ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

# แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างยั่งยืน

ดร.เสาวณี จันทะพงษ์
ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

เสวนาวิชาการ “แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจไทย”
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

วันพุธที่ 11 ก.ย. 2562
ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี

Disclaimer: ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จาเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

# หัวข้อการนำเสนอ

1

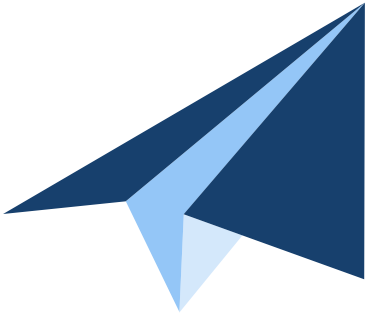
## เรื่องเก่า เล่าใหม่...

ข้อเท็จจริงสำคัญของตลาดแรงงานไทยปัจจุบัน

## เหลียวหลัง...

กลไกทางสถาบันและศักยภาพการพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน

3



4

## มองไปข้างหน้า...

การปรับตัวเพื่อยกระดับทักษะแรงงานไทยเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของไทยอย่างยั่งยืน

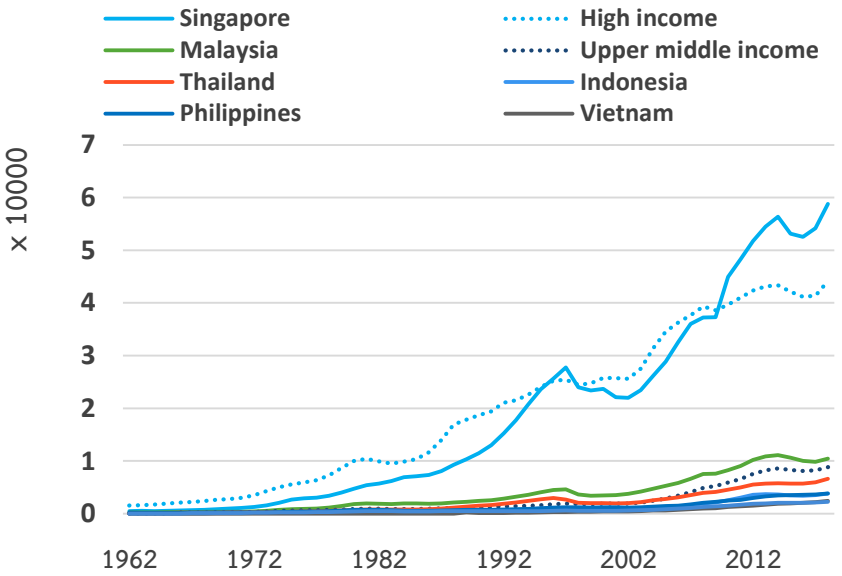
## กระแส “เทคโนโลยีดิสรัปชั่น (Disruptive Technology”...

พัฒนาการทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดกับแรงกระเพื่อมต่อตลาดแรงงาน

2

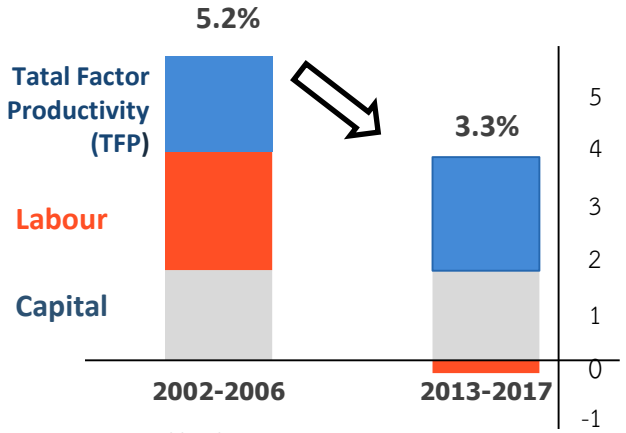
# ไทยติดอยู่ในฐานะประเทศรายได้ปานกลางนานกว่า 40 ปี การชะลอตัวของเศรษฐกิจในช่วงหลังมาจากการชะลอลงตามศักยภาพของเศรษฐกิจส่วนหนึ่งจากปัญหาเชิงโครงสร้างด้านแรงงาน

## GNI per capita, Atlas method (current USD)




Note: GNI per capita of lower-middle income = 996 – 3,895 USD, upper-middle income = 3,896 to 12,055 USD High-income > 12,055 USD
Source: https://blogs.worldbank.org/opendata/new-country-classifications-income-level-2018-2019

## Components of Potential Growth for Thailand



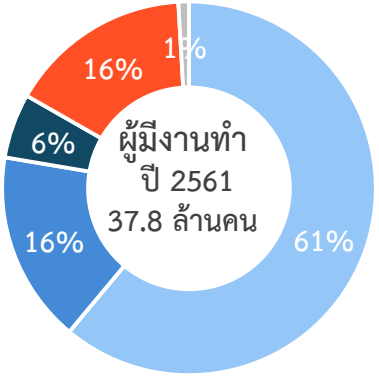

Source: Estimated by the BOT

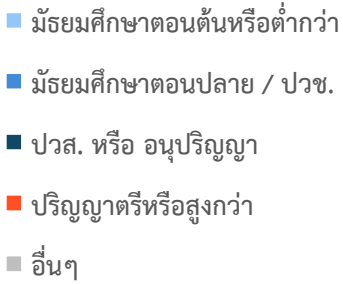
## Thailand's GDP Growth

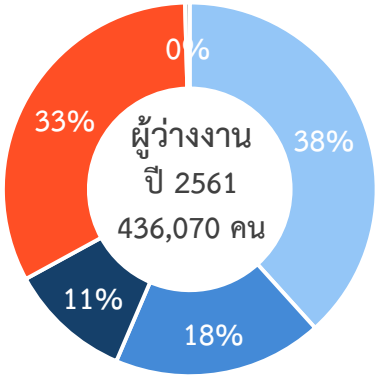
| 1994-1996 | 2002-2006 | 2013-2017 |
|---|---|---|
| 7.3% | 5.8% | 2.8% |

Source: NESDB

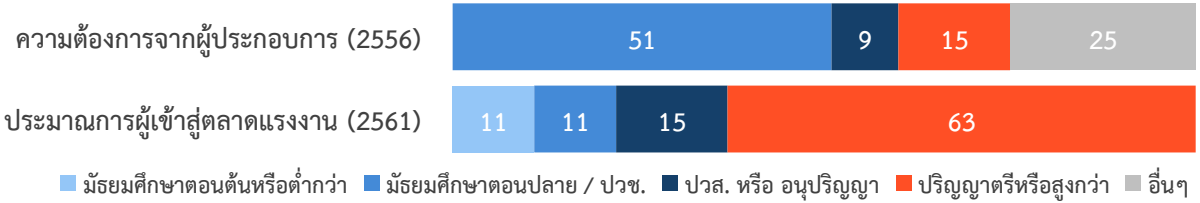
# ตลาดแรงงานไทยมีปัญหา “ความไม่สอดคล้องกันของระดับการศึกษา” ผลิต “ปริญญาตรี” เป็นสัดส่วนสูงแต่ตลาดต้องการ “สายวิชาชีพ” มากกว่าส่งผลให้มีการว่างงานสูงในกลุ่มปริญญาตรี



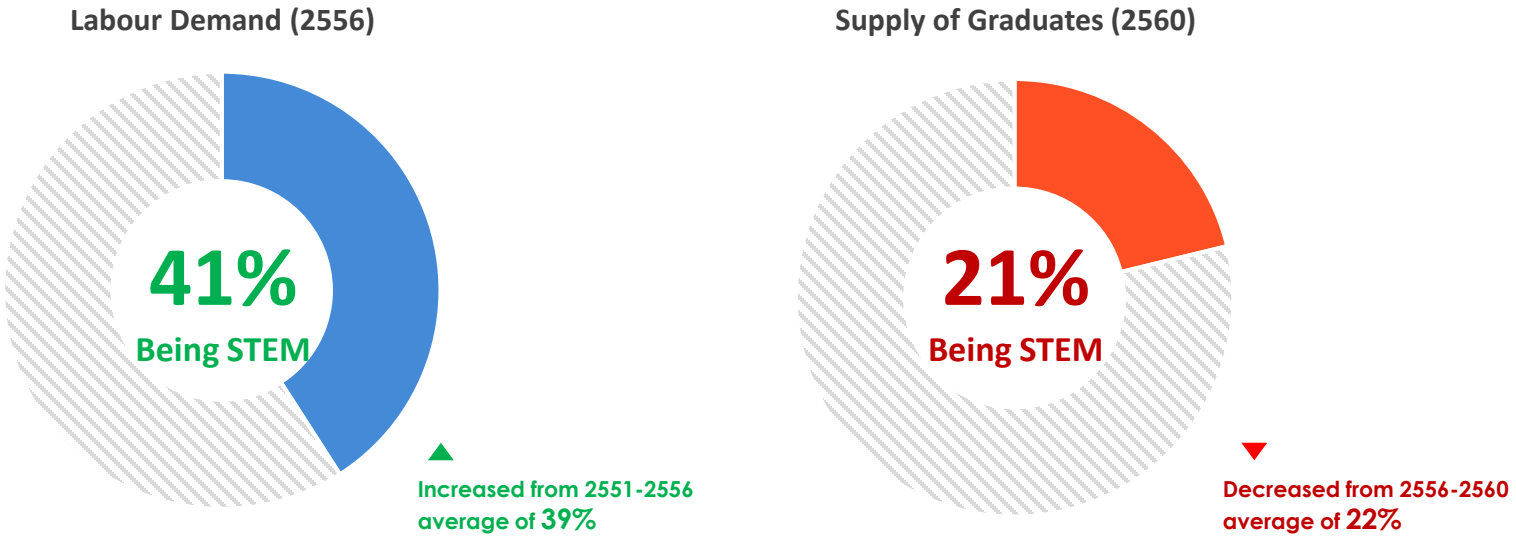

## ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน (2560) และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ (2556)




Source : Labour Force Survey (LFS) and Labour Demand Survey, NSO, BOT and author’s calculations

# ปัญหา“ความไม่สอดคล้องกันด้าน Field-of-Study”ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปในสาขา STEM ซึ่งเป็นสาขาที่เน้นการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ยังไม่เพียงพอรองรับกับความต้องการของผู้ประกอบการ

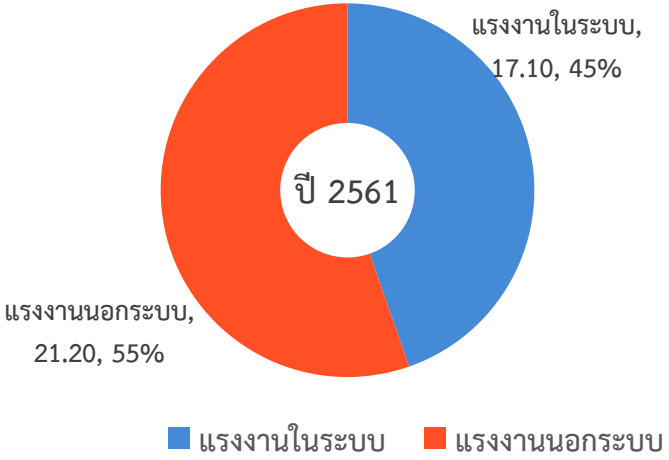
## Field of Study Mismatch in Thai Labour Market



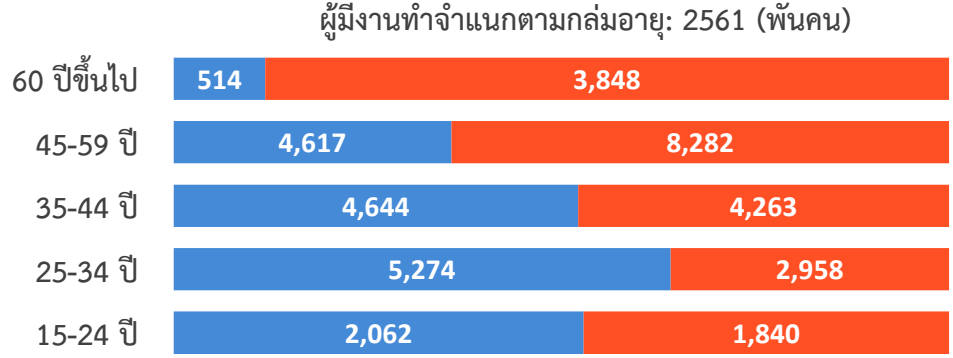

Source: Labour Demand Survey 2551-2556 (NSO), Number of new graduates 2556-2560 (Office of Higher Education Commission)

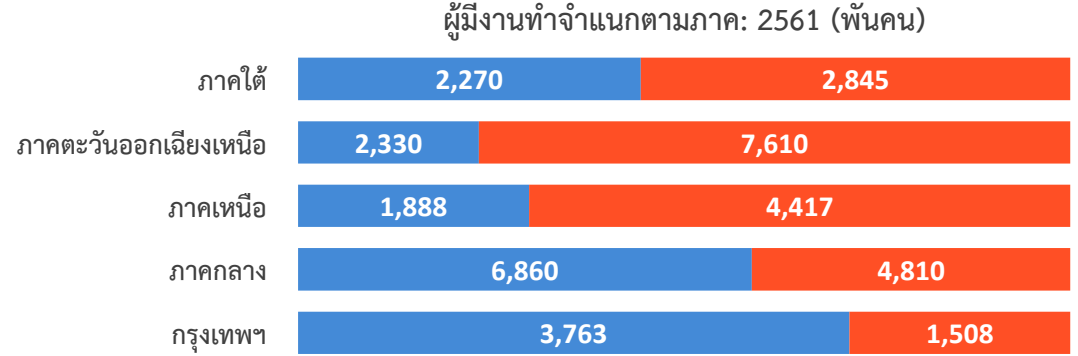
Note: 1) Author’s calculation – Computer, Science and Engineering were considered as STEM in Labour Demand while Science and Engineering using UNESCO categorization standard were considered as STEM in supply of graduates

# สัดส่วนแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ถึงกว่าครึ่งหนึ่งของคนทำงานทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และมีอายุ 45 ขึ้นไปซึ่งขยับขยายไปเป็นแรงงานภาคส่วนอื่นได้ยาก เนื่องจากขาดทักษะที่จำเป็นในงานสมัยใหม่

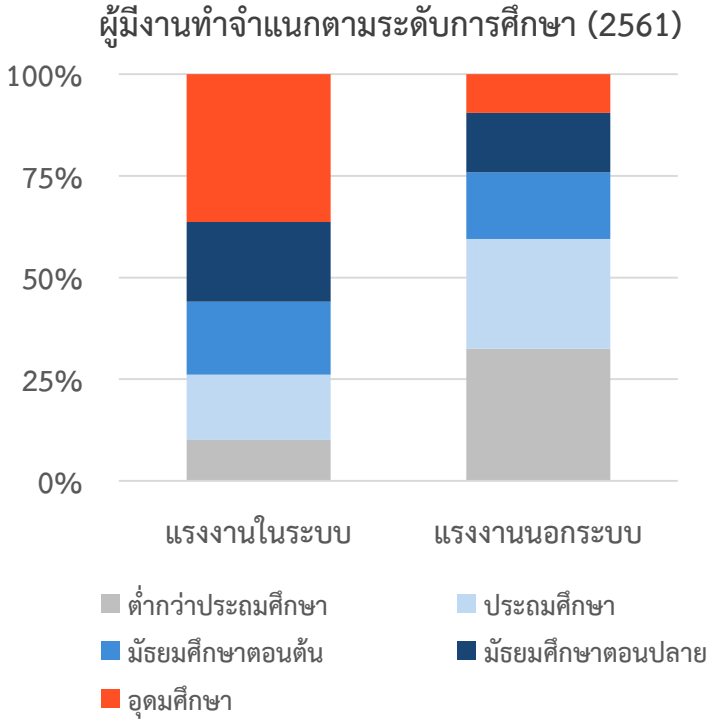



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561)
Note: แรงงานนอกระบบ คือ ผู้ที่ทำงานแต่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

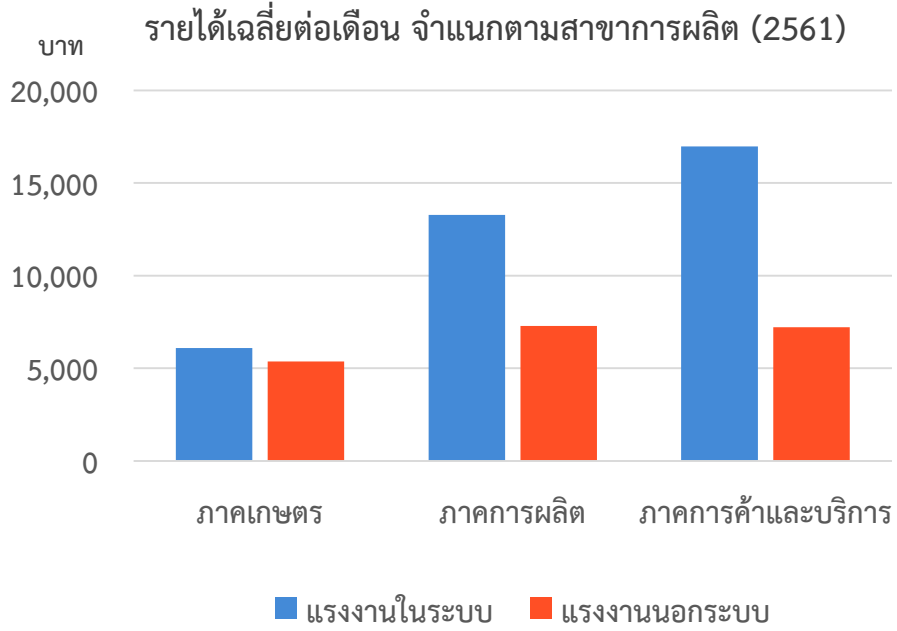


# แรงงานนอกระบบ “เรียนน้อย” ส่วนใหญ่จบประถมศึกษาและต่ำกว่า ทำงานไม่ซับซ้อนและใช้แรงกาย มีรายได้ต่ำ ไม่มีความมั่นคงด้านรายได้และสวัสดิการทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางรายได้



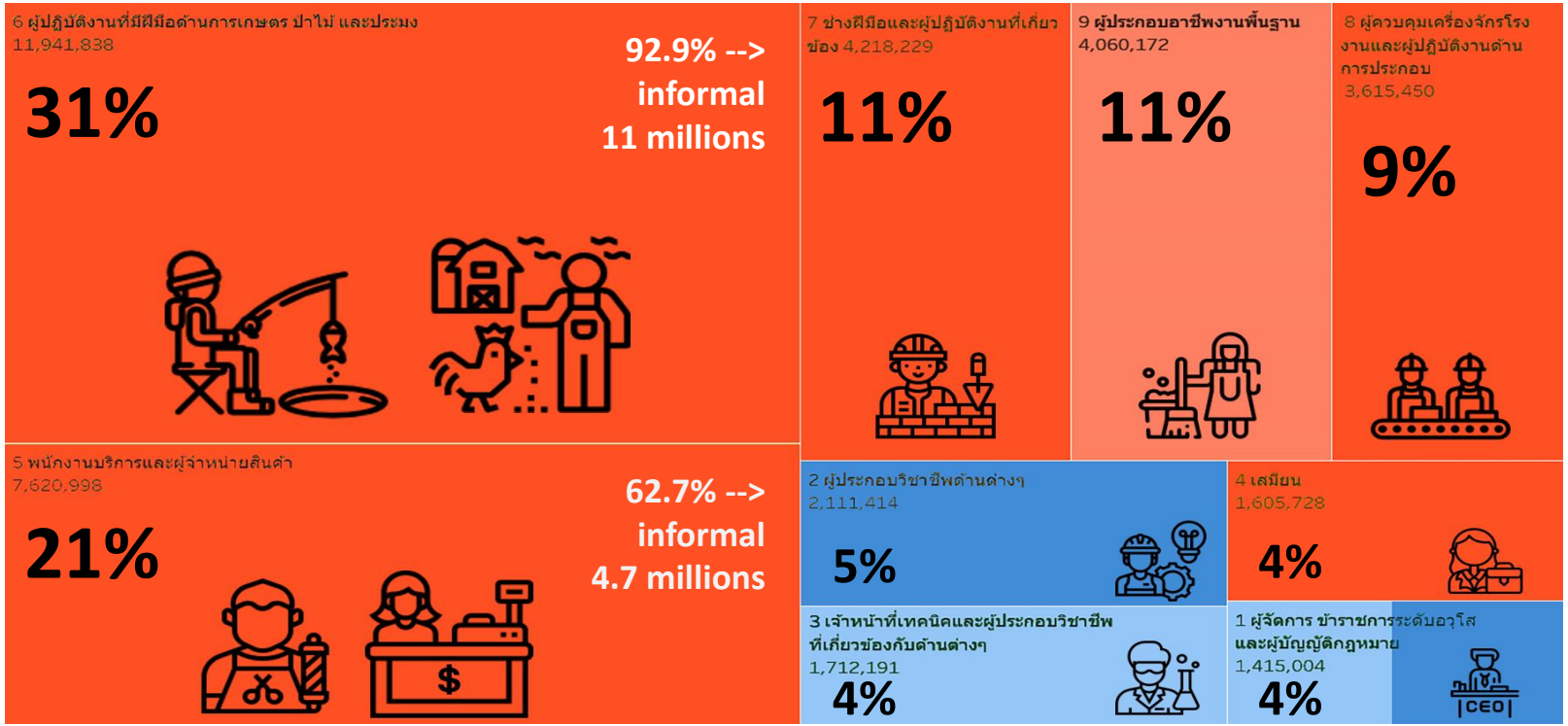

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561)




ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561)

# หากใช้มาตรฐานอาชีพสากลของ ILO พบว่า 70% ของแรงงานนอกระบบทั้งหมดอยู่ในภาคเกษตรและภาคการค้า/บริการ (พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด) ใช้ทักษะระดับต่ำและค่อนข้างต่ำ

## Employment Classified by Occupations, Q3-2018

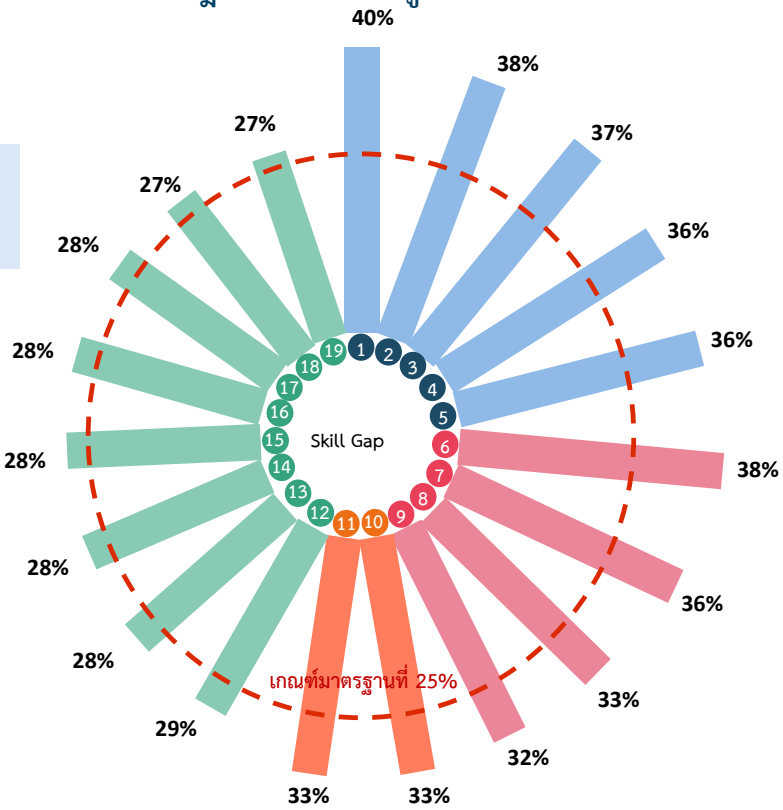



Source: Labour Force Survey, Q3-2018 and author's calculations

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

# ทักษะของแรงงานยังต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวัง โดยมี Skill Gap สูงในกลุ่มทักษะความรู้ด้านกฎระเบียบ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ธุรกิจและความรู้วิชาชีพตามลำดับ

ช่องว่างทักษะ (Skill Gap) ของแรงงานในพื้นที่ (EEC), ปี 2560




ความรู้
1. ความรู้ด้านกฎระเบียบ
2. ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. ความรู้ธุรกิจ
4. ความรู้วิชาชีพ
5. ความรู้เกี่ยวกับองค์กร

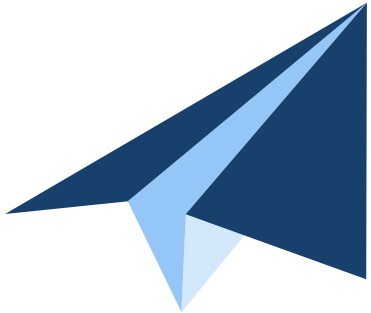
ทักษะทางปัญญาและการทำงาน
6. ทักษะภาษาต่างประเทศ
7. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
8. ทักษะคณิตศาสตร์และการคำนวณ
9. ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ

ความสามารถ/สมรรถนะ
10. ทักษะในการบริหารจัดการ
11. ทักษะในการสื่อสาร

คุณลักษณะ
12. ความใฝ่เรียนรู้
13. การมีจิตสาธารณะ
14. ความซื่อสัตย์สุจริต
15. ความมีระเบียบวินัย
16. ความขยันหมั่นเพียร
17. ความอดทน
18. การตรงต่อเวลา
19. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ที่มา: รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงาน และการประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน (ก.ย. 2560)

# หัวข้อการนำเสนอ



1

กระแส “เทคโนโลยีดิสรัปชั่น (Disruptive Technology”...

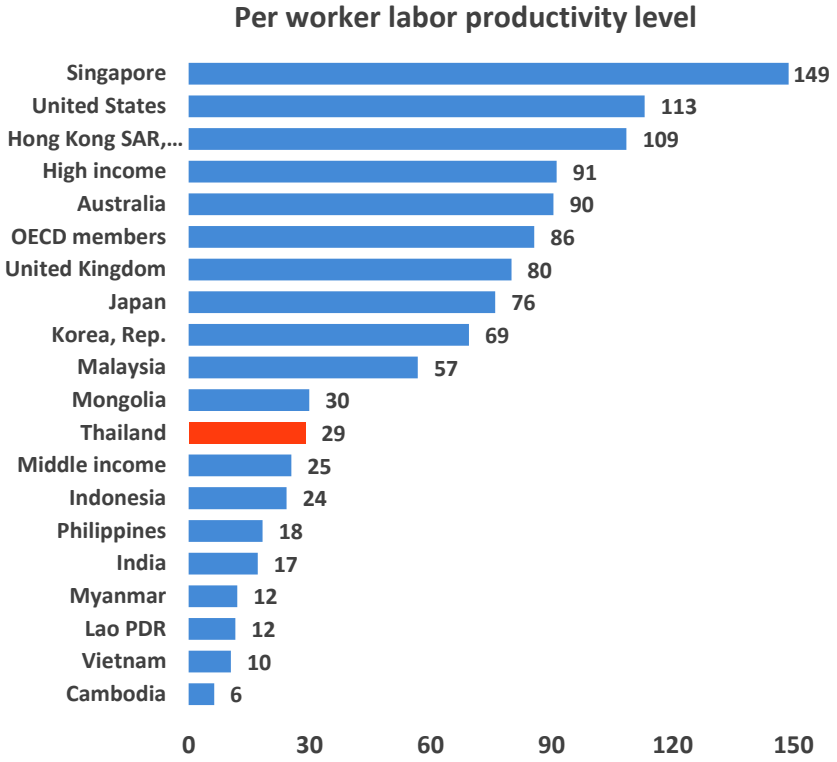
2

พัฒนาการทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดกับแรงกระเพื่อมต่อตลาดแรงงาน

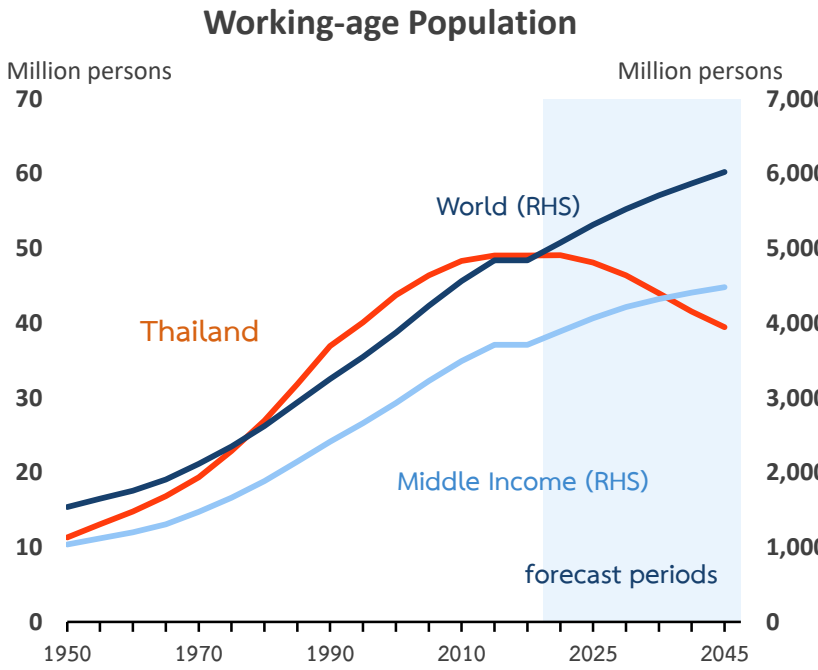
3

4

# ตลาดแรงงานไทยเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้าง ทั้งจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง ผลิตภาพแรงงานที่ไม่เติบโต และยังอยู่ในระดับเดียวกับกลุ่มประเทศรายได้ปานกลาง



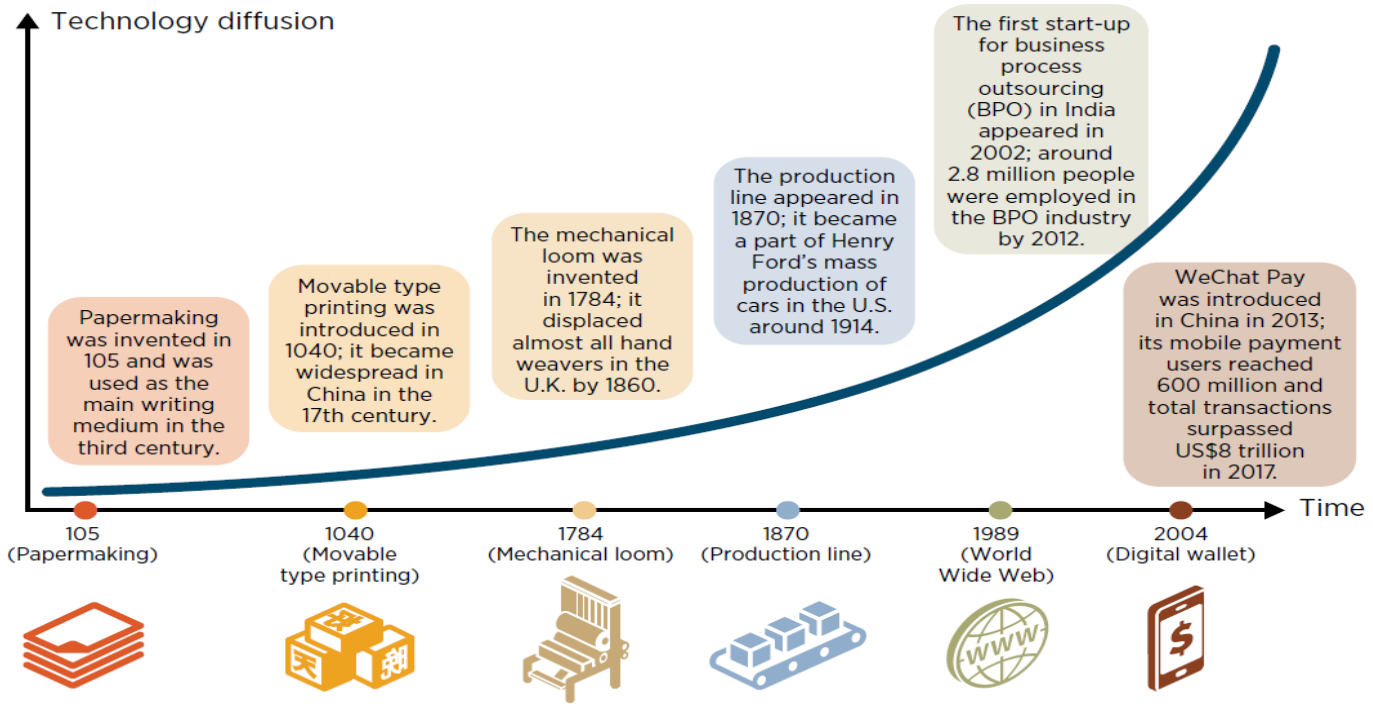

Note: GDP per person employed in 2017 using 2011 PPP
Source: Asian Productivity Organisation (APO) database




Source: World Population Prospects 2019

# “อัตราการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น” ส่งผลต่อวิธีการทำงานในทุกภาคการผลิตทั่วโลก ทักษะที่จำเป็นในการทำงานเปลี่ยนเร็วทำให้แรงงานต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

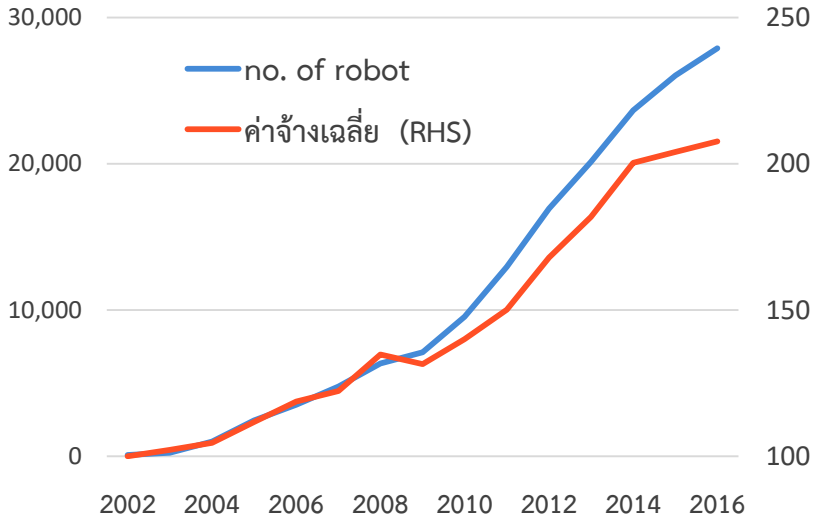
## The Rate of Technology Disffusion is Increasing




Source: The Changing Nature of Work, World Development Report 2019, World Bank

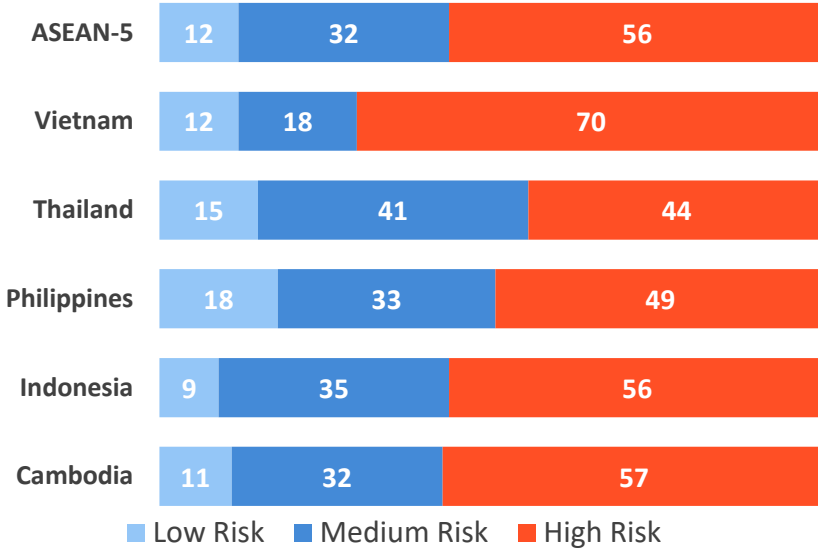
# ผู้ประกอบการไทยใช้หุ่นยนต์เพิ่มขึ้นเพื่อบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานและค่าแรงที่สูงขึ้น มองไปข้างหน้า คาดว่ากว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในวันนี้เสี่ยงได้รับผลกระทบจาก AI

## จำนวนหุ่นยนต์และค่าจ้างเฉลี่ยของไทย




Source: International Federation of Robotics, 2018 and BOT

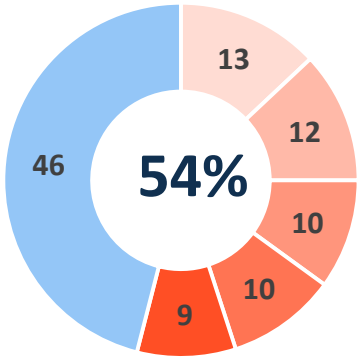
## Distribution of Employment at Risk of Automation (%)



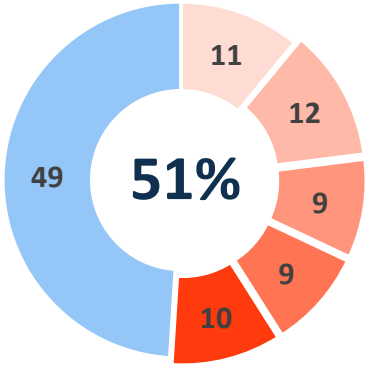

Source: Jae-Hee Chang and Phu Huynh (2016), ASEAN in Transformtion: The Future of Job at Risk of Automation, ILO

# ผลการสำรวจ Future of Jobs Suvery 2018 บริษัททั่วโลกระบุว่า 54% ของแรงงานที่สำรวจทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาหรือเสริมทักษะใหม่ (Reskilling & Upskilling) ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต

## Reskilling Needs - World




## Reskilling Needs -Thailand



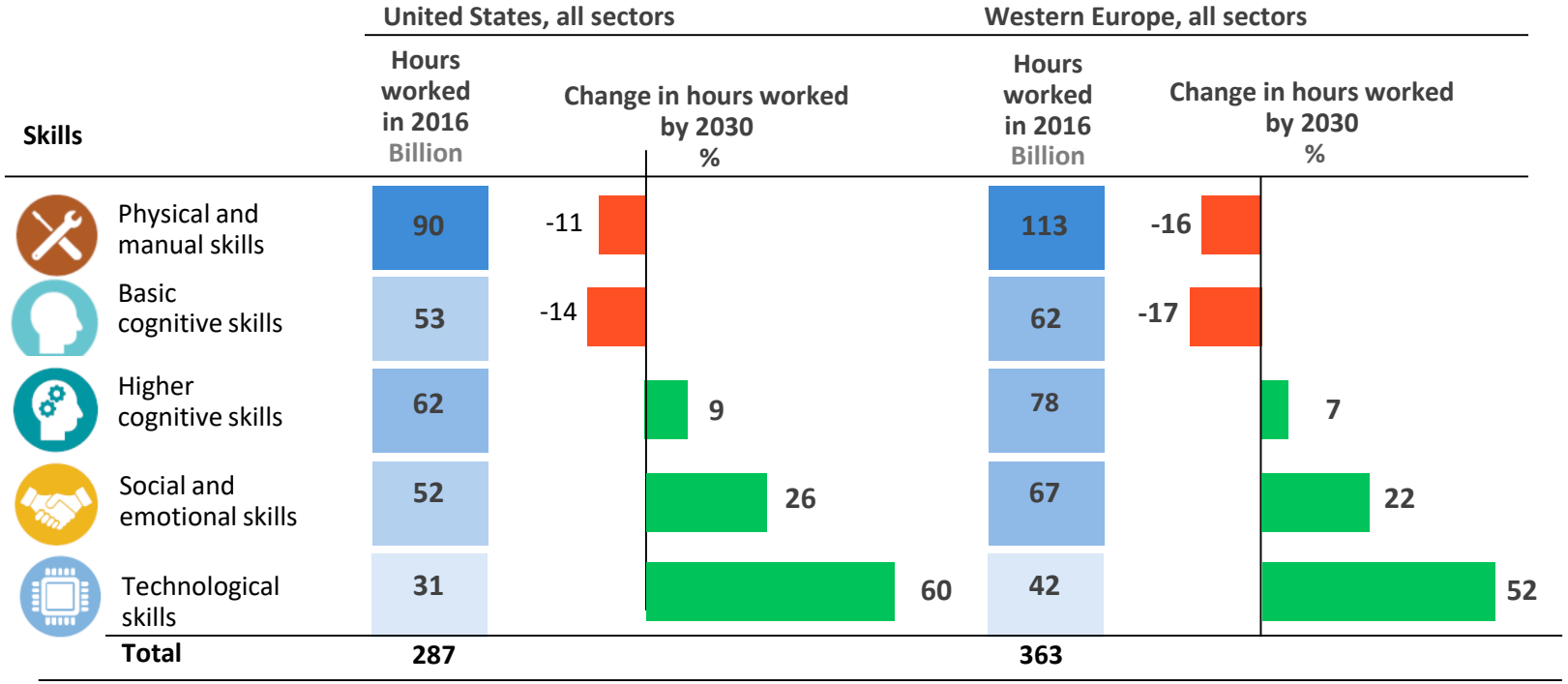
1. Active Listening
2. Speaking
3. Critical Thinking
4. Reading Comprehension

ทักษะที่เป็นที่ต้องการในอนาคตของไทย

Source: The Future of Jobs Report 2018, World Econimic Forum (WEF)

# การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้"แรงงานแห่งอนาคต"ต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางสังคมและอารมณ์ และทักษะทางปัญญาขั้นสูงเพื่อใช้ในการทำงานมากขึ้น

Based on McKinsey Global Institute workforce skills model



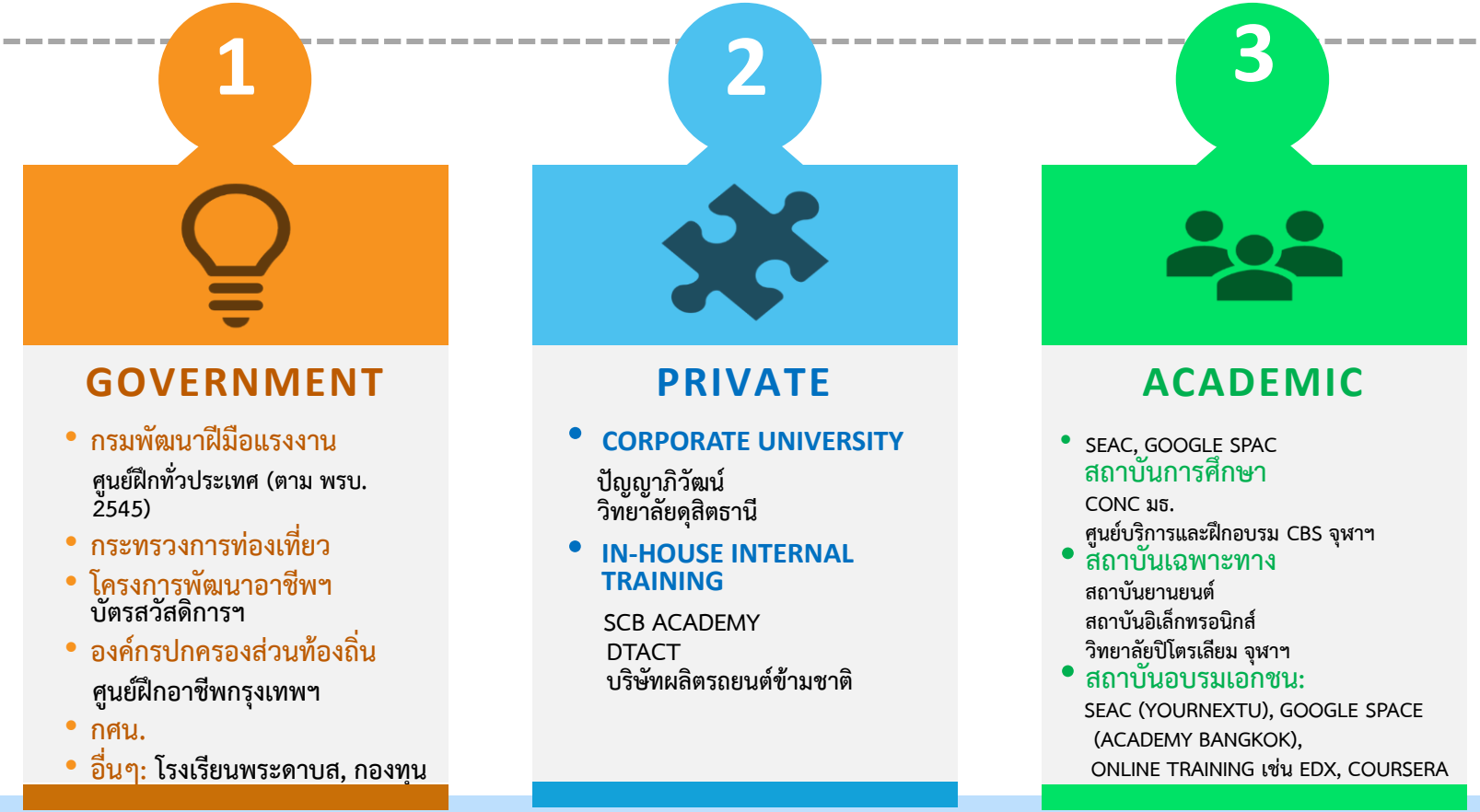

NOTE: Western Europe: Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Italy, Netherlands, Norway, Spain, Sweden, Switzerland, and theUnited Kingdom.
Numbers may not sum due to rounding.

**SOURCE: Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce, The McKinsey Global Institute (MGI), 2018**

## เหลียวหลัง...

กลไกทางสถาบันและศักยภาพ
การพัฒนาทักษะแรงงาน
ของไทยในปัจจุบัน

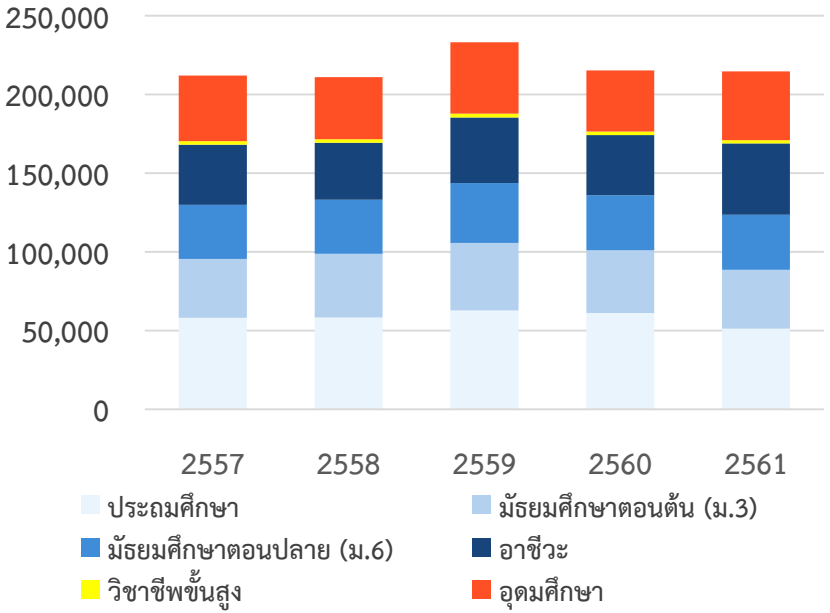
# กลไกและสถาบันการพัฒนาทักษะแรงงานของไทยในปัจจุบัน, 2561




Source: Collected by the authors

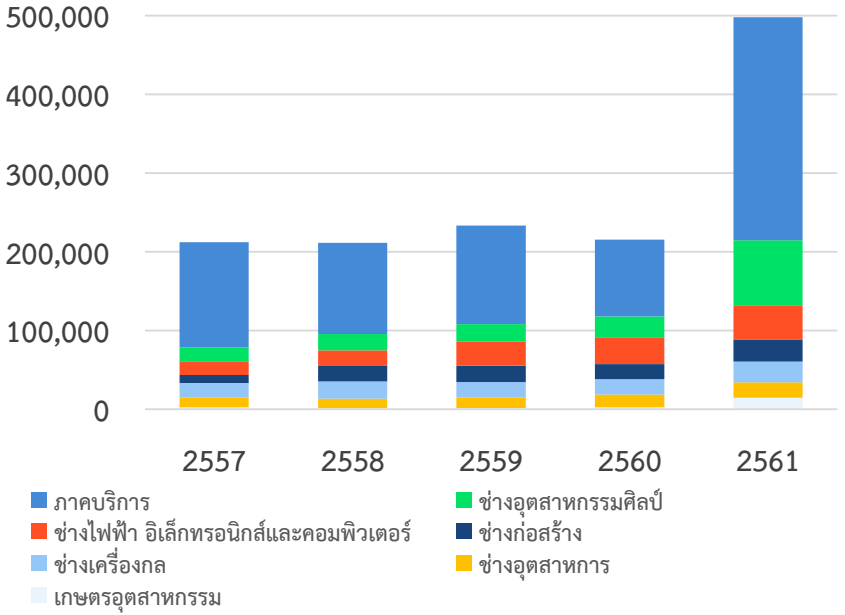
# หลักสูตรพัฒนาทักษะแรงงานเน้นช่างฝีมือด้านการผลิตทั้งอุตสาหกรรมและบริการสอดคล้องกับสาขาที่เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจแต่มีสัดส่วนสาขาฝึกอบรมด้านการเกษตรน้อยมาก

## จำนวนผู้เข้าพัฒนาทักษะแรงงานจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา




Source: Deaprtment of Skill Development and author's calculations

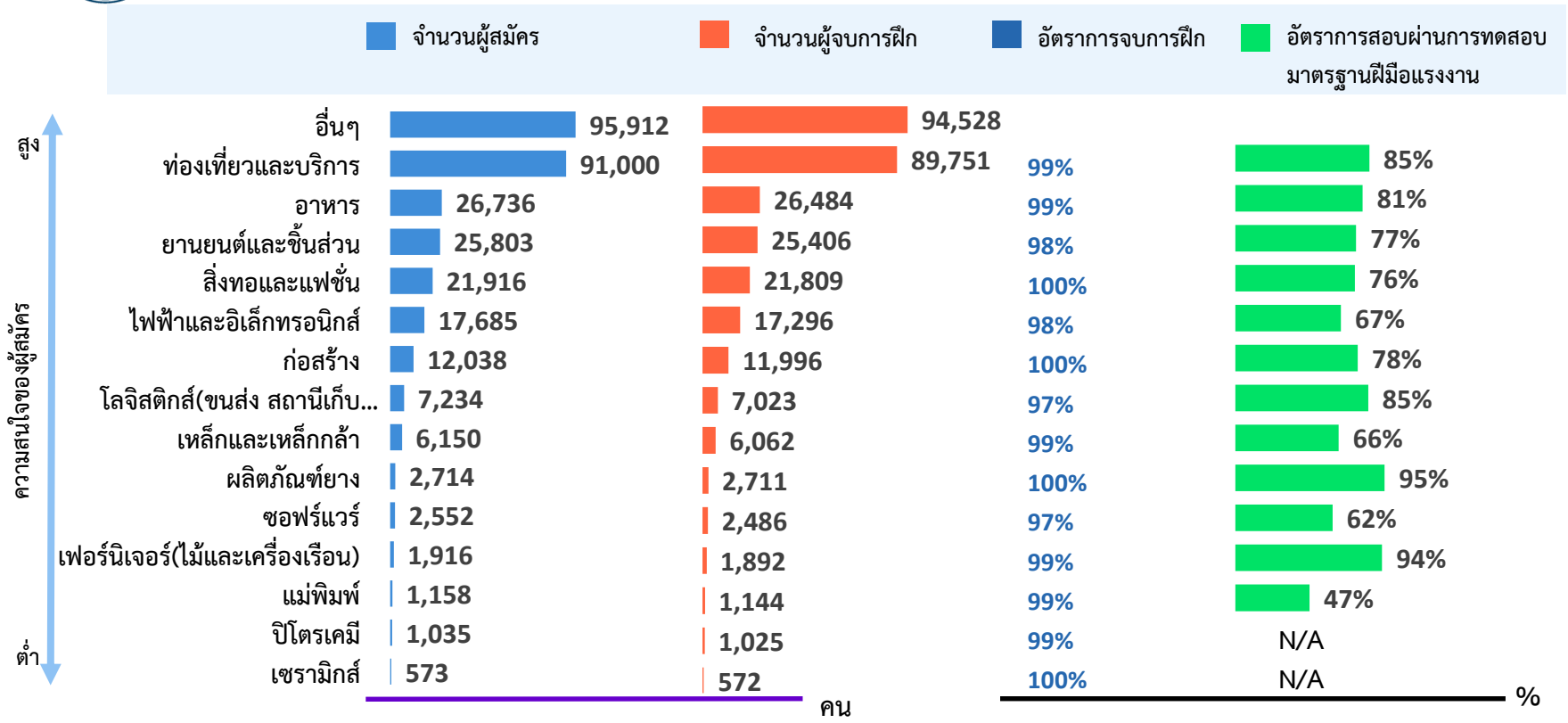
## จำนวนผู้เข้าพัฒนาทักษะแรงงานจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามสาขาวิชา




Source: Deaprtment of Skill Development and author's calculations

ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

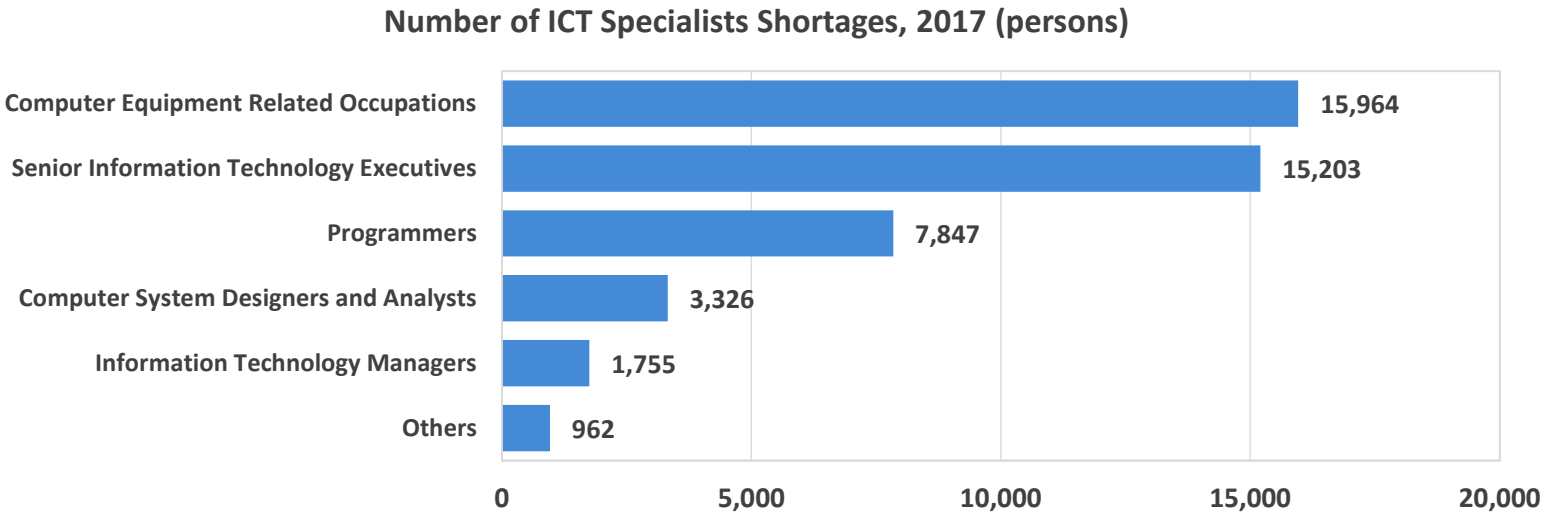
# จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะแรงงาน ปี 2556




หมายเหตุ: ปี 2556 มีผู้เข้ารับการฝึกเฉพาะในส่วนของการยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 314,422 คน จบการศึกษา 310,185 คนและได้งานทำ 135,556 คน โดยอัตราการตอบกลับประมาณร้อยละ 40

ที่มา: สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2556 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

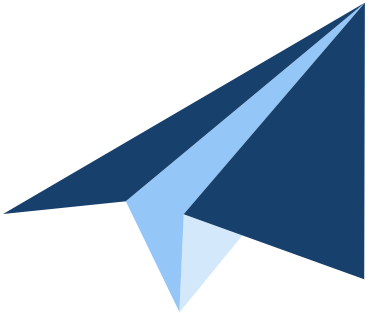
# ผู้ประกอบการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานด้าน ICT Specialists ทั้งกลุ่ม Highly-skilled และ Semi-skilled โดยในกลุ่มหลังส่วนหนึ่งเป็นผลจากคุณภาพของการศึกษาด้านอาชีวศึกษา




Source: Skills Shortages and Labour Migration in the Field of Information and Communication Technology in India, Indonesia and Thailand, ILO, 2019

Note: 1) Data from the Establishment Survey on the Use of Information and Communication Technology, 2017 by the National Statistical Office (NSO)

2) The question on ICT specialist shortages was asked only for establishments in the form of company limited and public company limited.



## มองไปข้างหน้า...

การปรับตัวเพื่อยกระดับทักษะแรงงานไทยเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของไทยอย่างยั่งยืน

# แนวทางการปรับตัวด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (1)

เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพ
และทักษะในการทำงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

1

"ขยายบทบาทและออกแบบหลักสูตร" พัฒนาทักษะแรงงานควรสนองตอบต่ออุปสงค์และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือหลักสูตรการสร้างธุรกิจคล้ายกับแนวโมเดลของรัฐบาลสิงคโปรโดยควรคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย (แรงงานสูงวัยที่เป็นแรงงานนอกระบบ และแรงงานในระบบที่ต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนอาชีพ) สาขาเศรษฐกิจ (เน้นปิด Gap ของภาคเกษตร และ ICT) และขนาดของธุรกิจมุ่งเน้นสร้างรูปแบบและแรงจูงใจให้แรงงานของ SMEs ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะแรงงานให้มากขึ้นเพื่อประโยชน์ในวงกว้าง

2

"ลดช่องว่างทักษะ (Skill Gap)" โดยเชื่อมโยงทักษะแรงงานที่ต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ รวมถึงเน้นการเรียนการศึกษาเพื่ออนาคต (Education 4.0) ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเป็นเรียนรู้ด้วยแบบ Project-based

# แนวทางการปรับตัวด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (2)

เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพ
และทักษะในการทำงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

3 ควรมีศูนย์วิจัย/ฝึกอบรมแห่งชาติด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน ที่รวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน การฝึกอบรม ผลิตภาพการทำงาน และผลตอบแทนจากการฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อใช้ในการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะแรงงานของประเทศ รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานทั้งในและระหว่างประเทศ

4 รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบาย “Credit Bank System” ที่แรงงานสามารถสะสมความรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปได้ กลุ่มนักเรียนนักศึกษา ควรเปลี่ยนทัศนคติหันมาเลือกศึกษาในสิ่งที่ตนเองถนัดและตลาดต้องการ กลุ่มคนทำงานและธุรกิจ ควรพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

5 ควรมีกลไกความร่วมมือไตรภาคีระหว่าง รัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันผลักดันการพัฒนาทักษะให้เป็นคนไทย 4.0 เพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่