าปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เครื่องแต่งกายและเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยางและพลาสติก และภาคธุรกิจก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนรองลงมาคือแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.)

การขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ประกอบกับประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี

๒๕๕๘ ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงเห็นควรจัดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาว่าเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา เพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และแนวทางแก้ไข ซึ่งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและภาคเอกชนในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไป

ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ อดีตกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การสัมมนาใช้เวลาครึ่งวันช่วงเช้า โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ การบรรยายและการอภิปรายเป็นคณะ ดังนี้

๑. การบรรยายพิเศษ เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน” โดย นางสาวรณี คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒. การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” โดย นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร ดำเนินการอภิปราย โดย นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โดยในช่วงท้ายของการอภิปราย จะเป็นการตอบข้อซักถามและให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเรียนเชิญท่านปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนาและให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาต่อไป ขอเรียนเชิญ

นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา

ผมมีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติเป็นอย่างยิ่งที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ร่วมกันจัดในวันนี้

หัวข้อการสัมมนาในวันนี้มีความสำคัญและน่าสนใจอย่างมาก หัวข้อการขาดแคลนแรงงาน ได้มีการกล่าวถึงปัญหานี้มาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี จากเริ่มต้นเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง แต่ปัจจุบันรุนแรงมากขึ้นและคิดว่าจะรุนแรงมากขึ้นหากไม่มีการปรับตัวของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโดยทั่วไปการขาดแคลนแรงงานจะเกิดขึ้นในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจดี มีการจ้างงานมาก แต่ในประเทศไทยเป็นเรื่องแปลก เพราะไม่ว่าเศรษฐกิจจะเป็นอย่างไร ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็ยังถูกกล่าวถึงมาโดยตลอด ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าการขาดแคลนแรงงานไม่น่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่น่าจะมีปัจจัยอื่นที่ซับซ้อนกว่าเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยการขาดแคลนแรงงานนอกจากในเรื่องปริมาณแล้ว ยังมีการขาดแคลนแรงงานในเรื่องคุณภาพ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาจะต้องมองทั้งสองเรื่องควบคู่กันไป

กระทรวงแรงงานได้มีการสำรวจข้อมูลทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ซึ่งในปี ๒๕๕๖ ยังดำเนินการสำรวจไม่แล้วเสร็จ แต่ข้อมูลจากการสำรวจในปี ๒๕๕๔ ที่ได้ดำเนินการสำรวจสถานประกอบกิจการใน ๒๘ ประเภทกิจการ ทั่วประเทศ จำนวน ๓๙,๙๑๘ แห่ง พบว่ามีการ

ขาดแคลนแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๒๗๔,๕๙๖ คน ซึ่งคาดว่าในปี ๒๕๕๖ ก็น่าจะอยู่ในระดับเดียวกัน หรืออาจจะมากกว่าเล็กน้อย โดยสาขาหลักที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือภาคอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่ภาคบริการ ส่วนภาคเกษตรกรรมจะน้อยกว่าในภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือกิจการอาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่กิจการก่อสร้าง และกิจการเครื่องนุ่งห่ม ภาคบริการจะเป็นกิจการค้าส่ง ค้าปลีก กิจการโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร ส่วนในภาคเกษตรกรรม เป็นกิจการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ และหากจำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่าสถานประกอบการมีการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือมากที่สุด รองลงมาได้แก่แรงงานมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ตามลำดับ

ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มีการวางแผนทางไว้กว้างๆ โดยกำหนดมาตรการในการที่จะลดอุปสงค์คือลดความต้องการแรงงาน ซึ่งมีหลายมาตรการ อาทิ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน การเพิ่มแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานส่วนที่ขาด การผลิตนักเรียนนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และการส่งเสริมคนที่ยังทำงานไม่เต็มศักยภาพให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มกำลังแรงงานได้เช่นกัน

การแก้ไขปัญหาอีกวิธีหนึ่งคือการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศ ซึ่งบางคนอาจมองว่าเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุด แต่ความจริงแล้วถ้าเราเอาคนต่างด้าวเข้ามาแล้วไม่มีการควบคุมหรือการวางแผนที่ดี จะสร้างปัญหาระยะยาว ตัวอย่างเช่น ๑๐ ปีที่ผ่านมา เราใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศโดยขาดการควบคุมที่ดี ส่งผลให้ปัจจุบันเราต้องตามแก้ไขปัญหาอย่างมาก ซึ่งจะได้กล่าวเพิ่มเติมในช่วงการอภิปราย

นอกจากที่กล่าวมาแล้วซึ่งเป็นเรื่องของแนวทางและมาตรการที่จะบรรเทาและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กระทรวงแรงงานยังได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์) เป็นประธาน และผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ ร่วมเป็นกรรมการ ซึ่งขณะนี้ได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการ ๒ ชุด คือคณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน และคณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน และท่านรัฐมนตรีได้กำหนดให้อนุกรรมการทั้ง ๒ ชุด ต้องทำงานให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน ดังนั้นคิดว่าอีกไม่นานเราก็จะมีแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนในส่วนฐานข้อมูลแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานปรากฏผลชัดเจนในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

สุดท้ายนี้ ในนามของกระทรวงแรงงาน ขอขอบคุณวิทยากรทุกท่านที่ให้เกียรติและสละเวลามาร่วมการบรรยายและอภิปราย รวมทั้งขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่านที่ให้เกียรติมาร่วมรับฟัง แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการสัมมนาในครั้งนี้

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” และขอให้การสัมมนาครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุผลตามความมุ่งหมายทุกประการ

๗. ผลการสัมมนา

๗.๑ การบรรยายพิเศษเรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน”

โดย นางสุวรรณี คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ขอขอบคุณสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ที่ได้ให้โอกาสสมาคมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศ คือเรื่องการก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งถ้าเราไม่รู้เรื่องอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานก็คงเป็นไปได้ยากที่จะแก้ไขปัญหาได้ โดยเมื่อสักครู่ท่านปลัดกระทรวงแรงงานได้พูดชัดเจนแล้วว่า การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานคงไม่ใช่แค่มีตำแหน่งงานว่างแล้วบรรจุเข้าทำงานได้ และหากตัวเลขอัตราการว่างงานต่ำ

จนเหลือไม่ถึงร้อยละ ๑ ก็เจตจำนงใจมาก แต่แท้จริงแล้วตัวเลขการว่างงานของประเทศไทยต่ำจนหลายประเทศถามว่าการจัดเก็บข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานสากลหรือไม่ หรือเราสร้างตัวเลขขึ้นมา ซึ่งเรื่องนี้เมื่อถามไปยังสำนักงานสถิติแห่งชาติ ก็ได้รับคำตอบว่าการสำรวจและการจัดเก็บข้อมูลเป็นไปตามหลักสากล แต่ประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินำมากำหนดเป็นนโยบายคงไม่ได้มองแค่ตัวเลขการว่างงานเท่านั้น แต่จะนำตัวเลขการว่างงานต่ำระดับเข้ามาเชื่อมโยง โดยดูตำแหน่งงานว่าง ดูตัวเลขว่าการว่างงานสูงอยู่ในสาขาไหน หรืออยู่ในกลุ่มไหนเพื่อที่จะไปสู่การสร้างนโยบายหรือการกำหนดแนวความคิดที่สอดคล้องและเป็นจริงมากขึ้น

หัวข้อที่ให้มาพูดในวันนี้ คือเรื่องสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งคงจะหนีไม่พ้นว่าเราอยู่ในโลกของการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่ความต้องการแรงงานอย่างไร ขณะเดียวกันก็คงต้องพูดว่าสภาพปัจจุบันของแรงงานเป็นอย่างไร โดยจะพูดเรื่องอุปสงค์ของแรงงานก่อน แล้วจึงมาพูดว่าอุปทานแรงงานของเราพร้อมที่จะก้าวข้ามปัญหาที่เป็นโจทย์สำคัญซึ่งสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้กำหนดไว้หรือไม่ ที่ผ่านมามีได้ร่วมเป็นกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๕ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงงานสูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว โจทย์ในวันนี้คือเรื่องการขาดแคลนแรงงานจึงไม่ได้แย้งกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๕ ซึ่งได้ให้คำปรึกษากับกระทรวงแรงงาน แต่จะเป็นการเชื่อมโยงที่ทำให้เกิดความชัดเจนเพิ่มขึ้นว่า ในสังคมผู้สูงอายุเราควรจะมีผลผลิตกำลังคนแบบไหน โดยในการผลิตกำลังคนก็ต้องเข้าใจก่อนว่าการเปลี่ยนแปลงในโลกไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจหรือสังคมมีปัจจัยอะไรบ้างที่เชื่อมโยงกัน และยิ่งในเวลานี้มีความแตกต่างในเรื่องช่วงอายุซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคน เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ถ้าเป็นคนงานหรือเป็นนายจ้างที่เป็นหนุ่มสาว หรือคนงานที่มีทั้งคนแก่คนหนุ่มอยู่คละกันไป รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ก็จะแตกต่างกัน เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งเราต้องทำความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงในโลกมีทั้งเรื่องเทคโนโลยี เรื่องการเมือง และเรื่องอื่นๆ อีกมากมาย รวมทั้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและรูปแบบการผลิต การบริโภคของประเทศที่เคยมีสินค้าในฤดูกาลต่างๆ ก็อาจเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงด้วย เช่น อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น

เรื่องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในอนาคต ตามที่ท่านปลัดกระทรวงแรงงานได้กล่าวไว้ไม่ใช่แค่มีตำแหน่งงานว่างแล้วบรรจุคนเข้าทำงานก็แล้วเสร็จ แต่มีนัยสำคัญในเรื่องของคุณภาพแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี เช่น การแข่งขันในอนาคตจะไม่เหมือนเดิม แต่จะเป็นการซื้อขายผ่านสังคมออนไลน์ ถ้าเรายังไม่มีความก้าวหน้าหรือแรงงานของเรายังอยู่เหมือนเดิม ก็คงปรับตัวได้ยาก หรือในภาคสังคมก็เช่นเดียวกัน เวลานี้เรามีการติดต่อผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง ยกตัวอย่างกรณีคนงานเข้าไปรีตลาตราฟ ก็สามารถเรียกผู้ค้ามารวมตัวกันได้ภายในเวลาไม่กี่ชั่วโมงโดยติดต่อสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เมื่อวานเพิ่งทราบข่าวว่ามีบริษัทหนึ่งประกาศที่จะบ่มเพาะผู้ประกอบการรายใหม่ที่ค้าขายผ่านสื่อออนไลน์ตั้งแต่คนที่ไม่มีสมาชิกหนึ่งหมื่นคนขึ้นไป เพื่อที่จะมาเติมเต็มในเรื่องการตลาด โดยมีประมาณ ๕๐ รายที่สามารถเลี้ยงตนเองได้โดยการค้าขายผ่านสื่อออนไลน์ เหล่านี้เป็นรูปแบบของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นรูปแบบการผลิตแรงงานก็ต้องเปลี่ยนไปด้วยเช่นเดียวกัน ขณะที่โครงสร้างการผลิตของประเทศก็จำเป็นต้องใช้ภาคการผลิตที่มีเทคโนโลยีสูงขึ้น มีนวัตกรรม มีการแข่งขัน โดยใช้สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเองมากขึ้น และหากถามว่ามีความเชื่อมโยงอะไรกับแรงงาน ตอบว่าความเชื่อมโยงคือเมื่อเราพูดถึงแรงงานเราจะพูดถึงในทุกภาคส่วนทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ รวมทั้งเรื่องการจ้างงานอิสระ ซึ่งเป็นตลาดแรงงานที่สามารถดูดซับคนว่างงานได้ดีที่สุด แต่ปัญหาคือคนเหล่านี้ยังทำงานต่ำระดับ หรือทำงานไม่เต็มศักยภาพของตนเอง นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงเรื่องการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่ล้วนเชื่อมโยงกับการผลิตแรงงานทั้งสิ้น

การรวมกลุ่มทางการค้าก็เป็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องกลับมาทบทวนว่า ประเทศคู่ค้า คู่แข่งของเราเป็นใคร ทั้งหมดเป็นโจทย์ของการผลิตกำลังคนและการเตรียมกำลังแรงงาน โดยวัฒนธรรมประเพณี หรือทุนทางวัฒนธรรมจะเป็นตัวเชื่อมโยงบริบททั้งหลายเข้าด้วยกัน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงกับการจ้างงาน และการผลิตแรงงาน ยกตัวอย่างเช่นจีนและอินเดียมีประชากรใกล้เคียงกัน แต่ทำไมอินเดียมีวิศวกรมากกว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะเขาเห็นอะไร เห็นความเสี่ยงหรือโอกาสอะไร ขณะเดียวกันการที่เราจะเป็นประชาคมอาเซียนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ซึ่งไม่ยากให้ตระหนัก แต่ยากให้ตระหนักกว่าถ้าจะทำมาค้าขายในตลาดเดียวกัน เราจะใช้ระบบภาษีศุลกากรแบบไหน เพื่อให้การค้าขายสะดวกขึ้น หรือทำอย่างไรจะรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะมีมากขึ้น เหล่านี้เป็นภาพของการเปลี่ยนแปลงในอีก ๒ ปีข้างหน้า บางคนคิดว่า ๒ ปีคงไม่เกิด แต่เชื่อหรือไม่ว่าเรื่องอาเซียนภาคเอกชนไปเร็วกว่าภาครัฐมาก ฉะนั้นในประชาคมอาเซียน เศรษฐกิจประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC จะทำได้ก่อนเสาหลักอื่นๆ ส่วนเสาสังคม ความมั่นคงและวัฒนธรรมจะช้า เพราะคิดว่าไม่เกิด ขณะเดียวกันเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การมีค่านิยมซึ่งมีหลายชาติมาทำงานด้วยกัน ถ้าเราไม่เข้าใจ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศเหล่านี้ ก็ยากที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข หรือมีการทำงานในลักษณะของ Decent Work เหล่านี้เป็นภาพที่ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเมื่อเป็นสังคมอาเซียนหรือประชาคมอาเซียน ที่มีประชากรประมาณ ๖๐๐ ล้านคน ขณะที่ประชากรของประเทศไทยปัจจุบันมีประมาณ ๖๕ ล้านคน แสดงให้เห็นว่าเราไม่ได้มีทุนมนุษย์มากพอที่จะไปแข่งขันกับอินโดนีเซีย หรือประเทศอาเซียนบวก ๓ หรืออาเซียนบวก ๖ ที่มีทั้งจีน อินเดีย และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นโอกาสและสิ่งที่ทำลาย เพราะเมื่อวิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานอาเซียนมีประมาณ ๓๐๐ ล้านคน แต่แรงงานไทยมีประมาณ ๓๘ - ๓๙ ล้านคน เราจะเข้าไปช่วงชิงโอกาสเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หรือเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปในประเทศอื่นๆ ตามศักยภาพตามคำตอบแทน ได้อย่างไร โดยประชากรอาเซียน ๖๐๐ ล้านคน ครั้งหนึ่งเป็นประเทศมุสลิม และพูดภาษาเดียวกันมากกว่าเราก็บลาว่าที่พูดกันรู้เรื่อง ขณะเดียวกันถ้าพูดถึงการเจริญเติบโตของประเทศ ถ้าเทียบ ๑๐ ประเทศ ก็อาจมีส่วนแบ่งในตลาดโลกน้อย แต่ถ้าเทียบกับประเทศคู่ค้าของเราคืออาเซียนบวก ๖ แล้ว จะมีประชากรถึงประมาณครึ่งหนึ่งของโลก และมีจีดีพีอยู่ในระดับร้อยละ ๒๐ ของโลก ตรงนี้เป็นโอกาสสำคัญของเราที่จะต้องพิจารณาว่าอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานควรเป็นอย่างไร

เรื่องความร่วมมือในอาเซียน ก็จะมีลำดับว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานต้องมีกฎกติการ่วมกัน เราก็ไม่กล้าที่จะให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานในทันที เพราะข้อเท็จจริงคือขณะนี้เรายังมีปัญหาเรื่องการจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเนื่องจากไม่ได้มีการทำข้อตกลงร่วมกันก่อน แต่มาทำข้อตกลงในภายหลัง ทำให้แก้ไขปัญหาดูยาก ประเด็นเหล่านี้ทำให้มีการตกลงร่วมกันว่าในขั้นแรกจะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน ๗ สาขาวิชาชีพ ส่วนสาขาวิชาชีพที่ ๘ คือเรื่องการท่องเที่ยว ซึ่งไม่ใช่สาขาวิชาชีพเดียวกับ ๗ ประเภทแรก ถ้ามองว่าทำไมต้องทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันว่าจะการเคลื่อนย้ายแรงงานใน ๗ สาขาวิชาชีพก่อน คำตอบคือจากข้อมูลที่มีการศึกษาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการแข่งขันของแต่ละสาขาวิชาชีพ ทั้ง ๗ สาขาวิชาชีพที่เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี พบว่าแพทย์ พยาบาล และวิศวกรไทย อยู่ในอันดับสูงกว่าประเทศอื่น ส่วนสาขาวิชาชีพที่เหลือบางสาขาเป็นรองสิงคโปร์ และมาเลเซีย จึงถือได้ว่าเรามีทุนเดิมอยู่ เพียงแต่ว่าจะจัดระเบียบอย่างไร เรื่องการท่องเที่ยวก็เช่นเดียวกัน โอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของเราขึ้นอยู่กับแรงงานที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญ โดยการท่องเที่ยวและบริการยังเป็นโอกาสที่สำคัญของประเทศเพราะเรามีทุนทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ ๓๒ ตำแหน่งงานที่จะมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องอีกจำนวนมาก ทั้งเรื่องที่พักของที่ระลึก ระบบการขนส่ง เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของคน หรือแม้แต่การบริหารจัดการแรงงาน เพราะเราต้องเข้าใจว่าธุรกิจออนไลน์มีการเปลี่ยนแปลงอะไร การสร้างมูลค่าเพิ่มจากแบรนด์สินค้า หรือการขยายสื่อสารโทรคมนาคม เป็นอย่างไร เนื่องจากการบริโภคของเรายังเป็นวัตถุนิยม

เราจะหยุดประชานิยมไม่ได้ไหม ก็ต้องบอกว่าเกือบจะสายไปแล้ว ปัจจุบันเราเป็นประเทศที่เสพติดประชานิยม ทำอย่างไรจะทำให้ประชานิยมสร้างคุณค่าให้กับประเทศของเราอย่างรู้เท่าทัน คือความคิดมาก่อนเงิน ซึ่งเป็นการมอง ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพไปพร้อมกัน นอกจากนั้นสิ่งที่อยากเรียนให้ทราบคือเราไม่ได้ค้าขายเฉพาะกับอาเซียน แม้ว่าจะเป็นคู่ค้าสำคัญ เราต้องมองด้วยว่าโลกเปลี่ยนแปลงอย่างไร เศรษฐกิจของสหภาพยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น เป็นอย่างไร เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบต่อส่งออก การจ้างงาน และการเตรียมกำลังแรงงานด้วย

สำหรับการอำนวยความสะดวกเรื่องการลงทุนด้านฝึกอบรม หรือความสมดุลระหว่างค่าจ้างกับ ผลผลิตภาพแรงงาน จะเห็นว่าค่าจ้างที่แท้จริงกับผลผลิตภาพแรงงานยังไปกันไม่ได้นัก ค่าจ้างปรับสูงขึ้นแต่ผลผลิตภาพแรงงาน ยังตามไม่ทัน ที่สำคัญคือเราเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ในปี ๒๕๕๓ สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนร้อยละ ๑๓ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ของสหประชาชาติถือว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุ และเมื่อเทียบกับสิงคโปร์หรือญี่ปุ่นถือว่าเราเป็นสังคม ผู้สูงอายุที่รวดเร็วมาก โดยในอีก ๑๐ ถึง ๒๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรสูงอายุถึง ๒๗ ล้านคน หรือ ประมาณร้อยละ ๓๒ ของประชากรทั้งประเทศ ตรงนี้ค่อนข้างสำคัญว่ากำลังแรงงานในกลุ่มอายุ ๑๕ - ๕๙ ปี ของเรา มีผลผลิตภาพแรงงานแค่ไหน เพียงพอต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้พูดว่ากำลังแรงงานต้องลดลง เพราะอัตราการเกิดอยู่ที่ร้อยละ ๑.๖ และคงยาก ที่จะทำให้คนหนุ่มสาวรุ่นใหม่มีลูกจำนวนมาก โดยจากข้อมูลของกรมการจัดหางาน พบว่าตลาดแรงงานยังตั้งตัว อยู่ในระดับ ปวช. และ ปวส. แสดงให้เห็นว่าแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือเริ่มมีความต้องการมากขึ้น ดังนั้น โครงสร้างการผลิตก็ต้องเคลื่อนไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการผลิตเพิ่มมากขึ้น เพราะเราจะใช้การผลิตแบบ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นเหมือนในอดีตคงไม่ได้

ความต้องการแรงงานในโครงการขนาดใหญ่จะเป็นอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อการผลิตแรงงานให้ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน การที่รัฐบาลจะลงทุนจำนวน ๒ ล้านล้านบาทในโครงการสาธารณูปโภคพื้นฐาน ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นเฉพาะการก่อสร้างรถไฟความเร็วสูง ซึ่งไม่ใช่ เพราะความสำคัญลำดับแรกยังอยู่ที่ ระบบราง และถ้าดูตามแบบจำลองการก่อสร้าง พบว่าการลงทุนโครงการนี้ ต้องใช้กำลังคนประมาณ ๕.๒ แสนคน แยกเป็นระดับบริหารจัดการซึ่งต้องการน้อยมาก และระดับไร้ฝีมือและฝีมือที่มีความต้องการจำนวนมาก และเป็นแรงงานที่ต้องเคลื่อนย้ายไปในพื้นที่การก่อสร้าง ฉะนั้นตรงนี้เราควรระวังว่าจุดการก่อสร้างอยู่ตรงไหน โดยรัฐบาล ได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปวิเคราะห์ว่า แต่ละจุดของแต่ละพื้นที่จะมีอุตสาหกรรมอะไรบ้างที่จะก่อให้เกิดการจ้างงาน เพื่อจะนำไปเชื่อมโยงกับแผนจังหวัด และกลุ่มจังหวัด เพื่อที่จะได้มีการลงทุนด้านกำลังคนเพิ่มขึ้น รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสม ความสมดุลของการ ลงทุน ทั้งเรื่องการจัดจ้างและการจ้างงาน ซึ่งก็เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าจะเกิดอุปสงค์ด้านแรงงานอย่างแน่นอน แต่เมื่อดูสถานการณ์ตลาดแรงงานที่กระทรวงแรงงานเพิ่งแถลงเรื่องการบรรจุตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุเข้า ทำงานก็จะมีข้อสงสัยเสมอว่ากระทรวงแรงงานมีทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน แต่ทำไมปัญหาการจับคู่ตำแหน่งงานจึงยังมีอยู่ ดังนั้นระบบฐานข้อมูลแรงงานที่ท่านปลัด กระทรวงแรงงานได้พูดในตอนต้นจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะจะทำให้การวางแผนด้านแรงงานมีความแม่นยำ มากยิ่งขึ้น

สถานการณ์โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมยังเป็นตัวขับเคลื่อนระบบ เศรษฐกิจของประเทศ ภาคเกษตรกรรมเป็นแหล่งรายได้หลักของคนส่วนใหญ่ เป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของ ภาคอุตสาหกรรม มีแนวโน้มการใช้เพื่อผลิตพลังงาน วัสดุชีวภาพ แต่ไม่สามารถพัฒนาผลผลิตการผลิตได้ และ การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้ามีน้อย ส่วนภาคบริการเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ มีสัดส่วนแรงงานสูงถึงร้อยละ ๔๕ ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา และส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานระดับล่าง ที่มีสัดส่วนค่าตอบแทนแรงงานต่อมูลค่าเพิ่มค่อนข้างต่ำ โดยถ้ามองในภาพรวมจะพบว่าผลผลิตภาพการผลิตรวมของไทยในทุกภาคการผลิตอยู่ในระดับต่ำ และหากถามว่า ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อุตสาหกรรมและการค้าของไทยควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติจึงเป็นจุดอ้างอิงที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การออกกฎหมายในการพัฒนาประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันเป็นฉบับที่ ๑๑ ซึ่งมียุทธศาสตร์สำคัญใน ๓ กลุ่ม คือกลุ่มแรก การสร้างคนและสังคมคุณภาพ โดยการสร้างความเป็นธรรมในสังคม และการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ มองคนในทุกช่วงวัย ไม่ใช่มองเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานเท่านั้น กลุ่มที่สอง การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยการสร้างความเข้มแข็งของภาคเกษตรและความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค กลุ่มที่สาม การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ โดยการเตรียมการรองรับความเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคและสภาพแวดล้อม สังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จากนั้นจะนำยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ กลุ่มข้างต้นมาเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ ซึ่งมี ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์อาเซียน ยุทธศาสตร์การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม ยุทธศาสตร์สร้างการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ปรับสมดุลและปรับระบบการบริหารจัดการภายในภาครัฐ โดยรัฐบาลได้ใช้ยุทธศาสตร์เหล่านี้เป็นหลักในการบูรณาการงบประมาณของทุกหน่วยงาน

สำหรับเป้าหมายของประเทศไทยในอนาคต ได้วางเป้าหมายว่าประเทศไทยจะหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง โดยมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น มีความเหลื่อมล้ำน้อยลง ประชาชนทุกกลุ่มมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ด้วยระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพทั่วถึง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น โดยเป็นแหล่งผลิตอาหารคุณภาพของโลก เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมยานยนต์ของเอเชีย เป็นเมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวของอาเซียน เป็นผู้นำด้านการออกแบบบริการของอาเซียน และเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค โดยเป็นศูนย์กลางด้านการค้า การลงทุนของภูมิภาคที่มีระบบโครงข่ายคมนาคมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เชื่อมโยงอาเซียนกับโลก

การทบทวนอุตสาหกรรมของไทยที่มีศักยภาพการแข่งขัน ในการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการไทย เมื่อปี ๒๕๔๙ ได้มีการกำหนดอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ๕ อุตสาหกรรม (Five Global Niches) ได้แก่ ๑) อุตสาหกรรมอาหาร (Kitchen of the World) ๒) อุตสาหกรรมแฟชั่น (Asia Tropical Fashion) ๓) อุตสาหกรรมยานยนต์ (Detroit of Asia) ๔) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว (Asia Tourism Capital) และ ๕) อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (World Graphic Design and Animation Centre) ซึ่งเมื่อทบทวนศักยภาพของอุตสาหกรรมข้างต้นพบว่าอุตสาหกรรมอาหารของไทยยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพการแข่งขันสูง เนื่องจากจากการวิเคราะห์สินค้าที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ๕ ใน ๑๒ สินค้า มาจากสินค้าที่มีพื้นฐานมาจากภาคเกษตร และเป็นสินค้าอาหาร ได้แก่ ข้าว น้ำตาล อาหารทะเลแปรรูปและแช่แข็ง ผักและผลไม้กระป๋องและเนื้อสัตว์แปรรูป อุตสาหกรรมแฟชั่นก็ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงเช่นกัน โดยอัญมณีและเครื่องประดับเป็นสินค้าในกลุ่มแฟชั่นที่มีความสามารถในการส่งออกสูง แม้ว่าจะมีมูลค่าเพิ่มไม่สูงนัก แต่เมื่อผนวกกับสินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจมาก ทำให้อุตสาหกรรมแฟชั่นยังมีศักยภาพสูง จากนั้นก็นำมาทบทวนอีกโดยใช้ทฤษฎี value chain เพื่อที่จะดูว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้เรามีความสามารถในการแข่งขันหรือไม่ และนำไปสู่เส้นทางสีเขียวหรือไม่ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การออกแบบสีเขียว การผลิตสีเขียว การจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวในภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ผลิต ความร่วมมือกับภาคบริการ การฟื้นฟูทรัพยากร ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร อาชีพสีเขียว กฎระเบียบเพื่อการพัฒนาสีเขียว และการเพิ่มการอุดหนุนให้อุตสาหกรรมสีเขียวต้นแบบ

จากการวิเคราะห์ข้างต้นก็นำมาสู่โจทย์ว่า โอกาสของประเทศไทยในอนาคตเราสามารถสู้ประเทศอื่นได้ในสาขาใดบ้าง โดยภาคเกษตรเราก็ยังไม่ทิ้ง ทั้งเรื่องข้าว ยางพารา ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ผลไม้ พืชพลังงาน ประมง และปศุสัตว์ ภาคอุตสาหกรรมเดิมที่เป็นฐานรายได้ของประเทศ คือผลิตภัณฑ์ยาง อาหารปิโตรเคมี/พลาสติก ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ภาคอุตสาหกรรมอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมพลังงานสะอาด ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และภาคบริการ คือ

ท่องเที่ยว ค่าปลีก/ค่าส่ง ก่อสร้าง สื่อสารและโทรคมนาคม และบริการและสุขภาพ โดยทั้งหมดนี้ถูกแจสำคัญ
ของความสำคัญคือคุณภาพของกำลังคน คุณภาพของทุนมนุษย์

นอกจากนั้นนายกรัฐมนตรีได้สั่งการให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภูมิภาคจังหวัด ๑๘ กลุ่มว่า ในแต่ละกลุ่มมีภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิตและ
ภาคบริการใดที่มีศักยภาพ เพื่อเชื่อมโยงแผนระดับชาติลงไปสู่การพัฒนาในระดับกลุ่มจังหวัด และจังหวัด โดยให้
พิจารณาว่าอุตสาหกรรมใดที่สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ก็ให้แข่งขัน แต่อุตสาหกรรมใดที่จะต้องให้
ต่างประเทศเข้ามาเพื่อให้เศรษฐกิจของเราเติบโต ก็ให้เข้ามา เหล่านี้คือความยากของการวางแผนกำลังแรงงาน
หรือแม้แต่การลงทุนเกี่ยวกับการชลประทาน หรือโลจิสติกส์ ก็จะต้องมีความเชื่อมโยงกัน เช่น การสร้างรถไฟ
ความเร็วสูง เป็นต้น โดยถ้ามีสถานีตรงไหนตรงนั้นต้องเกิดการกระตุ้นสินค้าในพื้นที่ การท่องเที่ยว และการผลิตคน
ที่จะมาดูแลเรื่องการซ่อมบำรุงเมื่อโครงการแล้วเสร็จ ต้องเอามาเชื่อมโยงกันหมด ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ
ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๖ ดังนั้นเราต้องเข้าใจว่าประเทศไทยจะมีโครงสร้างการผลิตที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือหรือ
กึ่งฝีมือจำนวนมากเหมือนเดิมไม่ได้แล้ว แต่จะต้องสร้างผลิตภาพแรงงานของคนให้สูงขึ้น โดยต้องมองเรื่อง Decent
Work ควบคู่ไปด้วยว่าจะทำอย่างไรให้แรงงานมีรายได้ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะขณะนี้
บริษัทส่วนใหญ่ลดการทำงานล่วงเวลาลง ถ้ามองว่ากระทบรายได้และคุณภาพชีวิตของแรงงานหรือไม่ ตอบได้ว่ากระทบ
แน่นอนเรื่องรายได้ แต่ไม่ผิดเงื่อนไขที่จะต้องทำงานไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมง เพราะยังทำงานสัปดาห์ละ
๔๐ ชั่วโมง แต่ในเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานน่าจะดีขึ้น เพราะมีเวลาพักผ่อนและอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

สำหรับแนวทางการร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังคนของภาคอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ
จะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษา สถาบันเฉพาะทาง ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์ สภาอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยรัฐบาลได้มอบให้กระทรวงศึกษาธิการ
ไปหาความเชื่อมโยงกับกระทรวงแรงงานในเรื่องการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน
ซึ่งหากแล้วเสร็จก็จะสามารถวางแผนได้ว่าเราจะผลิตกำลังคนประเภทไหน โดยเงื่อนไขสำคัญของการผลิต
กำลังคนเงื่อนไขหนึ่งคือความร่วมมือของภาคเอกชน เพราะภาคเอกชนเป็นผู้บอกความต้องการ และมีส่วนร่วมใน
กระบวนการผลิตคน แต่หากภาคเอกชนสามารถผลิตคนได้เอง ภาครัฐก็จะไม่เข้าไปแข่งขัน แต่จะเข้าไปดูในเรื่อง
ของมาตรฐาน ตัวอย่างเช่น เรื่องครัวไทยสู่ครัวโลก ซึ่งภาครัฐเข้าไปดูแลตั้งแต่วัตถุดิบ การแปรรูปอาหาร
การกระจายสินค้า การบริการร้านอาหาร โรงแรม แหล่งท่องเที่ยว ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่อยู่ในคุณวุฒิวิชาชีพได้ว่า
อุตสาหกรรมอาหารตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทางจะต้องเป็นอย่างไร ส่วนเรื่องแพชั่นก็จะหมายถึงสิ่งทอ
เครื่องนุ่งห่ม อัญมณี เครื่องประดับ เครื่องหนัง รองเท้า อุตสาหกรรมเหล่านี้มีกระบวนการผลิตอย่างไร มีการจ้าง
และมูลค่าการส่งออกเท่าไร เรื่องการท่องเที่ยวก็ต้องดูว่านักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับอะไร เช่น โรงแรม
คนสูงอายุ สุขภาพ เรื่องแพทย์ เพราะรัฐบาลได้มีนโยบายว่าประเทศไทยจะมีรายได้จากการท่องเที่ยวสองล้าน
ล้านบาทภายในปี ๒๕๕๘ ส่วนการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็น Medical hub นั้น เราต้องเข้าใจว่า Medical hub
หมายถึง Health Service Health Product และ Medical Academic โดยทั้งสามเรื่องจะต้องเชื่อมโยงกัน เพื่อจะ
วางผลิตกำลังคนได้ถูกต้อง แต่สิ่งที่อยากให้เราทำคือ Health Product เพราะมีแนวโน้มการเจริญเติบโตที่ดี
มีการกระจายรายได้ดีเยี่ยม และสามารถใช้วัตถุดิบภาคการเกษตรได้อย่างเต็มที่

ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นโจทย์ที่ฝากไว้เพื่อให้คิดกันต่อว่าหากเราจะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลน
แรงงาน ไม่ใช่ดูแค่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่ต้องดูด้านคุณภาพของแรงงานด้วย โดยไม่ปฏิเสธแรงงานทั้งหญิง
คนสูงอายุ และคนพิการ ที่มีศักยภาพในการทำงาน และสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ เพราะคนเหล่านี้จะช่วย
แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันเราก็ไม่ได้ปฏิเสธแรงงานต่างด้าวอย่างสิ้นเชิง
เพียงแต่ว่าจะต้องมีการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา โดยแรงงานต่างด้าว

ควรได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ และการเพิ่มทักษะฝีมือเช่นเดียวกัน เพราะโครงสร้างอุตสาหกรรมของเราจะอยู่ไม่ได้ถ้ายังใช้แรงงานเข้มข้นเหมือนเดิม รวมทั้งต้องมีคุณธรรมซึ่งนำมาสู่การตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลและเป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่าความยั่งยืนของการพัฒนาประเทศคือต้องรู้จักตัวเราเอง ประเมินตัวเราเอง ซึ่งถ้านำมาใช้กับเรื่องการขาดแคลนแรงงานก็คือลูกจ้างนายจ้างต้องพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่ได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านปริมาณคน

๗.๒ การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้ดำเนินการอภิปราย

ปัญหาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อหลายฝ่าย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค สาเหตุสำคัญเนื่องจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์ในขณะนี้จึงจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญและหันกลับมาพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา รวมทั้งร่วมกันหาทางออกและกำหนดทิศทางการแก้ไข เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามเรื่องการขาดแคลนแรงงานไปได้

ด้วยเหตุนี้ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับกระทรวงแรงงาน จัดการอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ทั้งนี้เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องดังกล่าวมาเป็นวิทยากรอภิปรายในประเด็นดังนี้

นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประเด็น “สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต ผลกระทบและความมุ่งหวังของภาคเอกชนต่อภาครัฐในการแก้ไขปัญหา”

นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเด็น “ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทยเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน”

นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ประเด็น “กระทรวงแรงงานกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแนวทางการแก้ไข”

ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร ประเด็น “มุมมองของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแนวทางการแก้ไข”

โดยในช่วงท้ายของการอภิปราย จะเป็นการให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ สอบถาม และแลกเปลี่ยนทัศนะกับวิทยากร จึงขอเรียนเชิญคุณวัลลภา เป็นผู้อภิปรายเป็นท่านแรก

นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สถานการณ์ของภาคอุตสาหกรรมในขณะนี้ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ปัจจัยหนึ่งเนื่องมาจากนโยบายประชานิยมที่ทำให้แรงงานหวนกลับเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ในต่างจังหวัดซึ่งเป็นแหล่งผลิตทางเกษตรก็ยังคงเกิดการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากประสบปัญหาเช่นกัน ตัวอย่างเช่น เดิมการทำนา ผลผลิตข้าว ๑ ไร่ เกษตรกรลงทุนเพียง ๖,๐๐๐ บาท เมื่อรัฐบาลรับประกันราคาข้าวในราคา ๗,๐๐๐ บาท เกษตรกรจึงมีเงินเหลือ ๑,๐๐๐ บาท แต่ปัจจุบันลงทุนเท่าเดิมหรือมากกว่าเล็กน้อย แต่รัฐบาลรับจำนำในราคาถึงไร่ละ ๑๕,๐๐๐ บาท หรือ ๑๓,๐๐๐ บาท ทำให้เกษตรกรมีเงินเหลือมากขึ้นจนพอที่จะไม่ต้องทำงานได้ระยะหนึ่ง ประกอบกับในสภาพความเป็นจริง คนไทยชอบที่จะอยู่บ้านเฉยๆ โดยไม่ต้องทำอะไรอยู่แล้ว จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานมากยิ่งขึ้น จนต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

นอกจากนี้ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาททั่วประเทศ ซึ่งในระยะแรกเชื่อว่าสถานประกอบการจะสู้ไม่ไหวและต้องปิดกิจการในที่สุด แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีสถานประกอบการปิดกิจการไม่มาก และยังพบว่าสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานจะรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากตัวเลขของสถาบันส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในปี ๒๕๕๕ พบว่ามีนักลงทุนมาลงทุนในประเทศไทยทั้งหมด ๑.๔ ล้านล้านบาท นั้นหมายความว่าประเทศไทยจะต้องหาแรงงานไว้รองรับการลงทุนดังกล่าว ปัญหาคือจะหาแรงงานได้จากที่ไหนและอย่างไร หรืออีกกรณีหนึ่งคือผู้ประกอบการรายย่อยของญี่ปุ่น (SMEs) จำนวน ๓,๐๐๐ แห่ง แจ้งความต้องการมาลงทุนในประเทศไทยผ่านทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งก็ไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้เพราะภาคอุตสาหกรรมของไทยก็ยังคงขาดแคลนแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากเช่นกัน

การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้เกิดขึ้นมาระยะหนึ่งแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิต จะได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือเป็นอย่างมาก ซึ่งจากข้อมูลที่ทำนองเลขชาติการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กล่าวแล้วว่า โครงสร้างประชากรของประเทศไทยในขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ และในอนาคตประชากรผู้สูงอายุจะมีเพิ่มมากขึ้น นั้นย่อมแสดงว่า ประชากรในวัยทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยลดลงกว่าเดิม เป็นเหตุให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมหลายประเภทในประเทศจีนประสบปัญหาเป็นอย่างมากในการใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) เนื่องจากมีประชากรสูงอายุเป็นจำนวนมาก ประกอบกับจีนใช้นโยบาย One Child One Family หรือหนึ่งครอบครัวมีลูกเพียงหนึ่งคน ทำให้ปัจจุบันจีนมีประชากรวัยแรงงานไม่เพียงพอ จึงคาดว่าอาจจะต้องมีการเปลี่ยนนโยบายเป็น Third Child One Family หรือครอบครัวหนึ่งมีลูก ๓ คน อาจจะเหมาะสมกว่า

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่ใช่ขาดเพียงแรงงานประเภทไร้ฝีมือเท่านั้น แต่แรงงานในสายวิชาชีพก็ขาดแคลนเช่นกัน ซึ่งตัวเลขจากการสำรวจพบว่า อุตสาหกรรมที่จะเกิดวิกฤตจากการขาดแคลนแรงงานมีจำนวน ๙ กลุ่ม ที่มีความต้องการแรงงานมากถึง ๔๒๙,๐๒๔ คน โดยเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ๒๒๓,๓๒๕ คน ผู้ที่จบในระดับ ปวช./ปวส. ๑๓๙,๕๘๒ คน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทเครื่องจักรกล ชิ้นส่วนยานยนต์ มีความต้องการผู้ที่จบระดับปริญญาตรีถึง ๖๖,๑๑๗ คน แต่มีใช้ว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ๖๖,๑๑๗ คน จะสามารถทำงานได้เนื่องจากเป็นปริญญาตรีสายอื่นที่ไม่ใช่สายวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งตัวเลขดังกล่าวเป็นเพียงความต้องการแรงงานจากกลุ่มอุตสาหกรรม ๙ กลุ่มเท่านั้น แต่ตัวเลขความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอื่นยังไม่เปิดเผยออกมา และตามที่กระทรวงแรงงานเคยแถลงถึงความต้องการแรงงาน จำนวน ๑.๖ ล้านคน ก็คาดว่ามีความใกล้เคียงกัน โดยตัวเลขนี้ยังไม่รวมความต้องการใช้แรงงานในโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาล ในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ได้แก่ การก่อสร้างระบบการคมนาคมขนส่งทางราง การก่อสร้างด้านศุลกากร ซึ่งมีจำนวนเงินลงทุนมากถึง ๒ ล้านล้านบาท ที่ต้องใช้แรงงานสาขาช่างเชื่อมเป็นจำนวนมาก และโครงการบริหารจัดการน้ำ ๓.๕ แสนล้านบาท ที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากเช่นเดียวกัน สภาอุตสาหกรรมเช่นนี้ทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องคอยเตือนตัวเองด้วยว่าในอนาคตการขาดแคลนแรงงานจะมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่อาจส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบมากขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินโครงการของรัฐ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าถึงจุดวิกฤตของการขาดแคลนแรงงานแล้ว ซึ่งหากปล่อยไว้จะกลายเป็นปัญหาเรื้อรังได้ ภาครัฐจึงต้องหามาทางแก้ไขปัญหานี้อย่างเร่งด่วน อาจแก้ปัญหาโดยการใช้แรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานไร้ฝีมือมาทดแทน หรือหามาตรการเพิ่มจำนวนแรงงานให้มากขึ้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา การแก้ไขปัญหานี้ จึงควรเร่งปรับโครงสร้าง เช่น การปรับโครงสร้างทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพ และผลิตภาพ (Productivity) ในการผลิตของอุตสาหกรรม โดยเน้นในเชิงรุกด้วยการเข้าหาสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การฝึกฝนและการพัฒนาอันจะนำไปสู่ความคุ้มค่า กล่าวคือ

แรงงานหนึ่งคนได้รับค่าจ้างจำนวนหนึ่งแล้วควรทำงานได้เท่าไรในศักยภาพที่ควรมี ซึ่งเป็นการสร้างให้แรงงานสามารถเพิ่มผลิตภาพให้เกิดความคุ้มค่าได้

โดยความคาดหวังของภาคเอกชนต่อภาครัฐในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่

๑. กรณีภาวะตลาดแรงงานตึงตัวและการขาดแคลนแรงงาน

ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมประมง รวมไปถึงภาคธุรกิจก่อสร้าง เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้มีสายการผลิตที่ยาว มีการเติบโตและขยายตัวเพิ่มขึ้น มีผลิตภาพสูงส่ง ผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและภาพรวมของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ หากแรงงานมีไม่เพียงพอก็ย่อมจะได้รับผลกระทบตามไปด้วย สิ่งหนึ่งที่ต้องตระหนักคืออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น หากไม่สามารถหาแรงงานในประเทศได้อาจทำให้ต้องย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่น แต่หากย้ายไปแล้วไม่สามารถหาคนไปบริหารจัดการได้ ก็จะต้องย้ายฐานการผลิตกลับมาและใช้แรงงานไทยเหมือนเดิม รัฐจึงควรหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ผู้ผลิตหรือสถานประกอบการสามารถเพิ่มศักยภาพและพึ่งพาตนเองได้

๒. กรณีปัญหาโครงสร้างทางการศึกษา

โครงสร้างทางการศึกษาในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการเป็นโครงสร้างที่ยังไม่สามารถเอื้ออำนวยกับตลาดอุตสาหกรรมได้อย่างเพียงพอและตรงตามความต้องการ โดยพบว่าความต้องการใช้แรงงานยังไม่สอดคล้องกับความสามารถและประสิทธิภาพด้านแรงงาน จึงควรมีการปรับโครงสร้างการศึกษาโดยเร่งด่วน ซึ่งจากตัวอย่างที่พบจากการเดินทางไปศึกษาดูงานสถาบันการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นการสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาหรือสายอาชีพหรือสายช่างโดยตรง พบว่าอาคารเรียนของสาขาบริหารธุรกิจมีขนาดใหญ่กว่าอาคารเรียนของสาขาช่างต่างๆ มาก และจำนวนนักศึกษาทั้งหมดประมาณ ๓,๐๐๐ คน เป็นนักศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจถึงประมาณ ๒,๐๐๐ คน เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส. ก็สามารถทำงานได้แล้ว คือการเป็นพนักงานในห้างสรรพสินค้า ซึ่งเป็นงานสบาย แต่ถ้าถามว่าคนเหล่านี้เป็นแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ ตอบว่าไม่ใช่ ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรสอนวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะตราบดีที่นักเรียนนักศึกษาขังนิยมเรียนในสาขาบริหารธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ก็คงหาแรงงานยาก กระทรวงแรงงานจึงควรสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ และประสานกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อปรับโครงสร้างการศึกษา ปัจจุบันเชื่อว่ากระทรวงศึกษาธิการก็พยายามที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบการศึกษาให้ดีขึ้น โดยหลักสูตรการศึกษาเดิมกำหนดให้นักศึกษาปีที่ ๓ หรือปีที่ ๔ ที่ใกล้จบการศึกษาจะต้องผ่านการฝึกงาน ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการบังคับให้ต้องไปฝึกงานตามหลักสูตรแต่ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ โดยให้นักศึกษาได้ฝึกงาน ๔ เดือน ขณะเดียวกันก็สอนให้รู้ว่าการฝึกงานต้องเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง จากนั้นจึงมีการประเมินผล ซึ่งถือเป็นการปรับเปลี่ยนที่ดี เพราะในระหว่างฝึกงานเมื่อนักศึกษามีความเข้าใจในระบบการทำงาน เข้าใจการบริหารจัดการ หรือมีความชอบในวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการนั้นๆ เมื่อจบการศึกษาแล้วก็มีโอกาสสูงที่จะกลับเข้ามาทำงานอีก

๓. กรณีการใช้แรงงานต่างด้าว

จากมาตรการที่ภาครัฐกำลังดำเนินการอยู่ และจากการแถลงของกระทรวงแรงงาน ทำให้ทราบว่าขณะนี้ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนถึง ๑.๖ ล้านคน ซึ่งไม่ใช่เฉพาะความต้องการของภาคเอกชนเท่านั้น แต่ภาครัฐก็ต้องการเช่นกัน เนื่องจากจะมีการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ วงเงินหลายล้านล้านบาท จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากเพื่อรองรับโครงการเหล่านั้น รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ขณะนี้อยู่ระหว่างการเจรจาทำความตกลง (MOU) กับประเทศบังคลาเทศเพื่อนำแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่จำนวนแรงงานที่จะนำเข้าก็ยังไม่เพียงพอ เพราะปริมาณแรงงานที่ต้องการ

เพื่อตอบสนองโครงการของรัฐมีมาก และหากรวมความต้องการของภาคเอกชนด้วยก็จะกลายเป็นความต้องการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ จะต้องดำเนินการเพื่อหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วนต่อไป

๔. กรณีการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการรายย่อย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ทำให้เกิดการแย่งแรงงานระหว่างผู้ประกอบการรายใหญ่กับผู้ประกอบการรายย่อย โดยผู้ประกอบการรายย่อยจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบ เพราะมีทุนและความสามารถในการจ่ายค่าแรงน้อยกว่า ประเด็นนี้เป็นเรื่องที่กระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรมจะต้องหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถอยู่ได้ โดยกระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานเป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมผู้ประกอบการหรือสถานประกอบการ ให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งจะเป็นการช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและลดต้นทุนการผลิตได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากปัจจุบันสถานประกอบการไม่มีแรงงานพอให้พัฒนาฝีมือ รัฐจึงควรหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ประกอบการมากกว่า

สำหรับแนวทางการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ภายใต้สถานการณ์การขาดแคลนแรงงาน ซึ่งมีแนวโน้มจะรุนแรงมากขึ้นนั้น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนี้

๑. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ จากการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากในกระบวนการผลิตมาเป็นการใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพและทักษะฝีมือ รวมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิต

๒. การจัดการความรู้ โดยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การติดตามและประเมินผล

ในท้ายที่สุดนี้ ขอฝากว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จะต้องคำนึงถึงเรื่องการพัฒนา ศักยภาพและประสิทธิภาพในการผลิต การให้ความช่วยเหลือของภาครัฐแก่ผู้ประกอบการรายย่อย และการปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยการให้องค์ความรู้ และสิ่งสำคัญคือการรักษาแรงงานให้อยู่กับเรานานที่สุด

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ในส่วนของภาคเอกชน คุณวัลลภได้บอกถึงสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมว่า มีการขาดแคลนแรงงานประเภทไร้ฝีมือและแรงงานในสายอาชีพเป็นจำนวนมาก โดยอุตสาหกรรมที่จะเกิดวิกฤตจากการขาดแคลนแรงงาน มีจำนวน ๙ กลุ่ม และหากรัฐบาลดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ภาครัฐจึงต้องมีนโยบายและแนวทางในการช่วยเหลือภาคเอกชนให้สามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยเร่งด่วน ทั้งในเรื่องการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแก่ผู้ประกอบการ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน และการปรับโครงสร้างการศึกษา เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มีความต่อเนื่องจึงขอเรียนเชิญท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางและทิศทางการจัดการระบบการศึกษาของไทยเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทราบต่อไป

นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดระบบการศึกษาให้กับผู้เรียน จากอดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยปรับรูปแบบการศึกษาจากเดิมที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นหลักสูตรเป็นสำคัญ เปลี่ยนมาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (child center) ทำให้ทิศทางการจัดการศึกษาของไทยมีความชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล สังคมและประเทศมากขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับกระแสความคาดหวังของสังคมที่จะให้การศึกษาที่มีบทบาทในการเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในสังคมโลก เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป ดังนั้น การกำหนดทิศทางการจัดระบบการศึกษา

ของไทยเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาจากประเด็นบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการต่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประเด็นแนวทางการจัดระบบการศึกษาไทยที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน และอุปสรรคของการจัดระบบการศึกษา และประเด็นแนวทางการแก้ไขเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงาน

สำหรับบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการต่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้น เนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงจากกระแสของโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการปรับโครงสร้างทางการศึกษาเพื่อให้ความสอดคล้องและทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นภารกิจ ๒ ด้านหลัก ได้แก่ ภารกิจด้านการผลิตกำลังคน และภารกิจด้านการดูแลคุณภาพ โดยแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานในแต่ละภารกิจออกเป็น ๔ องค์กรหลัก ซึ่งแต่ละองค์กรมีหน้าที่ที่แยกจากกันอย่างชัดเจนจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด แต่เป็นหน้าที่ที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างสมบูรณ์ ดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นองค์กรหลักรับผิดชอบด้านการผลิตกำลังคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดูแลเด็กตั้งแต่ประถมจนถึงมัธยมปลายตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี และรวมระดับอนุบาลด้วย ๓ ปีเป็น ๑๕ ปี ในส่วนนี้มีจำนวนถึงปีละ ๑๐ ล้านคน

๒. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นองค์กรหลักรับผิดชอบด้านการผลิตกำลังคนสายอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยในปีนี้ได้เปิดเพิ่มขึ้นถึงระดับปริญญาตรีในสายปฏิบัติการ ซึ่งจะต่อยอดจาก ปวช./ปวส. เด็กกลุ่มนี้เป็นกำลังแรงงานสำคัญทางด้านอาชีพ ในส่วนของการฝึกทักษะฝีมือจะได้รับการสอนตรงต่อในระดับปริญญาตรีที่ไม่ต้องเสียไปสายสังคม เนื่องจากที่ผ่านมามีพบว่าเราสูญเสียกำลังแรงงานที่จบ ปวช./ปวส.แล้วไปเรียนต่อในสายสังคมอื่น เช่น สายครุศาสตร์ สายพัฒนาสังคม จึงทำให้สายช่าง หรือสายอิเล็กทรอนิกส์ เกิดการขาดแคลน กระทรวงศึกษาธิการได้แก้ไขปัญหานี้โดยการทำให้ fast track sinv เส้นทางมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วด้านอาชีวศึกษาเชื่อมต่อบริญาตรีโดยตรง ซึ่งมีสถานศึกษา จำนวน ๔๑๖ แห่งเปิดรองรับเรียกว่า สถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อต่อไปยังระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๓. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นองค์กรหลักรับผิดชอบด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวน ๑๐๐ กว่าแห่ง จากคำถามของท่านรองประธานสภาอุตสาหกรรมเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนและสมรรถนะ (Competency) ของผู้ที่จบปริญญาตรีมีมาน้อยเพียงใด ซึ่งจากประสบการณ์ พบว่านักศึกษาที่จบปริญญาตรีแล้วไปสอบสัมภาษณ์เข้าทำงาน บางคนพูดภาษาอังกฤษได้เพียงไม่กี่คำ ฉะนั้นในเรื่องของการพัฒนาทักษะทางภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ก็จะได้มีการปฏิวัติระบบการเรียนกันใหม่ ซึ่งได้มีการเตรียมการและดำเนินการแล้วในบางส่วน

๔. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษานอกระบบ สำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในโรงเรียนไม่ได้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งผู้ที่เลยขั้นพื้นฐานแล้วต้องการเรียนต่อในระดับปริญญาตรี และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถือเป็นมิติใหม่ของการศึกษานอกโรงเรียน และยังให้การพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อการทำงาน ปรับปรุงการทำงานเพื่อเข้าสู่การประกอบอาชีพใหม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับวุฒิการศึกษาและพัฒนาทักษะอาชีพให้กับประชาชน ในส่วนนี้มีจำนวนมากถึงปีละ ๑๐ ล้านคน

สำหรับภารกิจด้านการดูแลคุณภาพ จะเกี่ยวกับการประเมิน การยกระดับต่างๆ มีหน่วยงานรับผิดชอบประกอบด้วย

๑. สำนักทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) ทำหน้าที่ให้บริการทางการทดสอบและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือที่คุ้นเคยกันดี คือ การสอบ O - Net

๒. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทำหน้าที่ประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาใดได้รับการประกันคุณภาพจาก สมศ. แล้ว ก็จะมีค่าน่าเชื่อถือได้ว่ามีคุณภาพในการที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

๓. สำนักงานส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการเรียน การสอนด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

๔. องค์การคุรุสภา ทำหน้าที่ด้านการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบ วิชาชีพ เช่นเดียวกับอาชีพแพทย์ หรือวิศวกร

หน่วยงานดังกล่าวข้างต้นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการด้านคุณภาพควบคู่กับหน่วยงานหลัก ด้านการผลิตกำลังคน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการอยู่ในขณะนี้

จากโครงสร้างและระบบทางการศึกษาไทย ทำให้เกิดประเด็นปัญหาอุปสรรค และประเด็น ทำทายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการขาดแคลนแรงงาน

จากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ประชากร ของประเทศมีจำนวนลดลง การผลิตกำลังคนของระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการ แรงงานของตลาดได้ กล่าวคือ ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนได้น้อยกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะ กลุ่มแรงงานระดับมัธยมหรือต่ำกว่าลงมา มีความต้องการกำลังคนมากกว่าคนที่ผลิตได้

๒. ด้านค่านิยมในการศึกษา

จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสายวิชาชีพ ประมาณร้อยละ ๗๕ จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

๓. ด้านคุณภาพผู้เรียน/แรงงาน

คุณภาพของผู้ที่จบการศึกษาสายอาชีวศึกษา ส่วนหนึ่งยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและ เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังเกิดเป็นช่องว่าง ระหว่างระดับความสามารถ ด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านสายงาน กับความคาดหวังของสถานประกอบการ

จากผลการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ พบว่ายังไม่มี Model หรือรูปแบบใดหรือในประเทศไหน ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของคนได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น กระบวนการวิธีการที่จะทำก็ทำได้ ๒ รูปแบบ เดิมในรูปแบบ Manpower Supply และปัจจุบันในรูปแบบ Social Demand ซึ่งเป็นการมองในมิติสังคมมาประกอบ โดยมีการวางแผนในระยะ ๕ - ๑๐ ปี เพื่อวางแผนการจัดกำลังคนให้รองรับการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำหรับการเตรียมการด้านกำลังคนเพื่อรองรับกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการมีการเตรียมการและมีทิศทางการจัดระบบการศึกษาไทย ได้แก่

๑) การเตรียมกำลังคนที่จะตอบสนองการพัฒนาประเทศในเชิงที่ต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ในมิติที่จะเดินไปสู่ความเป็นสากล ซึ่ง ณ ขณะนี้อาจจะมองในเรื่องของการผลิตกำลังคนที่จะรองรับกับความเป็น อาเซียน หรือมิติของความเป็นประชาคมอาเซียน

๒) การพัฒนากำลังคนที่จะรองรับกับนโยบายหลักๆของรัฐบาล ได้แก่ การก่อสร้างระบบการ คมนาคมขนส่งทางราง และโครงการการบริหารจัดการน้ำ ซึ่งทั้ง ๒ โครงการมีมูลค่าการลงทุนจำนวนมากและใช้ กำลังคนมากเช่นกัน จึงถือเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการโดยเร่งด่วน

๓) การพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงไว้ต่อรัฐสภา

การดำเนินการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลความต้องการจากภาคอุตสาหกรรม สภาหอการค้า รวมไปถึงความต้องการพัฒนาประเทศและสังคมเพื่อการยกระดับของ GDP เพื่อให้สามารถวางแผนและจัดการกำลังคนได้อย่างตรงตามความต้องการ

เนื่องจากบริบทในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในเชิงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองการผลิตและการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ จึงต้องมีการคิดริเริ่มและวางรากฐานให้มั่นคงแข็งแรง ดังที่ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ท่านพงษ์เทพ เทพกาญจนา ได้เล็งเห็นว่าสิ่งสำคัญในการวางรากฐานในระยะยาวเรื่องกำลังคน คือ การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ซึ่งใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๔ ขณะนี้ครบ ๑๐ ปีแล้ว จึงควรมีการจัดระบบการศึกษาให้มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ดังนี้

๑. การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต้องทำอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการอยู่ในขณะนี้ คือ การวางรากฐานหลักเรื่องการศึกษา เดิมเราอาจจะเห็นว่าเด็กนักเรียนต้องแบกหนังสือจำนวนมากไปโรงเรียน มีหนังสือให้อ่านมากแต่เด็กอ่านน้อย ครูสอนมากแต่เด็กรู้น้อย

การพัฒนาผู้เรียน เมื่อพัฒนาหลักสูตรแล้วก็จำเป็นต้องพัฒนาตัวผู้เรียนด้วย ปัจจุบันได้ลดวิชาการเรียนลงจาก ๘-๙ วิชาเป็น ๕-๖ วิชา โดยการรวมวิชาเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่วิชา และสอดแทรกวิชาศีลธรรม หน้าที่พลเมือง และวิชาประวัติศาสตร์เข้าไปด้วย

๒. การรองรับในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา

การจัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการเรียนภาคปฏิบัติมากกว่าการเรียนภาคทฤษฎี เป็นการเรียนเพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง เช่นระบบของประเทศเยอรมัน เป็นแบบ Dual System เป็นระบบทวิภาคีโดยความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรม เป็นความร่วมมือที่เป็นลักษณะร่วมงานกัน (partnership) ไม่ใช่ลักษณะหลวมๆแบบไทย ซึ่งต้องร่วมกันออกแบบหลักสูตรของการเรียนและกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของแต่ละภาคส่วน และจากการไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษาของไทยที่ผ่านมา พบว่าวิทยาลัยเทคนิคหรือสถาบันอาชีวศึกษาหลายแห่ง มีความร่วมมือในแบบทวิภาคี จึงน่าจะเป็นการปฏิรูปการศึกษาวิธีหนึ่งที่ทำให้ให้นักเรียนนักศึกษาเมื่อจบออกไปแล้วมีความรู้พร้อมทั้งมีฝีมือหรือความสามารถในการปฏิบัติงานได้ และสิ่งสำคัญนอกเหนือจากนี้คือความมีวินัย ความตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการมากกว่าความชำนาญในการใช้เครื่องมือ เพราะสามารถฝึกภายหลังได้ จากการดูงานที่ประเทศจีน พบว่า ภาคอุตสาหกรรมได้นำเอาเครื่องจักรบางประเภทไปไว้ในสถานศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้ทดลองทำกับของจริง ซึ่งก็ช่วยในเรื่องของสถานศึกษาที่มีงบประมาณจำกัดได้

การร่วมมือกับเครือข่าย การมีเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการจัดระบบการศึกษาไม่ใช่เป็นหน้าที่เพียงลำพังของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น แต่หากมียุทธศาสตร์ที่ทำให้ทุกภาคส่วนมาร่วมระดมสมองในส่วนของการร่วมมือกันก็จะทำให้เรื่องของการปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อการผลิตและการพัฒนาากำลังคนมีความสอดคล้องทั้งในเรื่องของปริมาณและเรื่องของคุณภาพที่จะสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศตอบรับกับภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้าและภาคบริการ

การพัฒนาครูผู้สอน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญนอกเหนือไปจากการสร้างและพัฒนาความร่วมมือ เพราะการสร้างและพัฒนาให้ผู้สอนมีทักษะความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่สอนย่อมส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ รวมไปถึงการดูแลคุณภาพชีวิตซึ่งกระทรวงศึกษาธิการอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ขอบคุณท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้มีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพื่อวางรากฐานระยะยาวในเรื่องกำลังคนก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานเพื่อทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกหลายหน่วยงาน ในช่วงต่อไปจึงขอเรียนเชิญท่านปลัดกระทรวงแรงงาน ได้อภิปรายเกี่ยวกับการดำเนินการของกระทรวงแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นหัวข้อสำคัญของการอภิปรายในวันนี้

นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน

โจทย์เรื่องการก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไรนั้น หลายท่านคงทราบดีอยู่แล้วว่าการขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาใหญ่และไม่สามารถก้าวข้ามได้ในทีเดียว ถึงแม้ขณะนี้หลายฝ่ายได้พยายามหาทางแก้ไขแต่ก็คงต้องใช้เวลาอีกหลายปี ซึ่งเราจำเป็นต้องเดินฝ่าปัญหานี้ไปและต้องอยู่ร่วมกับมันให้ได้ โดยปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เรากำลังประสบอยู่ในขณะนี้ มีผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในประเทศที่ทำให้เรามีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ตามที่ท่านรองสุวรรณี ได้นำเรียนให้ทราบในช่วงของการบรรยายพิเศษแล้ว

สำหรับมาตรการที่กระทรวงแรงงานจะดำเนินการในเรื่องนี้ จะเห็นได้ว่าเมื่ออุปสงค์ด้านแรงงานมีมาก แต่อุปทานกลับมีไม่เพียงพอ ก็คงต้องแก้ไขโดยการลดอุปสงค์ให้น้อยลงและเพิ่มอุปทานให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความสมดุลกัน การลดอุปสงค์ก็คือลดการใช้แรงงาน ซึ่งต้องใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายผู้ประกอบการที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติแบบเดิมๆ ในเรื่องการจ้างแรงงานราคาถูก ผู้ประกอบการต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่โดยใช้แรงงานน้อยลง แต่เป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีทักษะฝีมือ ซึ่งเรื่องนี้คงต้องใช้เวลาและต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานควบคู่ไปด้วย

นอกจากเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานแล้ว กระบวนการและขั้นตอนในการทำงานก็คงต้องมีการปรับเปลี่ยนเช่นกัน ซึ่งกระทรวงแรงงานก็ไม่ได้ละเลยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเรื่องการจัดการระบบงาน โดยได้นำมาตรการหรือระบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เข้าไปส่งเสริมผู้ประกอบการ อาทิ หลักการทำ ๕ ส ในสถานประกอบการและเรื่องระบบโคเชน เพราะเหล่านี้เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยังสามารถลดขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งได้มีการพิสูจน์และยอมรับแล้วในระดับนานาชาติ และกระทรวงแรงงานได้พยายามที่จะนำมาเผยแพร่ แนะนำให้กับผู้ประกอบการ ฉะนั้นในเรื่องของกระบวนการทำงานถ้ามีการปรับลดขั้นตอนต่างๆ ให้น้อยลงก็สามารถลดการใช้แรงงานได้ส่วนหนึ่ง ส่วนในเรื่องการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่หลายท่านคิดว่าโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้นั้น ไม่เป็นความจริง เพราะทุกอย่างปรับได้หมด การใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ถ้าผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการให้ความสนใจอย่างจริงจังก็สามารถทำได้ ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมประมงหรือลิ่งกุ้ง ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีใครอยากทำหรือถ้ามีก็ค่อนข้างน้อย ปัญหานี้ทำให้ผู้ประกอบการบางรายคิดนำเครื่องจักรมาช่วยคือทำเครื่องแกะเปลือกกุ้งเพื่อลดการใช้แรงงาน ในขณะที่เดียวกันกลับได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและใช้เวลาน้อยลง อีกตัวอย่างหนึ่งคือ สถานประกอบการหรือร้านอาหารที่ไม่สามารถอาศัยเครื่องจักรในการต้อนรับและดูแลลูกค้าได้ เรื่องนี้ประเทศญี่ปุ่นได้มีการคิดค้นเครื่องจักรที่ใช้ในการสั่งอาหาร ลูกค้าสามารถกดเลือกเมนูอาหารที่เครื่องรับรายการโดยไม่ต้องรอพนักงานมารับออเดอร์ เป็นการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนเข้ามาช่วยในการทำงาน เป็นนวัตกรรมง่ายๆ ที่อยากส่งเสริม เพราะเรื่องนี้มีการพูดคุยกันมากแต่ก็ยังไม่มียังใครคิดทำอย่างจริงจัง

ด้านการพัฒนาบุคคลหรือตัวแรงงานก็ได้มีการส่งเสริม โดยหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้เข้ามาช่วยเหลือ ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้พยายามทำงานเชิงรุกมากขึ้น

โดยมีการเข้าไปพบผู้ประกอบการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการ บทบาทของเราคือต้องเข้าไปจัดการหรือเข้าไปให้ความรู้ เช่น ผู้ประกอบการทางด้านยานยนต์ขนาดเล็กมีความรู้เฉพาะด้านไม่เพียงพอ กระทรวงแรงงานก็อาจจะเป็นผู้ประสานกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ขนาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือในการสนับสนุนวิทยากรเฉพาะด้านมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการขนาดเล็กหรือแก่วิทยาการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งก็เป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยให้นักพัฒนาศักยภาพแรงงานทำได้เร็วขึ้น

เรื่องการเพิ่มอุปทานแรงงาน เราคงต้องมองภายในประเทศก่อนว่าใครที่ยังทำงานไม่เต็มศักยภาพ เช่น คนพิการ คนสูงอายุที่ยังสามารถทำงานได้ก็อาจนำบุคคลเหล่านี้กลับเข้ามาทำงาน รวมทั้งคนที่ว่างงานอยู่ก็ต้องพยายามให้เข้ามาทำงาน โดยถ้าแสดงเป็นภาพว่าระบบงานด้านแรงงานของประเทศไทยอยู่ในกรอบสามเหลี่ยมแรงงานระดับไร้ฝีมือจะอยู่บริเวณฐานล่างสุด และเมื่อไล่จากฐานขึ้นไปจนถึงระดับกลางก็จะเป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ส่วนแรงงานระดับฝีมือจะอยู่บริเวณยอดบนสุด ซึ่งบริเวณนี้จะเต็มยังไงก็คงไม่เต็ม ถ้าเราจะจัดระบบโดยการนำคนไทยมาสร้างมูลค่าให้ได้มากที่สุด ก็คงต้องนำแรงงานไทยมาทำอยู่ตรงยอดสามเหลี่ยมให้ได้ ส่วนแรงงานบริเวณฐานล่างถ้าขาดแคลนก็จำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาเติมบริเวณที่ว่างนี้ แต่ถ้าเราไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าวและปล่อยฐานให้โล่ง ภาคอุตสาหกรรมของไทยก็ไปไม่รอด ซึ่งที่ผ่านมาเราไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงงานต่างด้าว จึงทำให้เกิดปัญหาที่ต้องแก้ไขจนถึงทุกวันนี้ เพราะระยะเวลา ๑๐ กว่าปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เรามองว่าเข้ามาทำงานแค่ชั่วคราวแล้วก็คงกลับไป จึงไม่ได้ใส่ใจจนทำให้เกิดการสะสมของปัญหาทั้งปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ ปัญหาด้านสังคม และปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ที่ประเทศไทยโดนเฝ้าจับตาอยู่ ปัจจุบันนานาชาติได้ให้ความสำคัญเรื่องของการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมาก การสัมมนาเกือบทุกเวทีพูดถึงเรื่องของการดูแลแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นเราคงต้องจริงจังในเรื่องแรงงานต่างด้าวที่มีความจำเป็นต้องให้เข้ามาช่วยพัฒนาประเทศในขณะนี้ โดยทำอย่างมีระบบ เริ่มต้นตั้งแต่การบริหารจัดการให้มีแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งานของผู้ประกอบการ ที่ผ่านมามันยังไม่เข้มข้นในการเอาผิดกับผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากนัก เพราะเข้าใจว่ามีความจำเป็น และส่วนหนึ่งก็เป็นความผิดของกระทรวงแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ ซึ่งถ้าต่อไปมีการแก้ไขโดยการนำแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเข้ามาอย่างเพียงพอ แต่ผู้ประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือหรือยังฝ่าฝืนใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายก็คงต้องมีการดำเนินการทางกฎหมายอย่างเข้มงวดต่อไป

อย่างไรก็ดีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศจะเน้นแต่ปริมาณอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการประเมินด้านคุณภาพด้วย เช่น ประเทศอิสราเอลก็มีการนำชาวต่างชาติเข้าไปทำงาน แต่เขามีการคัดเลือกโดยแรงงานไทยจะถูกเลือกให้ไปทำงานด้านเกษตรกรรมเพราะมีพรสวรรค์ในด้านนี้ ส่วนเรื่องการก่อสร้างก็จะเป็นแรงงานจากประเทศลาวหรือประเทศจีน เป็นการเลือกคนที่มีคุณภาพและยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วย นอกจากเรื่องการคัดเลือกแรงงานให้เหมาะสมกับงานแล้ว การดูแลตัวแรงงานให้ดีก็เป็นเรื่องสำคัญเพราะถ้าดูแลไม่ดีแล้วแรงงานหลบหนีก็ย้อนกลับมาเป็นปัญหาภายในประเทศ ดังนั้นเราต้องร่วมมือกันทำให้แรงงานเหล่านี้อยู่ในระบบตามข้อตกลงก่อนที่จะนำเข้ามา ล่าสุดประเทศไทยอยู่ระหว่างการทำข้อตกลงกับประเทศบังคลาเทศ ในการที่จะนำแรงงานเข้ามาทำงานด้านอุตสาหกรรมประมง โดยมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ถ้าพอใจทั้งสองฝ่ายจึงจะสามารถนำแรงงานเข้ามาทำงานได้ เมื่อเข้ามาแล้วก็ต้องดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการและค่าจ้างที่เหมาะสม และสุดท้ายก็คือเรื่องการพัฒนาตัวแรงงานให้มีทักษะฝีมือซึ่งขณะนี้เรายังขาดกระบวนการตรงนี้ เพราะโดยข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ถ้าเราทำให้เขามีคุณภาพชีวิตและคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นผลประโยชน์ก็จะกลับมาที่ประเทศของเรา ซึ่งคิดว่าในอนาคตคงจะต้องมีการวางระบบในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ประเด็นสุดท้ายที่มีความสำคัญ คือการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ที่ผ่านมามีหลายหน่วยงานดำเนินการ แต่เป็นในลักษณะต่างคนต่างทำ โดยไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและไม่สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ กระทรวงแรงงานก็ได้พยายามแก้ไขโดยจะมีการจัดทำฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ฐานข้อมูลมีความเชื่อมโยงกันและสามารถใช้งานร่วมกันได้ ซึ่งหากดำเนินการได้สำเร็จก็จะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเรื่องการแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ท่านปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความชัดเจนในมาตรการที่กระทรวงแรงงานจะนำเข้ามาช่วยแก้ไขในปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดอุปสงค์ด้านแรงงานและเพิ่มจำนวนอุปทาน หรือการเตรียมการด้านนโยบายเรื่องแรงงานต่างด้าวที่จะนำเข้ามาทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดไป รวมถึงเรื่องความสำคัญในการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ สำหรับหัวข้อสุดท้ายของการอภิปรายจะเป็นมุมมองของนักวิชาการ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขอเรียนเชิญท่าน ดร.ณรงค์ โชควัฒนา แสดงความเห็นต่อกรณีปัญหานี้

ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร

หัวข้อการอภิปรายในวันนี้คือเราจะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร ซึ่งโดยส่วนตัวแล้วมีความเห็นว่าการใช้แรงงานสามารถมองได้เป็น ๒ ด้าน คือ ด้านภาครัฐ และด้านภาคเอกชน เรื่องการขาดแคลนแรงงานในภาครัฐนั้น ประเด็นนี้คงไม่ใช่ปัญหา แต่น่าจะเป็นความสำเร็จของการพัฒนาประเทศมากกว่า เพราะปัญหาของภาครัฐในประเทศต่างๆ คือการที่มีคนว่างงาน เช่น ปัญหาคนว่างงานในทวีปยุโรปและอเมริกา ที่ทุกวันนี้เป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก เนื่องจากสินค้าและอุตสาหกรรมที่ผลิตภายในประเทศไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าที่นำเข้าจากทวีปเอเชียได้ ทั้งด้านราคาและด้านคุณภาพ การที่จะให้ประชาชนได้บริโภคสินค้าที่มีราคาถูกจึงจำเป็นต้องมีการลดจำนวนการผลิตในประเทศ แล้วนำเข้าสินค้าจากประเทศในแถบเอเชีย หรือแม้กระทั่งภาครัฐมีการพิมพ์ธนบัตรเพิ่มเพื่อปล่อยเงินออกมาจำนวนมากๆ ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการว่างงานนี้ได้ สาเหตุเหล่านี้ทำให้เศรษฐกิจในทวีปยุโรปและอเมริกาไม่สามารถแข่งขันกับทวีปเอเชียได้

อาจมองว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานคือความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เพราะทันทีที่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน แรงงานจะมีราคาที่สูงขึ้นโดยที่ไม่ต้องรอให้รัฐบาลมากำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำ สมมุติว่าเป้าหมายการพัฒนาของประเทศไทยคือการเป็นผู้ผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งโลก หากเลี้ยงคนได้ทั้งโลก แต่เกษตรกรชาวนาถ์ล้วยากจน เป็นหนี้สิน รายได้ต่ำ สินค้าขายไม่ได้ราคา ก็เท่ากับว่าไม่มีประโยชน์ ดังนั้นด้านภาครัฐหากเกิดการขาดแคลนแรงงานถือว่าเป็นความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เป็นโอกาส ถ้าเราจะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานสามารถก้าวข้ามได้เลย แต่อย่าก้าวข้ามโอกาสที่เกิดจากปัญหานี้ เพราะทันทีที่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานก็คือการเปิดโอกาสให้ภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมหันมาใช้เครื่องจักรอัตโนมัติแทนแรงงานคน เมื่อ ๓๐ - ๔๐ ปีก่อน มีปัญหาเรื่องแรงงานกลัวตกงานเพราะว่านายจ้างจะนำเครื่องจักรเข้ามาทดแทนการใช้แรงงาน เพราะในอดีตถ้ายังมีคนตกงานและแรงงานยังมีราคาต่ำ การนำเครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาช่วยต้นทุนจะสูงกว่าการใช้แรงงานราคาถูก แต่ในมุมมองกลับกันเมื่อแรงงานขาดแคลนและมีปัญหาเรื่องราคาค่าแรงสูง การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาช่วยจะทำให้เกิดความคุ้มค่า ขณะนี้จึงถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจะนำเครื่องจักรเข้ามาทดแทนการใช้แรงงานคน เพราะแรงงานมีราคาสูงในขณะที่เครื่องจักรกลมีราคาถูก มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีกว่าแต่ก่อนมาก ยกตัวอย่าง เมื่อประมาณ ๒๐ ปีก่อน ได้ร่วมทุนกับหุ้นส่วนในการทำอุตสาหกรรมรองเท้า ซึ่งเป็นโรงงานที่ใช้หุ่นยนต์ในการผลิตเพียงแห่งเดียวในโลกและตั้งอยู่ในประเทศไทย หุ่นยนต์หนึ่งตัวราคาประมาณ ๒๐ - ๓๐ ล้านบาท แต่ปัจจุบันราคาลดลงเหลือ ๗๐๐,๐๐๐ - ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท อีกทั้งยังมีคุณภาพและทำงานได้รวดเร็วกว่าเดิม ถ้าไม่เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ประเทศไทยก็คงไม่มีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตมาใช้เครื่องจักรทดแทนการใช้แรงงาน ซึ่งไม่ใช่เฉพาะในภาคอุตสาหกรรม

ภาคเกษตรกรรมก็เช่นเดียวกัน ฉะนั้นถ้าคิดแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนโดยเปิดรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน แทนแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานไทยก็ไม่สามารถขึ้นค่าแรงได้เพราะมีการทดแทนเพิ่มเข้ามา

การขาดแคลนแรงงานและค่าแรงมีราคาสูงขึ้น ทำให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เช่นที่ท่านปลัดกระทรวงแรงงานกล่าวถึงเรื่องเครื่องแกะเปลือกกุ้ง ซึ่งจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าไม่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นโรงงานไต่ยังมีความคิดแบบเก่าในเรื่องการจ้างแรงงานราคาถูกทำงานเป็นจำนวนมากก็ไม่สามารถแข่งขันกับใครได้ เพราะทุกวันนี้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นในทุกวงการ เป็นการเปิดโอกาสให้คนไทยคิดเครื่องมือเครื่องใช้ในการที่จะนำมาใช้ทดแทนแรงงานคน ตัวอย่างเช่นอุตสาหกรรมประมง คนไทยไม่นิยมทำอาชีพประมงเพราะว่าทำงานหนัก ค่าแรงต่ำ จึงต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำแทน แต่ที่ญี่ปุ่นเขาใช้แรงงานในประเทศทำอุตสาหกรรมประมงได้เพราะมีการนำเครื่องจักรเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เมื่อคนญี่ปุ่นทำได้คนไทยก็ต้องทำได้ถ้าแรงงานประมงมีค่าแรงสูง แต่ถ้ายังมีการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำประมง เครื่องจักรกลที่เราจะนำมาใช้ทุนแรงก็คงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การขาดแคลนแรงงานจึงไม่ใช่ปัญหาเพียงอย่างเดียวแต่เป็นโอกาสของประเทศไทยด้วย เราสามารถก้าวข้ามปัญหานี้ได้แต่อย่าก้าวข้ามโอกาสไป เพราะเป็นโอกาสที่คนไทยจะกินดี อยู่ดี มีรายได้สูง และคือความสำเร็จของการพัฒนาที่ประเทศไทยรอคอยมาเป็นเวลานาน

สำหรับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ถ้าไม่คิดแก้ไขด้วยการนำเข้าแรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน ก็ยังมีทางออกอีกหลายทาง เช่น การใช้แรงงานให้น้อยลงแต่ได้ผลผลิตมากขึ้น ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพราะถ้าวัตถุดิบและเครื่องจักรไม่พร้อม ถึงมีคนงานก็ทำอะไรไม่ได้ แต่ถ้าเรามีการเตรียมความพร้อมเรื่องของปัจจัยต่างๆ ในการผลิตให้มากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะสูงขึ้นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น โรงงานหลายแห่งที่จำนวนแรงงานลดลงแต่ผลผลิตสินค้าได้มากขึ้นจนเปลี่ยนจากสภาพขาดทุนเป็นได้กำไร เพราะมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิต หรือที่โรงงานของผมเอง ที่มีคนงานทำรองเท้าทั้งหมด ๑๕,๐๐๐ คน ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เมื่อมีการปรับค่าแรงสูงขึ้น สิ่งที่เราคาดหวังคือถ้าต้องคงจำนวนคนงานเดิมไว้ก็ต้องเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน โดยผลผลิตสินค้าให้ได้เพิ่มอีกหนึ่งเท่าตัว แต่ถ้าไม่สามารถหาออเดอร์เพิ่มอีกหนึ่งเท่าตัวได้ก็จะผลผลิตสินค้าให้ได้เท่าเดิมแต่ต้องลดคนงานให้เหลือเพียงครึ่งเดียว ซึ่งก็เป็นการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเช่นเดียวกัน ถ้าทำเช่นนี้ได้ คนงานแต่ละคนก็จะมีรายได้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายของทางภาคเอกชนที่คิดจะแก้ปัญหาในเรื่องนี้ ส่วนเรื่องการนำเข้าแรงงานต่างด้าวก็ไม่ได้คัดค้าน เพราะในภาวะที่ต้องปรับตัวอาจมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเหล่านี้ แต่ควรต้องมีการกำหนดให้แรงงานต่างด้าวอยู่เฉพาะในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และต้องเป็นเขตเศรษฐกิจที่มีค่าแรงลอยตัวตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ไม่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อเป็นการจำกัดว่าถ้าอยากได้แรงงานราคาถูกก็ต้องไปตั้งโรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่ถ้าคิดว่าจะอยู่ในเมืองหรือจะจ้างแรงงานไทยก็ต้องจ้างในราคาสูง

นอกจากนั้น ภาคเอกชนจำเป็นต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยด้วย ไม่ใช่พึ่งพาภาครัฐฝ่ายเดียว เพราะเมื่อค่าแรงมีราคาสูงเราก็จำเป็นต้องอยู่ได้ด้วยแรงงานนั้นๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ตัวแรงงานสามารถใช้เครื่องจักร ซ่อมแซมและปรับปรุง หรือแม้กระทั่งสร้างเครื่องจักรได้เอง ถ้าแรงงานไทยมีความสามารถและสติปัญญา ประเทศไทยก็สามารถแข่งขันกับทั่วโลกได้ เพราะคนไทยมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และการทำงานที่รวดเร็ว เพียงแต่ไม่มีโอกาสที่จะได้แสดงออกมา ภาครัฐจึงต้องร่วมมือกับภาคเอกชนในการก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยสนับสนุนอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ทั้งด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ลดภาษีการนำเข้าเครื่องจักรกลรวมทั้งอะไหล่ และส่งเสริมให้เกิดโรงงานผลิตเครื่องจักรกลอัตโนมัติในประเทศไทย เหล่านี้คือสิ่งที่ภาครัฐจะต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ แทนที่จะมุ่งส่งออกแต่แรงงานราคาถูกและทรัพยากรธรรมชาติที่นับวันจะหมดลง เราควรหันกลับมาใช้สติปัญญาและแรงงานของไทยที่ไม่มีวันใช้หมด อย่างเช่นประเทศญี่ปุ่นที่ไม่มีทรัพยากรและต้องมีการนำเข้าทั้งวัตถุดิบและพลังงาน

แต่สิ่งที่ญี่ปุ่นส่งออกก็คือสติปัญญาและฝีมือของคนในประเทศ ไม่ใช่การส่งออกหรือขายวัตถุดิบและแรงงานราคาถูก ซึ่งหวังว่าในอนาคตจะได้เห็นประเทศไทยไปอยู่ ณ จุดนั้น เพราะนี่เป็นโอกาสสำคัญที่สุดในการจะเปลี่ยนแปลงประเทศไทย

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมสัมมนาและวิทยากรทุกท่านที่กรุณาให้เกียรติมาร่วมฟังและร่วมอภิปราย และให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน และขอขอบคุณสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้ร่วมกันจัดการสัมมนาในครั้งนี้ โดยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไป ขอขอบคุณ

สรุปผลการสัมมนา

เรื่อง

ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพมหานคร

๑. กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดการสัมมนาเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการสัมมนาเพื่อทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทราบถึงสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และแนวทางแก้ไข และเพื่อเป็นแนวทางแก่ภาครัฐและภาคเอกชนในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๒. นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีเปิดการสัมมนา ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษา ชุดที่ ๑๖ อดีตกรรมการสภาที่ปรึกษา นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมจำนวน ๑๕๐ คน

๓. การสัมมนาแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

๓.๑ การบรรยายพิเศษเรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน” โดย นางสุวรรณี คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๓.๒ การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” โดย นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร ดำเนินการอภิปราย โดย นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๔. พิธีเปิดการสัมมนา

รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ กล่าวรายงาน การสัมมนาครั้งนี้สืบเนื่องจากกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้พิจารณาว่าปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า และแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรแรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น คุณภาพการศึกษาของไทยต่ำกว่าประเทศอื่นๆ หลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคการผลิตของไทยยังใช้แรงงานเข้มข้น เป็นต้น ซึ่งการขาดแคลนแรงงานจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ รวมทั้งต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้าทดแทน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและ

สังคมโดยรวม ประกอบกับประเทศไทย จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานโดยความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไป

นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา

ประเทศไทยได้กล่าวถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี จากเริ่มต้นเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง แต่ปัจจุบันรุนแรงมากขึ้น และคิดว่าจะรุนแรงมากขึ้นอีกหากไม่มีการปรับตัวของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการขาดแคลนแรงงานมีทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพ

กระทรวงแรงงานได้มีการสำรวจข้อมูลทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ซึ่งในปี ๒๕๕๖ ยังดำเนินการสำรวจไม่แล้วเสร็จ แต่ข้อมูลจากการสำรวจในปี ๒๕๕๔ พบว่าสาขาหลักที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือภาคอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมตามลำดับ และหากจำแนกตามทักษะฝีมือพบว่าการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือมากที่สุด รองลงมาได้แก่แรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ โดยกระทรวงแรงงานได้มีการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยกำหนดมาตรการในการที่จะลดอุปสงค์หรือลดความต้องการแรงงาน อาทิ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน การเพิ่มแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานส่วนที่ขาด การผลิตนักเรียนนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และการส่งเสริมคนที่ยังทำงานไม่เต็มศักยภาพให้ทำงานเต็มความสามารถ

นอกจากนั้น กระทรวงแรงงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ ร่วมเป็นกรรมการ ซึ่งขณะนี้ได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการ ๒ ชุด คือคณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน และคณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน โดยท่านรัฐมนตรีได้กำหนดให้อนุกรรมการทั้ง ๒ ชุด ทำงานให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน ซึ่งจะทำการขับเคลื่อนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานปรากฏผลชัดเจนในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

๕. สรุปผลการสัมมนา

๕.๑ การบรรยายพิเศษเรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน”

โดย นางสุวรรณี คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในการผลิตกำลังคน ต้องเข้าใจก่อนว่าการเปลี่ยนแปลงในโลกไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจหรือสังคม มีปัจจัยอะไรที่เชื่อมโยงกัน เวลานี้ความแตกต่างเรื่องช่วงอายุเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคน เพราะเกี่ยวข้องเนื่องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงเรื่องเทคโนโลยี การเมือง และอื่นๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิของโลก ล้วนมีผลต่อการดำรงชีวิตและรูปแบบการผลิต การบริโภคของประเทศที่เคยมีสินค้าในฤดูกาลต่างๆ ก็อาจเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่เชื่อมโยง เช่น อุตสาหกรรมอาหาร ด้วย

คุณภาพของแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี เพราะการแข่งขันในอนาคตจะไม่เหมือนเดิม แต่จะเป็นการซื้อขายผ่านสังคมออนไลน์ ในภาคสังคมก็เช่นเดียวกัน เวลานี้มีการติดต่อผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตอย่างกว้างขวาง รูปแบบของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นรูปแบบการผลิตแรงงานก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย

ขณะที่โครงสร้างการผลิตของประเทศจำเป็นต้องใช้ภาคการผลิตที่มีเทคโนโลยีสูงขึ้น มีนวัตกรรม และการแข่งขัน โดยใช้สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเองมากขึ้น

การรวมกลุ่มทางการค้าก็เป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องทบทวนว่า ประเทศคู่ค้าคู่แข่งของเราเป็นใคร ซึ่งเป็นโจทย์ของการผลิตกำลังคนและการเตรียมกำลังแรงงาน โดยวัฒนธรรมประเพณีหรือทุนทางวัฒนธรรมจะเป็นตัวเชื่อมโยงบริบททั้งหลายเข้าด้วยกัน ประชาคมอาเซียนที่มีประชากรประมาณ ๖๐๐ ล้านคน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย โดยตลาดแรงงานอาเซียนมีประมาณ ๓๐๐ ล้านคน แต่แรงงานไทยมีประมาณ ๓๘ - ๓๙ ล้านคน เราจะเข้าไปช่วงชิงโอกาสเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หรือเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปในประเทศอื่นๆ ตามศักยภาพ ตามค่าตอบแทนได้อย่างไร รวมทั้งต้องมองการเปลี่ยนแปลงของโลก มองเศรษฐกิจของสหภาพยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อส่งออก การจ้างงาน และการเตรียมกำลังแรงงาน

ความสมดุลระหว่างค่าจ้างกับผลิตภาพแรงงาน ค่าจ้างปรับสูงขึ้นแต่ผลิตภาพแรงงานยังปรับตามไม่ทัน ที่สำคัญคือประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว โดยในอีก ๑๐ ถึง ๒๐ ปีข้างหน้า จะมีประชากรสูงอายุถึง ๒๗ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๓๒ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นนัยสำคัญว่ากำลังแรงงานในกลุ่มอายุ ๑๕ - ๕๙ ปีของเรามีผลิตภาพแรงงานแค่ไหน เพียงพอต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ และการพัฒนาผลิตภาพแรงงานควรจะเป็นไปในแนวทางใด

ความต้องการแรงงานในโครงการขนาดใหญ่จะเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีผลต่อการผลิตแรงงาน การที่รัฐบาลจะลงทุนจำนวน ๒ ล้านล้านบาทในโครงการสาธารณูปโภคพื้นฐาน ซึ่งต้องใช้กำลังคนประมาณ ๕.๒ แสนคน และส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือที่ต้องเคลื่อนย้ายไปในพื้นที่ก่อสร้าง เป็นโจทย์ที่กระทรวงแรงงานจะต้องคิดล่วงหน้าว่าจะเตรียมคนเพื่อรองรับได้อย่างไร เพราะปัจจุบันกระทรวงแรงงานยังมีปัญหาเรื่องการจับคู่ตำแหน่งงาน ระบบฐานข้อมูลแรงงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะจะทำให้การวางแผนด้านแรงงานมีความแม่นยำมากขึ้น

สถานการณ์โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมยังเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ภาคเกษตรกรรมเป็นแหล่งรายได้หลักของคนส่วนใหญ่ เป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ส่วนภาคบริการเป็นแหล่งงานขนาดใหญ่ มีสัดส่วนแรงงานสูงถึงร้อยละ ๔๕ ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา และส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างที่มีสัดส่วนค่าตอบแทนแรงงานต่อมูลค่าเพิ่มค่อนข้างต่ำ โดยการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าของไทยจะมีทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ซึ่งมียุทธศาสตร์สำคัญใน ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มแรก การสร้างคนและสังคมคุณภาพ กลุ่มที่สอง การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ และกลุ่มที่สาม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จากนั้นจะนำยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ กลุ่มมาเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลปัจจุบันแล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ ซึ่งมี ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์อาเซียน ยุทธศาสตร์การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม ยุทธศาสตร์สร้างการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ปรับสมดุลและปรับระบบการบริหารจัดการภายในภาครัฐ โดยเป้าหมายของประเทศไทยในอนาคต คือประเทศไทยจะหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง มีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น มีความเหลื่อมล้ำน้อยลง ประชาชนทุกกลุ่มมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ด้วยระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพทั่วถึง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งผลิตอาหารคุณภาพของโลก

การทบทวนอุตสาหกรรมของไทยที่มีศักยภาพการแข่งขัน ในปี ๒๕๔๙ ได้มีการกำหนดอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ๕ อุตสาหกรรม ได้แก่ ๑) อุตสาหกรรมอาหาร ๒) อุตสาหกรรมแฟชั่น ๓) อุตสาหกรรม

ยานยนต์ ๔) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และ ๕) อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ซึ่งพบว่าอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมแฟชั่นยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

แนวทางความร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังคนของภาคอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการจะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษา สถาบันเฉพาะทาง ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเงื่อนไขสำคัญของการผลิตกำลังคนคือความร่วมมือของภาคเอกชน ที่เป็นผู้บอกความต้องการ และมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตคน ซึ่งหากภาคเอกชนสามารถผลิตคนได้เอง ภาครัฐก็จะไม่เข้าไปแข่งขัน แต่จะเข้าไปดูแลในเรื่องมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป การก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่ใช่แค่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่ต้องดูคุณภาพของแรงงานด้วย โดยไม่ปฏิเสธแรงงานหญิง คนสูงอายุ และคนพิการ ที่มีศักยภาพในการทำงาน และสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ ขณะเดียวกันก็ไม่ปฏิเสธแรงงานต่างด้าว เพียงแต่จะต้องมีการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา แรงงานต่างด้าวควรได้รับการพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มทักษะฝีมือเช่นเดียวกับแรงงานไทย เพราะโครงสร้างอุตสาหกรรมของไทยจะอยู่ไม่ได้ถ้าใช้แรงงานเข้มข้นเหมือนเดิม โดยลูกจ้างและนายจ้างต้องพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่ได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านปริมาณคน

๕.๒ การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”

นายวัลลภ วิตนากร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน สาเหตุหนึ่งเกิดจากนโยบายประชานิยมที่ทำให้แรงงานหลั่งไหลกลับสู่ภาคเกษตรมากขึ้น เช่น นโยบายรับจำนำข้าวของรัฐบาลที่ให้ราคาสูงถึงเกวียนละ ๑๕,๐๐๐ บาท หรือ ๑๓,๐๐๐ บาท ทำให้เกษตรกรมีเงินเหลือพอที่จะไม่ต้องทำงานระยะหนึ่ง จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานมากขึ้น จนต้องมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานในสายวิชาชีพเป็นจำนวนมาก ดังนั้นหากรัฐบาลดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ คือโครงการบริหารจัดการน้ำ ๓.๕ แสนล้านบาท และโครงการสาธารณูปโภคพื้นฐาน ๒ ล้านล้านบาท ซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ก็จะส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมประสบสภาวะการขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้น ภาครัฐจึงต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน เช่น นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบการ เพิ่มจำนวนแรงงานให้มากขึ้น รวมทั้งเร่งปรับโครงสร้างระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความคาดหวังของภาคเอกชนต่อภาครัฐในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่

๑. กรณีภาวะตลาดแรงงานตึงตัว และเกิดการขาดแคลนแรงงาน ภาครัฐควรมีมาตรการดำเนินการเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเพิ่มศักยภาพและพึ่งพาตนเองได้

๒. กรณีปัญหาโครงสร้างทางการศึกษา ควรมีการปรับโครงสร้างทางการศึกษาโดยเร่งด่วน เนื่องจากระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถผลิตคนได้อย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. กรณีการใช้แรงงานต่างด้าว ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายยังมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบการ และหากภาครัฐดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ซึ่งต้องใช้แรงงาน

จำนวนมาก จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานมากยิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานจึงควรดำเนินการเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาโดยเร่งด่วน

๔. กรณีการขาดแคลนแรงงานของผู้ประกอบการรายย่อย ซึ่งไม่สามารถแย่งแรงงานกับ ผู้ประกอบการรายใหญ่ได้ เนื่องจากมีทุนและความสามารถในการจ่ายค่าแรงน้อยกว่า กระทรวงแรงงานควรร่วมมือ กับกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถอยู่ได้ โดยกระทรวงแรงงานควรเปลี่ยน บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากพัฒนาฝีมือให้แรงงาน เป็นพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความรู้เรื่องการ บริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและต้นทุนการผลิตได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจาก ปัจจุบันสถานประกอบการไม่มีแรงงานพอให้พัฒนาฝีมือ

โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเพื่อให้ ภาคอุตสาหกรรมสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน ดังนี้คือ ๑) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ๒) การจัดการความรู้ และ ๓) การติดตามประเมินผล

นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปรับโครงสร้างทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นภารกิจ ๒ ด้านหลัก ได้แก่ ภารกิจด้านการผลิตกำลังคน และภารกิจด้านการดูแลคุณภาพ โดยภารกิจด้านการผลิตกำลังคน มีหน่วยงาน รับผิดชอบ ๔ องค์กรหลัก ได้แก่ ๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) รับผิดชอบการผลิตกำลังคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) รับผิดชอบด้านการผลิต กำลังคนสายอาชีพ (ปวช./ปวส.) ๓) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รับผิดชอบการผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีขึ้นไป ๔) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาศัย (กศน.) รับผิดชอบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถาศัย ส่วนภารกิจด้านการดูแลคุณภาพ จะเกี่ยวกับการประเมินและการยกระดับต่างๆ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ ๑) สำนักทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) ทำหน้าที่ให้บริการทางการทดสอบและประเมินผลการศึกษา ๒) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) ทำหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา ๓) สำนักงาน ส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๔) องค์กรการครูสภาทำหน้าที่ด้านการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบวิชาชีพเช่นเดียวกับอาชีพแพทย์ หรือวิศวกร

โครงสร้างและระบบการศึกษาของไทย ทำให้เกิดประเด็นปัญหาอุปสรรค และประเด็นท้าทาย ด้านต่างๆ ดังนี้ ๑) ด้านการขาดแคลนแรงงาน ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนได้น้อยกว่าความต้องการของตลาด แรงงาน ๒) ด้านค่านิยมในการศึกษา ผู้จบการศึกษาสายวิชาชีพยังนิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานน้อย ๓) ด้านคุณภาพผู้เรียน/แรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ และเป็นที่ยอมรับ จากสถานประกอบการ ๔) ด้านคุณภาพครู ขาดแคลนครูผู้สอนในระดับอาชีวศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ๕) ด้านความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคน ขาดระบบกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายผลิต ฝ่ายผู้ใช้ และระหว่างฝ่ายผลิตกับฝ่ายผู้ใช้และหน่วยงานโยบาย ๖) ด้านนโยบายการผลิตกำลังคนของรัฐบาลพัฒนาระบบขนส่งทางราง ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคน ยกกระดับมหาวิทยาลัยสู่ระดับนานาชาติ

กรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการ ขาดแคลนแรงงาน มีแนวทางที่สำคัญ ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) ปฏิรูปการเรียนรู้ด้านการศึกษาเพื่ออาชีพ ๒) พัฒนา คุณภาพกำลังคนทุกระดับ ๓) เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ๔) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งสาขาขาดแคลนและที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ๕) พัฒนาสมรรถนะและ ขีดความสามารถของกำลังแรงงาน ๖) เสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตและบริการที่เชื่อมโยงกับการพัฒนา

กำลังคน ๗) เสริมสร้างความเข้มแข็งของครู คณาจารย์ และผู้บริหาร ๘) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ๙) สร้างระบบความร่วมมือและเครือข่ายในการผลิตและพัฒนากำลังคน

ส่วนการเตรียมการด้านกำลังคนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการมีการเตรียมการและทิศทางการจัดการระบบการศึกษา ได้แก่ ๑) การเตรียมกำลังคนที่จะตอบสนองการพัฒนาประเทศที่ต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ๒) การพัฒนากำลังคนที่จะรองรับกับนโยบายหลักของรัฐบาล และ ๓) การพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา

นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน

สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น โดยมาตรการที่กระทรวงแรงงานจะดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา คือการลดอุปสงค์ให้น้อยลง และเพิ่มอุปทานให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ประกอบการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการใช้แรงงานราคาถูกจำนวนมาก มาใช้แรงงานที่มีคุณภาพและทักษะฝีมือ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและขั้นตอนในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ และมาตรการหรือระบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ อาทิ หลักการทำ ๕ ส และเรื่องระบบไคเซน เข้าไปใช้ในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะสามารถลดการใช้แรงงานลงได้ส่วนหนึ่ง

ปัจจุบันกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานในเชิงรุก โดยเข้าไปพบกับผู้ประกอบการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการ หรือเข้าไปให้ความรู้ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือให้สนับสนุนวิทยากรเฉพาะด้าน มาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการขนาดเล็ก หรือแก่วิทยากรของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพแรงงานรวดเร็วขึ้น

การเพิ่มอุปทานแรงงาน สามารถทำได้โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้คนในประเทศที่ยังทำงานไม่เต็มศักยภาพ เช่น คนพิการ หรือคนสูงอายุ ที่สามารถทำงานได้ หรือคนว่างงาน ให้กลับเข้ามาทำงาน แต่หากยังมีแรงงานไม่เพียงพอ ก็อาจต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เพราะไม่เช่นนั้นภาคอุตสาหกรรมจะอยู่ไม่ได้ โดยการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาจะต้องทำอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา และหากแรงงานต่างด้าวมีจำนวนเพียงพอแล้ว แต่ผู้ประกอบการยังใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ก็จะต้องมีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มงวดต่อไป

การจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ แต่ที่ผ่านมาจะเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้พยายามแก้ไขโดยจะมีการจัดทำฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ฐานข้อมูลมีความเชื่อมโยงกันและสามารถใช้งานร่วมกันได้

ดร.ณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและผู้บริหาร

การใช้แรงงานสามารถมองได้ ๒ ด้าน คือด้านภาครัฐ และด้านภาคเอกชน ซึ่งด้านภาครัฐ การขาดแคลนแรงงานไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นโดยไม่ต้องรอให้รัฐบาลกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งเป็นโอกาสที่ไม่ควรก้าวข้าม เนื่องจากเมื่อมีการขาดแคลนแรงงานจะทำให้ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมนำเครื่องจักรกลอัตโนมัติมาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตที่จะทำให้แรงงานมีศักยภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุน ลดเวลาในการผลิต และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำได้โดยการใช้แรงงานราคาถูกให้ลดลง เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยนำเครื่องจักรกลอัตโนมัติและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ส่วนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยหากมีความจำเป็นก็ควรมีการกำหนดให้อยู่ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีค่าแรงลอยตัวตามอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

ภาคเอกชนจะต้องช่วยภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานไทย โดยพัฒนาแรงงานให้สามารถใช้เครื่องจักร ซ่อมแซมและบำรุง หรือสร้างเครื่องจักรเองได้ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับทั่วโลกได้ เพราะคนไทยมีศักยภาพในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่ม และสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว โดยภาครัฐต้องให้การสนับสนุนเครื่องจักรกลอัตโนมัติ สนับสนุนการลดภาษีนำเข้าเครื่องจักร และส่งเสริมให้เกิดโรงงานผลิตเครื่องจักรกลอัตโนมัติในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยก้าวสู่จุดของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจากการใช้แรงงานราคาถูกจำนวนมาก มาเป็นการใช้เครื่องจักรกลหรือเทคโนโลยี และจากการมุ่งส่งออกแรงงานราคาถูก มาเป็นการใช้สติปัญญาและทักษะฝีมือของแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้เราสามารถก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างถาวร

สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา

๑. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และอุณหภูมิของโลก จะมีผลต่อการดำรงชีวิต รูปแบบการผลิต และการผลิตกำลังคน รวมทั้งรูปแบบการบริโภค ซึ่งจะมีผลต่ออุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงด้วย ดังนั้นรูปแบบการผลิตและคุณภาพของแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เนื่องจากโครงสร้างการผลิตของประเทศจำเป็นต้องใช้ภาคการผลิตที่มีเทคโนโลยีสูงขึ้น แทนการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น

๒. การรวมกลุ่มทางการค้าเป็นประชาคมอาเซียนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานอย่างมาก โดยตลาดแรงงานอาเซียนมีประมาณ ๓๐๐ ล้านคน แต่แรงงานไทยมีประมาณ ๓๘ - ๓๙ ล้านคน เราจะเข้าไปช่วงชิงโอกาสเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หรือเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปในประเทศอื่นตามศักยภาพ ตามค่าตอบแทนได้อย่างไร โดยต้องมองการเปลี่ยนแปลงของโลก เศรษฐกิจของสหภาพยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ควบคู่ไปด้วย เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อส่งออก การจ้างงาน และการเตรียมกำลังแรงงาน

๓. ในอีก ๑๐ ถึง ๒๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรสูงอายุถึง ๒๗ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๓๒ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นนัยสำคัญที่ต้องคิดวากำลังแรงงานในกลุ่มอายุ ๑๕ - ๕๙ ปี จะมีผลิตภาพแรงงานแค่ไหน เพียงพอต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ และการพัฒนาผลิตภาพแรงงานควรจะเป็นไปในแนวทางใด

๔. ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถผลิตคนได้เพียงพอและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงานจึงควรสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ และประสานข้อมูลกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับโครงสร้างการศึกษา

๕. แนวทางความร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังคนของภาคอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการจะต้องเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษา สถาบันเฉพาะทาง ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเงื่อนไขสำคัญคือความร่วมมือของภาคเอกชนที่เป็นผู้บอกความต้องการ และมีส่วนร่วมในการผลิต

๖. ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบการ และหากภาครัฐดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ก็จะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานรุนแรงมากยิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานจึงควรมีมาตรการในการเตรียมการรองรับปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน โดยระบบฐานข้อมูลแรงงานมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้การวางแผนด้านแรงงานมีความแม่นยำมากขึ้น

๗. กระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรมควรร่วมมือกันเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อยให้สามารถอยู่รอดพ้นจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานควรปรับเปลี่ยนบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการพัฒนาฝีมือให้แรงงาน เป็นพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและลดต้นทุนการผลิตได้ในระดับหนึ่ง

๘. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่ใช่แค่การเพิ่มปริมาณแรงงาน แต่ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของแรงงานด้วย โดยไม่ปฏิเสธแรงงานหญิง คนสูงอายุ และคนพิการ ที่มีศักยภาพในการทำงาน และสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ รวมทั้งไม่ปฏิเสธการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลน แต่จะต้องมีการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา

๙. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน สามารถทำได้โดยใช้แรงงานราคาถูกให้ลดลง เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเครื่องจักรกลอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ส่วนการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนควรมีการกำหนดให้อยู่ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีค่าแรงลอยตัวตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

๑๐. ภาคเอกชนจะต้องช่วยภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานไทย ให้สามารถใช้เครื่องจักร ซ่อมแซมและบำรุง หรือสร้างเครื่องจักรเองได้ ส่วนภาครัฐต้องให้การสนับสนุนเครื่องจักรกลอัตโนมัติ ลดภาษีการนำเข้าเครื่องจักร และส่งเสริมให้เกิดโรงงานผลิตเครื่องจักรกลอัตโนมัติในประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยก้าวสู่จุดของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิต จากการใช้แรงงานจำนวนมาก มาเป็น การใช้เครื่องจักรกลหรือเทคโนโลยี และจากการมุ่งส่งออกแรงงาน มาเป็นการใช้สติปัญญาและทักษะฝีมือของแรงงาน ซึ่งจะทำให้สามารถก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างถาวร

ภาพการสัมมนา



นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์
ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา





รศ.แล ตีลภวิทย์รัตน์
ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖
กล่าวรายงาน



นางสุวรรณี คำมั่น
รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
บรรยายพิเศษ เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน”



การอภิปรายเป็นคณะ

เรื่อง “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”

โดย นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ดร.ณรงค์ โชควัฒนา

นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์ นายวัลลภ วิตนากร และ นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ (ผู้ดำเนินการอภิปราย)



ผู้เข้าร่วมการสัมมนา



ผู้เข้าร่วมการสัมมนา



ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

องค์กร/หน่วยงาน ที่เข้าร่วมการสัมมนา

๑. กระทรวงแรงงาน

- นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์
- นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ
- นางพรรณณี ศรียุทธศักดิ์
- นายอารักษ์ พรหมณี
- นายโกมินทร์ ชาวนาใต้
- นางเพชรรัตน์ นรเดชานนท์
- นางนิตา นพที่ปกังवाल
- นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว
- นายบุญเลิศ ธีระตระกูล
- นางถวิล เพิ่มเพียรสิน
- นางราศี เบญจาทิกุล
- นายธนิช นุ่มน้อย
- นางเนตรนารี หนูนุกั๊กดี
- นางอัญญิการ์ คชพงษ์
- นางอัญชลี ปะดุกา
- นางสาวอรทิพย์ ฐิตะสังจจะ
- นางสาวสุมาล ธนานันต์
- นางวรรณกานต์ ขาวลาภ
- นายสมภพ ศีลบุตร
- นางสาววิชชุดา บัวชัย
- นายวิชา นิธิสุนทร
- นางศุภลักษณ์ ศรุตีรัตน์วรกุล
- นางสาวขจีพรรณ เทพเกาะ
- นางสาวสุกัญญา ฅมยา
- นางลัพัชรวรรณ วอลซ์
- นางนภสร ทุ่งสุกใส
- นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์
- นายมนต์ชัย เดชพล
- นางสาวเสาวนีย์ ทวีสุข
- นางสาวธัญวดี ปาปะเถ
- นายนราธิป ตาปิน
- นางสาวกมลวรรณ อูยโต

- นางสาวบุปผา เรืองสุด
- นายคณศ พรตระกูลพิพัฒน์
- นายกิตติพันธุ์ กาญจนาคม
- นายธีรศักดิ์ อยู่เพชร
- นางลัดดา อุปสินธุ์
- นางสาววรรณภา ปริดาภัทรพงษ์
- นางอลิสสา สุภาพ
- นางสาวกาญจนา ราชชาดา
- นางชุติมา แสงปิ่น
- นายพลวัฒน์ มหาเกตุ
- นายวิฑูล เผ่าศิริ
- นางสาวพรชญา ชาญชูเกียรติ
- นางบุญสนอง มีพงษ์
- นางอุทัยวรรณ โทตระกูล
- นางสาวสุธีกานท์ พินวิวัฒน์
- นางสาวชุติมา เหนือนุรักษ์
- นางสาวจิราพร ลิบวนิชย์
- นางสาวพงศิยา อ๋านาคิล
- นางมุกจรินทร์ สุทธิจินดาวงศ์
- นายนิธิวัฒน์ วัฒนสุกุล
- นางสาวจิรฐา บุญคุ้มครอง
- นางสาวนฤมล แดงเลิศ
- นางสาวสุภาวดี กลิ่นฟุ้ง
- นางเพชรรัตน์ นรเดชานนท์
- นางสาวรินรดา ไคร์ครวญ
- นางสาวปาริชาติ ประไพพนพ
- นางสาวเลอลักษณ์ สุทธิสาโกมล
- นางสาวอัญชญา พงษ์หิรัญเจริญ
- นายสรารุช สุขสวรรค์
- นางสาววราภรณ์ สิทธิเลิศ
- นางพรพิมล สุรินทร์

๒. กระทรวงสาธารณสุข

- นางสาวอารีรัตน์ คำดอนหัน

๓. กระทรวงศึกษาธิการ
 - นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์
 - นายสุรชัย คุ่มสมบัติ
 - นางสาวปณิดา พลheim
๔. กระทรวงมหาดไทย
 - นางเพชรีย์ เขมวิทนต์
 - นายวัชรินทร์ ยอดมงคล
 - นายสาครินทร์ จำปา
๕. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - นางสาวณิชชาพร สุขะเจริญ
 - นายคมศร นิลกำแหง
๖. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - นางสาวพรพรขจร แจ่มเสมอ
๗. สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 - นางสาวนงลักษณ์ โง้ววัฒนชัย
๘. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - นางสุวรรณี คำมั่น
 - นายศุภสิทธิ์ พองสมุทร
 - นางกิ่งแก้ว เพียบพร้อม
 - นางสาววรรณภา บุญเจือ
๙. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - นางสาวจันทาร่า ปัญญาวัฒน์
 - นายวศิน จำนงเวช
๑๐. ธนาคารแห่งประเทศไทย
 - นายชัชวาล สว่างสุรีย์
๑๑. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
 - นายวัลลภ วิตนากร
 - นายไพบุลย์ ภูเจริญ
 - นายอรรถพันธ์ มาศรังสรรค์
 - นางสาวดวงดาว โสภา
 - นางสาวพรหมณรัตน์ คำทองสุข
๑๒. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - นายชนินทร์ ตรงจิตภักดี
๑๓. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - นางสาวนงนุช อินทวิเศษ

๑๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 - นางสาวพัสนันท์ แยมฉ่ำไพร
๑๕. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
 - นายณรงค์ กาลิกพัสตร์
๑๖. มูลนิธิอารมณีย์ พงศ์พงษ์
 - นายบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ
๑๗. สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
 - นายอุกฤษณ์ กาญจนเกตุ
๑๘. สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
 - นายสรวิชัย ศาสติยานนท์
 - นางสาวจุฑามาส ใจเอื้อย
๑๙. สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย
 - นาวาเอกศักดิ์สิทธิ์ บำรุง
 - นายณฤดตินทร์ กินหมุด
 - นายสรศักดิ์ พลายเพชร
 - นายกอนี่ มัตตะแอ
๒๐. สภาองค์การนายจ้างแห่งชาติ
 - นายทวีเกียรติ รongสวัสดิ์
 - นายอำนาจ ยี่รงค์
 - นายสุรจิตร ไชยพงศาวลี
๒๑. สภาองค์การนายจ้างเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
 - นายสุวิทย์ ศรีเพียร
 - นายดำรง พรพัฒน์นางกูร
๒๒. สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
 - นางสาวสายทอง สุปะมา
๒๓. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ
 - นายสาโรจน์ ฉัตรฉายา
 - นายทรงศักดิ์ ดีหว่าง
๒๔. สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย
 - นายชัชวาล ชาศรีวิชัย
 - นางสาวผกาดี สุนทรธรรม
๒๕. สมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย
 - นายมนัส อารีย์
๒๖. บริษัทโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด
 - นางนิพนธ์ ภู่อิม

๒๗. บริษัทเอวีซี ออโต้โมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด
- นายวัชร พันธ์พิงษ์
๒๘. บริษัทฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ริง ประเทศไทย (จำกัด)
- นายอมรพล ดำรงวิศิษฐ์กุล
๒๙. บริษัทสามมิตรมอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)
- นายสุรียา โพธิ์ศิริสุข
 - นายทำนุ เดชรัตน์
๓๐. บริษัทแกรนด์ไฮเทค ทาวเวอร์
- นางสาวสุพัตรา กิตติจำเริญ
 - นางสาวดวงเพ็ญ กิตติจำเริญ
๓๑. บริษัทไทย - สวีดิช แอสเซมบลีย์ จำกัด
- นายไพรัตน์ สาอุตม
๓๒. บริษัทประชุมพร เทรดดิ้ง
- นางสาวอรสา วุฒิวงศาโรจน์
๓๓. สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์วิศวะไทย
- นางนิภา พงษ์ภมร
 - นายบุญมาก ออกกว้าง
๓๔. สหภาพแรงงานไทยยาศาภิ
- นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิต
 - นางสาวเรวดี แก่นดี
 - นางสาวสังเวียน สมรอด
๓๕. สหภาพแรงงานลัคกี้เทคซ์ (ไทย) โรงงาน ๑
- นางจุฬารัตน์ คงคำ
 - นางสาวเรณู สวยดี
 - นางสาวภาวิณี รอดมณี
๓๖. สหภาพแรงงานลัคกี้เทคซ์ (ไทย) โรงงาน ๒
- นายพิจิตร ดีสุข
 - นายประกิต จริตรรัมย์
๓๗. กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖
- นายแล ดิลกวิทยรัตน์
 - นายณรงค์ โชควัฒนา
 - นายณรงค์ศักดิ์ ภูมิศรีสอาด
 - นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ
 - นายสุชาติ เจียรจิตเลิศ
 - นายหิน นววงศ์

- นายบุญเชิด เขียวขำ
- นายประทีป กระจ่างบท
- นายสืบศักดิ์ โสอุตร

๓๘. ผู้ทรงคุณวุฒิ

- นายชุมพล พรประภา

๓๙. อื่นๆ

- นายบุรินทร์ ชวางกูร
- นางสาวนภาเพ็ญ สุภโกศล
- นางสาวศุภรัตน์ ภูวิเศษ
- นายสมเกียรติ เรืองรอง
- นางสาวสุวรรณา วัฒนไกร
- นายวัชระ แวกคำ
- นายเสนอ แสนธิจักร
- นายยืนยง เรืองรุ่งโรจน์

๔๐. สื่อมวลชน

- นายอนันต์ วชิรวิชัย
 - นางสาวภาวนา จงจิตต์
 - นางมาลี ถนอม
 - นางสาวสุทธินี เต๋นสงวนวงศ์
 - นางสาวชุติมา สิริทิพยกุล
 - นายธรรมรัช กิจฉลอง
 - นายตะวัน หวังเจริญวงศ์
-

ภาคผนวก

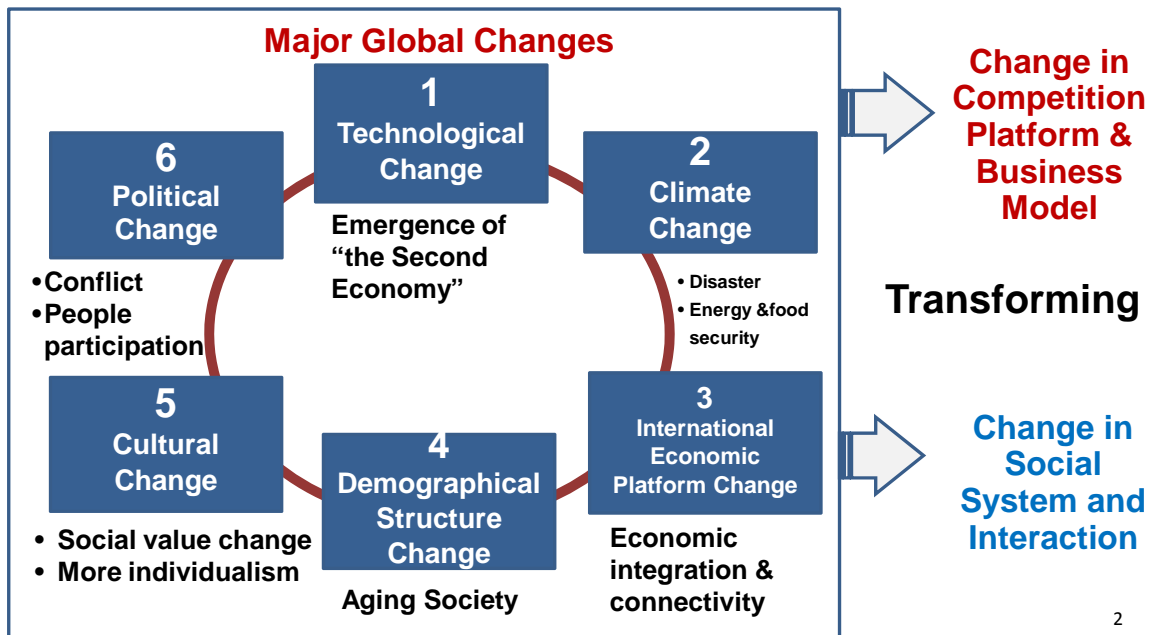


ยุทธศาสตร์และการบริหารแรงงาน



โดย สุวรรณี คำมัน
รองเลขาธิการ
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
วันพฤหัสบดีที่ 29 พฤษภาคม 2556

เปลี่ยนแปลงในบริบทโลก...ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันทางธุรกิจ
และระบบสังคมไทย



1 Technological Change



Change in Competition Platform & Business Model

- Processes in the physical economy are being entered into the digital economy.
- New business model: "Internet of Things"

Physical-based business process



Digital-based business process



Change in Social System and Interaction

- More online interaction & communication
- Create networking and social movement through social media
- Enable the mobilization of limited global resources for better quality of life



3

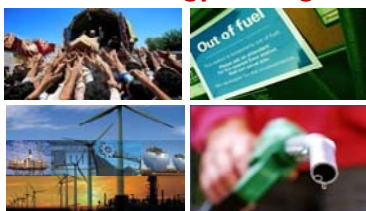
2 Climate Change

Disaster Management, Food Security และ Energy Security กลายเป็นประเด็นการพัฒนาสำคัญของโลก

Higher Risks from Disasters



Food and Energy Shortage



Change in Competition Platform & Business Model

- Business Continuity Management: กระจายความเสี่ยงในการผลิตหลายประเทศ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือกันในยามวิกฤต
- เน้นการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (green production)
- พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอาหาร (เช่น GMO) และพลังงานที่มีประสิทธิภาพ
- การมีระบบการบริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดการลงทุน
- ความต้องการผู้บริโภคเปลี่ยน แสวงหาทางเลือกในการบริโภคใหม่ๆ เช่น green products
- มีการตื่นตัวบรรจงคัดค้านการรักษาสິงแวดล้อมมากขึ้น

Change in Social System and Interaction

4

3 International Economic Platform Change



- อำนาจทางเศรษฐกิจของโลกเริ่มเคลื่อนมาสู่เอเชีย
- Economic Integration: ประเทศต่างๆ สร้างอำนาจการแข่งขันด้วยการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาค เช่น ASEAN Economic Community (AEC)
- Economic Connectivity เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพลังของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- การเกิดกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ที่มีศักยภาพ : BRICS

Change in Competition Platform & Business Model

Change in Social System and Interaction

- Single Market Production Base: ตลาดใหญ่ขึ้น และซับซ้อนมากขึ้น
- การเคลื่อนย้ายเสรีด้านสินค้า/บริการ/การลงทุน/เงิน/แรงงาน
- Regional Supply Chain ขยายขึ้น
- การปรับตัวของคนต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย
- การเคลื่อนย้ายเสรีของคน อาจเกิดปัญหาเชิงสังคม เช่น ด้านแรงงาน สาธารณสุข อาชญากรรม



ทิศทางการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ - โอกาส

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน		เปรียบเทียบกับ...
ประชากรประมาณ 600 ล้านคน	>	สหภาพยุโรป
แรงงานในตลาดASEAN ประมาณ 300 ล้านคน		ร้อยละ 50 พุดกาชยาวี
การค้าระหว่างประเทศ 1.61 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ	=	6 เท่าของไทย
การลงทุนโดยตรง 50 พันล้านเหรียญสหรัฐ	=	60% ของจีน
การท่องเที่ยวระหว่างประเทศ 65 ล้านคน	=	อันดับ 2 ของโลก รองจากฝรั่งเศส

ASEAN 10 : 583 Millions of Pop. (9 % of the world's population)
GDP 1,275 Billions USD (2% of the world's GDP)



ASEAN+3 : 2,068 Millions of Pop.
 (31 % of the world's population)

GDP 9,901 Billions USD
 (18% of the world's GDP)



ASEAN+6 : 3,284 Millions of Pop.
 (50 % of the world's population)

GDP 12,250 Billions USD
 22% of the world's GDP

การเคลื่อนย้ายผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ในปี 2558
ตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Agreements: MRAs)

1. วิศวกรรม
2. แพทย์
3. พยาบาล
4. ทันตแพทย์
5. สถาปัตยกรรม
6. นักบัญชี
7. การสำรวจ
8. ท่องเที่ยว

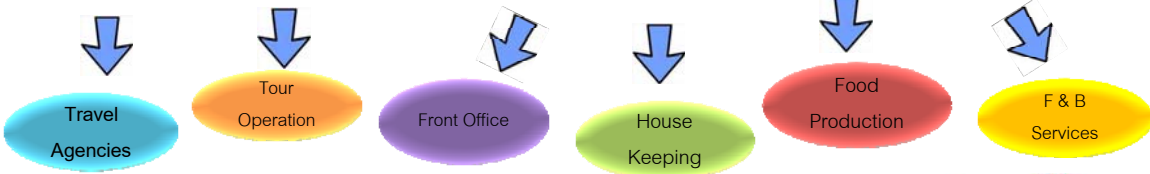


การท่องเที่ยวและบริการ

32 ตำแหน่งงานในสาขาการเดินทางและที่พัก

Travel Services
(9 ตำแหน่งงานใน 2 สาขา)

Hotel Services
(23 ตำแหน่งงานใน 4 แผนก)



5 Cultural Change

Social value change



More individualism



Change in Competition Platform & Business Model

- การขยายตัวของธุรกิจออนไลน์
- การสร้างมูลค่าเพิ่มจากแบรนด์สินค้า
- การขยายตัวของธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม

Change in Social System and Interaction

- บริโภคนิยม/วัตถุนิยมมากขึ้น ให้คุณค่ากับสถานะทางสังคมของคน มากกว่าคุณค่าที่ดี
- ยอมรับคอร์รัปชันได้ หากตัวเองได้ประโยชน์ด้วย
- มองความต้องการ/ผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก มากกว่าส่วนรวม

9

สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบกับการกำหนดนโยบายการศึกษา

- **แนวโน้มการจ้างงานทั่วโลก** จากอัตราการเจริญเติบโตของโลกเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.9 ในปี 2016 โดยคาดว่าจะมีการจ้างงานเพิ่มเติมเป็น 600 ล้านคน

อัตราการเจริญเติบโตภาพรวมของโลกและแต่ละภูมิภาคของโลกระหว่างปี ค.ศ. 2010-2016 (ร้อยละ)

ภาพรวม/ภูมิภาคของโลก	2010	2011*	2012*	2013*	2014*	2015*	2016*
1. ภาพรวมของโลก	5.1	4.0	4.0	4.5	4.7	4.8	4.9
2. เขตพัฒนาเศรษฐกิจยุโรป (EU)	2.6	1.4	1.7	2.2	2.5	2.6	2.6
3. ยุโรปกลางและยุโรปตะวันออก เฉียงใต้ (non-EU) and CIS	5.3	4.9	3.8	4.1	4.1	4.2	4.2
4. เอเชียตะวันออก	9.8	8.5	8.2	8.6	8.6	8.6	8.6
5. เอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก	7.5	5.3	5.5	5.7	5.8	6.0	5.9
6. เอเชียใต้	9.2	7.2	7.1	7.6	7.8	7.8	7.8
7. ลาตินอเมริกา และคาริบเบียน	6.1	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9
8. ตะวันออกกลาง	4.4	4.9	4.0	4.4	4.7	4.7	4.8
9. แอฟริกาเหนือ	4.4	1.9	2.5	4.0	5.0	5.5	5.8
10. แอฟริกา (แถบซารา)	5.4	5.2	5.8	5.5	5.4	5.2	5.1

*2011 เป็นการประมาณการจากภาวะวิกฤตการณ์ 2012-2016 เป็นค่าจากการคาดการณ์ ที่มา : Source IMF, World Economic Outlook, September 2011

ความท้าทายการพัฒนาการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคน

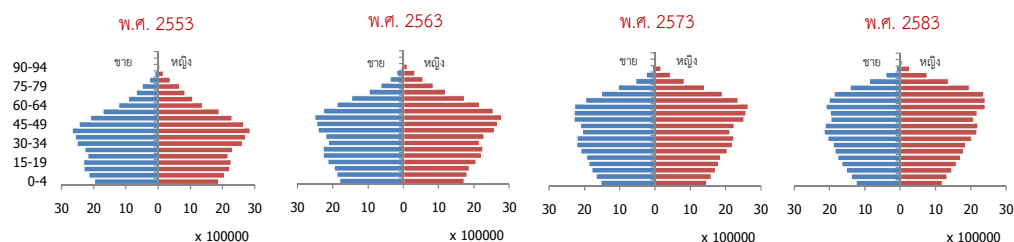
**ลำดับขีดความสามารถด้านการพัฒนากำลังคนของ
ประเทศสมาชิกอาเซียน ปี 2553**

ประเทศ	การอำนวยความสะดวกด้านการวิจัยและการบริการด้านการอบรม	การลงทุนในด้านการอบรมและพัฒนาคนของภาคเอกชน	ความสมดุลระหว่างค่าจ้างและผลผลิตภาพแรงงาน	ความดึงดูดต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ
บรูไน	155 (3.2)	60 (4.1)	13 (4.8)	40 (4.2)
กัมพูชา	111 (3.3)	92 (3.7)	35 (4.4)	53 (3.6)
อินโดนีเซีย	52 (4.4)	36 (4.4)	20 (4.6)	27 (4.6)
มาเลเซีย	25 (5.0)	13 (5.0)	6 (5.1)	28 (4.6)
ฟิลิปปินส์	77 (4.0)	46 (4.3)	82 (3.8)	85 (3.1)
สิงคโปร์	19 (5.3)	4 (5.5)	1 (5.6)	4 (5.8)
ไทย	69 (4.1)	62 (4.1)	29 (4.5)	38 (4.2)
เวียดนาม	104 (3.4)	58 (4.1)	4 (5.1)	60 (3.5)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บเป็นระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 น้อยที่สุด - 7 มากที่สุด ที่มา World Economic Forum, 2010/2011

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย ผลกระทบกับการกำหนดนโยบายการศึกษา

- **แนวโน้มประชากรไทยจะลดลง** อัตราการเติบโตของประชากรลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 0.62 ต่อปี เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงส่วนหนึ่งมาจากอัตราการเกิด (Total Fertility Rate) ที่ลดลง โดยลดลงจากร้อยละ 1.62 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 1.30 ในปี 2583

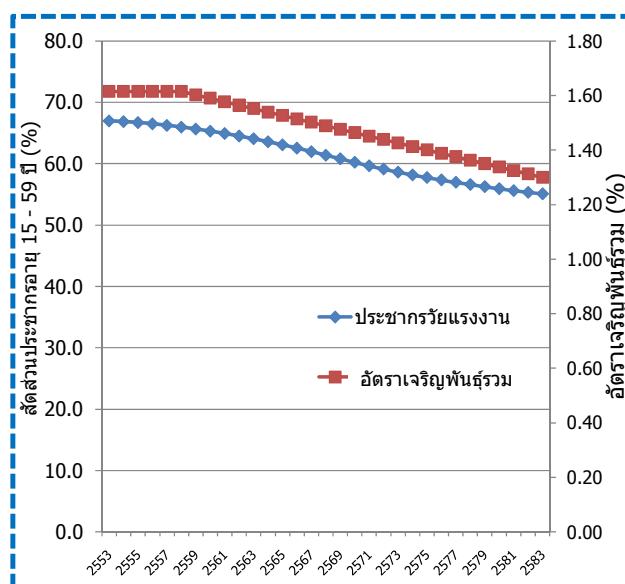


ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย

• ทั้งหมด	63.8 ล้านคน (65.9ล.)	66.0 ล้านคน (68.1 ล.)	66.2 ล้านคน (68.3 ล.)	63.9 ล้านคน (66.0 ล.)
• (60 ปีขึ้นไป)	8.4 ล้านคน (13.2%)	12.6 ล้านคน (19.1%)	17.6 ล้านคน (26.6%)	20.5 ล้านคน (32.1%)
• 65 ปีขึ้นไป	5.8 ล้านคน (9.1%)	8.6 ล้านคน (13.0%)	12.7 ล้านคน (19.1%)	16.0 ล้านคน (25.0%)
• 15-64 ปี	45.4 ล้านคน (71.1%)	46.3 ล้านคน (70.2%)	43.7 ล้านคน (66.1%)	39.7 ล้านคน (62.2%)
• 0-14 ปี	12.6 ล้านคน (19.8%)	11.1 ล้านคน (16.8%)	9.8 ล้านคน (14.8%)	8.2 ล้านคน (12.8%)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับการกำหนดนโยบายการศึกษาและการผลิตกำลังคน

- แนวโน้มกำลังแรงงานลดลง สัดส่วนประชากรในวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ลดลงจากร้อยละ 67.0 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 55.1 ในปี 2583



หมายเหตุ : ใช้ผลการคาดประมาณประชากรแบบที่ 3

ที่มา : คณะทำงานคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2583, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภาวะตลาดแรงงานยังคงตึงตัวในระดับ ปวช. - ปวส.

สัดส่วนผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างสะสม ตามระดับการศึกษา

(เท่า)	2554				2555			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	1.40	2.89	1.87	1.31	1.39	1.17	1.35	1.12
มัธยมศึกษา	0.92	1.89	1.29	0.93	1.27	0.96	1.17	0.99
ปวช.-ปวส./อนุปริญญา	0.35	0.62	0.41	0.30	0.48	0.36	0.40	0.31
ปริญญาตรีขึ้นไป	1.38	2.43	1.48	1.11	1.71	1.50	1.56	1.25

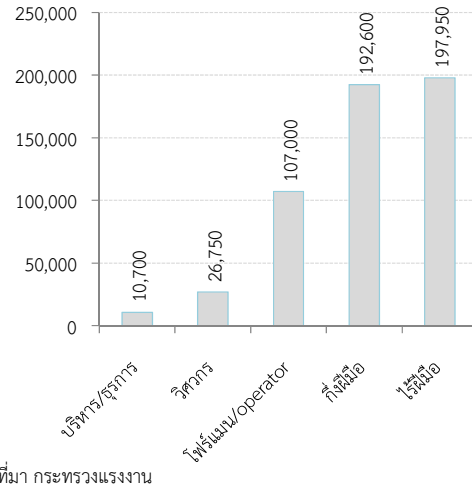
ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

การขาดแคลนในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

วุฒิการศึกษา	2556		2557	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
ป.ตรี	332,977	60.2%	409,103	63.0%
ปวส.	78,349	14.2%	78,349	12.1%
ปวช.	49,542	9.0%	67,379	10.4%
ม.3 + ม.6	92,637	16.8%	94,306	14.6%
รวม	553,505	100%	649,137	100%

ความต้องการแรงงานภายใต้โครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ

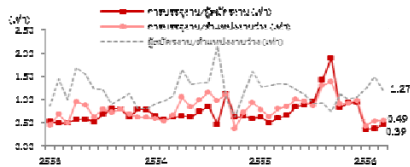


สัดส่วนผู้ประกอบอาชีพอิสระ (% ต่อแรงงานระดับการศึกษาเดียวกัน)

ระดับการศึกษา	2551	2552	2553	2554	2555
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	63.4	63.6	63.4	65.4	65.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	48.3	48.9	50.9	51.3	51.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	45.5	47.1	47.4	48.8	49.5
อาชีวศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง	33.3	35.4	35.8	37.1	37.6
อาชีวศึกษา	36.5	37.6	39.2	41.5	41.8
วิชาชีพชั้นสูง	30.8	33.7	33.2	33.7	34.5
อุดมศึกษา	16.4	17.7	18.8	18.6	18.5
รวม	52.2	52.4	52.7	53.4	53.5

กระทรวงแรงงาน

สถานการณ์ตลาดแรงงาน



ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

วุฒิการศึกษา	2556		2557	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
ป.ตรี	332,977	60.2%	409,103	63.0%
ปวส.	78,349	14.2%	78,349	12.1%
ปวช.	49,542	9.0%	67,379	10.4%
ม.3 + ม.6	92,637	16.8%	94,306	14.6%
รวม	553,505	100%	649,137	100%

ความต้องการแรงงานภายใต้โครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ

ประเภทแรงงาน	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)
บริหาร/ธุรการ	10,700	2
วิศวกร	26,750	5
โฟร์แมน/operator	107,000	20
กึ่งฝีมือ	192,600	36
ไร้ฝีมือ	197,950	37
รวม	535,000	100

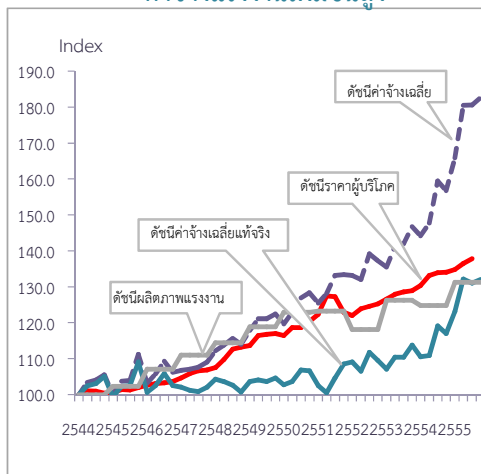
สัดส่วนผู้ประกอบอาชีพอิสระ (% ต่อแรงงานระดับการศึกษาเดียวกัน)

ระดับการศึกษา	2551	2552	2553	554	2555
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	63.4	63.6	63.4	65.4	65.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	48.3	48.9	50.9	51.3	51.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย(สามัญ)	45.5	47.1	47.4	48.8	49.5
อาชีวศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง	33.3	35.4	35.8	37.1	37.6
อาชีวศึกษา	36.5	37.6	39.2	41.5	41.8
วิชาชีพชั้นสูง	30.8	33.7	33.2	33.7	34.5
อุดมศึกษา	16.4	17.7	18.8	18.6	18.5
รวม	52.2	52.4	52.7	53.4	53.5

ระยะ การก่อสร้าง
ระยะ ปฏิบัติการ

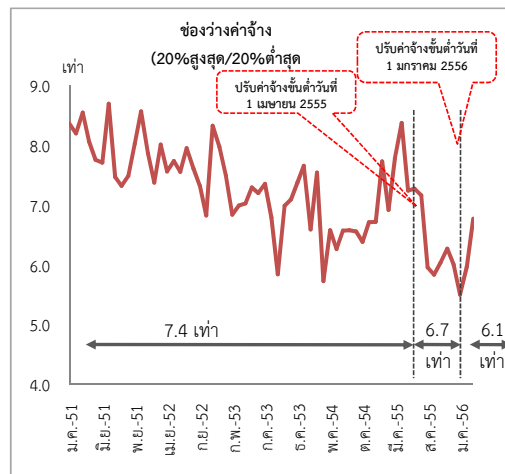
รายได้ที่แท้จริงของแรงงานเพิ่มขึ้นสูงมาก และช่องว่างรายได้ภาคเอกชนลดลง

ค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นสูง



หมายเหตุ : ดัชนีผลิตภาพแรงงานคำนวณโดย สศช.
ที่มา : กระทรวงพาณิชย์, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ช่องว่างของค่าจ้างแรงงานเอกชนลดลง



หมายเหตุ : คำนวณโดย สศช.
ที่มา : ข้อมูลภาวะการณ์มีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สถานการณ์โครงสร้างเศรษฐกิจ

อุตสาหกรรม



เป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ
มีอัตราเติบโตเฉลี่ยสูงสุด ร้อยละ 5.1

เกษตร



แหล่งรายได้หลักคนส่วนใหญ่
เป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรม
มีแนวโน้มการใช้เพื่อผลิต พลังงาน วัสดุชีวภาพ
แต่ไม่สามารถพัฒนาผลผลิตการผลิตได้
การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าน้อย

บริการ

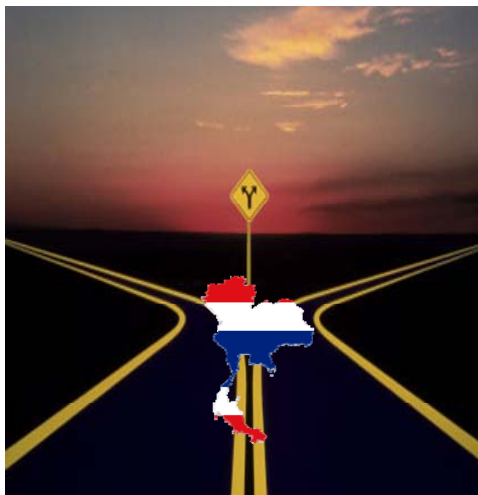


เป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่
มีสัดส่วนแรงงานสูงถึงร้อยละ 45 (ช่วง 5 ปีที่ผ่านมา)
ส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานระดับล่าง
สัดส่วนค่าตอบแทนแรงงานต่อมูลค่าเพิ่มจึงค่อนข้างต่ำ

ปัญหา : ผลิตภาพการผลิตรวมของทุกภาคการผลิตต่ำ

ท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ อุตสาหกรรมและการค้าไทยควร
จะพัฒนาไปในทิศทางใด?

Thailand... at the Crossroads



www.nesdb.go.th

19

สรุปประเด็นการพัฒนาในแผนฯ 11



- การสร้างคนและสังคมคุณภาพ**

 - การสร้างความเป็นธรรมในสังคม (ยุทธศาสตร์ที่ 1)
 - การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (ยุทธศาสตร์ที่ 2)
- การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ**

 - การสร้างความเข้มแข็งของภาคเกษตรและความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน (ยุทธศาสตร์ที่ 3)
 - การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ที่ 4)
 - การเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค (ยุทธศาสตร์ที่ 5)
- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

 - การเตรียมการรองรับความเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศและสภาพแวดล้อม และการสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(ยุทธศาสตร์ที่ 6)



ในยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ได้กำหนดยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลัก

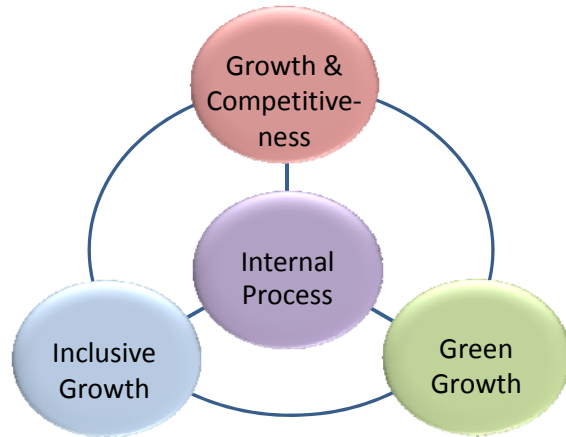
วิสัยทัศน์ ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาคและเป็นธรรม
หลักการของยุทธศาสตร์ เพื่อการเติบโตที่สมดุลและยั่งยืนของประเทศ

วัตถุประสงค์

- รักษาฐานรายได้เดิม และสร้างรายได้ใหม่
- เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต
- ลดต้นทุนให้กับธุรกิจ (ค่าขนส่งและโลจิสติกส์)

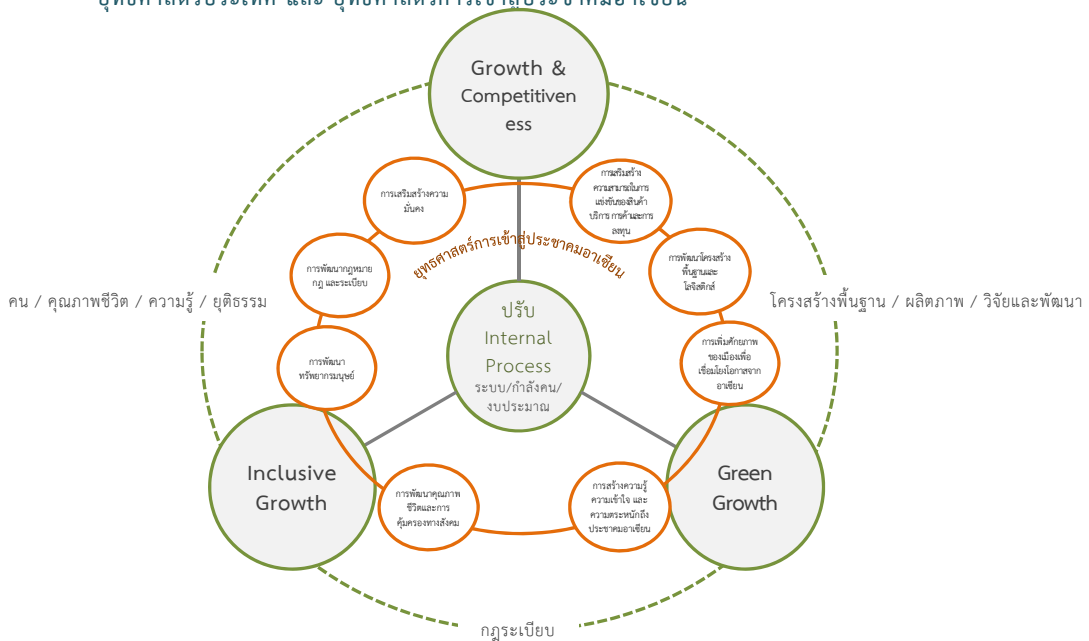
4 ยุทธศาสตร์หลัก

- สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Growth & Competitiveness)
- สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม (Inclusive Growth)
- สร้างการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Growth)
- ปรับสมดุลและปรับระบบการบริการจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)



ทิศทางการพัฒนาการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ประเทศ และ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



เป้าหมาย : ประเทศไทยในอนาคต

**หลุดพ้นจากประเทศ
รายได้ปานกลาง**
รายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น

**เป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยง
เศรษฐกิจในภูมิภาค**
เป็นศูนย์กลางด้านการค้า การลงทุน ของภูมิภาค ที่มีระบบโครงสร้างคมนาคมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่ทันสมัย เชื่อมโยงอาเซียนกับโลก



ความเหลื่อมล้ำน้อยลง
ประชาชนทุกกลุ่มมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ด้วยระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น


- แหล่งผลิตอาหารคุณภาพของโลก
- ศูนย์กลางอุตสาหกรรมยานยนต์ของเอเชีย
- เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวของอาเซียน
- ผู้นำด้านการออกแบบบริการของอาเซียน

23

ทบทวนอุตสาหกรรมของไทยที่มีศักยภาพการแข่งขัน

- การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการไทย เมื่อปี 2549 ได้กำหนดอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ 5 อุตสาหกรรม (Five Global Niches) ได้แก่

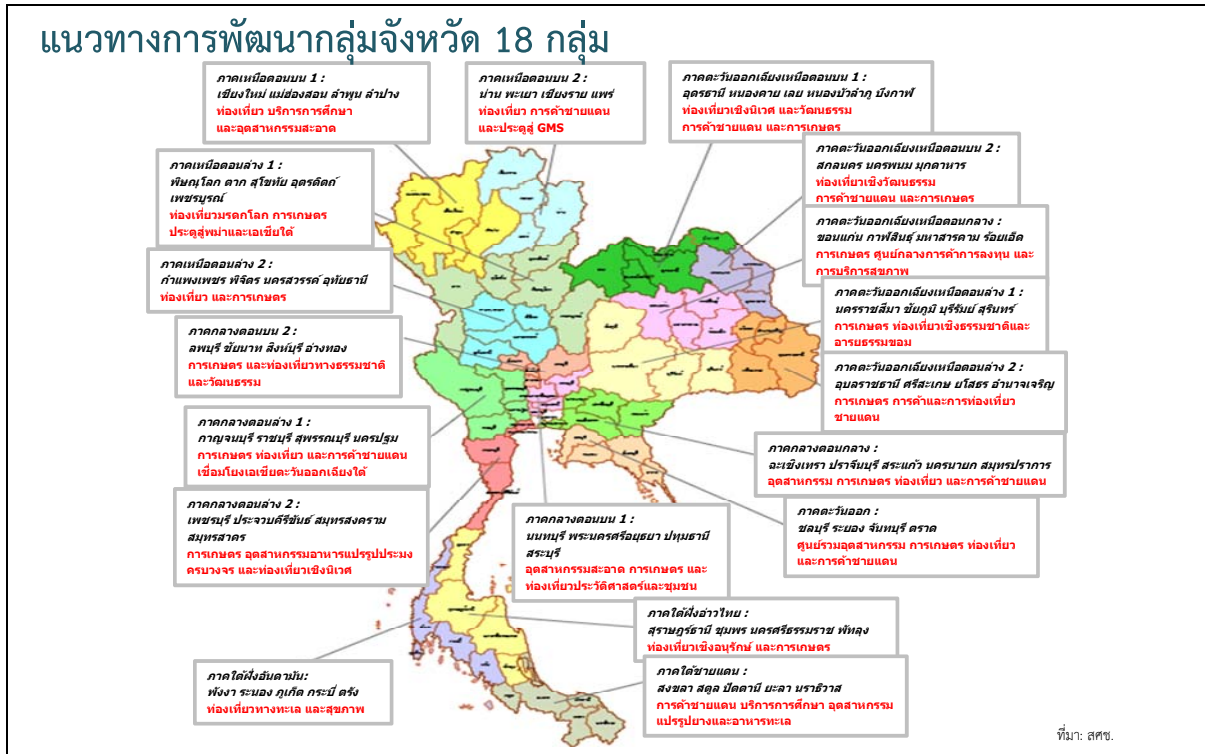
1. อุตสาหกรรมอาหาร (Kitchen of the World)	3. อุตสาหกรรมยานยนต์ (Detroit of Asia)
2. อุตสาหกรรมแฟชั่น (Asia Tropical Fashion)	4. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว (Asia Tourism Capital)
	5. อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (World Graphic Design and Animation Centre)



- เมื่อทบทวนศักยภาพของอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในปี 2549 จากการวิเคราะห์ VCCM พบว่า
 1. **อุตสาหกรรมอาหารของไทยยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพการแข่งขันสูง** เนื่องจาก จากการวิเคราะห์ VCCM สินค้าที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง 5 ใน 12 สินค้า มาจากสินค้าที่มีพื้นฐานมาจากภาคเกษตร และเป็นสินค้าอาหาร ได้แก่ ข้าว น้ำตาล อาหารทะเลแปรรูปและแช่แข็ง ผักและผลไม้กระป๋อง และเนื้อสัตว์แปรรูป
 2. **อุตสาหกรรมแฟชั่นยังมีความสามารถในการแข่งขันสูง** โดยอัญมณีและเครื่องประดับเป็นสินค้าในกลุ่มแฟชั่นที่ความสามารถในการส่งออกสูง แม้ว่าจะมีมูลค่าเพิ่มไม่สูงนัก แต่เมื่อผนวกกับสินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจมาก ทำให้อุตสาหกรรมแฟชั่นยังมีศักยภาพสูง
หมายเหตุ: VCCM มีข้อจำกัดในการประเมินความสามารถในการแข่งขันเฉพาะ "สินค้า" ที่มีการส่งออกเท่านั้น โดยไม่สามารถประเมินสินค้าที่ไม่ส่งออก และสาขาบริการส่วนใหญ่ได้

24





การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยผ่านแผนฯ ฉบับที่ 11 (ยุทธศาสตร์ 4 และ 5)

มิติโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและบริการโลจิสติกส์	มิติการปรับปรุงกระบวนการและกฎระเบียบการขนส่ง	มิติการพัฒนาบุคลากร	มิติการพัฒนาเศรษฐกิจและความเชื่อมโยงตามแนวพื้นที่ชายแดน
--	--	----------------------------	---

- พัฒนาคณะด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานในตลาด AEC
- เพิ่มศักยภาพของภาคเอกชนไทยทั้งในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของไทยในระดับสากล เพื่อให้สามารถริเริ่มธุรกิจระหว่างประเทศได้ โดยเฉพาะระดับ SMEs ให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานสากลเพื่อผลิตแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในอาเซียน
- สร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

เป้าหมาย

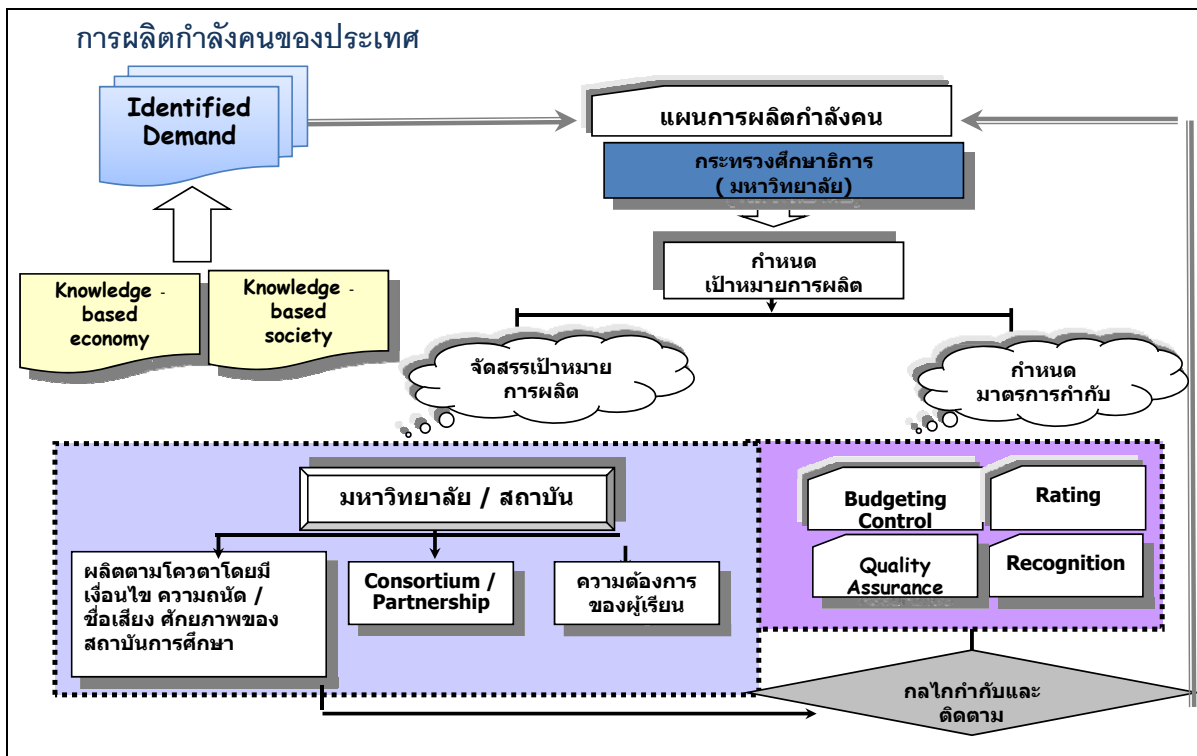
การส่งเสริมให้คนได้ทำงานที่มีคุณค่า เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ✓ การมีโอกาสรายได้ (opportunity and income)
- ✓ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (rights)
- ✓ การได้แสดงออก (voice)
- ✓ การได้รับการยอมรับ (recognition)
- ✓ ความมั่นคงของครอบครัว (family stability)
- ✓ การได้พัฒนาตนเอง (personal development)
- ✓ การได้รับความยุติธรรม (fairness) และ
- ✓ การมีความเท่าเทียมทางเพศ (gender equality)

การสร้างความสุขให้คนในองค์กร

Happy workplace

ที่มา : องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)



ตัวอย่างความร่วมมือจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ จำแนกตามสาขาการผลิต

แปรรูปเนื้อสัตว์

- วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด : สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย, กลุ่มโรงงานและกลุ่มปิโตรเคมี, สถานประกอบการ
- วิทยาลัยต่อเรือนครศรีธรรมราช ร่วมกับกลุ่มพาณิชย์และโลจิสติกส์

อัญมณี

- วิทยาลัยกาญจนภิเษกช่างทองหลวง : บ.แพรวต้า จิวเวอรี่ จำกัด (มหาชน) กรู๊ป บริษัท บิวตี้เจมส์ แพคตอรี่ จำกัด

ยานยนต์

- วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานีและวิทยาลัยเทคนิคกาญจนภิเษกมหานคร : BMW
- วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ระยอง บริษัท เอสซี แมนเนจเม้นท์ จำกัด - บริษัท ยูนิตี้ อินดัสเทรียน จำกัด
- ม.สุรนารี : Benz, มิตซูบิชิมอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด Siam Toyota Industrial Co.,Ltd. สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

เกษตร :

- วท.พังงา ร่วมกับ บ.ฮาลาล ฟู้ด เซนเตอร์ ฟังงการเกษตร ธกส.
- มทร.ล้านนา (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร) ร่วมกับ เครือเบทาโกร
- ม.สุรนารี : บริษัท สหฟาร์ม จำกัด, ศูนย์วิจัยเกษตรหลวงเชียงใหม่, Thai Food and Chemical Co.,Ltd.

เครื่องมือแพทย์ :

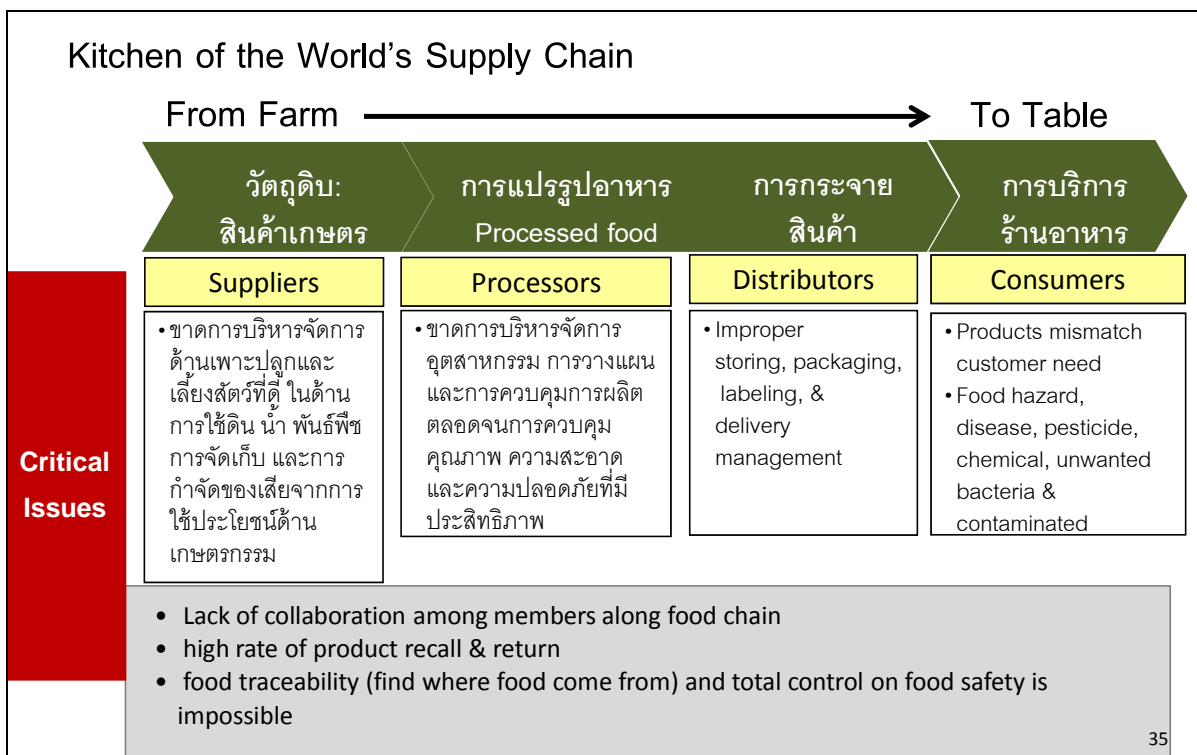
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ : บริษัท ดิจิตอล เทคโนโลยี คอนซัลแทน จำกัด / บริษัท สุพรีม โปรดักส์ มีอาชีวะด้วย

พาณิชย์นาวี

- วิทยาลัยต่อเรือนครศรีธรรมราช ร่วมกับกลุ่มพาณิชย์และโลจิสติกส์ บริษัท 프리เซียล ชิฟปีง จำกัด(มหาชน)
- วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จ.ระยอง ร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ บริษัท เอส ซี แมนเนจเม้นท์ จำกัด ดำเนินโครงการนักเรียนเครื่องกลเรือ

“ครัวไทยสู่โลก” Kitchen of the World






ประเด็นท้าทายอุตสาหกรรมอาหารไทย

- เศรษฐกิจโลกและประเทศคู่ค้าชะลอตัวชัดเจน และอาจถึงจุดต่ำสุดที่ร้อยละ 3.5 ในปีนี้ จะเป็นปัจจัยลบต่อการส่งออกอาหาร
- อุตสาหกรรมอาหารที่มีตลาดในประเทศ มีแนวโน้มสดใสกว่าตลาด ตปท. เนื่องจากเศรษฐกิจไทยเริ่มฟื้นตัวจากอุทกภัยปี 54 ทำให้การจับจ่ายน่าจะกลับมาคึกคักอีกครั้ง
- แม้ว่าการค้าปลีกของผู้บริโภคจะลดลงจากภาวะเงินเฟ้อที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.0 แต่เชื่อว่าไม่ส่งผลต่อกำลังซื้อมากนัก เมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อในระดับใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 3.8 ในปีก่อน

2. อัตราแลกเปลี่ยน

- ค่าเงินบาทที่เคลื่อนไหวอยู่ในกรอบแคบๆ ราว 30-31 บาทต่อ US\$ เป็นปัจจัยที่ยังเอื้อต่อการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทั้งในแง่ของการส่งออกและการนำเข้าวัตถุดิบ
- ในปีนี้หากไม่มีปัจจัยลบรุนแรงมากระทบ เชื่อว่าค่าเงินบาทจะยังเคลื่อนไหวอยู่ในกรอบดังกล่าวต่อไป

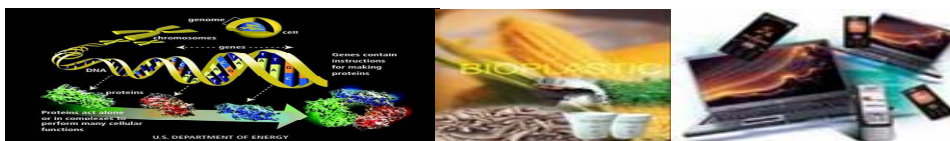


ประเด็นท้าทาย
อุตสาหกรรม
อาหารไทย

3. ต้นทุนการผลิต

- ราคาพลังงานในประเทศและ ตปท. มีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าเกษตรและวัตถุดิบ
- การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กระทบต่อต้นทุนการผลิต
- แม้ยอดจำหน่ายสินค้าอาหารจะยังสูงขึ้น แต่ผู้ผลิตอาจมีอัตรากำไรลดลง เนื่องจากต้องแบกรับภาระต้นทุนไว้ส่วนหนึ่ง เพราะการผลิตจะไปสู่ผู้บริโภคทำได้ไม่มาก

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายที่สำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร



แนวโน้มสู่การผสมผสานของเทคโนโลยีหลัก (IT, Bio, Materials, Nano) ทำให้เกิดเทคโนโลยีสาขาหลักใหม่ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและสนับสนุน Creativity



ผลกระทบต่อแผนการผลิตและรูปแบบการบริโภค: เน้นการลงทุนทางปัญญามากกว่าทางกายภาพ และมีนวัตกรรมเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

“ศูนย์กลางการค้าแฟชั่นแห่งเอเชีย”

Asian Fashion Trading Hub



โครงสร้างอุตสาหกรรมแฟชั่นไทย

	สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม	อัญมณีและ เครื่องประดับ	เครื่องหนัง และรองเท้า
จำนวน ผู้ประกอบการ	4,358 แห่ง	11,537 แห่ง	6,009 แห่ง
จำนวนจ้างงาน	1.045 ล้านคน	103,972 คน	606,050 คน
มูลค่าส่งออก	246,000 ล้านบาท	371,240 ล้านบาท	47,850 ล้านบาท
ที่มา: สสว.			

ขอบเขตและกลุ่มเป้าหมาย: อุตสาหกรรมแฟชั่น

กลุ่มธุรกิจที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับสินค้าแฟชั่น				ยุทธศาสตร์ เร่งด่วน	โครงการ กรุงเทพฯ แฟชั่น ระยะที่ 2
ปลายน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> • เครื่องนุ่งห่ม • เสื้อผ้าสำเร็จรูป (OEM/OBM/ODM) 	<ul style="list-style-type: none"> • การผลิตรองเท้า กระเป๋า เครื่องหนังอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> • การผลิตตัวเรือนอัญมณีและเครื่องประดับ 		
กลางน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> • การถัก การทอผ้า • การฟอกย้อมพิมพ์ลาย • การออกแบบสวดลาย • ผ้าผืน 	<ul style="list-style-type: none"> • การฟอกหนังแท้ • การผลิตหนังเทียม • การตกแต่ง • การทำสี พิมพ์ลาย 	<ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงคุณภาพ และการเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบ เช่น การหุงฟลอย การเจียรไน และตั้งน้ำ 		
ต้นน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> • เส้นใยธรรมชาติ • โยประดิษฐ์ • การปั่นและกรอด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> • หนังแท้ (จากสัตว์ทั่วไป จากสัตว์หายาก) หนังเทียม เคมีภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • การทำเหมืองแร่ เพชร พลอย และโลหะมีค่า 		
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม		เครื่องหนังและรองเท้า		อัญมณีและเครื่องประดับ	ยุทธศาสตร์ เชิงลึก
กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นหลัก					

“ศูนย์กลางท่องเที่ยวแห่งเอเชีย” Tourism Capital of Asia



41

สถานการณ์ท่องเที่ยวโลก

5 ปัจจัยหลัก ที่ส่งผลกระทบต่อตลาดท่องเที่ยวโลก

การฟื้นตัวของ การท่องเที่ยวโลก	ตลาดเกิดใหม่ เช่น จีน และอินเดีย เริ่มมีบทบาทมากขึ้น ทั้งในฐานะที่เป็นประเทศปลายทาง (destination) และส่งออกนักท่องเที่ยว
การพัฒนาที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม	การตื่นตัวเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้กระแสการพัฒนาเริ่มตระหนักถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
การเติบโตของสังคม ออนไลน์และเทคโนโลยี	ทำให้นักท่องเที่ยวมีช่องทางการสื่อสารและทาง เลือกการบริโภคที่หลากหลาย รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและดำเนินธุรกรรมออนไลน์
โรงแรมอัจฉริยะและ นักท่องเที่ยวเชิงปฏิสัมพันธ์	ในอนาคตการบริการที่ทันสมัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญ เช่น โรงแรมที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง มีระบบอัจฉริยะที่ให้บริการรวดเร็ว
การเกิด Segment ใหม่ของ นักท่องเที่ยว	<p>Going Green นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่ม LOHAS ผลักดันให้เกิดการปรับรูปแบบการให้บริการตามกระแสดังกล่าว เช่น Green Landing, Green Hotel, Green Activity, และ Green Logistic</p> <p>Aging Customers มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าทางการแพทย์ และมีความต้องการบริการเฉพาะ เช่น การดูแลสุขภาพ การทำน้กระยะยาว และ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต</p> <p>Well Being กลุ่มนักท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดี สนใจปรัชญาตะวันออก/ศาสนาพุทธ สมุนไพร และทำความเข้าใจกับ ภาวะเจ็บป่วยและการแพทย์สมัยใหม่</p> <p>Age Blurring กลุ่มที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับช่วงวัย เช่น เด็กที่โตเร็วเกินวัย คนที่มีช่วงการเป็นหนุ่มสาวนานกว่าปกติ ส่งผลต่อรูปแบบและพฤติกรรม การบริโภคและการท่องเที่ยว</p>

42

นโยบายสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของรัฐบาล

เป้าหมาย : รายได้ 2 ล้านล้านบาท ภายในปี 2558

- รายได้จากนักท่องเที่ยว ตปท. = 1.45 ล้านล้านบาท
- จำนวนนักท่องเที่ยว = 28.6 ล้านคน
- จำนวนวันพักเฉลี่ย = 10.19 วัน
- ค่าใช้จ่ายต่อหัวเฉลี่ย = 4,979 บาท/วัน

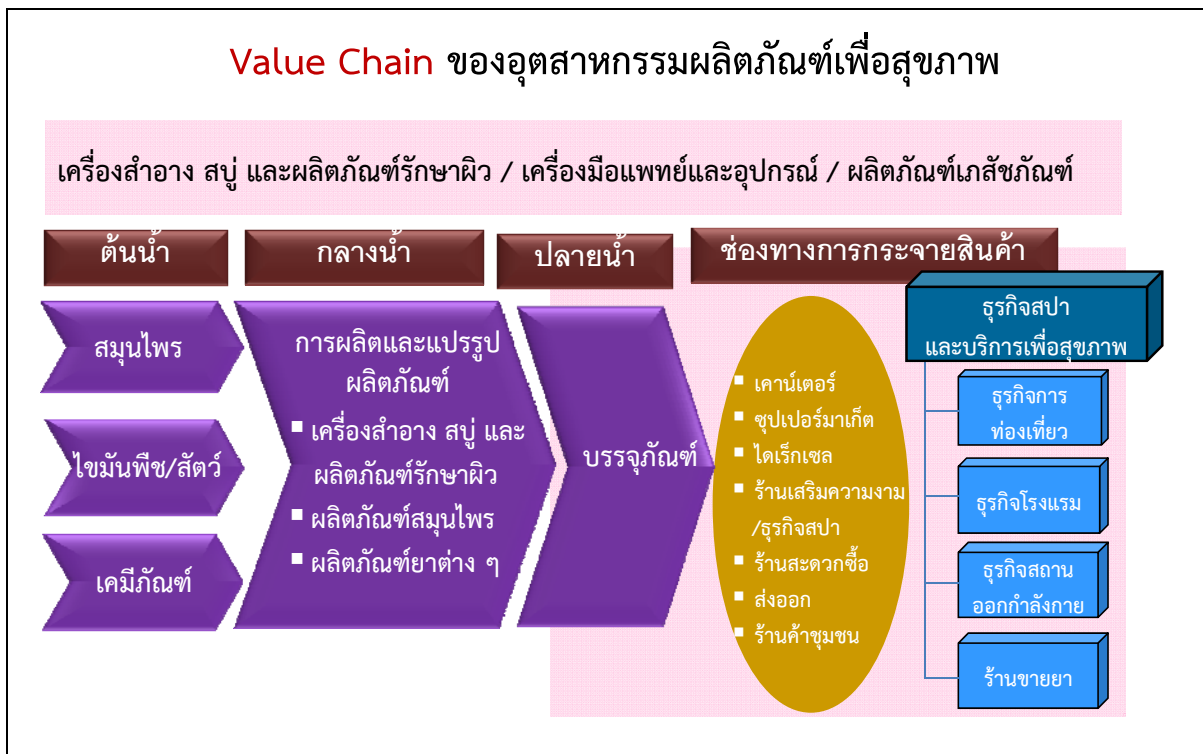
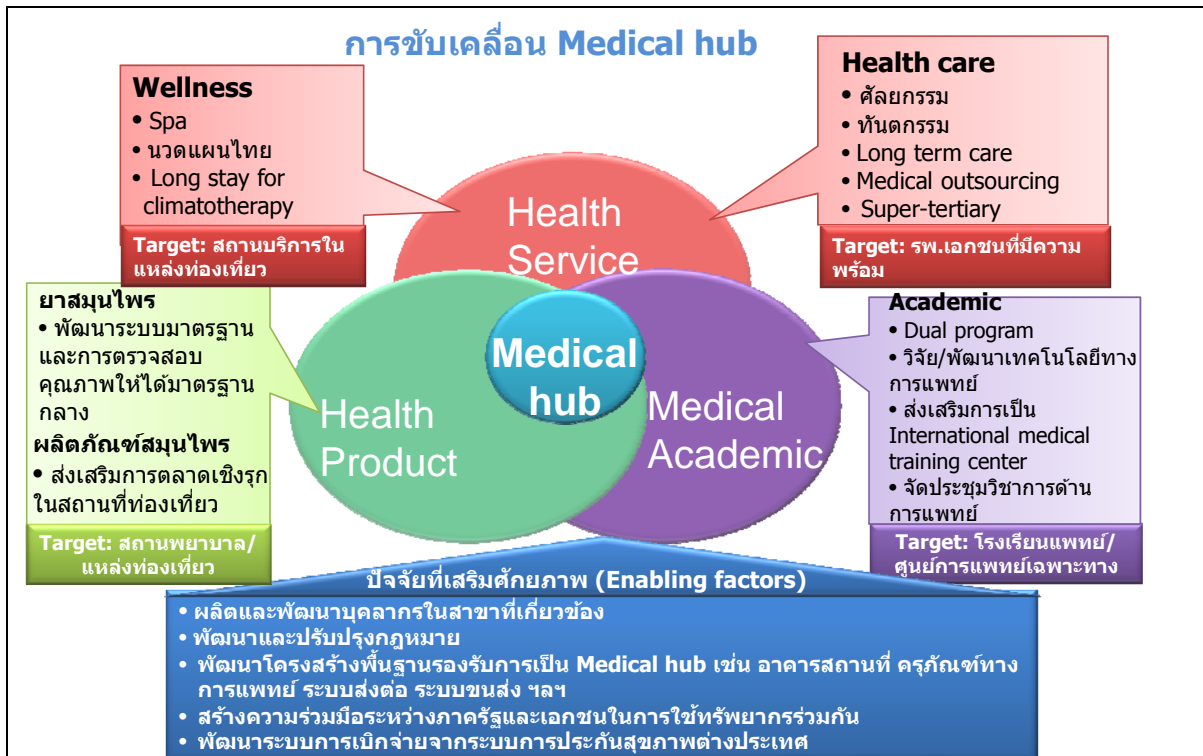
- รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวไทย = 0.55 ล้านล้านบาท
- จำนวนผู้เยี่ยมเยือน = 119.5 ล้านคน
- จำนวนวันพักเฉลี่ย = 2.59 วัน
- ค่าใช้จ่ายต่อหัวเฉลี่ย = 4,979 บาท/วัน

43

ประเด็นท้าทายการพัฒนาการท่องเที่ยวไทย

- ❑ ใช้ความได้เปรียบของทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้ไทยเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญด้านการท่องเที่ยวของภูมิภาคอาเซียน
- ❑ พัฒนาระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลเพื่อรักษาฐานตลาดเดิม และพัฒนาส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวบนฐานของทุนวัฒนธรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ❑ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวใหม่ๆ ที่ไทยมีศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของ Market Segment ใหม่ๆ เช่น ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ MICE กิจกรรมสำหรับตลาดกลุ่มความสนใจพิเศษและมีแนวโน้มใช้จ่ายสูง และตลาดนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มพักนานวัน และกลุ่มที่เดินทางท่องเที่ยวใหม่ๆ เช่น การท่องเที่ยวทางรถไฟ การท่องเที่ยวทางเรือ
- ❑ สร้างโอกาสทางการตลาดและการลงทุนธุรกิจท่องเที่ยว จากการก้าวสู่ AEC ในปี 2558 และโครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และ แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ไทย (IMT-GT)
- ❑ ปรับปรุงกฎระเบียบข้อกฎหมายด้านการท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขอนามัย ให้เอื้อต่อการลงทุนและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ❑ ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดใหม่ๆ โดยใช้ประโยชน์จากเครือข่ายออนไลน์ เพื่อเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะด้าน

44



ปัญหาเร่งด่วนของ SMEs ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ



“ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เราจะต้องเผชิญหน้ากับแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Force of Change) ที่รุนแรงและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การเปิดเสรีของกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 2015 องค์กรที่มีการเตรียมความพร้อมที่มากกว่าย่อมมีความได้เปรียบ

“รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง”

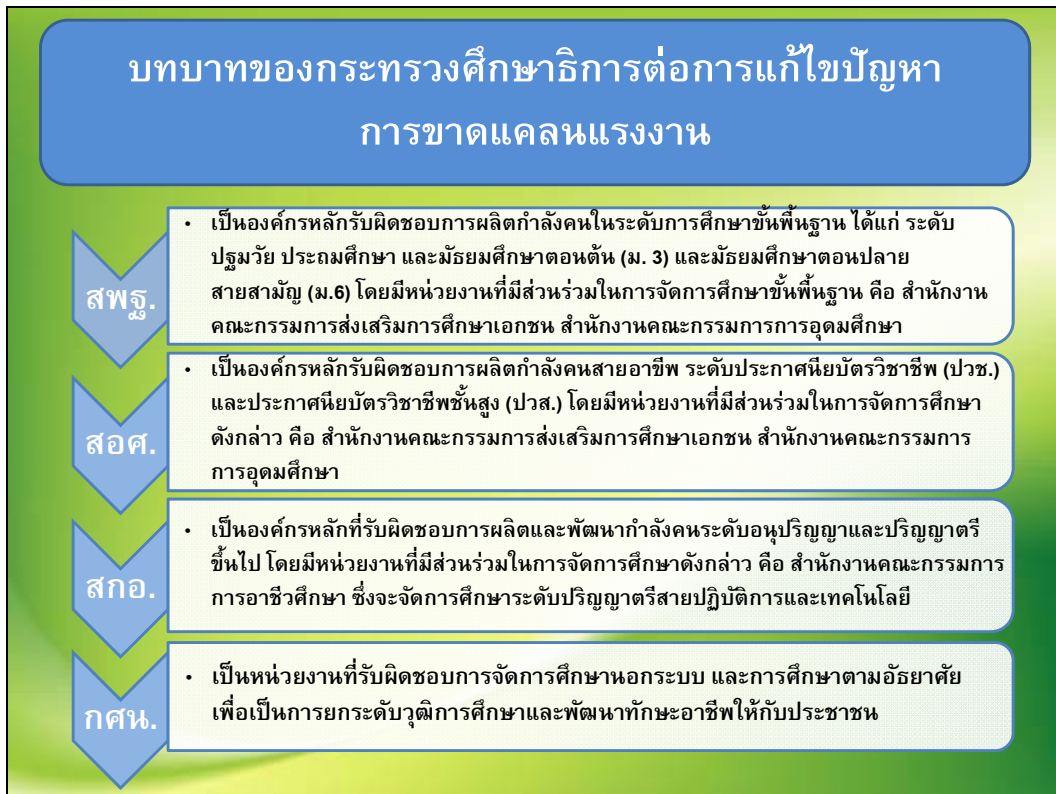


**ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทย
เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน**

**บรรยายโดย
นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

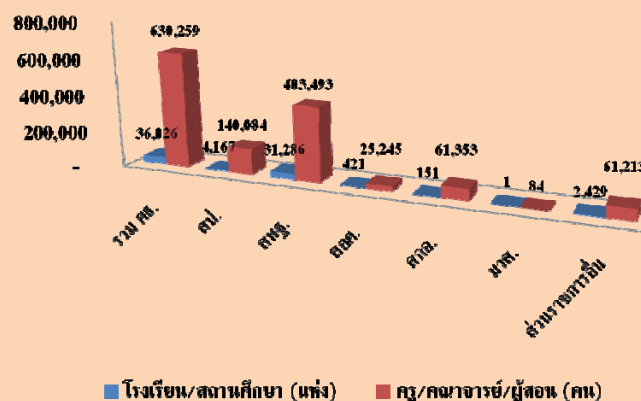
วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖
เวลา ๑๐.๓๐-๑๒.๓๐ น. ณ ห้องอิสติน บอลรูม ๑ ชั้น ๘
โรงแรมอิสติน มั๊กกะสัน กรุงเทพฯ

ทิศทางการจัดระบบการศึกษาของไทย เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน		
บทบาทของ กระทรวงศึกษาธิการ ต่อการแก้ไขปัญหา การขาดแคลน แรงงาน	แนวทางการจัดระบบ การศึกษาไทยที่ช่วย ลดปัญหาการขาด แคลนแรงงานของ ตลาดแรงงาน	อุปสรรคของการ จัดระบบการศึกษา และแนวทาง การแก้ไขเพื่อรองรับ การขาดแคลน แรงงาน



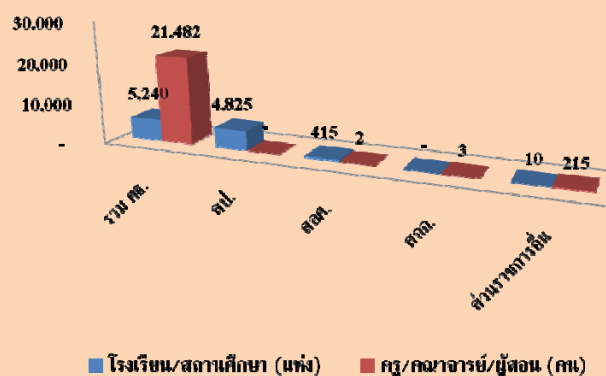
แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

1.2 จำนวนสถานศึกษา ครู/คณาจารย์ ในระบบโรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค ปีการศึกษา 2555



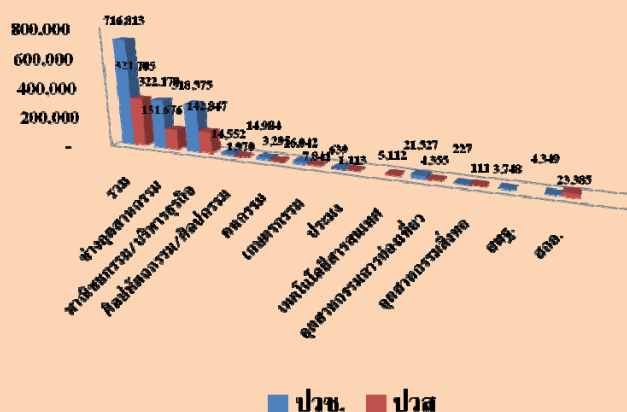
แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

1.3 จำนวนสถานศึกษา ครู/คณาจารย์ นอกสถาบันโรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค ปีการศึกษา 2555



แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

1.4 จำนวนนักเรียน นักศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในระบบโรงเรียน ปีการศึกษา 2555



แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

ปัญหา อุปสรรค และประเด็นท้าทาย

1. ด้านการขาดแคลนแรงงาน

- ❖ โครงสร้างทางเศรษฐกิจและโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป
- ❖ การทำงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา
- ❖ กลุ่มแรงงานระดับมัธยมหรือต่ำกว่าลงมา มีความต้องการกำลังคนมากกว่าคนที่ผลิตได้
- ❖ การผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงความต้องการของประเทศ (Demand Driven) คุณลักษณะและสมรรถนะของบัณฑิตจึงไม่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตและตลาดแรงงาน

แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

ปัญหา อุปสรรค และประเด็นท้าทาย

2. ด้านค่านิยมในการศึกษา

★ ผู้ที่เรียนจบสายวิชาซีพระดับปวช. และ ปวส. ประมาณ 75 % จะเข้าเรียนต่อในระดับปริญญาตรี และมีเพียง 25 % เข้าสู่ตลาดแรงงาน

★ การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการรับนักเรียน เพื่อให้สัดส่วนการรับนักเรียนสายอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายได้

แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

ปัญหา อุปสรรค และประเด็นท้าทาย

3. ด้านคุณภาพผู้เรียน/แรงงาน

◎ คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ

◎ ผู้จบด้านอาชีวศึกษาและบัณฑิตศึกษา และแรงงานยังมีช่องว่าง (Gap) ระหว่างระดับความสามารถ ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะด้านสายงาน (Functional Competencies) กับความคาดหวังของสถานประกอบการ

แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย
ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

ปัญหา อุปสรรค และประเด็นท้าทาย

4. ด้านคุณภาพครู

❁ ขาดแคลนครูผู้สอนในระดับอาชีวศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

5. ด้านความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคน

❁ ขาดระบบกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายผลิต ฝ่ายผู้ใช้ และระหว่างฝ่ายผลิตกับฝ่ายผู้ใช้และหน่วยงานนโยบาย

แนวทางการจัดระบบการศึกษาไทย
ที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงาน

ปัญหา อุปสรรค และประเด็นท้าทาย

6. ด้านนโยบายการผลิตกำลังคนของรัฐบาล

6.1 พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางราง เพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายและการบริหารจัดการขนส่ง ผู้โดยสาร สินค้า บริการที่สะดวกและปลอดภัย

6.2 ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

6.3 เร่งรัดให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมพัฒนาและยกระดับสู่มหาวิทยาลัยนานาชาติ ในปี 2557 เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายเข้ามาเรียนของนักศึกษาจากต่างชาติ ภายหลังการเปิดเสรี ประชาคมอาเซียน

6.4 เมื่อมีการเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้กรอบอาเซียนจะส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีทักษะฝีมืออย่างเสรีและทำให้ความต้องการแรงงานโดยเฉพาะระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือ เพิ่มขึ้น จึงมีแนวโน้มที่ประเทศไทยจะมีปัญหาขาดแคลนแรงงานมากขึ้นจึงมีความจำเป็นต้อง เตรียมการด้านกำลังคนเพื่อรองรับการแข่งขันของประเทศ ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

กรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงาน

มีแนวทางที่สำคัญ 9 แนวทาง ดังนี้

1. ปฏิรูปการเรียนรู้ด้านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

- จัดระบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น
- พัฒนาหลักสูตรเน้นฐานสมรรถนะ
- จัดการศึกษาและเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน

ฯลฯ

2. พัฒนาคุณภาพกำลังคนทุกระดับ

- พัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น
- พัฒนากำลังคนระดับสูงเพื่อการวิจัย
- เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุพัฒนาตนเอง

ฯลฯ

3. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

- ปรับกระบวนการทัศน์การศึกษา
- พัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะและระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- จัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษาโดยเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

-ฯลฯ

กรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงาน

4. ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งสาขาขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

- ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกเรียนสายวิทยาศาสตร์
- สนับสนุนให้ผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์เข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ฯลฯ

5. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของกำลังแรงงาน

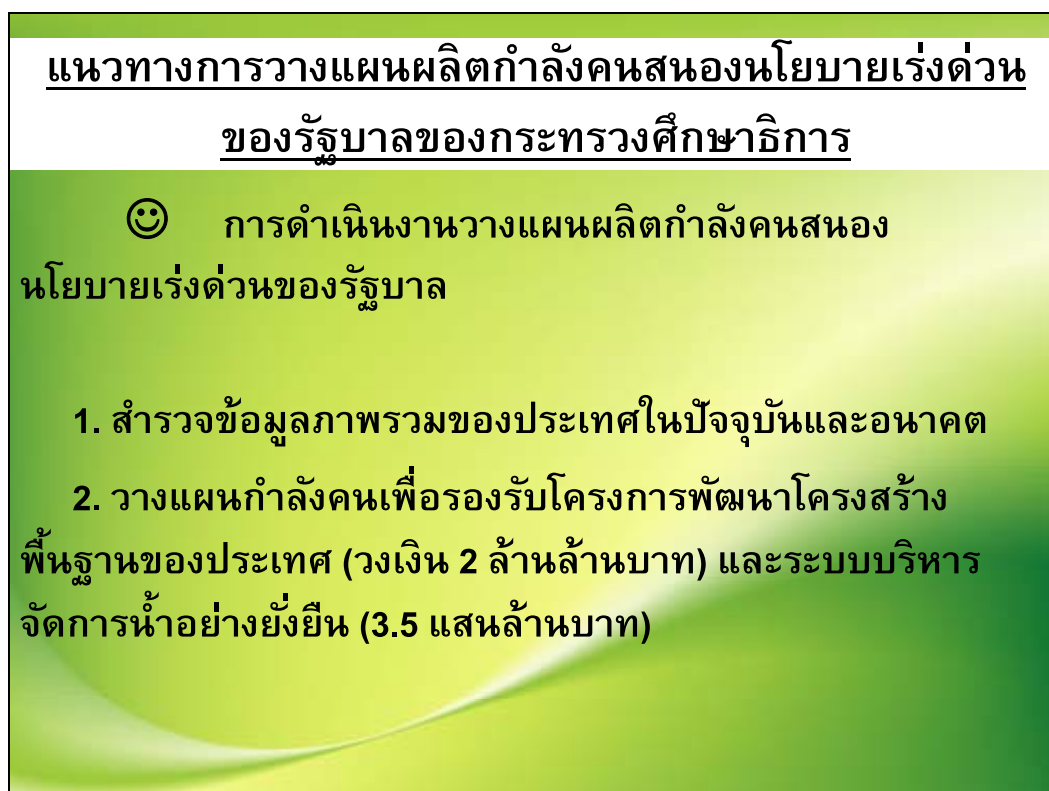
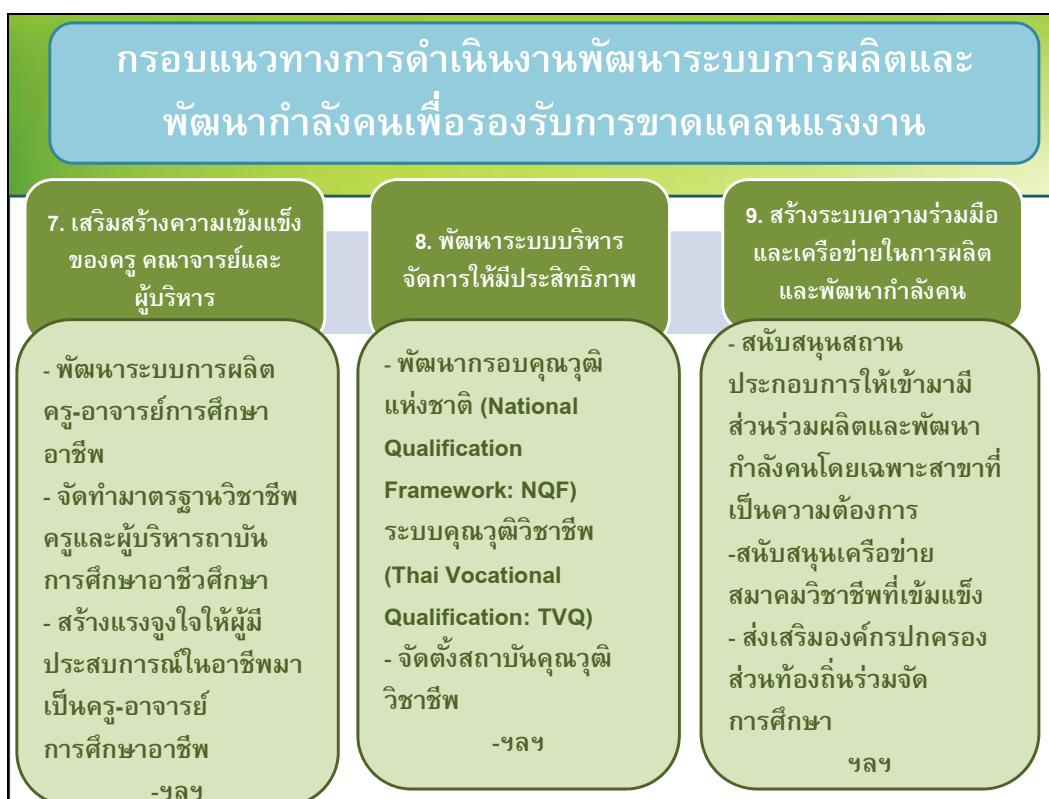
- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นเพื่ออบรมแรงงานร่วมกับผู้ประกอบการ
- สนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมระยะสั้นให้แรงงานและผู้จบการศึกษา
- จัดการฝึกอบรมอาชีพต่อยอดให้กับผู้จบการศึกษาภาคบังคับและมีมัธยมศึกษาตอนปลายที่ไม่ได้ศึกษาต่อ (9+1, 12+1)

ฯลฯ

6. เสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตและบริการที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน

- ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยด้านเทคโนโลยี
- ปรับสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้
- สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีระหว่างภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการกับสถาบันการศึกษา

ฯลฯ



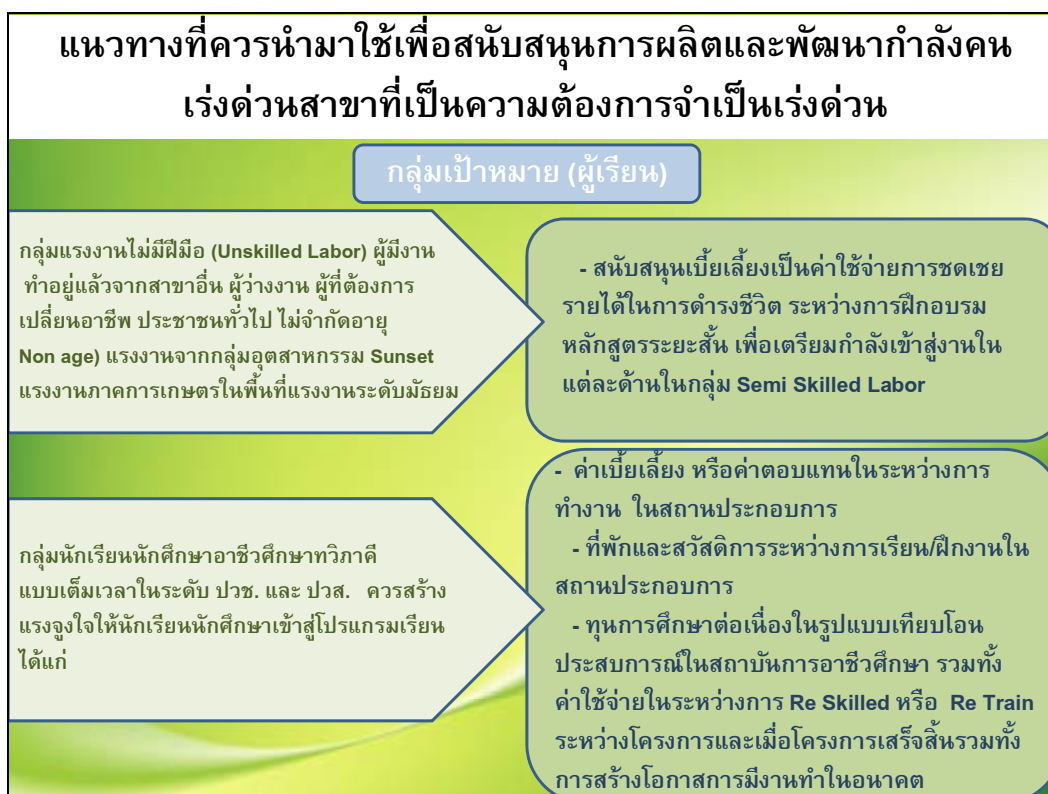
ความต้องการกำลังคนภาพรวมในระยะ 6 ปี (พ.ศ.2556-2561)

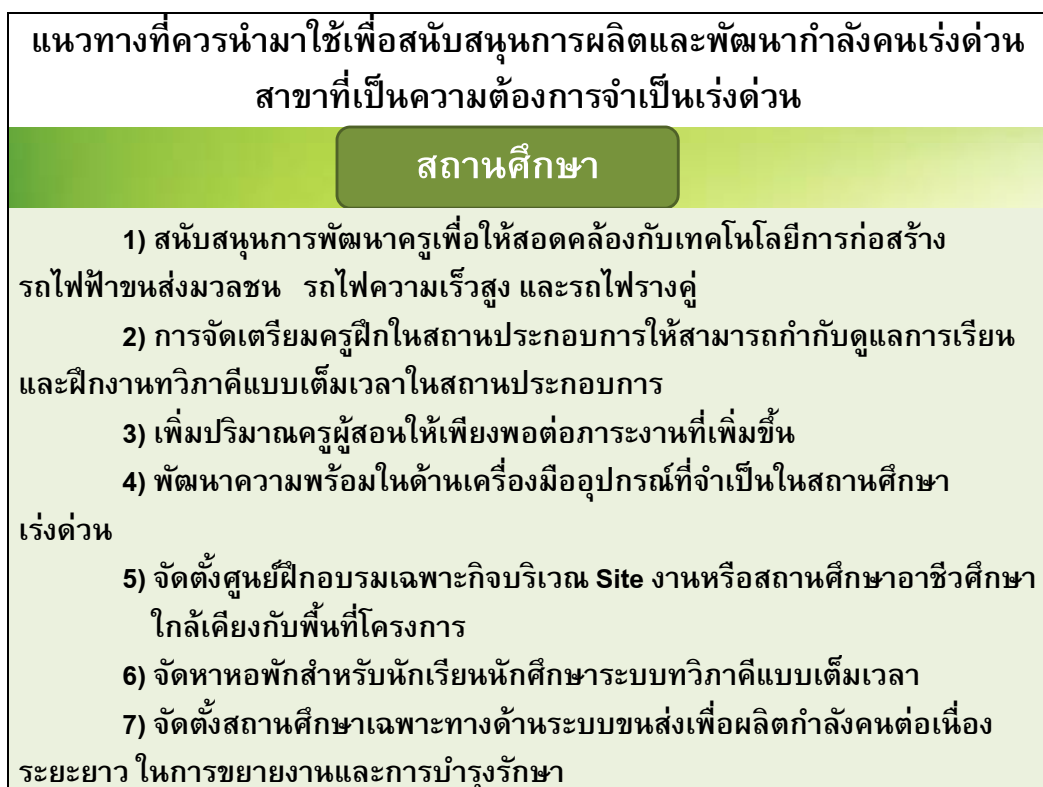
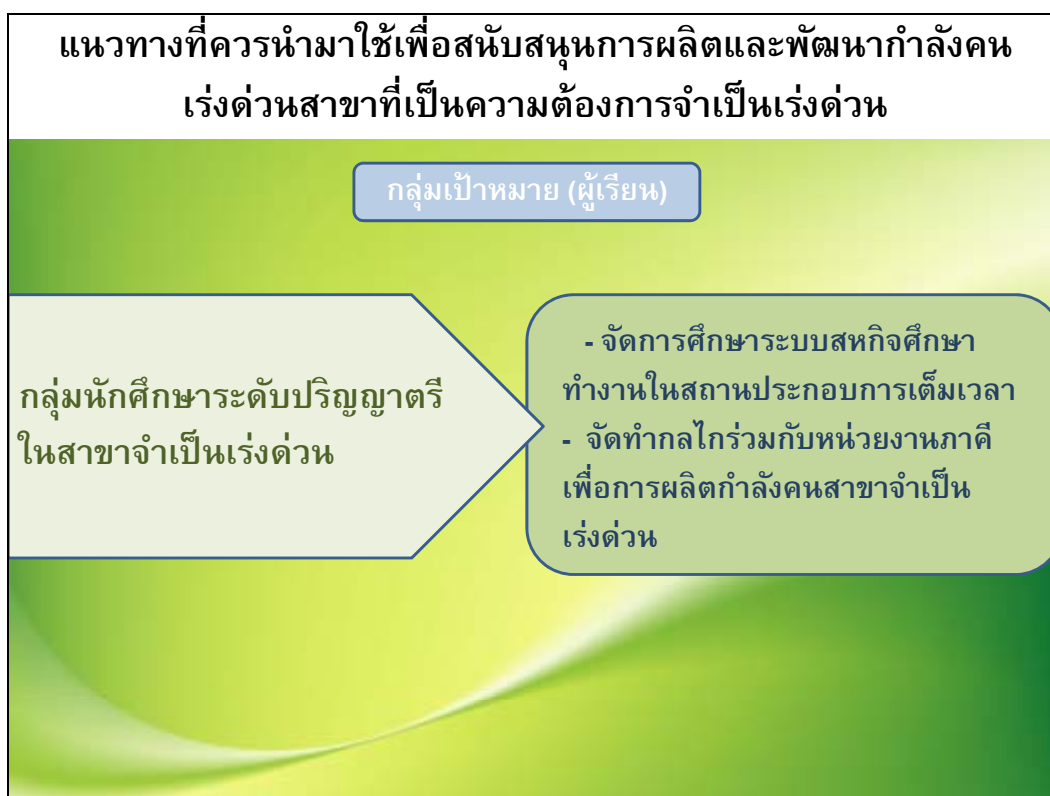
ระดับ	ความต้องการกำลังคนทั้งหมด	ปีที่ 1 (2556)	ปีที่ 2 (2557)	ปีที่ 3 (2558)	ปีที่ 4 (2559)	ปีที่ 5 (2560)	ปีที่ 6 (2561)
		ความต้องการ (คน)	ความต้องการ สะสม (คน)	ความต้องการ สะสม (คน)	ความต้องการ สะสม (คน)	ความต้องการ สะสม (คน)	ความต้องการ สะสม (คน)
Unskilled labor	72,500	18,125	54,375	72,500	72,500	72,500	72,500
Semi skilled labor	115,300	28,825	86,475	115,300	115,300	115,300	115,300
Skilled labor	58,200	14,550	43,650	58,200	58,200	58,200	58,200
Professional	25,000	6,250	18,750	25,000	25,000	25,000	25,000
Management	9,000	2,250	6,750	9,000	9,000	9,000	9,000
รวมทั้งสิ้น	280,000	70,000	210,000	280,000	280,000	280,000	280,000

กำหนดกลุ่มเป้าหมายและรูปแบบวิธีการให้ได้มาซึ่งกำลังคนเข้าสู่โครงการ

กลุ่มเป้าหมายกำลังคนที่จะเข้าสู่โครงการ	วิธีการ
1) ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการก่อสร้างและสาขาที่เกี่ยวข้อง	โดยการทบทวนการจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะและจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนนักศึกษาที่มีทักษะวิชาชีพตามความต้องการเพื่อให้สามารถเข้าสู่สถานประกอบการได้ทันที
2) นักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับ ปวช. และ ปวส. ในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรง	โดยการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีแบบเต็มเวลาในสถานประกอบการและสถานที่ก่อสร้าง
3) ผู้ที่เรียนในสาขาอื่นๆ ทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มผู้เรียนอาชีวศึกษา	โดยการปรับเปลี่ยนผู้เรียนในสาขาอื่นเข้าสู่สาขาที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในจำนวนที่สอดคล้องกับความต้องการเพิ่ม

กำหนดกลุ่มเป้าหมายและรูปแบบวิธีการให้ได้มาซึ่งกำลังคนเข้าสู่โครงการ	
กลุ่มเป้าหมายกำลังคนที่จะเข้าสู่โครงการ	วิธีการ
4) ผู้มีงานทำอยู่แล้วจากสาขาอื่น ผู้ว่างงาน ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ประชาชนทั่วไป ไม่จำกัดอายุ (Non age) แรงงานจากกลุ่มอุตสาหกรรม Sunset แรงงานภาคการเกษตรในพื้นที่ แรงงานระดับมัธยม ฯลฯ	โดยการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม การจัดหลักสูตรต่อยอด หลักสูตรเร่งรัด หรือการจัดการเรียนการสอนแบบสะสมหน่วยกิต หรือเทียบโอนประสบการณ์ ในจำนวนที่สอดคล้องกับความต้องการเพิ่ม
5) นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับที่สูงกว่า	<ul style="list-style-type: none"> - โดยการเรียนการสอนในระบบ มีการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการแบบเต็มเวลาในสถานประกอบการ - จัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา(Cooperative Education) - ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษาในมาตรฐานสาขาที่จำเป็น เช่น สาขาเทคโนโลยี วิศวกรรมโยธา การก่อสร้าง โยธา ช่างสำรวจ เป็นต้น - โครงการกองทุนตั้งตัวได้ -ส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเป็นมืออาชีพ/ความเป็นเลิศและสร้างทุนทางปัญญา





แนวทางที่ควรนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน
 แรงด้านสาขาที่เป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

สถานประกอบการ

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการร่วมจัดอาชีวศึกษา
 ทวิภาคี อาทิ มาตรการในด้านภาษี ฯลฯ
- 2) ความร่วมมือสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทน
 สวัสดิการ หรือที่พัก ตามเงื่อนไขข้อตกลง
- 3) สนับสนุนครูฝึกในสถานประกอบการ

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

😊 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล
 (เร่งด่วน)

○ การจัดการอาชีวศึกษาตามหลักแนวคิด “โรงเรียน
 โรงงาน หรือโรงงาน โรงเรียน ” เป็นที่มาของการพัฒนาการจัดการ
 อาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับ
 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการร่วมจัดการอาชีวศึกษาทวิ
 ภาคี ทำให้การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีมีความหลากหลายตามบริบท
 ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

1. มีการจัดทำ MOU ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
2. สถานประกอบการคัดเลือกผู้เรียน และจัดให้มีการทำสัญญาการฝึกอาชีพโดยผู้ปกครองให้ความยินยอม โดยผู้เรียนต้องมีอายุ 15 ปี บริบูรณ์
3. ใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับระบบปกติ เรียนทฤษฎีในสถานศึกษา วิชาปฏิบัติในสถานประกอบการ
4. การควบคุมคุณภาพการเรียนการสอน สถานศึกษาจะแต่งตั้งครูให้รับผิดชอบผู้เรียนที่ฝึกปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการจะจัดให้มีครูฝึกและผู้ควบคุมการฝึกงาน
5. การประเมินผล จะมีการสอบครึ่งหลักสูตร และสิ้นสุดหลักสูตร (สัดส่วนคะแนน 30: 70) รวมทั้งจะต้องมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ เนื่องจากผู้เรียนจะได้รับใบรับรองการผ่านงานจากสถานประกอบการ

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

☺ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน)

○ ในปีการศึกษา 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนักเรียน นักศึกษา ระบบทวิภาคี จำนวนทั้งสิ้น 37,694 คน สถานศึกษาในสังกัดที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีจำนวน 268 แห่ง (สถานศึกษาทั้งหมดในสังกัดจำนวน 416 แห่ง)

○ พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และประกาศกฎกระทรวงเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยเน้นให้จัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล
(เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

○ ประกาศจัดตั้ง “ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี (Dual Vocational Education Center)” เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีเป็นการเฉพาะ จัดทำรูปแบบเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีได้เต็มรูปแบบ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นไป ซึ่งมีการจัดทำโมเดลการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีที่ได้รับความเห็นชอบในหลักการแล้ว จำนวน 5 โมเดล คือ

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล
(เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

รูปแบบ A	การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีเต็มรูปแบบ (ร้อยเปอร์เซ็นต์) ในพื้นที่
รูปแบบ B	การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีเต็มรูปแบบ (ร้อยเปอร์เซ็นต์) นอกพื้นที่
รูปแบบ C	การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีบางสาขาวิชา
รูปแบบ D	การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีให้พนักงานของสถานประกอบการ
รูปแบบ E	การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีในต่างประเทศ

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

☺ การดำเนินการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม

๒ จัดทำกรอบมาตรฐานกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

๒ ปรับปรุงหลักสูตรโดยมีภาคเอกชนเข้ามาร่วมจัดทำและให้ความคิดเห็นต่อหลักสูตร

๒ จัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบ ซึ่งปัจจุบันมีนักศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาสหกิจศึกษา จำนวนปีละ ๓๐,๐๐๐ กว่าคน

๒ มีการเชื่อมโยงข้อมูลผู้ที่สำเร็จการศึกษากับกระทรวงแรงงาน

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

☺ การเตรียมกำลังคนเข้าสู่อาเซียน

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบการวัดประเมินผลการศึกษาให้มีมาตรฐานทัดเทียมสากล

☒ การกำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและยกระดับสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

☒ การเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ สถาบันอุดมศึกษาไทยเปิดหลักสูตรนานาชาติทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรฝึกอบรม

2. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านเพื่อรองรับและเตรียมตัวการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

☒ ส่งเสริมโครงการ 1 อำเภอ 1 ทูน

☒ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะเทคนิคการเรียนรู้ และการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษารองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

✍ พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากลและได้รับใบประกอบวิชาชีพตามข้อตกลงการรับรองการเคลื่อนย้ายแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การบัญชี

✍ เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษาด้านภาษา เครือข่ายความร่วมมือ

4. สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ความเป็นประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา

✍ สร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับอาเซียน วัฒนธรรม และอัตลักษณ์อาเซียน

✍ พัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรด้านภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

5. จัดทำแผนปรับระบบการศึกษาของอาเซียน

✍ ปรับระบบการเปิดปิดภาคเรียนทุกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับกลุ่มประเทศอาเซียนและสากล

แนวทางการวางแผนผลิตกำลังคนสนองนโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) ของกระทรวงศึกษาธิการ

6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการศึกษาระหว่างอาเซียน เพื่อยกระดับการผลิตและพัฒนากำลังคน

✍ สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ระหว่างสมาชิกประชาคมอาเซียนและฝึกงานนักศึกษา/ครู

✍ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อร่วมกันยกระดับการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา

7. ศึกษาวิจัย สร้างองค์ความรู้ด้านการค้าและการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวการค้าและการลงทุนในระดับภูมิภาคและระดับโลก

✍ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศให้แก่บุคลากรในระดับอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง

✍ ศึกษาวิจัยด้านการค้าและการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวทางการค้า การลงทุนและบริการในระดับภูมิภาคและระดับโลก

การเตรียมความพร้อมกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- การเปิดเสรีการค้า จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าและมีระดับการพัฒนาด้อยกว่า ต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพในระดับที่รุนแรงขึ้น เนื่องจากกำลังคนด้านสุขภาพจะมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่พัฒนาและมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า



83

1. การเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี กำลังคนด้านสุขภาพ

- สาระสำคัญของข้อตกลงยอมรับร่วม MRAs ของ สาขาวิชาชีพแพทย ทันตแพทย์ และพยาบาล หลักการ คือ เปิดให้แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในประเทศนั้น ๆ และการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมินอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับ ดูแล ในประเทศที่รับทำงาน (ในประเทศไทย คือ แพทยสภา ทันตแพทยสภา สภาการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุข)

ประโยชน์ที่ได้รับ คือ การดำเนินการตามข้อตกลง จะช่วยให้แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล ที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิม และมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น

84

2. ศักยภาพการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ของประเทศไทย

สาขา	สถาบันการผลิต	กำลังการผลิต (ต่อปี)
1. แพทย์	20 แห่ง	2,000-2,500 คน
2. ทันตแพทย์	9 แห่ง	800 คน
3. พยาบาล	80 แห่ง	8,000-10,000 คน
4. เภสัชกร	16 แห่ง	2,000 คน
5. นักรักษาพยาบาล	14 แห่ง	1,000 คน
6. นักเทคนิคการแพทย์	9 แห่ง	800-900 คน
7. นักรังสีเทคนิค	6 แห่ง	300 คน

85

3. สถานการณ์ความต้องการกำลังคนด้าน สุขภาพของประเทศไทย

หลายวิชาชีพมีความ
ขาดแคลนเมื่อเทียบกับ
จำนวนประชากร

การกระจายตัวไม่สมดุล
ยังคงกระจุกตัวอยู่ในเมือง
ทั้งที่ประชากรส่วนใหญ่ของ
ประเทศอาศัยอยู่ในชนบท

86

3. สถานการณ์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ ของประเทศไทย

ตารางแสดงสถานการณ์และความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในปัจจุบันของโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สาขา	โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป			โรงพยาบาลชุมชน		
	ความต้องการ ตาม GIS	กำลังคนที่มี	ขาด	ความต้องการ ตาม GIS	กำลังคน ที่มี	ขาด
แพทย์	6,727	6,221	506	7,010	4,705	2,305
ทันตแพทย์	3,174	980	2,194	4,264	2,430	1,834
เภสัชกร	3,194	1,959	1,235	3,848	3,180	668
พยาบาลวิชาชีพ	54,474	40,326	14,148	56,627	46,181	10,446
นักกายภาพบำบัด	1,280	431	849	2,095	579	1,516
นักเทคนิคการแพทย์	1,894	930	964	2,798	877	1,921
นักรังสีการแพทย์	1,280	313	967	1,397	230	1,167

3. สถานการณ์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ ของประเทศไทย

ตารางแสดงการคาดการณ์กำลังการผลิตเทียบกับความต้องการกำลังคนในปี 2558

	แพทย์	ทันตแพทย์	เภสัชกร	พยาบาล
กำลังการผลิต	38,217-41,282	10,323	25,124	120,197-173,321
ความต้องการ	40,633-46,015	9,924-9,468	32,761-33,698	137,997-142,366
จำนวนที่ขาด/เกิน	2,416-4,733	537-1,399	7,637-8,574	30,955-17,800

4. ศักยภาพการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศไทย

แพทย์	
ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
<ul style="list-style-type: none"> กำลังการผลิตแพทย์ของไทยสูงกว่าประเทศอื่นในอาเซียน คุณภาพการศึกษาด้านการแพทย์ของไทยอยู่ในระดับแนวหน้าของอาเซียน เนื่องจากระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย เป็นการคัดเลือกคนเก่งเข้ามาเรียนแพทย์ รายได้/สวัสดิการของแพทย์ไม่แตกต่างจากต่างประเทศมากนัก และพบว่าความเป็น Medical Hub ส่งผลให้แพทย์ไทยที่เคยทำงานต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น การสอบใบอนุญาตทางแพทย์ยังเป็นเครื่องมือกันคนต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากข้อสอบจัดทำเป็นภาษาไทย ดังนั้นผู้ที่สอบนั้นต้องสามารถอ่าน เขียนภาษาไทยได้เป็นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> ยังคงขาดแคลนแพทย์ เนื่องจากแพทย์ยังคงกระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ การนำแพทย์จากต่างประเทศเข้ามารักษาคนไข้ในประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายมารองรับ การฟ้องร้องจากคนไข้/หรือกฎหมายที่รุนแรง เป็นหนึ่งในสาเหตุทำให้เด็กไม่ยอมเรียนแพทย์ หรือทำให้แพทย์อยากไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านที่มีระดับความรุนแรงของกฎหมายน้อยกว่า การย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศของแพทย์ เป็นเรื่องที่ไม่น่ากังวลสำหรับสถานการณ์ภายใน 5-10 ปีข้างหน้า แต่ควรมีการป้องกัน เนื่องจากประเทศต่าง ๆ เช่น สิงคโปร์มีการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ เพื่อดึงดูดแพทย์ที่เก่ง ไปทำงานในประเทศ เช่น การให้สัญชาติ เป็นต้น

38

ทันตแพทย์	
ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
<ul style="list-style-type: none"> ไทยยังคงเป็นประเทศที่อยู่ในระดับแนวหน้าของการผลิตทันตแพทย์ การส่งเสริมด้านทันตภิบาลเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยผ่อนภาระทันตการของทันตแพทย์ ทันตแพทย์ในไทยสามารถรับราชการและเปิดคลินิกนอกเวลาราชการได้ ในขณะที่สิงคโปร์และมาเลเซียไม่สามารถทำได้ การจะสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของทันตแพทย์สภา ข้อสอบดังกล่าวจัดทำเป็นภาษาไทย รายได้/สวัสดิการของทันตแพทย์ไม่แตกต่างจากต่างประเทศ คนไข้ทั้งในประเทศและต่างประเทศมักเห็นว่าอาชีพแพทย์และทันตแพทย์นั้นมีจรรยาบรรณสูงในต่างประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นผลมาจากจรรยาบรรณที่ครูผู้สอนเน้นให้นักเรียนตลอดมา สิ่งนี้จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้คนอยากเข้ามารับรักษาในประเทศไทย 	<ul style="list-style-type: none"> ในชนบทที่ห่างไกลก็ยังคงขาดแคลน ทันตแพทย์ เมื่อเปรียบเทียบกับในเมืองใหญ่ แต่อาชีพทันตแพทย์ต้องอาศัยเครื่องมือ และสาธารณสุขพื้นฐานได้แก่ น้ำ ไฟ เป็นต้น หากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานทางด้านทันตแพทย์อย่างเสรีแล้ว สิ่งหนึ่งที่น่าเป็นห่วง คือ เอกสาร ต้องมีมาตรการพิสูจน์เอกสารว่าเอกสารที่แสดงนั้นเป็นเอกสารของประเทศต้นทางอย่างแท้จริง ประเทศไทยยังมีช่องโหว่ทางกฎหมายต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี นั่นคือ การขนย้ายทุน : การซื้อกิจการโรงพยาบาล แล้วนำคนต่างชาติจากประเทศต้นทางมาลงทุน ซึ่งนายทุนเหล่านั้นอาจจะนำเอาทันตแพทย์จากประเทศของตนเองมาประกอบทันตการแทนทันตแพทย์ไทย Permanent Residence ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการในการป้องกัน การร่วมมือระหว่างสมาคมวิชาชีพในประเทศอาเซียนมีน้อย การเคลื่อนย้ายทุนนั้น เจ้าของทุนมักเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริการคนไข้ ซึ่งสิ่งนี้อาจจะทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องละเมิดจรรยาบรรณของตนเองก็เป็นได้

40

พยาบาล	
ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
<ul style="list-style-type: none"> • ประเทศไทยยังคงผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพที่ดี • การจบปริญญาทางด้านพยาบาลศาสตร์ ไม่สามารถประกอบอาชีพ ได้จนกว่าจะสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยข้อสอบดังกล่าวจัดทำเป็นภาษาไทย • คนใช้ทั้งในประเทศและต่างประเทศมักเห็นพ้องกันว่า พยาบาลเป็นอาชีพที่มีจรรยาบรรณสูง ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นผลมาจากจรรยาบรรณที่ครูผู้สอนเน้นให้นักเรียนตลอดมาสิ่งนี้จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้คนอยากเข้ามารับศึกษาในประเทศไทย • ค่านิยมของคนในภาคชนบทยังคงสนับสนุนให้ลูกหลานเรียนพยาบาลอยู่ ซึ่งหากรัฐบาลได้มีการส่งเสริมทางการศึกษา รวมถึงพยายามสร้างโอกาสให้กลับไปทำงานยังโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดต่าง ๆ จะเป็นสาเหตุที่ช่วยลดการขาดแคลนพยาบาลในจังหวัดไกล ๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • การผลิตของพยาบาลแล้ว พบว่า ไทยยังไม่ขาดแคลนบุคลากรในอาชีพพยาบาล อย่างไรก็ตาม พบว่ามีปัจจัยหลายสาเหตุที่เป็นปัจจัยในการผลัดออกจากอาชีพ • จากรายงานการวิจัยของ ดร.กฤษดา แสงดี พบว่า อาชีพพยาบาลมีช่วงอายุการทำงาน เฉลี่ย 22.5 ปี โดยออกจากอาชีพนี้ในช่วงอายุ 40-45 ปี เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่เน้นร่างกาย เมื่อทำงานระยะหนึ่งแล้วร่างกายด้านทานไม่ไหว ต้องออกจากอาชีพในที่สุด • กลไกของรัฐบาลที่ผลักดันให้พยาบาลออกจากอาชีพ หรือไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น มีสาเหตุจากการลดขนาดจำนวนข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ หากทำงานในราชการจะอยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง ไม่มีความมั่นคง และอีกสาเหตุหนึ่งคือ อาชีพพยาบาลมีอัตราการเติบโตในอาชีพค่อนข้างน้อย • การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมีจำนวนไม่มากนัก • เวียดนามกำลังเป็นคู่แข่งที่สำคัญของประเทศไทย มีแผนการผลิตพยาบาลจำนวนมากเพื่อใช้เองและส่งออก • การผลิตกำลังพยาบาลภาษายังคงเป็นจุดอ่อนของการผลิตกำลังคน ซึ่งในการเรียนการสอนทางด้านพยาบาลนั้น คำศัพท์ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ ยังคงเป็นภาษาอังกฤษ

5. แนวทางการเตรียมกำลังคนด้านสาธารณสุขเข้าสู่ตลาดอาเซียน

- ✓ ควรมี Road Map การผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการเปิดตลาดเสรีแรงงาน
- ✓ ศึกษารายละเอียด ทิศทางความต้องการ โครงสร้างค่าตอบแทน ของตลาดแรงงานในสาขาวิชาชีพในกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้งในปัจจุบันและในช่วง 5-10 ปี
- ✓ ศึกษาวิจัยเพื่อนำข้อมูลใช้ในการวางแผนรองรับผลกระทบอันเกิดจากประชาคมอาเซียนในทุกด้าน
- ✓ สมาคม/สภาวิชาชีพ ปัจจุบันยังสามารถป้องกันมิให้สมาชิกในประชาคมแย่งประกอบอาชีพในประเทศไทยด้วยเกณฑ์ของไทยที่มีมาแต่เดิม แต่ระยะยาว ต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของสมาชิกอาเซียนที่ได้ตกลงกันเอาไว้

5. แนวทางการเตรียมกำลังคนด้านสาธารณสุข เข้าสู่ตลาดอาเซียน

- ✓ ยกกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้มีหลักสูตรนานาชาติในแต่ละสาขา อาชีพควบคู่ไปกับหลักสูตรที่เปิดสอนภาษาไทยตามปกติ
- ✓ ประเมินคุณภาพของบัณฑิต เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในแต่ละสาขาอาชีพเพื่อให้บัณฑิตที่คุณภาพมาตรฐาน
- ✓ พัฒนาสถาบันฝ่ายผลิตที่ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ให้มีศักยภาพในการผลิตกำลังคนสำหรับประชาคมอาเซียน แต่ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศซึ่งต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก

43

5. แนวทางการเตรียมกำลังคนด้านสาธารณสุข เข้าสู่ตลาดอาเซียน

- ✓ ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นนานาชาติ โดยมีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งที่เป็นสมาชิกอาเซียนและไม่ได้เป็น รวมทั้งเร่งรัดพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีมาตรฐาน เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาไทย
- ✓ ต้องพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดและพัฒนานโยบายการเปิดเสรีตลาดสุขภาพอาเซียน ที่ไม่กระทบต่อบริการสุขภาพของประชาชนไทย
- ✓ จัดทำแผนการผลิตและจัดการบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขให้เหมาะสม โดยการพัฒนาาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ และพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่ชัดเจนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

44

สรุปผลการสอบถามความคิดเห็นต่อการสัมมนา
เรื่อง ประเทศไทย ... จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?

โดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน ๑๕๐ คน ได้รับ
กลับคืน ๙๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๗ จากข้อมูลที่ได้รับนำมาสรุปผลโดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการสัมมนา
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการสัมมนา

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๓๙	๔๑.๔๙
หญิง	๕๕	๕๘.๕๑
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน ๕๕ คน
คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๑ และเป็นเพศชายจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๙

ตารางที่ ๒ แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๗	๗.๔๕
๓๐ - ๓๙ ปี	๑๓	๑๓.๘๓
๔๐ - ๔๙ ปี	๒๙	๓๐.๘๕
๕๐ - ๕๙ ปี	๓๖	๓๘.๓๐
๖๐ ปีขึ้นไป	๙	๙.๕๗
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี เป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม
มากที่สุด เป็นจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๐ รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๓๐.๘๕ กลุ่มอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๓ กลุ่มที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน
๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๗ และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี เป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน ๗ คน
คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๕

ตารางที่ ๓ แสดงวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๖	๖.๓๘
ปวช./ปวส.	๑๒	๑๒.๗๗
ปริญญาตรี	๓๙	๔๑.๔๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๗	๓๙.๓๖
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๙ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๖ สำหรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๗ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘

ตารางที่ ๔ แสดงอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ / สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ	๔๕	๔๗.๘๗
นักวิชาการหรือสถาบันการศึกษา	๑๕	๑๕.๙๖
สภาองค์การลูกจ้างหรือลูกจ้าง	๑๓	๑๓.๘๓
สภาองค์การนายจ้างหรือนายจ้าง	๑๙	๒๐.๒๑
องค์กรพัฒนาเอกชน	-	-
ผู้แทนสื่อมวลชน	-	-
อื่นๆ	๒	๒.๑๓
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจมากที่สุด คือ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๗ รองลงมาเป็นผู้แทนจากสภาองค์การนายจ้างหรือนายจ้าง จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๑ นักวิชาการหรือสถาบันการศึกษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๖ ผู้แทนจากสภาองค์การลูกจ้างหรือลูกจ้าง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๓ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพอื่นๆ (พนักงานบริษัทเอกชน และนักศึกษา) มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการสัมมนา

ตารางที่ ๕ แสดงความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจมากที่สุด	๓๑	๓๒.๙๘
ความพึงพอใจมาก	๔๕	๔๗.๘๗
ความพึงพอใจปานกลาง	๑๘	๑๙.๑๕
ความพึงพอใจน้อย	-	-
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	-	-
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในครั้งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๗ รองลงมาแสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๘ และมีผู้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๕

ตารางที่ ๖ แสดงความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของสถานที่จัดสัมมนา

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจมากที่สุด	๒๒	๒๓.๕๐
ความพึงพอใจมาก	๕๗	๖๐.๖๔
ความพึงพอใจปานกลาง	๑๕	๑๕.๙๖
ความพึงพอใจน้อย	-	-
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	-	-
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของสถานที่จัดสัมมนาในครั้งนี้ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖๔ รองลงมาแสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ และผู้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๖

ตารางที่ ๗ แสดงความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการสัมมนา

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจมากที่สุด	๘	๘.๕๑
ความพึงพอใจมาก	๔๔	๔๖.๘๑
ความพึงพอใจปานกลาง	๓๕	๓๗.๒๓
ความพึงพอใจน้อย	๗	๗.๔๕
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	-	-
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการจัดสัมมนาในระดับมาก มากที่สุด จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๑ รองลงมาแสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๓ ผู้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๑ และมีผู้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เป็นจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๕

ตารางที่ ๘ แสดงความพึงพอใจต่อการบรรยาย เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน” โดย นางสาวรณิ คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจมากที่สุด	๓๗	๓๙.๓๖
ความพึงพอใจมาก	๔๗	๕๐.๐๐
ความพึงพอใจปานกลาง	๑๐	๑๐.๖๔
ความพึงพอใจน้อย	-	-
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	-	-
รวม	๙๔	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีคามพึงพอใจต่อการบรรยาย เรื่อง “สถานการณ์ปัจจุบันของความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน” โดย นางสาวรณิ คำมั่น รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาแสดงความคิดเห็นว่ามีคามพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๖ และมีผู้แสดงความคิดเห็นว่ามีคามพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๔

ตารางที่ ๙ แสดงความพึงพอใจต่อการบรรยาย/อภิปราย ในหัวข้อ “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหา การขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?”

วิทยากร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. นายวัลลภ วิตนากร	๒๒ (๒๓.๔๐%)	๕๒ (๕๕.๓๒%)	๑๙ (๒๐.๒๑%)	๑ (๑.๐๖%)	-
๒. นายสมบัติ สุวรรณพิทักษ์	๑๙ (๒๐.๒๑%)	๕๓ (๕๖.๓๘%)	๒๐ (๒๑.๒๘%)	๒ (๒.๑๓%)	-
๓. นายสมเกียรติ ฉายาศรีวงศ์	๔๕ (๔๗.๘๗%)	๓๖ (๓๘.๓๐%)	๑๒ (๑๒.๗๗%)	๑ (๑.๐๖%)	-
๔. ดร.ณรงค์ โชควัฒนา	๔๔ (๔๖.๘๑%)	๔๒ (๔๔.๖๘%)	๘ (๘.๕๑%)	-	-
๕. นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ	๒๐ (๒๑.๒๘%)	๔๗ (๕๐.๐๐%)	๒๖ (๒๗.๖๖%)	๑ (๑.๐๖%)	-
รวม	๑๕๐ (๓๑.๙๑%)	๒๓๐ (๔๘.๙๔%)	๘๕ (๑๘.๐๙%)	๕ (๑.๐๖%)	-

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบรรยาย/ อภิปรายเป็นคณะในหัวข้อ “ประเทศไทย...จะก้าวข้ามปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างไร?” ว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๔๘.๙๔ ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๑.๙๑ มีความพึงพอใจปานกลาง ร้อยละ ๑๘.๐๙ และมีความพึงพอใจน้อย เป็นจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการสัมมนาในครั้งนี้

๑. การสัมมนาทุกครั้งที่มีการให้ข้อมูลปัญหา/แนวทางแก้ไขมากมาย ทำอย่างไรให้มีการนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

๒. ควรมีหน่วยงานติดตามผลหลังการจัดสัมมนาซึ่งใช้งบประมาณจำนวนมาก ว่าผลจากการสัมมนานำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไร ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้ แต่ไม่รู้จะไปทำงานต่ออย่างไร เพราะบางเรื่องต้องทำงานแบบบูรณาการ ซึ่งภาครัฐบูรณาการไม่จริง เพราะมีการอบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน โดยยึดโยงกับเงินงบประมาณ และภารกิจของตนเอง

๓. ควรมีเวลาให้ถามมากกว่านี้ หรือเพิ่มระยะเวลาอภิปราย จะทำให้ได้ข้อมูลลึกขึ้น

๔. มีวิทยากรมาก แต่เวลาน้อยเกินไป

๕. ควรมีเอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากรแจกให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาล่วงหน้า เพราะมีข้อมูลและมุมมองน่าสนใจ

๖. ปลัดกระทรวงแรงงานมีความชัดเจนถึงแนวทางการแก้ไข

๗. ข้อคิดเห็นจากนักวิชาการ/นักธุรกิจอิสระ (ดร.ณรงค์) มีข้อคิดเห็นที่ดีมากๆ

๘. อยากให้จัดศูนย์กลางแลกเปลี่ยนแรงงาน เช่น ถ้าบริษัทขาดแคลนจะติดต่อได้ที่ใด แรงงานไม่มีงานทำก็มาลงทะเบียนรอไว้ที่หน่วยงานนี้

๙. การใช้เวลาไม่กระชับ ควรให้มีการซักถามจากผู้เข้าร่วมด้วย

๑๐. หัวข้อการสัมมนาตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่การอภิปรายยังเป็นเพียงการยกประเด็นปัญหา น่าจะมีแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน

๑๑. การจัดสัมมนาในเชิงแนวนี้ โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญชำนาญการ จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานประกอบการนำไปใช้ โดยมีข้อมูลที่ถูกต้อง

๑๒. ควรนำตัวจริงเสียงจริงมาบรรยายน่าจะเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะการสัมมนาในครั้งนี้เห็นว่าเป็นเหมาะสม

๑๓. การสัมมนาครั้งนี้ทุกอย่างจัดได้ดีแล้วไม่มีอะไรเพิ่มเติม

๑๔. ยังไม่ค่อยเห็นทุกฝ่ายจัดทำโครงการและสนับสนุนโครงการ มีแต่แนวทาง

๑๕. ควรจัดให้บ่อยๆ และเรียนเชิญทุกภาคส่วน และให้มีการจัดสัมมนาในต่างจังหวัดบ้าง เพื่อเป็นการกระจายความรู้

๑๖. ประเด็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งยังหาทางออกไม่ได้ หากทำได้ดังข้อเสนอ จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศ และแรงงานของไทยจะได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะควรเน้นแรงงานในภาคเกษตร เพราะเป็นแรงงานที่ผลิตวัตถุดิบที่เป็นอาหารของโลก หากขับเคลื่อนได้จริง ประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในโลกที่มีศักยภาพด้านครัวโลกอย่างเต็มภาคภูมิ

ข้อเสนอแนะหัวข้อการสัมมนาครั้งต่อไป

๑. การนำผลจากการสัมมนาไปสู่การปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๒. การบริหารค่าตอบแทน

๓. การปรับโครงสร้างค่าจ้าง

๔. การวิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน

๕. ควรเป็นหัวข้อที่ใช้ได้ดี ณ เวลานั้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายพลศักดิ์	เศรษฐนันท์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นางราศี	เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

นางราศี	เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ
นางลัดดา	อุปสินธุ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางอลิสา	สุภาพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวกาญจนา	ราชชาดา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางชุตติมา	แสงปิ่น	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพลวัฒน์	มหาเกตุ	นักวิชาการแรงงาน
นายวิฑูล	เผ่าศิริ	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสุพรรณษา	ชาญชูเกียรติ	เจ้าหน้าที่ธุรการ

จัดทำโดย

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงแรงงาน

โทร ๐ - ๒๒๓๒ - ๑๒๖๑ - ๕

E-mail : slac@mol.go.th Web - site : www.mol.go.th

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน
“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริม
ขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

