

แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐาน
การจ้างงานอย่างยั่งยืน

โดย

นายอภิชาติ ประสพรัตน์
รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 - 2561

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงาน
อย่างยั่งยืน

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

ผู้วิจัย นายอภิชาติ ประสพรัตน์ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 60

แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังปีปัญหาการขาดทักษะและประสิทธิภาพแรงงาน และแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมาก สิ่งที่น่าเป็นกังวลอีกเรื่องสำหรับประเด็นปัญหาของแรงงานไทยคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในอนาคต และส่งผลให้มีแรงกดดันต่อขนาดกำลังแรงงานของไทยลดลงซึ่งจะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นในอนาคต หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน กล่าวคือ ใช้ดัชนีราคาเป็นเกณฑ์ในการปรับทุกครั้ง ส่วนหลักเกณฑ์อื่นๆ ได้แก่ ความจำเป็นของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพทางเศรษฐกิจ มักเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาเท่านั้นซึ่งปีที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าดัชนีราคาผู้บริโภคหลายๆ ปีจะเป็นปีที่ขบวนการแรงงานมีความเข้มแข็งหรือบรรยากาศทางการเมืองสนับสนุน ทำให้มีการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำได้มาก จึงอาจกล่าวได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมาเป็นไปตามอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าจะเกิดจากการพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ จึงเป็นที่มาในการศึกษา เรื่อง แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยวิเคราะห์มาตรการในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย ส รั ำ ง แนวคิดเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบชัดเจนมากขึ้น ให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาสรุปโดยย่อได้ดังนี้ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อ แต่การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไม่ได้เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างขั้นต่ำ

เพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุนที่ลดลง ผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่อายุน้อยกว่า 18 ปี สาเหตุเนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) และส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และมีข้อเสนอแนะ คือ คณะกรรมการค่าจ้างใช้เกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำควรพิจารณาถึงหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งค่าครองชีพ การเติบโตทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงต้นทุนในการผลิตภาพแรงงาน ค่าครองชีพ ความสามารถในการผลิตของนายจ้าง อัตราเงินเฟ้อ และดัชนีผู้บริโภค รัฐบาลเมื่อมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ควรวางแผนทางและดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน หรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นทางการควบคู่กันไปด้วย มีการพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อชดเชยการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง ยกเว้นการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมทั้งกลไกการกำหนดค่าตอบแทนจากแรงงานเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการครองชีพควรให้ความสำคัญต่อข้อมูลแรงงาน เพราะมีความจำเป็นต่อการติดตามภาวะเศรษฐกิจและประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงสะท้อนแรงกดดันต่อเงินเฟ้อที่เกิดจากตลาดแรงงาน มีแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration Policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย เป็นต้น

คำนำ

ประเทศไทยได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราแรกขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2516 ในอัตราวันละ 12 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ออกไปทั่วราชอาณาจักรใน พ.ศ. 2517 ซึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ไม่เกิน 3 อัตรา คือ วันละ 16 บาท ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันละ 18 บาท ในจังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี ภาคกลาง และภาคใต้ ส่วนจังหวัดที่เหลือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 20 บาท และหลังจากนั้นได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ สังคม และภาวะการณ์จ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปอีกหลายครั้ง

หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน การปรับค่าจ้างขั้นต่ำยังส่งผลต่อการจ้างงานในแต่ละอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นจะมีต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตอาจมีการปรับตัวหรือใช้ปัจจัยอื่นในการทดแทนได้น้อยกว่าอุตสาหกรรมอื่น แรงงานที่มีทักษะหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานบางส่วนยังคงได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำหรือสูงกว่าเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ขาดกำลังใจในการทำงาน จึงหางานอื่นที่ได้ค่าจ้างมากกว่า

เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2560 ที่ผ่านมามีคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีมติพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2560 โดยนำ 10 รายการสูตรใหม่มาพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้าง 5-8-10 บาท ใน 69 จังหวัดและ“ผลิตภาพแรงงาน” คือหนึ่งในรายการที่ถูกนำมาพิจารณา ดังนั้นแล้ว “ผลิตภาพแรงงาน” จึงมีความสำคัญต่อเรื่องค่าจ้างแรงงาน จึงเป็นที่มาในการศึกษาในเรื่องแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน

(นายอภิชาติ ประสพรัตน์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ผู้วิจัย

ABSTRACT

Title **The development of Thai labor productivity to achieve sustainable employment standards**

Field **Economics**

Name **Mr. Apichit Prasoprat Course NDC Class 60**

Most Thai laborers still have years of experience, lack of skills and labor experience and the labor in each group is very different and complicated. Another worrying issue for Thai workers is a demographic change, increased elderly this will make people in working age have to bear the burden of raising the elderly in the future and the pressure on the size of the labor force in Thailand will make the shortage of labor more likely in the future. Criteria paid by the Wage Board to raise minimum wages in the cost of living and economic growth is very high are not Labor factors considered. That is, use the price index as a threshold for every adjustment. Other criteria include: the need of employers and economic conditions. This is only for information purposes. The year in which wages rose more than the consumer price index. It will be a year when the labor movement is strong or the political climate is supportive. The minimum wage has been increased It can be said that the determination of the minimum wage of the past is more in line with the bargaining power between the employer and the employee, rather than the consideration of the economic suitability criteria. It is in the study the development of Thai labor productivity to achieve sustainable employment standards.

The purpose is to study the development of Thai labor productivity, analyze measures to develop labor productivity in the industrial sector and increase income for Thai workers. Create a clearer concept of wage structure to sustainable employment standards. The summary is summarized as follows the criteria used by the payroll committee to raise minimum ages are to focus on the cost of living and economic growth no consideration labor productivity. Changing the minimum wage is one reason for inflation. But the change in the consumer price index in the country does not cause a rise in the minimum wage. When the labor force has gone through the labor development process. Labor productivity has increased, which means that

production is at a lower cost. The impact of last-minute minimum wage law enforcement in Thailand is that increasing the minimum wage will result in lower employment. Especially in the labor group, which is less than 18 years old. Caused by the problem of child labor. And human trafficking. Increasing labor productivity has also contributed to maintaining the index of living costs. Raise the standard of living Increasing gross national product (GDP) and contributing to economic and social conditions. It is suggested that the Wage Committee take into account the criteria for increasing wages. Relevant factors the cost of living Economic growth And factors in labor productivity. Determining the minimum wage Consider the economic suitability criteria. Taking into account the cost of production, labor cost, living costs, productivity of the employer. inflation And consumer index. When the minimum wage is determined It should be established and guided in the promotion and development of the quality of labor skills or the production of labor concurrently. Labor quality has been improved to compensate for the declining proportion of the working-age population. This is an important factor that will help Thailand continue to grow economically. Improve education and skills development, as well as the mechanics of labor compensation versus actual labor productivity to lead to understanding the various issues. Related to the labor market may affect the standard of living. Should pay attention to labor data. It is necessary to monitor the economy and make policy decisions it also reflects the pressure on inflation from the labor market. Strategic Plan with regard to migrant workers clearly because migrant workers are essential to the Thai labor market by working in unskilled labor. Labor productivity should be increased. Public and private sectors should support capital investment to increase the number of labor machines. Technology development Accelerate the development of skilled workers by providing necessary skills training. And to build a culture of performance (Best Practice) that focuses on developing the learning experience for personnel and the government should support the development of SMEs.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา	
ผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานะรายได้	
ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	7
แนวทางการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคง	
ให้กับผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงาน	
ของประเทศ	17
ทฤษฎีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาแรงงานไทย	22
ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแรงงานในประเทศ	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
สรุป	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐาน	
การจ้างงานอย่างยั่งยืน	42
แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ให้มีคุณภาพสร้างความมั่นคง	
ให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	42
การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย	
ให้เกิดความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริงของประเทศ	52
การสร้างแนวคิดเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบ	
ให้เกิดความยั่งยืนในการดำรงชีวิตของผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	57
การเตรียมการและการจัดทำแบบสำรวจคำตอบแทน	63
สรุป	67
บทที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย	
เพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน	68
การวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้าง	
ความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	68
ศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน	67
ทางการบริหารงานพัฒนาผลิตภาพ แรงงานไทยและ	
การสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน	103
บทแถลงการณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	118
สรุป	120
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	121
สรุป	121
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	129
ประวัติย่อผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2 - 1 : แสดงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน	18
3 - 1: แสดงประมาณการค่าจ้างแรงงานประเทศ AEC	58
3 - 2 : เปรียบเทียบข้อมูลเศรษฐกิจ	62
4 -1 : จำนวนการศึกษาต่อและอัตราการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร	74
4-2 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ	81
4 -3 : จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม	84
4 -4 : จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ ปี 2560	85
4 - 5: จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ	86
4 - 6: จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามเพศ	87
4 - 7 : จำนวนผู้ทำงานจากการสำรวจทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกประเภทกิจการ	88
4 - 8 : จำนวนผู้ทำงานจากการสำรวจทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามระดับการศึกษา	89
4 - 9: จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานใหม่ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามสาเหตุของ	90
4 - 10 : จำนวนพนักงานที่ออกจากงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามสาเหตุของการออก	92
4 - 11: 5 อันดับอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560	94
4 - 12 : 5 อันดับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด	95
4.13 : 5 อันดับกิจการที่ขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	96
4 - 14 : 5 อันดับตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4 – 15 :	ระดับความรู้ด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริงและที่ผู้ประกอบ การคาดหวังของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามด้านความรู้	98
4 – 16 :	ความต้องการแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามประเภททักษะ	99
4 – 17 :	ความต้องการแรงงานด้านคุณลักษณะของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามประเภทคุณลักษณะ	100
4 – 18 :	สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560	100
4 – 19 :	แนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560	101

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2 - 1 : แสดงแบบจำลองการบริหารค่าตอบแทน	18
2 - 2 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลไกประชารัฐที่ดีและส่วนต่างๆ ของสังคม	32
2 - 3 : แสดง Form Harvard to Chicago to the New Institutional Economics	37
2 - 4 : แสดง A Layer Schema	38
3 - 1 : แสดง Labour Productivity Index:	45
3 - 2 : แสดง Labour Productivity: Total	46
3 - 3 : แสดง Growth of Labour Productivity: Total	46
3 - 4 : แสดง Labour Productivity per Employed Person (Constant 1990 US\$ at PPP) 48	
3 - 5 : แสดง Labour Productivity per Employed Person (Constant 1990 US\$ at PPP) 49	
4 - 1 : ฟังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงานการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร พ.ศ. 2560	80
4 - 2 : จำนวนผู้ทำงานในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร 5 อันดับแรก ไตรมาส 2 ปี 2560	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างจะขายแรงงานของตน แม้ว่ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลใช้บังคับ ก็ยังมีความเห็นต่างในผลดีและผลเสียของค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้สนับสนุนค่าจ้างขั้นต่ำบอกว่า จะเป็นการเพิ่มมาตรฐานชีวิตของลูกจ้าง และลดความยากจน ขณะที่ฝ่ายไม่เห็นด้วยว่าถ้าค่าจ้างขั้นต่ำสูงพอจะเห็นผลได้ก็จะเป็นการเพิ่มอัตราว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหมู่ลูกจ้างที่มีผลิตภาพต่ำเพราะขาดประสบการณ์หรือพิกัด ดังนั้นจึงเป็นการทำร้ายแรงงานที่มีฝีมือน้อยกว่าและเป็นประโยชน์แก่แรงงานที่มีฝีมือสูงกว่า¹

กระทรวงแรงงาน²ประกาศเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ทั่วประเทศ มีผลบังคับใช้ 69 จังหวัด เมื่อ 1 มกราคม 2560 โดยมีการแบ่งออกเป็น 4 อัตราด้วยกัน ประธานคณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง)เปิดเผยว่า ที่ประชุมบอร์ดค่าจ้างได้มีมติปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2560 อีก 5-10 บาททั่วประเทศ ส่งผลให้ค่าแรงขั้นต่ำปรับเป็น 305-310 บาท ซึ่งการปรับค่าจ้างแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

1. กลุ่มที่ไม่ปรับค่าจ้าง 8 จังหวัด ได้แก่ สิงห์บุรี ชุมพร นครศรีธรรมราช ตรัง ระนอง นราธิวาส ปัตตานี และยะลา

2. กลุ่มที่ปรับขึ้น 5 บาท 49 จังหวัด ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง น่าน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี พัทลุง สตูล กำแพงเพชร พิจิตร แพร่ เพชรบูรณ์ อุทัยธานี สกลนคร กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ ชัยนาท ลพบุรี นครนายก สระแก้ว ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม จันทบุรี ตราด ลำพูน พะเยา สุโขทัย อุตรดิตถ์ บึงกาฬ นครพนม อุบลราชธานี อ่างทอง เลย หนองบัวลำภู มุกดาหาร ยโสธร เชียงราย พิชณุโลก อุตรธานี ชัยภูมิ ศรีสะเกษ นครสวรรค์ และหนองคาย

¹ วิกิพีเดีย. “ค่าจ้างขั้นต่ำ”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/2560>.

² กรุงเทพธุรกิจ. “ประกาศเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://money.kapook.com/view159115.html>, 2560.

3. กลุ่มที่ปรับขึ้น 8 บาท 13 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง สุราษฎร์ธานี สงขลา เชียงใหม่ สระบุรี ฉะเชิงเทรา กระบี่ พังงา และพระนครศรีอยุธยา

4. กลุ่มที่ปรับขึ้น 10 บาท 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต

แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังปีปีปัญหาการขาดทักษะและประสบการณ์³ และแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมาก ทั้งนี้ถึงแม้จากสถิติตัวเลขแล้วเหมือนประเทศเราจะมีแรงงานเป็นจำนวนมาก หากแต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับการศึกษาก็ยังเกิดขึ้นกับประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานในสายวิชาชีพ ระดับ ปวช. และปวส. เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทยและไม่เพียงหากแต่การผลิตแรงงานกลุ่มนี้ออกมาตามความต้องการของตลาดก็ไม่ได้มีมากเท่าที่ควร ซึ่งประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าไทยก็ประสบปัญหานี้เช่นกัน นอกจากนี้แล้วประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ ซึ่งในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 60 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของประเทศไทย โดยประมาณร้อยละ 60 อยู่ในภาคเกษตรและมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า และครึ่งหนึ่งมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

สิ่งที่น่าเป็นกังวลอีกเรื่องสำหรับประเด็นปัญหาของแรงงานไทยคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยในปี พ.ศ. 2553 -2583 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นถึงหนึ่งในสามของประชากรทั้งหมด จะส่งผลให้อัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในอนาคต และส่งผลให้มีแรงกดดันต่อขนาดกำลังแรงงานของไทยลดลงซึ่งจะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นในอนาคต ซึ่งทางออกในการแก้ไขปัญหาในตลาดแรงงานไทยที่จะเกิดขึ้นดังนี้ ในระยะสั้น

1. รัฐและเอกชนควรปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน
2. ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้มีความยืดหยุ่นตามภาวะธุรกิจและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและครอบครัว รวมถึงการพัฒนาของแรงงานด้วย

ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาในระยะยาวคือ รัฐควรเพิ่มผลิตแรงงานโดยเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย นอกจากนี้แล้วควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในการผลิตผลิตต่างๆ ด้วย

³สาวณี จันทะพงษ์. “อภิวัดการณ์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่การพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อาคารอิมแพ็คอารีนาเมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2560.

ทุกวันนี้ปัญหาที่พบเจอกับแรงงานไทย⁴คือเมื่อเด็กจบออกมาแล้วไม่มีทักษะในการทำงานหรือความรู้พื้นฐานที่สามารถนำมาใช้กับการทำงานได้จริง ดังนั้นเราจึงต้องเร่งปฏิรูประบบการเรียนการสอนเพื่อที่จะให้เด็กจบออกมาแล้วสามารถทำงานได้ วิชาไหนเมื่อประเมินแล้วไม่ได้นำมาใช้สำหรับการทำงานตนอยากให้ตัดทิ้งออกไปเลย มามุ่งพัฒนาวิชาที่เด็กจบแล้วสามารถนำมาใช้กับการทำงานได้เช่นภาษาอังกฤษ การเขียน โครงการงานต่างๆ ซึ่งการเรียนรู้นั้นในเรื่องต่างๆ เหล่านี้เราจะต้องออกแบบการเรียนที่ทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพราะจะทำให้เด็กเข้าใจและจดจำและสามารถนำมาปฏิบัติในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตนยังอยากเสนอให้นำผู้ประกอบการเข้าไปเป็นครูผู้สอนให้กับเด็กนักเรียนที่จะต้องออกมาทำงานในแต่ละสาขาวิชาด้วย ซึ่งหากมีผู้ประกอบการเข้าไปเป็นครูผู้สอนก็จะทำให้เด็กรู้ว่าเมื่อออกมาทำงานเขาจะต้องรู้ในเรื่องอะไรบ้าง และผู้ประกอบการเองก็จะได้แรงงานที่เหมาะสมและมีความรู้ในการผลิตของตนเองอีกด้วย

ปัญหาเรื่องแรงงานของประเทศไทยนั้นมีหลากหลายปัจจัย⁵ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วประเทศไทยเรานั้นถือเป็นประเทศที่ลงทุนเกี่ยวกับประชากรในประเทศสูงมาก แต่ผลตอบแทนที่ได้กลับมาคือเราได้ประชากรที่มีคุณภาพน้อย โดยเริ่มตั้งแต่การดูแลช่วงแรกตอนที่เด็กเกิดในช่วงอายุ 0-5 ปี ก็มีหญิงตั้งครรภ์จำนวนมากที่ขาดการได้รับสารไอ โอดีน เมื่อเด็กคลอดออกมาแล้วก็ขาดการดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งในเรื่องทักษะการใช้ชีวิต และเรื่องของการศึกษา นอกจากนี้แล้วต่อมาในวัยเรียนรู้อันพื้นฐานในช่วงอายุ 6-14 ปี เด็กไทยเราก็ใช้เวลาไปกับการเรียนอย่างมาก แต่การเรียนเหล่านั้นก็ไม่ได้ทำให้เด็กไทยของเราฉลาดขึ้น เมื่อเติบโตขึ้นมาสู่วัยทำงานในช่วงอายุ 25 ปี จึงกลายเป็นผลพวงสะสมที่ทำให้เราได้แรงงานที่ไม่มีคุณภาพ และในอีก 30 ปีข้างหน้าก็จะมี การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากร เราจึงจำเป็นที่จะต้องเร่งเข้าใจถึงปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อที่จะได้ออกแบบการศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาคนได้

แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งพัฒนาและออกแบบหลักสูตรการศึกษาให้เด็ก ๆ ของเราสามารถร่วมเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการได้ตั้งแต่เด็กจนโตและตลอดชีวิต เพื่อให้เด็กๆ เหล่านี้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่จะร่วมพัฒนาประเทศของเราได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

⁴ พงษ์ศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ. “อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “ แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.,อาคารอิมแพ็คอารีน่าเมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2560.

⁵ กฤษณพงศ์ กีรติกร. “อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “ แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.,อาคารอิมแพ็คอารีน่าเมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2560.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน
2. เพื่อวิเคราะห์มาตรการในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย ให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน
3. สร้างแนวคิดเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบชัดเจนมากขึ้น ให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ผู้มีรายได้ขั้นต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานไทย อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง และรวบรวมผลการสัมภาษณ์มาประมวลในรูปแบบการพรรณนา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในเชิงพรรณนาความ
- 3: ขอบเขตด้านเวลา
จะทำการศึกษาในกรอบเวลาที่มีอย่างจำกัด คือประมาณ พ.ศ.2559 - 2560 โดยประมาณ และจะทำการศึกษาผลงานทางวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องย้อนหลัง ไปประมาณ 3 ปี เพื่อนำมาใช้เป็นข้อเปรียบเทียบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทิศทางความน่าจะเป็นต่อไปในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบความคิดของการวิจัย ทำการรวบรวมเอกสารแล้ว วิเคราะห์เอกสาร โดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มาและสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเป็นกรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่นๆ ต่อไป

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่ง ได้แก่ ผู้มีรายได้ขั้นต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานไทย อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง และรวบรวมผลการสัมภาษณ์มาประมวลในรูปแบบ การพรรณนา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในเชิงพรรณนาความ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนด หัวข้อ/กลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญ (Topic/Category) และแบบแผนแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัย (Pattern/Themes)

3. การอภิปรายผล ดำเนินการ โดยการนำทฤษฎีที่ได้มีการทบทวนไว้แล้ว มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางการมีรายได้ขั้นต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานไทย อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง และรวบรวมผลการสัมภาษณ์มาประมวลในรูปแบบการพรรณนา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในเชิงพรรณนาความ

4. การนำเสนอผลการวิจัย ดำเนินการโดยเอาวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นตัวตั้งแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบทุกข้อตามลำดับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบแนวทางกรเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ให้มีคุณภาพสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

2. ได้ทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย ให้เกิดความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริงของประเทศ

3. ได้สร้างแนวคิดเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบชัดเจนมากขึ้น ให้ความยั่งยืนในการดำรงชีวิตของผู้มีรายได้น้อยอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคง

ให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการในการพิจารณากำหนดแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน ใช้การเสวนากับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจาก กระทรวงแรงงาน และผู้ประกอบการทางด้านอุตสาหกรรม โดยมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระบวนการแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศที่สำคัญ
4. ทฤษฎีหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาแรงงานไทย
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแรงงานในประเทศ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุป

แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

1. ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประวัติความเป็นมาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2504 ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาประเทศในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2504-2514) ได้เน้นการลงทุนใน สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ รวมทั้งได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี

พ.ศ. 2505 ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น แรงงานจากภาคเกษตรจึงได้ย้ายเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมยังมีงานไม่มากพอที่จะรองรับแรงงานเหล่านั้นได้ทั้งหมด¹ เนื่องจากนโยบายในขณะนั้น รัฐบาลให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งมีการใช้ปัจจัยทุนมากกว่าปัจจัยแรงงาน อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ นอกจากนั้นกฎหมายก็ยังไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อรอง ทำให้ภาวะการจ้างงานของแรงงานเหล่านั้นมีสภาพที่ไม่ดีนัก เป็นผลให้ค่าจ้างที่แรงงานไม่มีฝีมือได้รับนั้นต่ำมาก จากการสำรวจของหลายๆ ฝ่าย ซึ่งให้เห็นว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2503-2515 อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสำหรับลูกจ้างไม่มีฝีมือเกือบจะไม่มีเปลี่ยนแปลง กล่าวคือลูกจ้างรายวันร้อยละ 58 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าวันละ 15 บาท ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะได้รับค่าจ้างวันละ 8-10 บาทเท่านั้น และลูกจ้างไม่มีฝีมือรายเดือนร้อยละ 27 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 300 บาทและร้อยละ 65 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 450 บาท ซึ่งค่าครองชีพขณะนั้นคิดเฉลี่ยร้อยละประมาณ 1-1.5 ต่อปี

ดังนั้นแรงงานจึงไม่เดือดร้อนมากนัก แต่ในปี พ.ศ. 2515 ค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว จากดัชนีราคาผู้บริโภคที่สูงขึ้นถึงร้อยละ 4.5 และ 15.5 ในปี พ.ศ. 2515 และ 2516 ตามลำดับ ซึ่งเป็นผลมาจากการเกิดวิกฤตน้ำมันครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 ส่งผลให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นตัวเงินคงที่ได้รับความเดือดร้อนจึงรวมตัวกันเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นซึ่งได้นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้นเรื่อยๆ²

เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

1. เพื่อตั้งระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

2. สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

¹ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงมหาดไทย. "รายงานเรื่อง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ". วารสาร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, ฉบับที่ 17, หน้า 5.

² กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล, "ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย". (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539). หน้า 14.

3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้³ตามกฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คนและไม่เกิน 15 คน โดยรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง โดยคณะกรรมการนี้ต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งการพิจารณาดังกล่าว คณะกรรมการจะริเริ่มเองตามมติของที่ประชุมเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่จะต้องพิจารณา หรือเมื่อได้รับคำร้องเรียนจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคณะกรรมการจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น ซึ่งการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภททั่วราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวครอบคลุมอุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาดและทั่วทั้งประเทศ มีอัตราแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามท้องที่ เหตุที่รูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นลักษณะนี้ก็เพราะคณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นว่าเป็นการดำเนินการที่สามารถปฏิบัติได้โดยมีประสิทธิภาพ การแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมจะทำให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นหลายสิบคณะ อัตราที่กำหนดก็แตกต่างกันนายจ้างย่อมเกิดความสับสน แต่ถ้ามีอัตราเดิมนายจ้างจะสะดวกและเจ้าหน้าที่ของทางราชการก็สามารถดูแลการบังคับใช้ได้ง่าย นอกจากนี้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดสำหรับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง

ฉะนั้นโดยหลักการแล้วแรงงานไร้ฝีมือไม่ว่าจะทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใด ก็ควรได้รับการคุ้มครองอย่างเดียวกัน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยใช้บังคับแก่

1. นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติหรือเพศใด
2. อุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาด ทั่วราชอาณาจักร⁴ แต่ได้มีการยกเว้นการบังคับใช้กับงานบางประเภท ได้แก่

³ สุวรรณ คูลยวสินพงศ์, "เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2543, หน้า 27-29.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. เรื่องเดิม, หน้า 7.

- 2.1 ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- 2.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานบ้าน
- 2.3 ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์
- 2.4 ลูกจ้างทดลองงานที่มีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 60 วัน⁵

ประเทศไทยได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราแรกขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2516 ในอัตราวันละ 12 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ออกไปทั่วราชอาณาจักรใน พ.ศ. 2517 ซึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ไม่เกิน 3 อัตรา คือ วันละ 16 บาท ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันละ 18 บาท ในจังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี ภาคกลางและภาคใต้ ส่วนจังหวัดที่เหลือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 20 บาท⁶ และหลังจากนั้นได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ สังคม และภาวะการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปอีกหลายครั้ง จนกระทั่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 6 ที่มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2541 ได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขึ้นตามจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสาเหตุของการปรับเปลี่ยนองค์การในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนระบบอัตราแลกเปลี่ยนจากอัตราแลกเปลี่ยนแบบคงที่เป็นแบบลอยตัวในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ทำให้ค่าเงินบาทลดลง ส่งผลให้ธุรกิจเอกชนประสบปัญหาและทำให้มีการเลิกจ้างงานในหลายๆ กิจการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น จึงได้พิจารณาหามาตรการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง และพิจารณาเห็นว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เนื่องจากไม่สะท้อนถึงค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดต่างๆ นอกจากนั้นยังเป็นอุปสรรคต่อนายจ้างและการลงทุนไปสู่ภูมิภาค จึงพิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น⁷ ตลอดระยะเวลาของการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาไม่มีการกำหนดเวลา

⁵ เสาวลักษณ์ วิสวikiranต์, "ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างงานแรงงานไร้ฝีมือ". (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543), หน้า 8.

⁶ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, "รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษากลุ่มท้องถิ่นที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ". มปป., หน้า 74.

⁷ สุวรรณ คุลยวสินพงศ์, "เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างใน ภาคอุตสาหกรรม". (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2543). หน้า 46.

ประกาศปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ชัดเจน ส่งผลต่อการวางแผนการลงทุนของธุรกิจและความเชื่อมั่นในการดำเนินนโยบายของรัฐบาล แต่เฉลี่ยแล้วการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะมีปรับขึ้นปีละครั้ง บางปีมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถึง 3 ครั้ง ส่วนใหญ่แล้วสาเหตุของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดจากลูกจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้องให้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ สำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ได้มีข้อถกเถียงกันในคานียามว่า ควรจะครอบคลุมลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว 2 คน หรือจะครอบคลุมลูกจ้างเพียงคนเดียว ในครั้งแรกได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาครอบคลุมลูกจ้างและสมาชิกครอบครัว 2 คนซึ่งเป็นไปตามหลักสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการปรับปรุงให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหลือเพียงอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อเฉพาะลูกจ้างคนเดียวในการดำรงชีพอยู่ได้ เนื่องจากไม่ต้องการให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งต้องเพิ่มจำนวนเงินสูงมากจนกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ส่วนหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านสภาพแรงงาน กล่าวคือ ใช้ดัชนีราคาเป็นเกณฑ์ในการปรับทุกครั้ง ส่วนหลักเกณฑ์อื่นๆ ได้แก่ ความจำเป็นของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพทางเศรษฐกิจ มักเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาเท่านั้นซึ่งปีที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าดัชนีราคาผู้บริโภคหลายๆ จะเป็นปีที่ขบวนการแรงงานมีความเข้มแข็งหรือบรรยากาศทางการเมืองสนับสนุน ทำให้มีการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำได้มาก จึงอาจกล่าวได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมาเป็นไปตามอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าจะเกิดจากการพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ⁸ นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมา คือ การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งโดยมากมักจะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ทำให้นายจ้างต้องลดต้นทุนลงโดยการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ทำให้ลูกจ้างบางส่วนว่างงาน สถานประกอบการบางแห่งได้เสนอทางออกโดยไม่มีการปรับลดลูกจ้างแต่ลูกจ้างจะต้องยินยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้ปัญหายังเกิดจากคุณลักษณะของตัวลูกจ้างที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือเองที่ไม่มีความรับผิดชอบ

⁸ เสาวลักษณ์ วิสวกรานต์, เรื่องเดิม, หน้า 19.

ความอดทนหรือความขยันขันแข็ง ความซื่อสัตย์ ฯลฯ ทำให้นายจ้างจึงไม่เต็มใจที่จะจ่ายค่าจ้างตอบแทนในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁹

2. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.1 หลักเกณฑ์การกำหนด ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมายนั้น ได้ระบุหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่า คณะกรรมการค่าจ้างจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

2.2 กระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานคณะกรรมการค่าจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมายคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด จะพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตน โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาก่อนกร่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

2.3 อำนาจหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(ข) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(ค) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(ง) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(จ) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

⁹ สุมาลี ปิตยานนท์. “ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ”. (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545). หน้า 151.

(ฉ) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน

(ช) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(ซ) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนี้คณะกรรมการค่าจ้างยังมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

1. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
3. คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างสามารถกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(ก) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(ข) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(ค) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อศึกษา สัมภาษณ์ ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าว

4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน

ในปัจจุบันได้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่ได้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดได้ถูกปรับขึ้นจาก 169 บาทเป็น 170 บาท แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานยังคงเดิม คือ 133 บาท มีจังหวัดที่ได้รับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ 48 จังหวัด มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากเดิม 16 อัตราลดลงเป็น 14 อัตรา

3. ผลกระทบของระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

3.1 ผลกระทบต่อการจ้างงานและการว่างงาน

ผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ผ่านมาพบว่า เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่อายุน้อยกว่า 20 ปี ทั้งแรงงานเพศชายและเพศหญิง ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่กฎหมายต้องการคุ้มครอง สาเหตุเนื่องจาก นายจ้างมีต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น จึงมีการปรับตัวโดยลดขนาดการผลิตหรือใช้ปัจจัยอื่นทดแทนในการผลิต เช่น ใช้เครื่องจักรในการผลิตมากขึ้น¹⁰

นอกจากนี้การปรับค่าจ้างขั้นต่ำยังส่งผลต่อการจ้างงานในแต่ละอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นจะมีต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตอาจมีการปรับตัวหรือใช้ปัจจัยอื่นในการทดแทนได้น้อยกว่าอุตสาหกรรมอื่น แรงงานที่มีทักษะหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานบางส่วนยังคงได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำหรือสูงกว่าเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ขาดกำลังใจในการทำงาน จึงหางานอื่นที่ได้ค่าจ้างมากกว่า นั่นคือการไปทำงานในต่างประเทศ ส่งผลให้ตลาดแรงงานในประเทศตึงตัว นายจ้างบางรายจึงหันไปจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มมากขึ้น และให้ค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ¹¹

3.2 ผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อ

ในการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจัยหนึ่งที่ได้นำมาพิจารณาในการปรับคืออัตราเงินเฟ้อ เมื่อมีเหตุที่ทำให้เกิดอัตราเงินเฟ้อในระบบเศรษฐกิจซึ่งอาจเนื่องมาจากราคาสินค้าที่สูงขึ้นทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น แรงงานจึงเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีพอยู่ในสถานะเศรษฐกิจและสังคมเช่นนั้น ในทางตรงข้ามตามทฤษฎีเงินเฟ้อแล้วค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนหนึ่งของปัจจัยการผลิตเมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นย่อมส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้นด้วย ส่งผลให้ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นและเกิดเงินเฟ้อขึ้นในที่สุด จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานกับการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2520 ถึงปี พ.ศ. 2546 พบว่า การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อ แต่การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไทยไม่ได้เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเพิ่มขึ้น ผลการศึกษานี้ตรงกับการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง

¹⁰ สุวรรณฯ ดุลยวสินพงค์. เรื่องเดิม. หน้า 62.

¹¹ เขวลักษณ์ ทัศนียก๊กดี, “ความจำเป็นในการขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำ: ศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร”. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543) หน้า 26.

ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยกับการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศ ในช่วงปี พ.ศ.2525 ถึง 2538 ซึ่งผลการศึกษาทั้งสองนี้เป็นไปตามทฤษฎีเงินเฟ้อที่เกิดจากด้านค่าจ้าง (Wage-Push Inflation)¹²

อย่างไรก็ตามความรุนแรงของผลกระทบนั้นจะแตกต่างกันไปตามแต่ละอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับขนาดอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิตที่ใช้กล่าวคือ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรืออุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงนั้นผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อต้นทุนการผลิตอาจไม่รุนแรงนัก เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้มีส่วนของการใช้แรงงานน้อยแต่ใช้ทุนมาก และอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาลในรูปของการลดภาษีนำเข้าเครื่องจักรและแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง เพื่อทดแทนกับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น แต่ผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อต้นทุนการผลิตของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กจะรุนแรงมากกว่าเนื่องจากใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต

4. ผลิตภาพแรงงาน” ปัจจัยกำหนดรายได้ที่ยั่งยืน¹³

เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2560 ที่ผ่านมามีคณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีมติพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2560 โดยนำ 10 รายการสูตรใหม่มาพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้าง 5-8-10 บาท ใน 69 จังหวัดและ“ผลิตภาพแรงงาน” คือหนึ่งในรายการที่ถูกนำมาพิจารณา ดังนั้นแล้ว “ผลิตภาพแรงงาน” จึงมีความสำคัญต่อเรื่องค่าจ้างแรงงาน

หากย้อนกลับไปเมื่อเริ่มมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท โดยบังคับใช้ในพื้นที่ 77 จังหวัด เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 ด้วยเจตนารมณ์ที่ต้องการจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น ช่วยเสริมสภาพคล่องต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของแรงงาน และสร้างการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมให้มากขึ้นแต่ต่อมาในช่วงต้นปี 2559 ผู้แทนของแรงงาน โดยเฉพาะจากกลุ่มสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ออกมาเรียกร้องให้มีการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอีกครั้ง ด้วยเหตุผลว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เมื่อ 3-4 ปีก่อน ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพของแรงงานในปัจจุบัน จึงต้องมีการเรียกร้องขอปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย 360 บาทต่อวัน

มติคณะกรรมการค่าจ้าง มีการพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2560 เติร์ยมเสนอ กรม.พิจารณาก่อนประกาศบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2560 ส่งผลให้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดของประเทศไทยตอนอยู่ที่ 310 บาท ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยชีวิตทางเศรษฐกิจรวม 10 รายการ ได้แก่ ดัชนี

¹² วรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล, "ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539) หน้า 46 และ 104.

¹³ กรุงเทพธุรกิจ. "ผลิตภาพแรงงาน” ปัจจัยกำหนดรายได้ที่ยั่งยืน". (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/639469, 2561>.

ค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (จีดีพี) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านและผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับข้อเสนอในบทความ กรุงเทพธุรกิจเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2559 คอลัมน์วาระทีดีอาร์ไอ : ค่าจ้างขั้นต่ำช่วยแรงงานจริงหรือ ที่ได้นำเสนอประเด็นกำหนดว่าแรงงานแต่ละคนควรจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด และยังเป็น หลักประกันความมั่นคงในการทำงานของแรงงานที่แท้จริง

ผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับปัจจัยอีก 9 รายการ “ผลิตภาพ แรงงาน” คือ ความสามารถในการทำงานที่สามารถพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้หลายวิธี เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน โดยให้แรงงานทำงานกับเครื่องจักรมากขึ้น การฝึกอบรม แรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจและมีทักษะที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้ แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น การปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรมให้มี ประสิทธิภาพ เป็นต้น

เมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานมี ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุน ที่ลดลง เมื่อมีสินค้าและบริการจำนวนมาก เท่ากับว่า อุปทานของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นนั้น จะส่งผลทำให้ราคาสินค้าลดลงตามกลไกของตลาด ประชาชนรวมถึงแรงงานในฐานะผู้บริโภค สามารถเลือกซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกลง สินค้าและบริการถูกจับจ่ายไปในจำนวนที่มากขึ้น ส่งผล ให้ผู้ประกอบการหรืออุตสาหกรรมสามารถรักษาความสามารถของการแข่งขันทางธุรกิจไว้ได้ การ ลงทุนภาคเอกชนจึงเติบโต ส่งผลต่อการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างแรงงานปรับตัวสูงขึ้น

ดังนั้น กลไกการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากจะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างใน อัตราที่สูงขึ้นเนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต ลดราคาสินค้าและบริการ เพิ่มความสามารถของ ธุรกิจลดอัตราเงินเฟ้อแล้ว ในระยะยาวนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับ ดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) และส่งผล ดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย ดังนั้นถ้าหากเราสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ก็จะ ส่งผลให้ปัจจัยที่เหลือทั้งหมดมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกลไกของระบบเศรษฐกิจในทิศทางที่ดีขึ้น

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานคือกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อแรงงานและการ จับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ดังนั้น นอกจาก เจตนาที่ดีของรัฐบาลที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว การวางแผนทางและดำเนินการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมควบคู่กัน โดยเฉพาะในกลุ่ม แรงงานที่มีต้นทุนต่ำรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ประกอบการ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมมีมาตรการในการ

เพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงาน จะทำให้เกิดการพัฒนาแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของแรงงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการของสถานประกอบการผลิตภาพแรงงานที่มีค่า สูงก็แสดงถึงการทำงานของแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการพัฒนา แรงงานให้มีขีดความสามารถด้านการผลิตที่สูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ลด ต่ำลง ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ภาคธุรกิจของ ประเทศ (Competitiveness)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

1.1 ลักษณะและความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน

1.1.1 การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัด งบประมาณและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่องค์กร

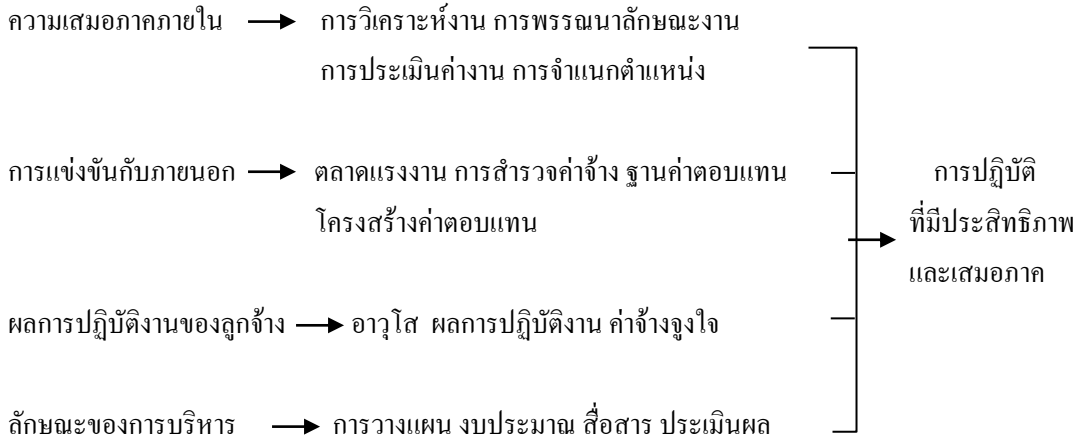
ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือ รางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยแนวทาง สำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity)
2. การแข่งขันกับภายนอก (External Competitiveness)
3. ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (Employee Contributions)

แผนภาพที่ 2 - 1 : แสดงแบบจำลองการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้

นโยบายค่าตอบแทน → เทคนิคค่าตอบแทน → วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน



2. วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 2 - 1 : แสดงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์ (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)	ข้อพิจารณา (เพราะเหตุใด)
1. จูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	โดยการเสนอค่าตอบแทน แบบจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน	เพื่อเพิ่มผลผลิตทำให้นายจ้างได้รับ กำไรเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน ลูกจ้างก็ จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย
2. ควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน	โดยการกำหนดนโยบายหรือ แนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทน ในอัตราที่เหมาะสมและ สามารถแข่งขันได้	เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างค่าตอบแทน ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างกับประโยชน์ ในอันที่กิจการพึงจะได้รับจากลูกจ้าง
3. เป็นฐานสำหรับการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์ และการ เลื่อนขั้น	โดยการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติ เพื่อใช้สำหรับการ ปฏิบัติงานของลูกจ้าง	เพื่อเป็นฐานสำหรับการใช้ประโยชน์ จากลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและสร้าง ความพอใจในงานให้แก่ลูกจ้าง
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง	โดยการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรมกับงานที่ทำ	เพื่อสร้างความพอใจแก่นายจ้าง ลดข้อ ขัดแย้งในเรื่อง ค่าตอบแทนระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างและป้องกันปัญหา

3. ทฤษฎีค่าจ้าง และ ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง

การศึกษาทฤษฎีค่าตอบแทน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการคือ

3.1 เพื่อความกระจ่างชัดในเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยอื่นๆ

3.2 เพื่ออธิบายให้รู้ว่า ค่าตอบแทนควรกำหนดอย่างไร

ทฤษฎีค่าจ้าง

1. ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม (Historical Theories)

1.1 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้ (Subsistence Wage Theory)

สาระของทฤษฎี ค่าจ้างในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มอยู่ในระดับที่ไม่ต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ ถ้าค่าจ้างสูง ครอบครัวจะขยายชนชั้นแรงงานมากขึ้น จะดึงให้ค่าจ้างต่ำลง เพราะแรงงานมีมาก ตรงข้ามถ้าค่าจ้างต่ำ แรงงานประสบโรคภัยไข้เจ็บ อัตรการเกิดต่ำ แรงลดลงก็จะดึงให้ค่าจ้างสูงขึ้นมาอีก

1.2 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)

สาระของทฤษฎี ค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งเจ้าของธุรกิจได้กั้นเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้างเงินหมุนเวียนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการได้สะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อน ๆ และจะต้องนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อวัสดุ จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า นอกจากนี้จะกั้นไว้ส่วนหนึ่งสำหรับเป็นค่าจ้างแรงงาน

1.3 ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของงาน (Marginal Productivity Theory)

สาระของทฤษฎี เน้นหนักในด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้คนงานเท่ากับค่าของผลผลิตที่คนงานคนนั้นผลิตได้และเมื่อถึงจุดนี้แล้ว นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะให้นายจ้างพยายามลดจำนวนคนงานลงโดยอาจจะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน

1.4 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage)

สาระของทฤษฎี ค่าจ้างเป็นผลมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

1.5 ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory)

สาระของทฤษฎี อัตราค่าจ้างจะต้องยึดหยุ่นกับภาวะตลาด ถ้าภาวะตลาดตกต่ำควรตรึงอัตราค่าจ้าง เพิ่มประโยชน์ทดแทนมากขึ้นและลดภาษี แต่ถ้าภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองก็ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจซื้อมากขึ้น

2. ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Contemporary Labor Economics Theories)

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ประสงค์จะทำงานและยังไม่มีงานทำ

อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่าง ๆ กัน

การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) หมายถึง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) อธิบายถึง โครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ อุตสาหกรรม เขตภูมิศาสตร์และกลุ่ม

ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไป (The General Level of Money Wage) มีความสัมพันธ์กับวัฏจักรเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในระยะที่เศรษฐกิจถดถอยอัตราค่าจ้างย่อมต่ำกว่า ในระยะที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ตลอดจนการเจรจาต่อรองร่วม

3. ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์สถาบัน มุ่งที่จะอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างอย่างกว้างขวาง ทั้งที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยที่มีใช่ทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างขององค์กร

ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง เป็นผลจากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาในเรื่องการจ้างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน ระหว่างการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมีทฤษฎีการจ้างงาน ว่าเป็นพฤติกรรมแลกเปลี่ยน โดยใช้เงินและสิ่งของอื่นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีการทำทฤษฎีจุดใจที่สำคัญมาใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนขององค์กรต่าง ๆ คือ

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ มี 5 ระดับ ทางร่างกาย ความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับและความรัก ความนับถือและสถานะทางสังคม และขั้นสุดท้าย ประสบผลสำเร็จในชีวิต

3.2 ทฤษฎีคาดหวัง มีประโยชน์คือ อธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงานทั้งยังให้ แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานในองค์กร

3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 ปัจจัยคือ

3.3.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หากไม่มีตรงนี้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3.3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จำแนกได้ 3 อย่าง

3.4.1 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Need for Achievement = n-Ach)

3.4.2 ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation = n - Aff)

3.4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power = n - Pow)

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) คือจะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของตน เมื่อได้รู้อัตราส่วนของตนแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของคนร่วมงานอื่นๆ ที่ทำงานเหมือนกัน เพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับว่าความเสมอภาคกันหรือไม่

4. หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน

4.1 กำหนดค่าตอบแทนให้พอที่คนงานสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้

4.2 การกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม

4.3 การกำหนดค่าตอบแทน

5. ขอบเขตของงานบริหารค่าตอบแทน

5.1 ภารกิจของนักบริหารค่าตอบแทน

ขอบเขตของการบริหารค่าตอบแทน มีองค์ประกอบขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

5.1.1 การออกแบบและการวิเคราะห์งานและตำแหน่ง

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานและจัดทำเอกสารสำคัญ 2 ประเภท คือ คำพรรณนาลักษณะงานหรือ แบบกำหนดหน้าที่งาน และ เอกสารกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

5.1.2 การประเมินค่างาน

เป็นการหาค่าสัมพันธของงาน หรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์การเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคภายในองค์การ

5.1.3 การสำรวจค่าตอบแทน

เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคภายนอกองค์การ หรือเพื่อการแข่งขันกับองค์การภายนอก

5.1.4 การออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทน

เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินค่างาน และการสำรวจค่าตอบแทน มากำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนให้แก่ตำแหน่งงาน ระดับต่าง ๆ ในองค์การรวมทั้งการกำหนด ช่วงเงินเดือนและขั้นเงินเดือน

5.1.5 การนำนโยบายและแผนค่าตอบแทนไปปฏิบัติ

หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบายและแผนค่าตอบแทนที่ได้กำหนดใช้ รวมถึงการควบคุม ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนด้วย

ผู้รับผิดชอบโดยตรงในงานด้านค่าตอบแทน คือ นักบริหารและ เจ้าหน้าที่ค่าตอบแทน

5.2 คุณสมบัติของนักบริหารค่าตอบแทนที่สำคัญ 3 ประการคือ

ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงระบบ สรุปได้ในรูป “ข้อเท็จจริง (Fact)” 5 ข้อ คือ การหาข้อเท็จจริง การวินิจฉัยวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การถ่วงถ่วง ข้อเท็จจริง การเจาะประเด็นข้อเท็จจริง การเผชิญกับข้อเท็จจริงโดยปราศจากความเกรงกลัว

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ยุติธรรม (Fair) มั่นคง (Firm) และเป็นมิตร (Friendly)

การศึกษาและประสบการณ์ตรงตามต้องการ จัดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง ในการพิจารณาเลือกนักบริหารค่าตอบแทน เพราะการมีภูมิหลังทางการศึกษาและประสบการณ์ อย่างเหมาะสมไม่เพียงเป็นหลักประกัน แต่ยังเป็นเครื่องชี้ศักยภาพของบุคคลนั้นได้ว่าจะเป็นผู้มีความเข้าใจพนักงานได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาแรงงานไทย

1. การพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง¹⁴

ความหมายและความเป็นมาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจโดยยึดหลักความพอดี พอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภมาก และไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่ง สอดคล้องกับแนวทางหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

¹⁴

“การพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/site/kruchaiyooooo/sersthkic-phx-pheiyng-kab-kar-phathna-sersthkic-thiy/4-kaph-phathna-prathes-tam-prachya-sersthkic-phx-pheiyng>. 2561.

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย โดยมีพระราชหฤทัยมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม ซึ่งมักจะประสบปัญหาความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศ ฝนตกไม่สม่ำเสมอ เกิดภาวะแห้งแล้งทั่วไป ทำให้การทำเกษตรกรรมไม่ได้ผลผลิตดีเท่าที่ควร พระองค์จึงมีพระราชดำริที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว และยกระดับพัฒนาความเป็นอยู่ของราษฎรในภาคเกษตรกรรมให้เกิดความพออยู่พอกินและสามารถพึ่งพาตนเองได้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มีพระราชวินิจฉัย คั่นคว้า ตำรวจ รวบรวมข้อมูล แล้วทำการทดสอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำ ที่ดิน พันธุ์พืช เพื่อให้เกษตรกรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในพื้นที่ของตนเอง โดยตั้งเป็น “ทฤษฎีใหม่” ใช้หลักการบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรในที่ดินขนาดเล็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นการพัฒนาการเกษตรแบบพึ่งพาตนเอง โดยการผสมผสานกิจกรรมพืช สัตว์ และประมง ให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยทำการเกษตรในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความ “พออยู่พอกิน” พระองค์จึงนำทฤษฎีดังกล่าวไปทดลองที่วัดมิ่งมงคลชัยพัฒนา ตำบลห้วยบง และตำบลเขาหินพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ซึ่งประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ต่อมาในช่วง พ.ศ. 2540 ประเทศไทยได้ประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง ประชาชนทั่วไปได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ผู้ประกอบการหลายแห่งได้ปิดกิจการลง ทำให้ประชาชนตกงานเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จึงได้ทรงพระราชทานพระราชดำริ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแนวทางใหม่ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยนำหลักการและวิธีการที่ใช้ในภาคเกษตรกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินชีวิตของประชาชนชาวไทยให้รู้จักการดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอประมาณ เดินทางสายกลาง มีความพอดี และพอเพียงกับตนเอง ดำรงชีวิตแบบพออยู่พอกินและสามารถพึ่งพาตนเองได้

2. หลักการเศรษฐกิจพอเพียง

ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ โดยมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

ตลอดเวลา และเป็นกรมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อม ๆ กัน ดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3.3 การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

4.2 เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภและไม่ตระหนี่

5. แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะจะทำให้เกิดผลดีต่อประชาชน ชุมชน และสังคมประเทศชาติ ดังนี้

5.1 ความสำคัญของครอบครัวสมาชิกในครอบครัวดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพราะปฏิบัติตามหลักพออยู่พอกิน พอใช้ ส่งผลให้ไม่ยากจน ไม่มีหนี้สิน มีเงินออม และพึ่งตนเองได้

5.2 ความสำคัญต่อชุมชนมีการรวมกลุ่มสร้างงานและอาชีพและนำทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สมาชิกในชุมชนร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

5.3 ความสำคัญต่อสังคมประเทศชาติทำให้สังคมเข้มแข็ง ผู้คนมีอาชีพที่และรายได้ที่มั่นคง สมาชิกในสังคมร่วมกันสืบทอดภูมิปัญญาและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

เศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกระดับ ทุกสาขา ทุกภาคของเศรษฐกิจ ไม่จำเป็นจะต้องจำกัดเฉพาะแต่ภาคเกษตร หรือภาคชนบท แม้แต่ภาคการเงิน ภาคอสังหาริมทรัพย์ และการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกันคือ เน้นการปฏิบัติอย่างพอเพียง มีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม

3.1 การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคเกษตรกรรม

เมื่อปี พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกษตรกรนำไปปฏิบัติเพื่อยกฐานะและชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เรียกว่า การเกษตรทฤษฎีใหม่ หรือ ทฤษฎีใหม่ ซึ่งมีหลักปฏิบัติ 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ผลิตอาหารเพื่อบริโภค

แนวพระราชดำริทฤษฎีใหม่ เน้นให้เกษตรกรสร้างความมั่นคงทางอาหารแก่ครอบครัวตนเองก่อน โดยทำนาข้าวเพื่อเก็บไว้กินตลอดปี เหลือจากการบริโภคจึงขายโปรดเกล้าฯ ให้ทดลองทฤษฎีใหม่ในที่ดินส่วนพระองค์ ณ วัดมงคลชัยพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี จำนวน 15 ไร่ โดยแบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วนตามอัตราส่วน 30 : 30 : 30 : 10 เน้นการบริหารจัดการที่ดินและน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการเกษตรทฤษฎีใหม่ ดังนี้

ร้อยละ 30 ของพื้นที่	ขุดสระน้ำไว้ใช้สอยและเลี้ยงปลา
ร้อยละ 30 ของพื้นที่	ทำนาข้าว
ร้อยละ 30 ของพื้นที่	ปลูกไม้ยืนต้น พืชไร่ พืชสวนครัว
ร้อยละ 10 ของพื้นที่	ปลูกบ้าน โรงเรียนเก็บอุปกรณ์ โรงเรียนสัตถ์

ชั้นที่ 2 รวมตัวจัดตั้งกลุ่ม ชมรมหรือสหกรณ์

เกษตรกรจะพัฒนาไปสู่ระดับพออยู่พอกินพอใช้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีรายได้จากผลผลิตเพิ่มมากขึ้น โดยร่วมมือจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรม หรือ สหกรณ์ ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกัน ดังนี้

1. ด้านการผลิต มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่มแม่บ้าน ชมรม หรือ สหกรณ์ ผลิตสินค้าหรือบริการของชุมชนเพื่อหารายได้ช่วยเหลือครอบครัวอีกทางหนึ่ง เช่น งานหัตถกรรม

2. ด้านการตลาด ร่วมกันสร้างอำนาจต่อรองในการจำหน่ายผลผลิตให้ได้ราคาดี ไม่พึ่งพอค้าคนกลาง

3. ด้านสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ มีการจัดตั้งกองทุนให้สมาชิกกู้เงินยามฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันยามเจ็บไข้ได้ป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือประสบภัยธรรมชาติต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ร่วมมือกับองค์กรหรือภาคเอกชนภายนอกชุมชน

เป็นขั้นพัฒนากลุ่ม ชุมชน หรือสหกรณ์ให้ก้าวหน้า โดยกู้เงินจากแหล่งเงินทุนภายนอกชุมชนมาลงทุนขยายกิจการ เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) บริษัทน้ำมัน ฯลฯ หรือขอความช่วยเหลือด้านวิชาการจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

เป้าหมายของขั้นที่ 3 คือ พัฒนากิจการสหกรณ์ จัดตั้งและบริหารโรงสีข้าวของชุมชน ป้อน้ำมันของชุมชนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น พัฒนาคุณภาพของเกษตรกรให้อยู่ดีกินดี จำหน่ายผลผลิตได้ราคาสูง ไม่ถูกกดราคา ซื้อเครื่องมืออุปกรณ์การเกษตรและสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในราคาถูก เป็นต้น

ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 จะเกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรผู้นำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. การพึ่งตนเอง ทฤษฎีใหม่เน้นให้เกษตรกรผลิตพืชผลข้าวปลาอาหารให้มีเพียงพอสำหรับใช้บริโภค ภายในครอบครัวก่อน ส่วนที่เหลือจึงนำไปขายในตลาดเป็นรายได้ของครอบครัว เกษตรกรรู้จักพึ่งตนเองและเลี้ยงครอบครัวได้ มีอาหารกินตลอดปี และไม่มีภาระหนี้สิน

2. ชุมชนเข้มแข็ง ทฤษฎีใหม่เน้นการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อร่วมมือกันทำงานเพื่อเพิ่มพูนรายได้ เช่น แปรรูปผลผลิตเป็นอาหารสำเร็จรูป การทำสินค้าหัตถศิลป์ ฯลฯ ช่วยให้ครอบครัวเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นผลให้เศรษฐกิจของชุมชนเข้มแข็งตามมา

3. ความสามัคคี ทฤษฎีใหม่เน้นความสามัคคีในหมู่คณะ สนับสนุนให้เกษตรกรในท้องถิ่นช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านอาชีพ ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาความเจริญให้ท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สืบสานภูมิปัญญา และวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เป็นต้น

4. การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจเอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ ดังนี้

1. ความพอประมาณ ผู้ประกอบการควรยึดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 พอประมาณในการผลิต ไม่ผลิตสินค้ามากเกินไปเกินความต้องการของผู้บริโภคจนเหลือล้นตลาด ถือเป็น การช่วยประหยัดพลังงาน และทรัพยากรในการผลิต

1.2 พอประมาณในผลกำไร ไม่ค้ากำไรเกินควรจนผู้บริโภคเดือดร้อน ไม่กดราคารับซื้อผลผลิตจากเกษตรกร มีการแบ่งปันผลกำไรส่วนหนึ่งไปพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานและองค์กรของตน รวมทั้งคืนกำไรสู่สังคม โดยตอบแทนช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ

2. ความมีเหตุผล แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 มีเหตุผลในการพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งพนักงาน ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงาน ตัดทอนรายจ่ายที่ไม่จำเป็น รวมทั้งพัฒนาคุณภาพสินค้า และเพิ่มปริมาณผลผลิต เป็นต้น

2.2 มีเหตุผลในการจัดสวัสดิการให้พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานอย่างเหมาะสม

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญและนำไปปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ติดตามข่าวสาร และสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของตน เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง และความเปลี่ยนแปลงของสภาพดินฟ้าอากาศและภัยธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อให้สามารถตัดสินใจบริหารองค์กรธุรกิจของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด

3.2 การกู้เงินจากสถาบันการเงินเพื่อดำเนินธุรกิจหรือขยายกิจการ ต้องดูตามกำลังฐานะของตน ไม่ทำอะไรเกินตัว มิฉะนั้นอาจเกิดความเสียหายได้

3.3 มีเงินออมหรือเงินเก็บเพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียน โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็ก ซึ่งต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุด ควรจัดสรรผลกำไรส่วนหนึ่งเป็นเงินออมเพื่อให้มีใช้จ่ายเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินกิจการ

4. เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ดำเนินธุรกิจภายใต้คุณธรรม เช่น ซื่อสัตย์ต่อผู้บริโภค รักษาการให้บริการแก่ลูกค้า และเอาใจใส่พนักงาน โดยจัดอบรมด้านคุณธรรมเป็นระยะ ๆ

4.2 มีความรับผิดชอบต่องานและเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ทำให้เกิดปัญหามลพิษในแหล่งน้ำ ดิน อากาศ ฯลฯ และมีส่วนร่วมกับชุมชนในการรักษาสีงแวดล้อม เช่น สนับสนุนกิจกรรมลดภาวะโลกร้อนกับโรงเรียนในชุมชน

5. การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนและประชาชนทั่วไป

นักเรียนและประชาชนทั่วไปควรมีหลักปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ดังนี้

1. พึ่งตนเองมีจิตสำนึกที่ดีในการใช้จ่ายเงิน รู้จักประหยัด อดออมใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ไม่ฟุ้งเฟ้อหรือใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่หลงใหลกับวัฒนธรรมบริโภคนิยมทางวัตถุ และมีวินัยในการออมเงิน เป็นต้น
2. ขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพสุจริตเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ตนเองและครอบครัว หรือรู้จักหารายได้ระหว่างเรียนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง
3. ใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแรงงานในประเทศ

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1.1 ประวัติความเป็นมาของคำว่า “ธรรมาภิบาล” โดยทั่วไป

แท้ที่จริงการเลือกใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ในที่นี้เป็นการเลือกแบบอำเภอใจ เพราะเห็นว่าใกล้เคียงกับคำว่า “Good Governance” มากที่สุด ในความเป็นจริงสิ่งที่ควรพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การแยกคำว่า “Governance” กับคำคุณศัพท์ว่า “Good” ออกจากกัน ในวงการวิชาการนั้น รู้จักคำว่า Governance มานานมากแล้ว ส่วนการใส่คุณศัพท์เพื่อกำกับคุณค่าบางอย่างนี้ เพิ่งเริ่มเมื่อไม่นานมานี้ โดยหลักฐานเท่าที่ปรากฏในหลายๆ แห่ง ระบุตรงกันว่า คำว่า “Governance” เพิ่งมีใช้อย่างเป็นทางการในปี 1989 เมื่อธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศของประเทศต่างๆ ในแถบตอนใต้ของทะเลทราย Saharan¹⁵ หลังจากนั้นคำนี้ก็เริ่มมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้นเรื่อยๆ ในความเป็นจริง ขณะที่ธนาคารโลกเริ่มเผยแพร่แนวความคิดนี้ คำว่า “Governance” เป็นศัพท์ที่สำคัญ ซึ่งถ้าแปลเป็นภาษาไทยที่ถูกต้อง

¹⁵ World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer, Washington, DC: The World Bank, 1993, P.1.

น่าจะใกล้เคียงกับคำว่า “อภิบาล” มากที่สุด ธนาคารโลกให้ความหมายคำว่า “อภิบาล” ทั่วไปนั้น หมายถึง “the manner in which power is exercised in the management of a country’s economics and social resources for development”

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เป็นการนิยามตามศัพท์ที่กว้างขวางกว่าหมายถึง การใช้ อำนาจในการจัดการกับทรัพยากรของประเทศเพื่อการพัฒนา

ในวรรณกรรมภาษาไทยมักมีได้สนใจแยกแยะคำว่า “Governance” ให้แยกออกจากคำว่า “Good” และนี่เป็นปัญหาในทางทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไป อย่างไรก็ตาม มิงงานวิชาการของ อรพินท์ สฟโชคชัย¹⁶ เท่านั้นที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างนี้ อรพินท์ ชี้ให้เห็นว่ามีการกล่าวถึงคำว่า Good Governance กันค่อนข้างกว้างขวาง ทั้งวงการวิชาการและสื่อมวลชน โดยเฉพาะหลังเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินในประเทศไทย อรพินท์ แปลคำว่า “Governance” ว่าหมายถึง “กลไกประชารัฐ” ส่วนเมื่อเติมคุณศัพท์ว่า Good แล้วก็จะกลายเป็น “กลไกประชารัฐที่ดี” คำแปลนี้ไม่เป็นที่แพร่หลาย แต่คำที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางคือคำว่า “ธรรมรัฐ” ซึ่งมีการระบุว่า ผู้ให้ คำบัญญัติศัพท์นี้คือ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ และต่อมา ชีรยุทธ บุญมี เป็นผู้ปลุกกระแสคำ และแนวคิดนี้ออกไปสู่สังคมวงกว้าง

ไม่ว่าคำศัพท์ในภาษาไทยจะเป็นอย่างไร สิ่งซึ่งมีความหมายมากกว่าก็คือ คำว่า Governance มีความหมายที่แท้จริงอย่างไร อย่างที่กล่าวไว้ในตอนต้น คำว่า Governance มีการใช้นานมากแล้ว โดยพจนานุกรม American Heritage Dictionary อธิบายคำว่า Governance หรือ อภิบาลว่า หมายถึง

1. The Act, Process, or Power of Governing; Government
2. The State of being Governed

ซึ่งเมื่อแปลตรงตามตัวอักษรคือ การกระทำ กระบวนการ หรืออำนาจในการ บริหารการปกครอง ซึ่งเมื่อมีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น มีความหมายครอบคลุมถึง รัฐ (State) และระบบ ราชการ (Civil Service)

เมื่อมีการใช้กับองค์กรภาคเอกชนก็อาจเติมคำว่า Corporate Governance ซึ่งมัก หมายถึงกลไก ขอบเขต และการดำเนินกิจกรรม กติกา และกฎระเบียบในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในพจนานุกรมของ Shorter Oxford English Dictionary ให้ความหมายคล้ายคลึงกับของ American Heritage แต่ระบุว่าหมายถึง

¹⁶ อรพินท์ สฟโชคชัย. “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance).” รายงาน ที่ตีพิมพ์เมื่อ 20 เดือนธันวาคม 2541.

1. The Action, Manner or Fact of Governing; Government
2. Controlling or Regulating Influence, Control, Mastery
3. The State of being Governed : Good Order
4. The Function or Power of Governing : Authority to Governance
5. A Governing Person or Body
6. Conduct of Life or Business : Behaviour

แม้ว่าพจนานุกรมของ Oxford จะให้ความหมายที่ลึกซึ้งกว่า แต่ก็ยังมีลักษณะเป็นนามธรรมอยู่ดี

ตามหลักฐานที่ปรากฏในตำราหลายเล่มชี้ว่า คำว่า Good Governance เพิ่งมีการใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกในปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa : From Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า Good Governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ก็เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนจักทำไม่ได้เลย ถ้าประเทศนั้นๆ ปราศจาก Good Governance หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” ให้ควบคู่กับคำว่า Good Governance นั่นคือการกำหนดกลไกอำนาจของรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งแง่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างที่กล่าวมาแล้ว ในตอนแรกเริ่มนั้น ธนาคารโลกได้เน้นถึงความหมายกว้างๆ 3 ลักษณะคือ

1. โครงสร้างและรูปแบบของระบอบทางการเมือง (Political Regime)
2. กระบวนการและขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในทางการเมืองใช้เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ
3. ความสามารถของผู้มีอำนาจในการบริหารประเทศในการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายและการแปลงแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารประเทศ

สังเกตได้ว่า ธนาคารโลกสร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่างๆ ดำเนินตามแนวทาง “ธรรมาภิบาล” ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ มิได้ชี้ชัดว่า ประเทศนั้นจะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง แม้ว่าอาจมีการแปลความหมายแบบแอบแฝงว่า

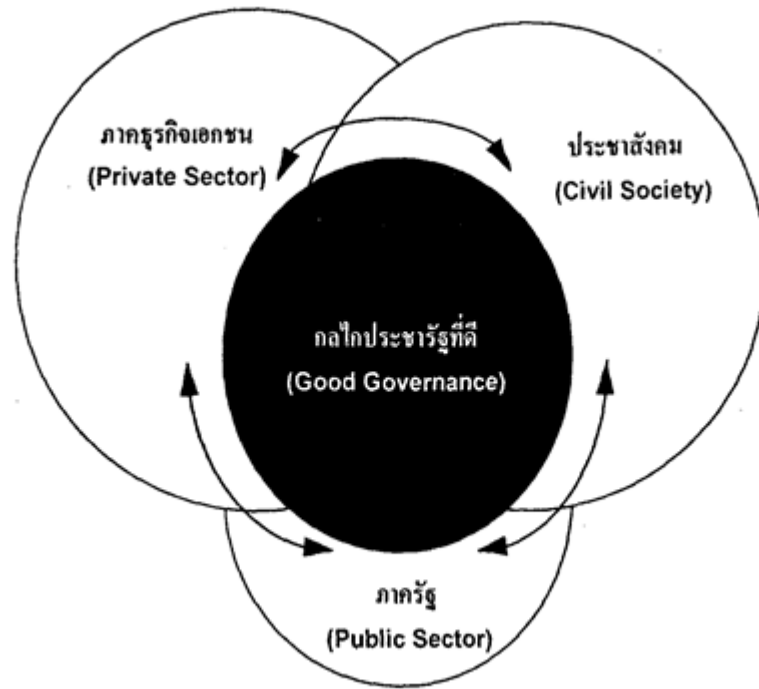
คำว่า ระบบการเมือง นั้นน่าจะหมายถึงระบอบประชาธิปไตย ก็ตาม (Democratic Good Governance)¹⁷

ในตอนแรกๆ ของการใช้คำนี้ ยังมีความไม่ลงรอยระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคาร โลกที่มีอยู่อย่างมาก ในไม่ช้า คำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในปี 1997 ในประเทศไทยและลามไปสู่ประเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว

ในแง่บริบทของไทย อรพินท์ สฟโชคชัย ได้สรุปไว้เป็นอย่างดีว่าการสร้างกลไก ประชากรรัฐที่ดีสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคนในสังคมให้มีความยั่งยืน ซึ่งองค์การพัฒนา แห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Programme-UNDP) ก็เป็นแกนนำในการผลักดัน ความคิดนี้ในระดับสากล โดยสามารถศึกษาจากเอกสารของ UNDP ในเรื่อง Governance for Sustainable Human Development ซึ่งมีการนิยามกลไกประชากรรัฐไว้อย่างชัดเจนว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านประชาสังคม (Civil Society) ด้านภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) และด้านภาครัฐ (State) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2 – 2 ประชากรรัฐที่ดีหรือธรรมาภิบาลจึงเป็นกลไกฝังลึกอยู่ภายในที่เชื่อม องค์ประกอบ ทั้ง 3 ด้านเข้าด้วยกัน กลไกประชากรรัฐที่ดีหรือธรรมาภิบาลจึงเป็นการสร้างความสมดุล ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ให้ดำรงอยู่อย่างสันติสุขและมีเสถียรภาพ

¹⁷ Leftwich, Andrian . “Governance, the State and the Politics of Development,” **Development and Change**, Vol. 25 (April). 1954, P. 336-386.

แผนภาพที่ 2 – 2 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลไกประชารัฐที่ดีและส่วนต่างๆ ของสังคม



ที่มา:ปรับปรุงจาก Presentation Slides of Training Module: Developing capacities for Effective Governance: A workshop for UNDP Country Offices, Management Development and Governance Division, UNDP, 1997. อ้างอิงจาก อรพินท์ สบโชคชัย, 2541.

อย่างไรก็ตาม ถ้าเราสืบค้นความหมายของ “ธรรมาภิบาล” จะพบว่า จริงๆ แล้ว คำว่า “ธรรมาภิบาล” ที่ใช้กันแพร่หลายตั้งแต่ปี 1989 นั้น มีนัยแอบแฝงว่าเป็น “ธรรมาภิบาล” ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย (Democratic Good Governance) ในความหมายของชาติตะวันตก เช่น ธนาคารโลกและองค์กร โลกบาลแห่งอื่นๆ ซึ่ง Leftwich ชี้อย่างถูกต้องว่าหมายถึงระบบการเมืองที่อิงกับแบบจำลองของรัฐที่เน้นประชาธิปไตยเสรีนิยม (Liberal Democratic Polity) ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องสิทธิมนุษยชนและสิทธิของประชาชน บวกกับการบริหารราชการที่มีความเข้มแข็งปราศจากการฉ้อราษฎร์บังหลวงและมีระบบการบริการที่มีความรับผิดชอบ (Accountable) ในระบบการเมืองเช่นนี้มักเสนอแนะว่า ระบบเศรษฐกิจต้องมีการแข่งขันอย่างเต็มที่และมีระบบเศรษฐกิจแบบตลาด ซึ่งความเชื่อเช่นนี้มีใช้เรื่องใหม่แต่ประการใด เพียงแต่ใช้ศัพท์ที่ต่างกัน เพราะใน

ทศวรรษ 1960 ก็มีการอ้างอิงถึงสังคมที่ดีในตัวเอง (Good Society Itself) ภายใต้แนวความคิด การพัฒนาแบบตะวันตกที่เป็นกระบวนการพัฒนาให้ทันสมัย

กำเนิดของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ในวงการวิชาการมีความหมายในสองนัย กล่าวคือ นัยแรก เป็นความหมายที่จำกัดที่ธนาคารโลกพยายามสื่อสารโดยตีความว่า หมายถึง ในด้านการบริหาร หรือการจัดการของรัฐ ส่วนนัยที่สอง เป็นนัยที่รัฐบาลตะวันตกนำมาอ้างอิงคือ เป็นเรื่องทางการเมืองมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงมักเกิดความสับสนในวงการวิชาการว่า จะหมายถึง นัยแรกหรือนัยที่สอง แท้ที่จริงแล้ว องค์การระหว่างประเทศนั้นมิได้ยึดถือ “ธรรมาภิบาล” อย่างเคร่งครัดตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศก็มักปล่อยผู้แก่ประเทศต่างๆ ที่มีลักษณะเป็น “Bad Governance” อย่างต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่ว่าประเทศนั้นจะเป็นประชาธิปไตยหรืออยู่ภายใต้ระบบเผด็จการทางทหาร ธนาคารโลกก็พร้อมในการปล่อยกู้เสมอมา ไม่ว่าจะป็นอาร์เจนตินา ชิลี สมัยปีโนเช่ อิหร่านหรือเกาหลีใต้ หรือกรณีของประเทศที่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างกว้างขวาง เช่น อิรัก แซร์ ไฮดี เป็นต้น¹⁸

คำถามที่สำคัญที่เกี่ยวกับ “ธรรมาภิบาล” คือ เพราะเหตุใด รัฐบาลตะวันตกจึงเริ่มคิดถึงเรื่องนี้อย่างจริงจังในปลายทศวรรษ 1980 ในแง่ของการส่งเสริมสนับสนุนธรรมาภิบาล คำตอบต่อคำถามนี้อย่างน้อยมี 4 คำตอบคือ ประการแรก ประสบการณ์ของการการปล่อยกู้ยืมเงินภายใต้โครงการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ประการที่สอง การกลับมาอีกครั้งของทุนนิยมเสรีแบบใหม่ในตะวันตก (Neo-Liberalism) ประการที่สาม การล่มสลายของระบบคอมมิวนิสต์ และประการที่สี่ กระแสการส่งเสริมประชาธิปไตยในประเทศกำลังพัฒนา

การปล่อยเงินกู้ภายใต้โครงการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่าง มีประสบการณ์อย่างดีในการปล่อยเงินกู้ในการปรับโครงสร้างให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1980 การปรับโครงสร้างดังกล่าวนี้มักเป็นการลดบทบาทของรัฐ เพื่อลดการอุดหนุนหรือใช้จ่ายเกินตัวของรัฐบาลต่างๆ ในประเทศกำลังพัฒนา โดยต้องการให้มีการลดการบิดเบือนกลไกราคา เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเน้นการส่งออกเป็นยุทธศาสตร์หลัก ในช่วงทศวรรษ 1980s นี้ ธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศต่างก็พยายามทำให้รัฐในประเทศกำลังพัฒนามีขนาดเล็กลง แต่สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นมักมีผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ ยิ่งกว่านั้นการปรับโครงสร้างนั้น ไม่อาจทำได้ถ้าปราศจากความมุ่งมั่นทางการเมืองจากฝ่ายข้าราชการและประชาชน ดังนั้นทั้ง

¹⁸ Stiglitz, Joseph E., “Whither Reform? Ten Years of the Transition”. paper prepared for the Annual Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., April 28-30, 1999. Internet Website: http://www.worldbank.org/researchlabcd/washington_11/pdfs/stiglitz.pdf. 1999.

สององค์กรโลกบาลจึงเริ่มตระหนักว่า การปฏิรูปโดยการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นไม่อาจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปราศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถาบันธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเป็นการปลดปล่อยการเงินเสรีหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สิ่งที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปก็คือ โครงสร้างของอภิบาลว่าจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ดังนั้นธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศจึงมีความสนใจว่า การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ทำมาโดยตลอดในช่วงทศวรรษ 1980 ไม่อาจนำไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้ก็เพราะรัฐในประเทศต่างๆ ยังไม่มีลักษณะของโครงสร้างอภิบาลแบบตะวันตก

อิทธิพลของลัทธิเสรีนิยมแบบใหม่นั้นกลับมาเป็นที่นิยมในตะวันตก เมื่อปลายทศวรรษ 1970s ซึ่งเน้นให้รัฐดำเนินตามกลไกตลาดอย่างเต็มที่ โดยให้มีการลดบทบาทของรัฐลง เน้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และเน้นด้านอุปทานทางเศรษฐกิจที่ส่งเสริมบทบาทของปัจเจกชนและวิสาหกิจเอกชนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งแนวความคิดเสรีนิยมใหม่นี้ซ่อนอยู่ในนโยบายการปฏิรูปเศรษฐกิจของธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ภายใต้โครงการปล่อยเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ แต่สิ่งที่ควรพิจารณาควบคู่ไปด้วยก็คือ แนวความคิดเสรีนิยมแบบใหม่ไม่ใช่เป็นเรื่องทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เท่านั้น แต่มีนัยที่เข้มงวดของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของการเมืองและของรัฐว่าควรมีบทบาทเช่นใด

ในแง่นี้ แนวคิดแบบเสรีนิยมแบบใหม่ที่เน้นให้รัฐมีบทบาทที่น้อยลง (Minimal State) นั้นยังมีหน้าที่ทางการเมืองที่เชื่อมต่อกันระหว่างตลาดกับรัฐผ่านกลไกประชาธิปไตย แนวความคิดนี้ในทางสุดขั้ว เน้นว่าความล้มเหลวในการพัฒนาของประเทศคือยพัฒนาจำนวนมากมีมูลเหตุมาจากการแทรกแซงของรัฐมากเกินไป และขาดกลไกของประชาธิปไตยที่ส่งเสริมให้มีกิจการค้าแบบเสรีนิยมอย่างแท้จริง การมีระบอบประชาธิปไตยที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีประชาสังคมที่มีความเป็นอิสระและมีความหลากหลาย แนวความคิดเสรีนิยมสรุปว่า ความล้มเหลวของการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจนั้นมีผลที่เชื่อมโยงโดยตรงกับปัจจัยทางการเมืองที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบเผด็จการทางทหาร สิ่งทีแนวความคิดเสรีนิยมเน้นมาโดยตลอดก็คือ ประชาธิปไตยนั้นต้องดำเนินควบคู่กับเศรษฐกิจเสรี ซึ่งมีรัฐบาลที่เข้มแข็งที่มีความรับผิดชอบต่อประชาสังคม มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงน้อย และเน้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รัฐในระบบเศรษฐกิจเสรีนิยมนั้นสามารถจัดสรรสินค้าสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การล่มสลายของระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ในปลายทศวรรษ 1980 เป็นปรากฏการณ์ที่ช่วยหนุนเสริมให้แนวความคิดธรรมาภิบาลมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการตอกย้ำว่า รัฐคอมมิวนิสต์ที่ไม่ใช่ประชาธิปไตยไม่สามารถสร้างเศรษฐกิจแบบยั่งยืนได้ โดยเฉพาะหากระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์นั้นเต็มไปด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง การจัดการที่ผิดพลาด ความ

ไว้ประสิทธิภาพ และความล่าช้าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลโดยตรงจากการขาดประชาธิปไตย และการไม่มีส่วนรวมของประชาสังคม

ด้วยเหตุนี้ จึงมีการเสนอว่า การมีเสรีภาพทางการเมืองเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของเสรีภาพทางเศรษฐกิจและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การก่อตั้งธนาคารเพื่อการพัฒนาและบูรณาการแห่งยุโรปในปี 1991 จึงมีหน้าที่ในการช่วยบูรณะและฟื้นฟูประเทศในยุโรปตะวันออก และประเทศในเครือสหภาพโซเวียตให้มีเสรีภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยที่มีหลายภาคการเมือง มีลักษณะพหุนิยม และมีระบบเศรษฐกิจแบบตลาด

ประเด็นสุดท้ายในเรื่องการกลับมาใหม่ของธรรมาภิบาลคือ ผลกระทบของกระบวนการเคลื่อนไหวและประชาธิปไตย ซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลกในช่วงทศวรรษ 1980s ทั้งในลาตินอเมริกาและในทวีปอื่นๆ ทั่วโลก ทั้งในกรณี จีน ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ ไต้หวัน บังกลาเทศและเนปาล ล้วนเป็นกระแสให้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในเรื่องธรรมาภิบาลกันอย่างจริงจัง

2. ความหมายที่แอบแฝงของธรรมาภิบาล

อย่างที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า “ธรรมาภิบาล” มิใช่ศัพท์ที่เกิดขึ้นในสุญญากาศ แต่ที่จริงนั้นมีการแอบแฝงแนวความคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตยไว้ ซึ่งมีความชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ ในความหมายของธนาคารโลก ซึ่งสิ่งที่ซ่อนอยู่ในคำศัพท์นี้ก็คือ ปัจจัยสามด้านที่แวดล้อม คำว่า “ธรรมาภิบาล” นั่นคือ ความเป็นระบบ (Systematic) ทางการเมือง (Political) และการบริหารราชการแผ่นดิน (Administrative)

ประการแรก ในแง่ความเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับว่า คำว่า “ธรรมาภิบาล” มีความหมายกว้างกว่าคำว่ารัฐบาล (Government) ซึ่งโดยทั่วไปมักหมายถึง โครงสร้างทางสถาบันแบบที่เป็นทางการและเป็นเรื่องการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในรัฐสมัยใหม่ทั่วไป แต่คำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้น มีนัยที่หลวมกว่าและกว้างกว่าการใช้อำนาจทางการเมืองภายในและภายนอกของระบบการเมือง ในแง่นี้ธรรมาภิบาลจึงมีลักษณะเป็นระบบความสัมพันธ์ทางการเมืองและสังคมเศรษฐกิจ ดังที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 2 - 2 อย่างไรก็ตาม ในความหมายที่แคบที่มีการใช้กันอยู่นั้น “ธรรมาภิบาล” มีความหมายถึงระบบทุนนิยมแบบประชาธิปไตย (Democratic Capitalist Regime) ที่มีรัฐบาลมีอำนาจน้อยที่สุด คือ รัฐมีหน้าที่รักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยเท่านั้น (Law and Order) ซึ่งเป็นความคิดที่กว้างของธรรมาภิบาลแบบตะวันตก

ประการที่สอง ในด้านการเมืองซึ่งมีลักษณะจำกัดและระบุทางการเมืองอย่างชัดเจน ธรรมาภิบาลมีนัยว่า รัฐมีความชอบธรรม (Legitimacy) และมีอำนาจหน้าที่ (Authority) อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ระบบประชาธิปไตยสร้างขึ้นมา เพื่อแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ทางการเมือง

อย่างชัดเจน ในแง่อำนาจของนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ภายใต้ระบบประธานาธิบดีหรือระบบรัฐสภา ระบบสหพันธรัฐหรือรัฐเดี่ยว ก็ใช้ระบบเดียวกัน ในแง่ของการมีสังคมแบบพหุนิยมที่มีการเลือกตั้งอย่างเสรี ซึ่งมีการเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปทำงานในฝ่ายบริหาร โดยที่ ต้องมีการตรวจสอบให้มีการใช้อำนาจอย่างถูกต้อง (Checks and Balances) เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นความหมายธรรมชาติทางการเมืองที่ประเทศตะวันตกยึดถือตลอดมา

ประการที่สาม ในแง่การบริหารราชการแผ่นดินแบบแคบนั้น “ธรรมาภิบาล” หมายถึง ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ เปิดเผยม มีความรับผิดชอบและมีการตรวจสอบทางบัญชีอย่างถี่ถ้วน โดยมีระบบข้าราชการที่เข้มแข็ง เพื่อออกแบบนโยบายและปฏิบัตินโยบายที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีระบบตุลาการที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง เพื่อแก้ไขกรณีพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจตลาดแบบเสรี

ดังนั้น ในคำนิยามของธนาคารโลกและในสังคมตะวันตก คำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นความคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตยภายใต้ระเบียบของโลกอันใหม่ (New World Order) ด้วยเหตุนี้ หากเราเดินตามเส้นทางของธนาคารโลกและองค์กรโลกบาลทั้งหมด “ธรรมาภิบาล” ในความหมายนี้ เราจึงได้เลือกรูปแบบและกลไกแบบประชาธิปไตยตะวันตกพร้อมกันไป ด้วย ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาอาจไม่สามารถสร้างขึ้นได้ชั่วข้ามคืนหรืออาจต้องใช้เวลานานไม่ต่ำกว่า 100 ปี

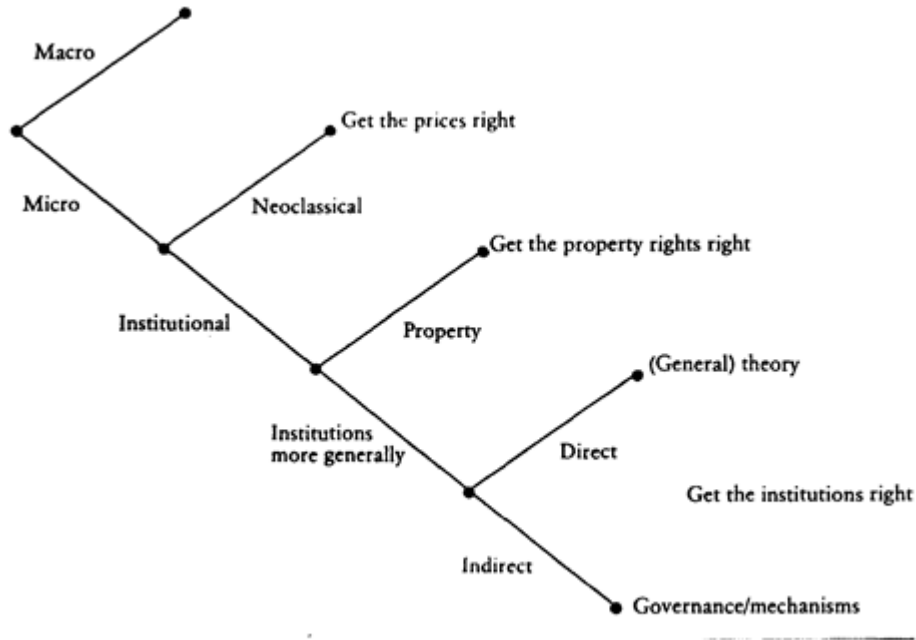
3. ทฤษฎีว่าด้วย “ธรรมาภิบาล”

แนวทางที่จะศึกษา “อภิบาล” หรือ “ธรรมาภิบาล” ได้ดีวิธีหนึ่งก็คือ การเลือกใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) ซึ่งพิจารณาว่า แนวคิดเรื่อง “อภิบาล” นั้นแท้ที่จริงเป็นรูปแบบของสถาบันแบบหนึ่งที่พัฒนาต่อออกมาเรื่อยๆ ตามการวิเคราะห์ของ North¹⁹ และ Williamson²⁰ นั้น ในขั้นต้นแรก คือ วิธีการวิเคราะห์แบบมหภาคหรือแบบมวลรวม (Harvard tradition) ในขั้นที่สอง เป็นจารีตของสำนักชิคาโกที่เน้นให้ปรับราคาให้ถูกต้อง และในขั้นตอนที่สาม ซึ่งจัดอยู่ในสำนักเศรษฐศาสตร์สถาบันแบบใหม่คือ การสร้างสถาบันให้ถูกต้อง (ดูแผนภาพที่ 2 - 3 ประกอบ) การนำสถาบันเศรษฐศาสตร์เข้ามาเป็นแกนกลางในการวิเคราะห์นี้นับเป็นคุณูปการที่ยิ่งใหญ่ในวงการเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบัน

¹⁹ North, Douglass C.. **Institutions, Institutional Change and Economic Performance**, Cambridge: Cambridge University Press.1990.

²⁰ Williamson, Oliver E.. “The Institutions and Governance of Economic Development and Reform”, in: Michael Bruno and Boris Pleskovic (eds), **Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics 1994**, Washington, DC: The World Bank. 1994, pp. 171-197.

แผนภาพที่ 2 – 3 : แสดง Form Harvard to Chicago to the New Institutional Economics

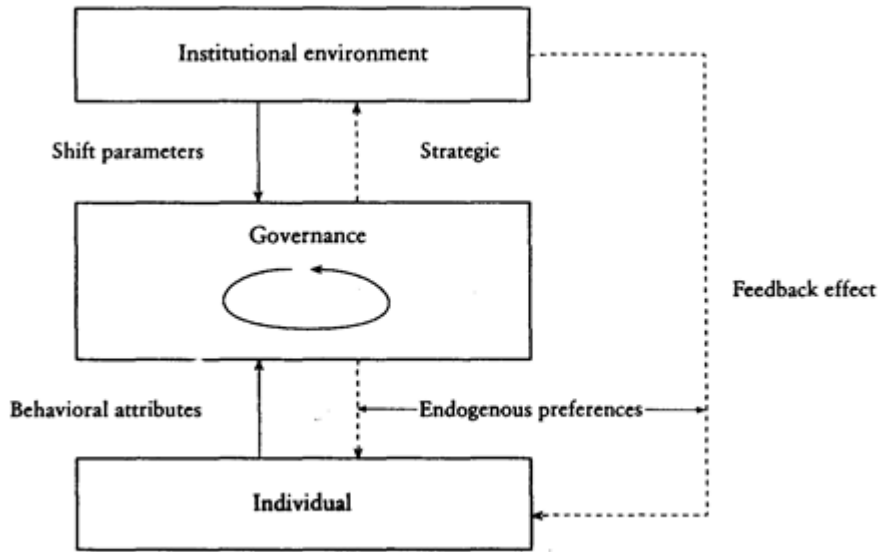


ที่มา : Williamson, 1994.

ด้วยเหตุนี้คำว่า “อภิบาล” ในความเห็นของ Williamson จึงมีส่วนที่สำคัญคือ ต้นทุนค่าธุรกรรม (Transaction Costs) เป็นหัวใจ ซึ่งการจะทำให้ Governance แสดงประสิทธิผล (Effective Governance) ได้มากหรือนั้นยังต้องขึ้นกับว่าโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและวัฒนธรรมในสังคมนั้นสามารถจะมี “อภิบาลที่มีประสิทธิผล” หรือไม่ อย่างไร (ดูแผนภาพที่ 2 - 4 ประกอบ)

ในแผนภาพที่ 2 - 4 ซึ่ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ต้นทุนธุรกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอภิบาลที่มีประสิทธิผลหรือไม่ ลักษณะขององค์กรที่มีชีวิตเป็นของตนเอง การปรับตัวนั้นมีความสำคัญ หน่วยต่างๆ ในภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีการปรับตัวอย่างไรให้มีลักษณะของอภิบาลที่มีประสิทธิผล ดังนั้นปัจจัยแวดล้อมทางสถาบัน และมโนทัศน์ของปัจเจกชนล้วนมีผลต่ออภิบาลของสังคมนั้นๆ

แผนภาพที่ 2 – 4 : แสดง A Layer Schema



ที่มา : Williamson, 1994.

แนวความคิดของ Williamson ในที่นี้ชี้ให้เห็นว่า “โครงสร้างของอภิบาล” (Governance Structures) มีความสำคัญยิ่ง ในแง่ที่ชี้ให้เห็นถึง Mode ของการทำสัญญาหรือการ สร้างองค์กรต่างๆ ของธุรกิจหรือของรัฐก็ตาม เพราะไม่ว่าจะเป็นอภิบาลแบบใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่ ซ่อนอยู่ในนั้นคือ ต้นทุนธุรกรรมที่จะมีมากหรือน้อย ขึ้นกับความสามารถของรัฐหรือเอกชนในการ ลดต้นทุน ธุรกรรมให้มากที่สุดที่จะทำได้ ข้อสังเกตเพิ่มเติมก็คือ แนวความคิดของ Williamson นี้ ชี้ว่า หน่วยเศรษฐกิจในทุกกระดับมีความสมเหตุสมผล (Bound Rationality) ในการตัดสินใจของ ตนเอง เมื่อเผชิญกับการทำธุรกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสัญญาหรือธุรกรรมแบบอื่นๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่ เป็นสัญญาที่ไม่มีความสมบูรณ์ (Incomplete Information) ในทัศนะของ Williamson ที่มีต่ออภิบาล นั้น Williamson เห็นว่าสิ่งที่ทำให้ Governance มีบทบาทอย่างยิ่งนั้นขึ้นกับปัจจัย 3 ตัว นั่นคือ Credible Commitment, Bureaucratization และ Remediableness

ในแง่รัฐประศาสนศาสตร์มักแบ่ง “อภิบาล” ออกเป็น 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและการบริหารประเทศ นั่นคือ องค์ประกอบรวมของอำนาจหน้าที่ 3 ด้าน คือ อภิบาล ด้าน เศรษฐกิจ (Economic Governance) หมายถึงกระบวนการตัดสินใจและกำกับนโยบายที่มีผลกระทบ ต่อระบบเศรษฐกิจภายในของประเทศ และกระทบถึงความสัมพันธ์กับภาคเศรษฐกิจอื่นๆ อภิบาล ด้านการเมือง (Political Governance) หมายถึง กระบวนการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อปวงชนใน ประเทศ และอภิบาลด้านการบริหาร (Administrative Governance) หมายถึงกลไกและกระบวนการ

ในการแปลงนโยบายและทรัพยากรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และอย่างเที่ยงธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนิต โสรัตน์²¹ ได้เขียนบทความเรื่อง รายงานการศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อวันทั่วประเทศกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่ง สรุปความได้ว่า

การปรับค่าจ้างต้องพิจารณาตามกรอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง พิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ

2. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง พิจารณาถึงต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจและผลิตภาพแรงงาน

3. สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม จะต้องพิจารณาถึง ผลกระทบที่มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

ผลกระทบที่มีต่อภาคการผลิต หากมีการขับเคลื่อนนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ วันละ 300 บาท ทั่วประเทศนั้น ในการปรับค่าจ้างเป็นวันละ 300 บาท ทั่วประเทศโดยเปรียบเทียบกับค่าจ้างในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอัตราอยู่ที่วัน ละ 215 บาท ทำให้ภาคเอกชนต้องมีการปรับค่าจ้างขึ้นไปอีกวันละ 85 บาท หรือคำนวณเป็นรายเดือน โดยใช้ฐาน 26 วัน จะเท่ากับเดือนละ 2,210 บาท คิดเป็นค่าจ้างที่สูงขึ้นร้อยละ 39.5 (หากเป็นรายเดือนจะใช้ฐาน 30 วัน) จึงทำให้เกิดผลกระทบที่มีต่อภาคการผลิต

เพ็ญภักษ์ ลิตรักษ์²² (2555) ได้เขียนบทความเรื่อง นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/ วัน ส่งผลกระทบต่ออย่างไรกับจังหวัดหนองคาย ซึ่งสรุปความได้ว่าการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีผลตั้งแต่ 1 เม.ย.55 โดยนำร่อง 7 จังหวัด ปรับค่าจ้างเป็น 300 บาท/วัน ประกอบด้วย จังหวัด ภูเก็ต กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม อีก 70 จังหวัด ปรับขึ้น 39.50 เปอร์เซ็นต์ สำหรับจังหวัดหนองคาย ปรับค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้น 39.50 เปอร์เซ็นต์ จากวัน

²¹ ธนิต โสรัตน์. “รายงานการศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อวันทั่วประเทศกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศไทย”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : www.tanitsorat.com. 2561.

²² เพ็ญภักษ์ ลิตรักษ์. “นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/ วัน ส่งผลกระทบต่ออย่างไร กับจังหวัดหนองคาย”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <http://klang.cgd.go.th>. 2561.

ละ 169 บาท เป็น 235.75 บาท หรือปรับเพิ่ม 66.75 บาท/วัน (ประมาณ 2,002 บาท/เดือน) การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีเหตุผลในการปรับ 2 ประการ คือ

1. การช่วยให้แรงงานรอดพ้นจากความยากจนที่รุนแรง และมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายตามอัตรภาพ (Poverty Safety Net)

2. การช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล โดยคณะกรรมการค่าจ้าง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้อัตราค่าจ้างเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ต้องพิจารณาผลกระทบด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่จะเกิดขึ้นด้วย

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ²³ ได้ศึกษาเรื่องโครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาท/วัน และเงินเดือนปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ที่มีผลต่อ โครงสร้างเศรษฐกิจไทย ซึ่งสรุปความได้ว่า การปรับขึ้นราคาค่าแรงต้องทยอยปรับขึ้นค่าแรงอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและสอดคล้องกับภาวะตลาดและผลิตภาพของแรงงาน เพื่อให้เวลาแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปรับตัว และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเน้นผลิตภาพและฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและควรขับเคลื่อนไปทั้งภาครัฐและเอกชน การคำนวณค่าแรงควรมีการแยกประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีผลต่อฐานแรงงานค่าจ้างที่แตกต่างกัน และในแต่ละจังหวัดไม่ควรใช้ค่าแรงในอัตราเดียวกัน เพราะจะทำให้เกิดการกระจุกตัวในจังหวัดที่เป็นจังหวัดเศรษฐกิจหรือปริมณฑล

สรุป

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แนวทางในการทำการศึกษาดำเนินไปในบทที่ 3 และบทที่ 4 โดยผู้ศึกษาจะอ้างอิงการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ได้ศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศ แนวคิดเกี่ยวกับการกระบวนกรแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศที่สำคัญ ทฤษฎีหลัก

²³ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. “โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : www.l.nrcet.go.th/downloads/pc/555/55_06/.../001-Yongyuth_am.pdf. 2561.

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับการพัฒนาแรงงานไทย ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
จัดการแรงงานในประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐาน การทำงานอย่างยั่งยืน

แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพสร้างความมั่นคงให้กับผู้มี
ฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

ผลิตภาพการผลิตเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจระยะยาว รวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในแต่ละประเทศให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผลิตภาพการผลิตจะมีอิทธิพลต่อ อัตราเงินเฟ้อ อัตราแลกเปลี่ยน และปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่นๆ อาทิ การอุปโภคบริโภค การลงทุน และการจ้างงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาศักยภาพการผลิต จำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในการผลิตเป็นกำลังสำคัญ ปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทู่น สำหรับการวัดผลิตภาพการผลิตที่เป็นที่นิยมที่สุดคือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลงโดยผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรแทบมิได้เพิ่มขึ้น รวมถึงภาคที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ในขณะที่มีการจ้างงานกลับขยายตัวเพิ่มขึ้นในหลายภาคธุรกิจ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ พบว่าผลิตภาพแรงงานของไทยปรับตัวย่ำแย่ลงซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศอื่นๆ หลายประเทศในเอเชีย สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้

ดัชนีผลิตภาพแรงงานของไทย (Labour Productivity Index)¹

ความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และวิวัฒนาการด้านอื่นๆ ในยุคปัจจุบันได้ส่งผลให้ประเทศต่างๆ พยายามที่จะมุ่งแสวงหาปัจจัยที่ส่งเสริมศักยภาพภายในประเทศให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มผลิตภาพการผลิต เพื่อให้ประเทศมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมุ่งให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวต่อไป ผลิตภาพการผลิต (Productivity) ไม่ได้เป็นเพียงแค่อัตราส่วนของปริมาณผลผลิตที่ได้ต่อปริมาณสิ่งที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต (วัตถุดิบ แรงงาน เครื่องจักร เงินทุน เป็นต้น) หรือ ไม่ได้เป็นเพียงแค่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตเพียงเท่านั้น แต่ผลิตภาพการผลิต ยังหมายถึง ความสามารถ และความสนใจของแรงงาน (อุปสงค์ และ อุปทานของแรงงาน) เทคโนโลยี การจัดการ สังคม สิ่งแวดล้อม และ โครงสร้างพื้นฐานในการทำงาน ประกอบกับปริมาณที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต จะเห็นได้ว่าแรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความสามารถในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพที่ใช้เปรียบเทียบกับผลงานทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในทางสถิติสามารถวัดความสามารถของแรงงานได้ด้วยผลิตภาพแรงงาน

นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานยังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลกระทบของนโยบายในตลาดแรงงาน อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงานกับทรัพยากรมนุษย์ Human Capital เพื่อนำไปสู่การยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมทั้ง กลไกการกำหนดค่าตอบแทนจากแรงงานเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่แท้จริง และยังนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการครองชีพ²

ความสำคัญของข้อมูลแรงงานที่มีความจำเป็นต่อการติดตามภาวะเศรษฐกิจและประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงสะท้อนแรงกดดันต่อเงินเฟ้อที่เกิดจากตลาดแรงงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) จึงได้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลด้านแรงงาน โดยได้รวบรวมข้อมูลจากผลการสำรวจภาวะแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้จัดทำข้อมูลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) เพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสัญญาณ

¹ อโนทัย พุทธิสารี และคณะ.ดัชนีผลิตภาพแรงงานของไทย (Labour Productivity Index). กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2553, หน้า 4 – 11.

² “Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001-2002”. International Labour Organisation, Geneva, 2002, P. 621.

เดือนภัยจากตลาดแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ภาวะแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. การวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ³ ซึ่งในทางทฤษฎีผลผลิตภาพแรงงานนั้นมีทั้งแบบผลผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงาน (Average Labour Productivity) และผลผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (Marginal Labour Productivity)

โดยทั่วไป ผลผลิตภาพแรงงานจะหมายถึงผลผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานซึ่งในการคำนวณมี 2 แบบ คือ ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labour Productivity per Employed Person) และ ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (Labour Productivity per Hour Worked) มีวิธีในการคำนวณดังนี้

1.1 ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน

$$\text{Labour Productivity Index} = \frac{Qt/Qo}{Lt/L0}$$

Qt/Qo = Index Output in the Current year

$Lt/L0$ = Index of Labour Input in the current year

1.2 ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน

$$\text{Labour Productivity Index} = \frac{Qt/Qo}{Ht/H0}$$

Qt/Qo = Index Output in the Current year

$Ht/H0$ = Index of Hour Worked in the current year

อย่างไรก็ตาม การคำนวณผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนสามารถทำได้ง่ายกว่าเฉลี่ยต่อชั่วโมง แต่ก็มีหลายประเทศมีการคำนวณผลผลิตภาพแรงงานทั้ง 2 แบบ โดยจากการรวบรวมข้อมูลของ International Labour Organization (ILO)⁴ พบว่า มี 51 จาก 123 ประเทศที่สามารถจัดทำผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน อาทิ ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย ฮองกง และสิงคโปร์ เป็นต้น สำหรับประเทศไทย สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม ได้เริ่มจัดทำผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานตั้งแต่เดือน

³ "Bureau of Labor Statistics (BLS)", **BLS Handbook of Methods: Chapter 11: Industry Productivity Measures**, 13th December 2010. P. 3.

⁴ "International Labour Organization (ILO)", **Key Indicators of Labour Market (KILM)** 2010.

มกราคม 2000 ครอบคลุมเฉพาะภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งในการเผยแพร่ได้จำแนกตาม ISIC 4 digits

แผนภาพที่ 3 – 1 : แสดง Labour Productivity Index:

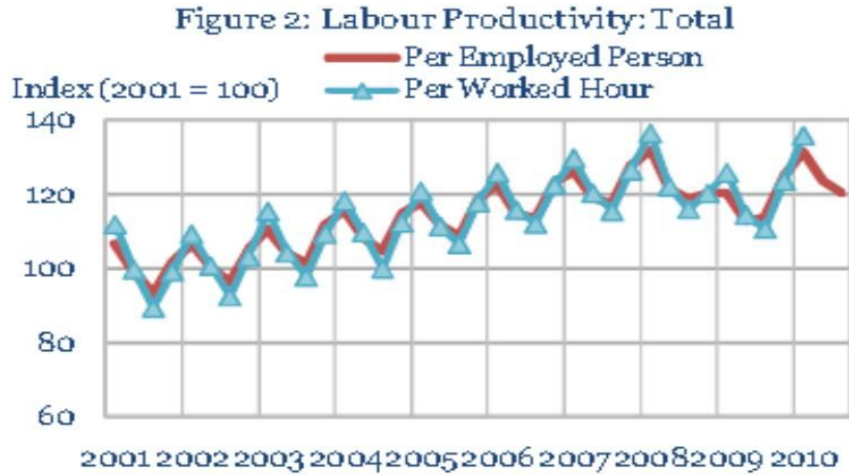


ที่มา : The Office of Industrial Economics (OIE).

สำหรับข้อมูลในระดับภาพรวมของประเทศนั้น ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้เริ่มจัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงานขึ้นทั้งแบบเฉลี่ยต่อคนและเฉลี่ยต่อชั่วโมง (แผนภาพที่ 3-2 และ 3-3) โดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่ราคาคงที่ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และข้อมูลผู้มีงานทำ จากการสำรวจภาวะการทำงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สศช.) ทั้งนี้การเคลื่อนไหวของดัชนีทั้ง 2 แบบมีความสอดคล้องกันทั้งในรูปของระดับและอัตราการเปลี่ยนแปลง

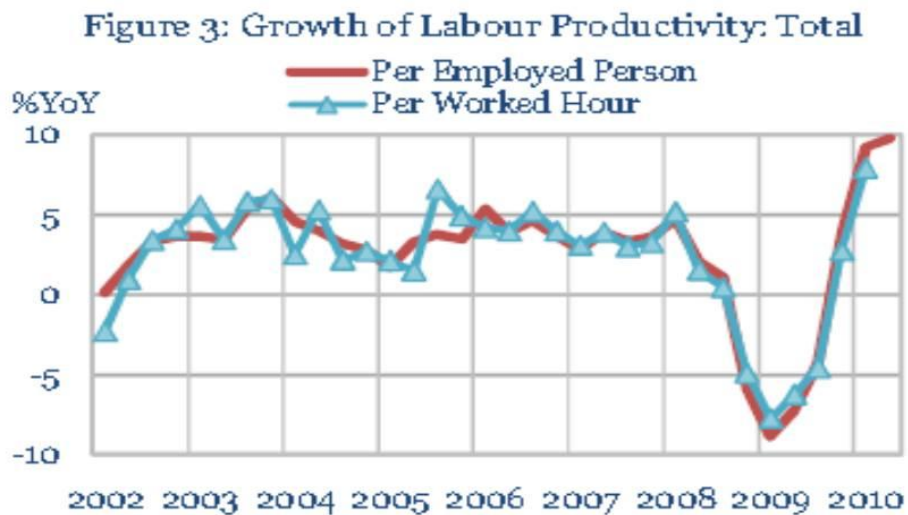
พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วควรจัดทำเฉพาะผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน โดยการเผยแพร่ข้อมูลจะมีความล่าช้าเพียง 1 ไตรมาส เช่นเดียวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ขณะที่ข้อมูลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง จะต้องมีการจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมจากฐานข้อมูลดิบจาก สศช. ซึ่ง ธปท. อยู่ระหว่างการปรับปรุงการจัดทำข้อมูลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงเพื่อให้สามารถเผยแพร่เป็นรายไตรมาสต่อไป ซึ่งรวมถึงข้อมูลต้นทุนแรงงานต่อ 1 หน่วยการผลิต (Unit Labour Cost: ULC) ด้วย

แผนภาพที่ 3 – 2 : แสดง Labour Productivity: Total



ที่มา : The National Statistics Office (NSO) and the Office of National Economic and Social Development Board (NESDB) Note: Compiled by Bank of Thailand

แผนภาพที่ 3 – 3 : แสดง Growth of Labour Productivity: Total



ที่มา : The National Statistics Office (NSO) and the Office of National Economic and Social Development Board (NESDB) Note: Compiled by Bank of Thailand

2. ผลผลิตภาพแรงงานของไทย

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมาผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าไทย มุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงานกล่าวคือ เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.6 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของภาคการผลิตเป็นสำคัญ ส่วนผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรแทบมิได้เพิ่มขึ้น คือ อยู่ที่ร้อยละ 0.6 นอกจากนี้ภาคที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตมีผลิตภาพแรงงานลดลงขณะที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาคก่อสร้าง การค้า อสังหาริมทรัพย์ การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์เท่านั้น

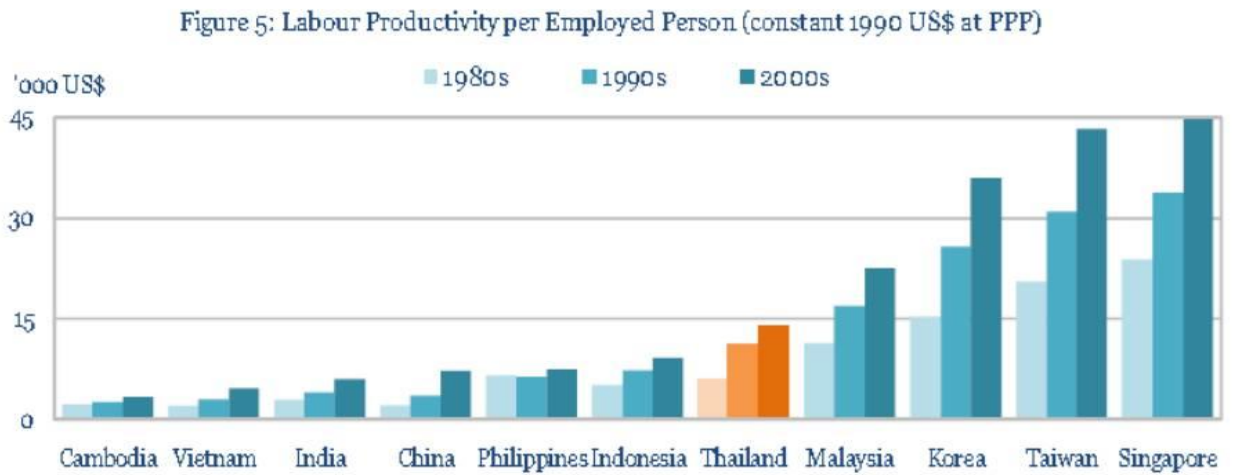
อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะภาคการผลิตที่ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด โดยใช้ข้อมูลการสำรวจของ สศอ. พบว่า กลุ่มที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก (สัดส่วนการส่งออกมากกว่าร้อยละ 60) เป็นกลุ่มที่มีการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานช้ากว่ากลุ่มที่ผลิตเพื่อบริโภคในประเทศ (สัดส่วนการส่งออกน้อยกว่าร้อยละ 30) ทั้งที่กลุ่มเพื่อการส่งออกเป็นหลักเป็นกลุ่มที่มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงและมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าผลิตภาพแรงงานของกลุ่ม Hard Disk Drive (หมวดเครื่องจักรสำนักงาน) มิได้มีการพัฒนาเลยนับตั้งแต่ปี 2007 โดยผลิตภาพแรงงานลดลง 6.5 สะท้อนว่าการผลิตในหมวดดังกล่าวเป็นเพียงการผลิตขั้นพื้นฐานซึ่งมิได้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพแรงงาน นอกจากนี้ วิกฤตในสหรัฐฯ ในช่วงปี 2008-9 ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานลดลงในเกือบทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ผลิตภาพแรงงานลดลงถึงร้อยละ 27.3 ส่วน

อุตสาหกรรมสิ่งทอซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการจ้างงานค่อนข้างสูงเป็นกลุ่มที่ผลิตภาพแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเด็นสำคัญที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในระดับต่ำ คือ การขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน อาทิ การขาดความรู้ในทางทฤษฎี ซึ่งเป็นผลจากการที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องต่อการพัฒนาทักษะในด้านปฏิบัติต่อไป

หากเทียบกับประเทศอื่นๆ แล้ว พบว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนของไทยปรับด้วยอำนาจการซื้อเปรียบเทียบอยู่ในระดับปานกลาง โดยในทศวรรษ 2000 อยู่ที่ 14,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีระดับต่ำกว่าประเทศในเอเชีย 4 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ ใต้หวัน เกาหลี และมาเลเซีย แต่สูงกว่าเวียดนาม อินเดี จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย (แผนภาพที่ 4 - 4) ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ความรู้พื้นฐานของแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยเฉพาะแรงงานในภาคการเกษตร ส่วนภาคอื่นๆ ที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตที่มีทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีต่ำ และมีปัญหาการขาดแคลน

แรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้เท่าที่ควร

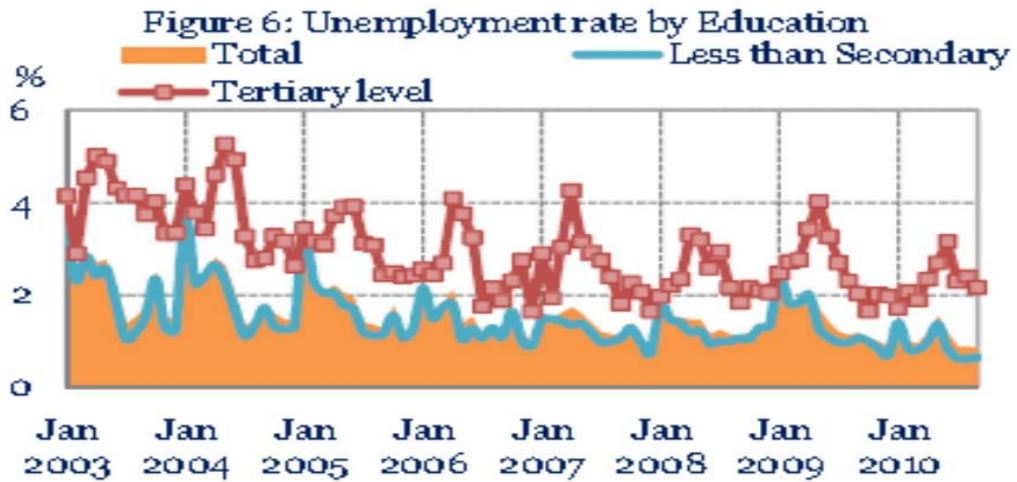
แผนภาพที่ 3 – 4 : แสดง Labour Productivity per Employed Person (Constant 1990 US\$ at PPP)



ที่มา : Key Indicators of Labour Market (KILM), International Labour Organization (ILO).

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงอัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนของ ไทยในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา พบว่าเพิ่มขึ้นในอัตราที่ชะลอลง และอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับ จีน เวียดนาม และอินเดีย ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไป ภายในอีก 5 ปีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนของจีน จะอยู่ในระดับสูงกว่าไทย และจะสูงกว่าเป็น 2 เท่าภายในอีก 15 ปี ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึงควรมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพแรงงาน ก่อนอื่น ต้องมีความเข้าใจว่าการพัฒนาศักยภาพแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง มิใช่เพียงแค่การจัด การศึกษาเท่านั้น แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตอบสนองต่อความต้องการของภาคการผลิตด้วย โดยที่ ผ่านมาอัตราการศึกษาต่อในระดับสูง โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ภาค การผลิตมีความต้องการแรงงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและแรงงานผู้ที่ใช้ฝีมือ ส่งผลให้ อัตราว่างงานของระดับอุดมศึกษาอยู่ในระดับสูง (แผนภาพที่ 3 - 5)

แผนภาพที่ 3 – 5 : แสดง Labour Productivity per Employed Person (Constant 1990
US\$ at PPP)



ที่มา : Labour Force Survey, The National Statistical Office (NSO). Note: Compiled by BOT.

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยส่งผลให้อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน⁵ (Labour Force Participation Rate) ของไทยลดต่ำลงต่อเนื่อง โดยปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ 72.9 เทียบกับในช่วงทศวรรษ 1980 ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 81.5 โดยกลุ่มอายุที่เข้าสู่กำลังแรงงานลดลงมากคือ ช่วงอายุ 15-24 ปี โดยปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ 48.4 เทียบกับในอดีตที่เคยสูงถึงร้อยละ 77.9 ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อชดเชยการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง

3. การเผยแพร่ข้อมูลสถิติแรงงานของธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัจจุบัน หน่วยงานหลักที่ทำการเผยแพร่ข้อมูลสถิติแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน โดยข้อมูลหลักที่ทำการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของ ธปท. ได้แก่ ภาวะการทำงานของประชากรเท่านั้น แต่จากความสำคัญของข้อมูลแรงงานดังกล่าวมาข้างต้น รวมทั้ง ยังมีข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาวะแรงงาน (Labour Force Survey: LFS) อีกหลายส่วนที่ไม่ได้ทำการเผยแพร่เพื่อให้อยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการใช้งาน อาทิ ค่าตอบแทนในการทำงาน

⁵ “Labour force participation rate is a measure of the proportion of a country’s working age population that engages actively in the labour market”, either by working or looking for work (ILO : Guide to Understanding Key Indicators of the Labour Market (KILM)).

ของลูกจ้าง การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา หรือข้อมูลผลิตภาพแรงงานที่ สปท. จัดทำเพิ่มเติม

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการไว้ดังต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 การยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม

แนวทางที่ 2 การยกระดับความสามารถทางการบริหารจัดการ (Management)

แนวทางที่ 3 การปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร

แนวทางที่ 4 การพัฒนาระบบ Logistics ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม

แนวทางที่ 5 การสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ และ Supply Chain

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตในการศึกษานี้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ว่าหากดำเนินการตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพปัจจัยการผลิตรวม (TFP) อย่างไร โดยอาจจะพิจารณาดังต่อไปนี้

แนวทางที่ 1: การยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม สามารถพิจารณาได้จากที่เกี่ยวกับคุณภาพแรงงานคือ

1. สัดส่วนของแรงงานฝ่ายผลิตที่มีฝีมือเทียบกับแรงงานฝ่ายผลิตที่ไม่มีฝีมือ (Skill/Unskill) เพื่อจะสามารถดูได้ว่าหากหน่วยผลิตมีสัดส่วนของแรงงานที่มีฝีมือเทียบกับแรงงานฝ่ายผลิตที่ไม่มีฝีมือเพิ่มขึ้นจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตอย่างไร

2. การฝึกอบรมแรงงาน เพื่อจะศึกษาว่าหากแรงงานแต่ละชนิดได้รับการอบรมจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตอย่างไร

นั่นคือแสดงให้เห็นว่า หากมีการดำเนินการตามแนวทางที่ 1 จะมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตอย่างไร แต่ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่สมบูรณ์ได้ เพราะการดำเนินการมีขั้นตอนและโครงการต่างๆ ที่ซับซ้อนกว่านี้มากนัก นอกจากนี้ยังสามารถมองได้ว่าหากมีความพยายามในการเพิ่มทักษะความสามารถของแรงงาน ควรจะเน้นไปที่แรงงานประเภทใดจึงจะก่อให้เกิดผลดีต่อผลิตภาพการผลิตมากที่สุด

แนวทางที่ 2: การยกระดับความสามารถทางการบริหารจัดการ (Management) สามารถพิจารณาได้จากการฝึกอบรมแรงงานทางการบริหารจัดการ การฝึกอบรมแรงงานใน

หมวดแรงงานอื่นซึ่งรวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ งานขาย งานบริการ เป็นต้น ไม่ได้รวมเฉพาะแรงงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเท่านั้น แต่รวมถึงแรงงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากแรงงานวิชาชีพและแรงงานฝ่ายผลิต

สามารถศึกษาผลกระทบว่าหากแรงงานทางด้านการบริหารจัดการได้รับการฝึกอบรม จะมีผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หากมีการดำเนินการตามแนวทางที่ 2 จะมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตอย่างไร และเช่นเดียวกับกรณีของแนวทางที่ 1 คือ ผลของการศึกษามีข้อจำกัดที่ว่า การดำเนินการตามแนวทางที่ 2 ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่สมบูรณ์ได้ เพราะการดำเนินการมีขั้นตอนและโครงการต่างๆ ที่ซับซ้อนกว่านี้มากนัก

แนวทางที่ 3: การปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร

สามารถพิจารณาได้จากความเข้มข้นของการใช้ปัจจัยทุนเทียบกับปัจจัยแรงงาน (K/L) แสดงให้เห็นว่าหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยทุนเข้มข้นเป็นหน่วยผลิตที่มีผลิตภาพมากหรือน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานเข้มข้น คือหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยทุนเข้มข้นจะมีผลิตภาพมากกว่าเมื่อเทียบกับหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานเข้มข้น ก็มีความเป็นไปได้ว่าหากมีการดำเนินการตามแนวทางที่ 3 คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร โดยเฉพาะเครื่องจักรในหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยทุนเข้มข้น ผลิตภาพการผลิตของหน่วยผลิตเหล่านี้จะยิ่งสูงขึ้นไปอีกทั้งทางหน่วยผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น แต่หากเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักรในหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานเข้มข้น แทนหน่วยผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น ก็จะทำให้ผลิตภาพการผลิตของหน่วยผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานเข้มข้น เข้าใกล้ผลิตภาพการผลิตของหน่วยผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากขึ้น

แนวทางที่ 4: การพัฒนาระบบ Logistics ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม

สำหรับแนวทางนี้การวัดผลของการดำเนินการทำได้ค่อนข้างยาก ยังไม่สามารถครอบคลุมการวิเคราะห์ผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตของแนวทางนี้ได้ อย่างไรก็ตามในอนาคตอาจมีการสำรวจว่าหน่วยผลิตใดมีการพัฒนาระบบ Logistic ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม หรือหากวัดได้ว่าอยู่ในระดับใด ก็สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้เช่นเดียวกับการวิเคราะห์แนวทางอื่นๆ

แนวทางที่ 5: การสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ และ Supply Chain

ด้วยข้อจำกัดของข้อมูลจากแบบสำรวจโรงงานประจำปี (รง.9) ยังไม่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ผลของแนวทางนี้ต่อผลิตภาพการผลิตได้ แต่เช่นเดียวกันกับแนวทางที่ 4 คือ ในอนาคตอาจมีการสำรวจว่าหน่วยผลิตใดมีการรวมกลุ่มหรือสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ และ Supply Chain ทางธุรกิจ หากมีการสร้างจะสร้างในลักษณะใด หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์

การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้ แรงงานไทย ให้เกิดความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจที่แท้จริงของประเทศ

1. ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไทย

สถานการณ์แรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และแนวโน้มในช่วงต่อไป เมื่อย้อน
ไปในปี 2557 ประเทศไทยมีจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประมาณ 38.4 ล้านคน หรือคิด
เป็นสัดส่วนร้อยละ 59 ของจำนวนประชากรไทยทั้งหมด ซึ่งในช่วงสิบปีที่ผ่านมา (นับจากปี 2547)
กำลังแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 7.64 ทั้งนี้ ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราผู้มีงานทำหรือ
สัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงาน ได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในปี 2547 มีสัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงานคิด
เป็นอัตราร้อยละ 97.23 และได้เพิ่มขึ้นเป็นอัตราร้อยละ 98.35 ในปี 2557

ขณะเดียวกัน ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราการว่างงานหรือสัดส่วนผู้ว่างงานต่อ
กำลังแรงงาน ได้ปรับตัวลดลง จากอัตราร้อยละ 2.07 เป็นร้อยละ 0.95 สะท้อนให้เห็นว่า ในช่วงสิบ
ปีที่ผ่านมา ตลาดแรงงานของไทยปรับตัวดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่าตลาดแรงงานไทย
ในปี 2557 ได้เริ่มประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 28.17 เมื่อเทียบกับปี 2556
ขณะเดียวกันก็มีจำนวนผู้มีงานทำลดลงร้อยละ 2.18 เมื่อเทียบกับปี 2556 และจากสภาพเศรษฐกิจ
ไทยในปัจจุบันที่มีการขยายตัวทำให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น

สำหรับในภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวมมองว่าประเทศไทยกำลังขาดแคลน
แรงงานภาคอุตสาหกรรม แต่ในความเป็นจริงแล้วมีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น
เนื่องจากการจ้างงานแรงงานต่างชาติดภายในประเทศเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงโครงสร้าง
และค่านิยมการศึกษาของไทยที่ไม่ตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากคนไทยนิยม
เรียนสูงขึ้น หากพิจารณาจำนวนผู้ว่างงานแบ่งตามระดับการศึกษา ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา
กำลังแรงงานไทยนิยมเรียนสูงขึ้นในระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่กลับมีสัดส่วนการว่างงานเพิ่มขึ้นมาก
ขณะที่กำลังแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส. มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ อีกปัจจัยที่ทำให้
ขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม เป็นเพราะว่าค่าจ้างภาคบริการดึงดูดแรงงานมากกว่า
ภาคบริการมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 17,623 บาท/เดือน ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 10,968
บาท/เดือน อีกทั้งประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ
(Ageing Society) และในปี 2573 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged
Society)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ประมาณ 6,184,926 คน
แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน โดยแรงงานจะอยู่ใน

อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด ประมาณ 957,998 คน รองลงมาเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง จำนวน 571,607 คน และ 519,220 คน ตามลำดับ

2. แนวโน้มแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม

2.1 โครงสร้างแรงงานในประเทศไทย แบ่งเป็น ภาคเกษตรกรรม ภาคบริการ ส่วนที่เหลือเป็นภาคอุตสาหกรรม ตามลำดับ

2.2 มีแรงงานกลับคืนถิ่นมีมาก จำนวนแรงงานที่ย้ายกลับภูมิลำเนา จากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจทำให้มีการเลิกจ้างงาน ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการผลิตเข้าทำงานในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น รวมทั้งปัญหาค่าครองชีพในเมืองสูง สินค้าเกษตรมีราคาเพิ่มขึ้น และนโยบายประกันรายได้ของรัฐบาลเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ

2.3 แรงงานจำนวนมากยังอยู่นอกระบบโดยประกอบอาชีพส่วนตัว ภาคธุรกิจจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้นในการจัดหาทรัพยากรบุคคล

2.4 ภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะไม่ลงทุนในทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาคือการเติบโตอย่างเชื่องช้าของผลิตภาพแรงงานและค่าจ้าง รวมทั้งผลตอบแทนแรงงานที่ลดต่ำลงในทุกระดับการศึกษา ทำให้กำลังซื้อในประเทศลดลง

2.5 จำนวนแรงงานไทยเพิ่มขึ้นช้าลงเรื่อย ๆ ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมประชากรสูงวัย และมีประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางภาคธุรกิจมากขึ้นในอนาคต

2.6 การเติบโตของประชากรในวัยที่มีการบริโภคมากลดน้อยลง ซึ่งทำให้กำลังซื้อของลดน้อยลงด้วย และการที่ผลิตภาพแรงงานเติบโตช้าก็เป็นแรงกดดันต่อการเติบโตของค่าจ้าง

2.7 บริษัทอาจจะต้องหยุดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดลง และอาจจะต้องยืดการเกษียณอายุออกไปหรือการจัดให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานจากบ้านได้ มีการจ้างงานในลักษณะพาร์ทไทม์ หรือการทำงานตามสัญญาว่าจ้าง หรือรับงานไปทำที่บ้าน (เหมาช่วงงาน)

3. สภาพการขาดแคลนแรงงานจากการส่งออกที่ขยายตัว

3.1 มีสาเหตุมาจากเศรษฐกิจโลกเริ่มส่งสัญญาณการฟื้นตัว ทำให้การผลิตเพื่อการส่งออกมีมากขึ้นเกือบทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบกับช่วงปลายปีมีคำสั่งซื้อสินค้าเป็นจำนวนมาก ทำให้หลายอุตสาหกรรมผลิตสินค้าไม่ทันต่อความต้องการของลูกค้า เนื่องจากกำลังแรงงานไม่เพียงพอ

3.2 ตลาดแรงงานตั้งตัวและการขาดแคลนแรงงานในหลายอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อาหารแช่เย็นแช่แข็ง สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม เฟอร์นิเจอร์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น

3.3 การตั้งตัวของแรงงานระดับอาชีวศึกษาค่อนข้างมาก อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากค่านิยมการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากกว่าสายวิชาชีพ ส่วนหนึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างคุณภาพแรงงานที่มีอยู่กับการต้องการแรงงานในตลาดแรงงาน

4. กลุ่มแรงงานที่ขาดแคลน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 แรงงานในระดับ Labour Intensive ขาดแคลน อันเกิดจาก

4.1.1 ตลาดแรงงานของไทยระดับล่างตั้งตัวจนถึงขั้นขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขาอาชีพ (เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม เป็นต้น) เป็นแรงงานที่คนไทยเลือกที่จะไม่ทำ แรงงานไทยมีทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่าและไม่ต้องการทำงาน 3D ในสถานะการจ่ายค่าจ้างที่เป็นอยู่

4.1.2 ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

4.2 แรงงานในระดับฝีมือขาดแคลนในบางอุตสาหกรรม อันเกิดจาก

4.2.1 การพัฒนาทางการศึกษาไม่ตอบสนองตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทำให้ได้ผู้จบการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2.2 การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะวิชาชีพไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2.3 การว่างงานแอบแฝงในกลุ่มผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีบางส่วนไม่ประสงค์จะทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเห็นว่าเป็นการจ้างงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา

5. แนวทาง/ มาตรการแก้ไขปัญหาวิกฤติการขาดแคลนแรงงาน

5.1 การขาดแคลนแรงงานในกลุ่มที่ต้องใช้ทักษะ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดทิศทางการศึกษาของประเทศ เพื่อให้ทราบถึงทักษะ จำนวน ช่วงระยะเวลาที่ต้องการที่จำเป็น ต่อการตอบสนองอุตสาหกรรม ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และเตรียมกำลังคนให้พร้อมกับการต้องการดังกล่าว

5.2 มาตรการแก้ปัญหาวิกฤตแรงงานระยะยาวของ ส.อ.ท.

5.2.1 การจ้างนักศึกษาฝึกงานช่วงปิดภาคเรียน เปิดโอกาสให้ได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแก้ไขปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ

5.2.2 การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทวิภาคี (DVT) เพื่อผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน

5.2.3 สนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบการ และยกระดับพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เช่น โครงการโรงเรียนในโรงงาน

5.2.4 สนับสนุนให้ผู้ประกอบการนำเทคโนโลยีไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่แรงงาน รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในกลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

5.2.5 ยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของ ศษ. ที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency Gap ของความต้องการในท้องถิ่นโดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่

5.2.6 ผลักดันให้มีการพัฒนากำลังคนเป็นวาระแห่งชาติ

6. ปัญหาผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

6.1 การจ้างต่างด้าวจำนวนมากส่งผลให้แรงงานไทยระดับล่าง (Unskilled Workers) มีโอกาสที่จะมีงานทำน้อยลงและมีค่าจ้างที่ต่ำตามไปด้วย

6.2 การที่ผู้ประกอบการพยายามที่จะใช้แรงงานราคาถูกโดยไม่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ประเทศคู่แข่งอาจนำมาเป็นประเด็นกีดกันการค้าได้

6.3 ในเชิงนโยบายยุทธศาสตร์จนถึงปัจจุบันภาครัฐหรือเอกชนยังไม่ประสบความสำเร็จในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

6.4 การบริหารจัดการป้องกันการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ตามแนวชายแดนยังไม่มีประสิทธิภาพแต่อย่างใด

6.5 ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้รับการแก้ไขในระดับหนึ่งแต่ยังไม่สามารถเข้าระบบได้ทั้งหมด ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงาน (นายจ้าง) ต่างด้าวไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาล อีกส่วนหนึ่งเป็นปัญหาการข้อยกเว้นจากการบังคับใช้กฎหมายโดยเฉพาะกับ นายจ้างที่ให้การพักพิงและใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

6.6 การให้ความช่วยเหลือหรือในการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างงานในประเทศเพื่อนบ้านของไทย ก็ไม่มีกำลังทรัพยากรมากพอที่จะทำให้ประเทศเพื่อนบ้านพัฒนาจนสามารถดูดซับแรงงานของประเทศเหล่านี้ได้หมด (จึงยังมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านให้ใช้อีกหลายปี)

6.7 อาจจะมีความรู้สึกว่าค่าธรรมเนียมจ้างแรงงานต่างด้าวยังสูงเกินไป ยังไม่มีการบังคับใช้ Levy กับนายจ้างจากการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

6.8 ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็อาจจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย เพราะรัฐจำเป็นต้องแบ่งงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาการศึกษาในแต่ละปีมาช่วยเหลือเด็กต่างด้าวเหล่านี้

6.9 แม้แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็ยังมีอีกจำนวนมากที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน ทำให้พลาดโอกาสในการรักษาพยาบาลและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของไทยทางด้านสุขภาพ

6.10 รัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝ่ายผลิต ขณะเดียวกันภาคอุตสาหกรรมไทยก็ขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตมากที่สุดเช่นกัน อุตสาหกรรมที่ขาดแรงงานฝ่ายผลิตมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์ รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกายรวมทั้งการตกแต่งและซ่อมสีขนสัตว์ และอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ที่ยังขาดแรงงานฝ่ายผลิตอยู่ ตามลำดับ โดยแรงงานที่ยังขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทมีฝีมือ

สำหรับในอีก 5 ปีข้างหน้า คาดว่า อุตสาหกรรมไทยจะขาดแรงงานฝ่ายผลิต เมื่อพิจารณาด้านอายุของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย จะพบว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า ในอนาคตประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานประเภทดังกล่าว เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุ

สำหรับปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบัน พบว่ามีโยกย้ายแรงงานไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันมากที่สุด รองลงมา คือปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ผลิต แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมโยกย้ายไปสู่ภาคบริการ อีกทั้งปัญหาอื่นๆ เช่น แรงงานลาออก เพื่อไปเรียนต่อ หรือทำกิจการส่วนตัว แรงงานไม่มีความอดทน แรงงานไม่มีความตั้งใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แรงงานไม่มีความพร้อมในการทำงาน ไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และปัญหาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ด้านแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของผู้ประกอบการนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาค่าจ้างแรงงานสูง แก้ไขโดยปรับลดโอทีในการจ้างงาน และจัดงานให้รองรับกับ

เวลางานที่กำหนด จ้างงานแรงงานต่างด้าวมากขึ้นเพื่อลดต้นทุนการจ้างงาน ประกอบกับควบคุมรายจ่าย และลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ปัญหาแรงงานย้ายไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน แก้ไขโดยการจ้างแรงงานเพิ่มทดแทนส่วนที่ลาออก ส่งเสริมสวัสดิการ เช่น ประกัน เบี้ยขยันต่างๆ และเน้นหาแรงงานที่มีความรับผิดชอบ ไม่เน้นแรงงานวัยรุ่น ส่วนปัญหาแรงงานย้ายไปภาคบริการ แก้ไขโดยเปิดรับสมัครพนักงานเพื่อทดแทนส่วนที่ลาออกอย่างต่อเนื่อง และปัญหาแรงงานไม่มีฝีมือ แก้ไขโดยการจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน และเชื่อมโยงกับทางมหาวิทยาลัยต่างๆ โดยตรงเปิดรับพนักงานที่เกี่ยวกับสายวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

สำหรับการแก้ปัญหาระยะยาว เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้าง การแก้ปัญหาข้างต้นเป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น ในระยะยาวจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน และการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพื่อแก้และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาคุณภาพแรงงาน และปัญหาแรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงต้องการ

การสร้างแนวคิดเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบ ให้เกิดความยั่งยืนในการดำรงชีวิตของผู้มีรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

ความสมดุลของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁶

กระแสวิพากษ์การปรับค่าจ้างขั้นต่ำมีมาอย่างต่อเนื่องเพราะเกี่ยวข้องกับปากท้องของแรงงานจำนวน 37.46 ล้านคน ที่น่าสนใจมีองค์กรแรงงานแห่งหนึ่งเรียกร้องให้ปรับอัตราค่าจ้างจากปัจจุบันวันละ 305-310 บาท กระโดดเป็นวันละ 700 บาท หากคำนวณเป็นเดือนเท่ากับ 21,000 บาท เพิ่มขึ้นพรวดเดียวร้อยละ 137 และมีความพยายามกดดันให้ทุกจังหวัดคิดอัตราเดียวกันหมด ขณะที่อนุกรรมการค่าจ้างฯ ทั้ง 77 จังหวัด ซึ่งมีผู้แทน 3 ฝ่าย ทั้งภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง พิจารณากันมาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2560 ได้ข้อสรุปแนวทางการปรับค่าจ้างของแต่ละจังหวัดมีอัตราแตกต่างกันไปตามเศรษฐกิจมีต่ำสุด 2 บาท ไปจนถึง 15 บาท หลายจังหวัดเศรษฐกิจไม่ดีไม่ขอเสนอปรับค่าจ้าง แต่การพิจารณาค่าจ้างจะเป็นเท่าใดอยู่ที่กรรมการค่าจ้างหรือบอร์ดค่าจ้าง ซึ่งปัจจุบันเป็นชุดที่ 19 ทำหน้าที่รักษาการเพราะกรรมการใหม่ (ชุดที่ 20) ต้องรอรัฐมนตรีลงนาม ส่วนจะประกาศทันภายในปีนี้หรือไม่คงเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

⁶ ธนิต โสรัตน์. “ค่าจ้างใหม่ต้องเอื้อต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ”. รายงานพิเศษ , สภาองค์กรนายจ้าง

อัตราการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทางองค์กรตัวแทนแรงงานต้องการปรับเพื่อชดเชยรายจ่ายและเพิ่มคุณภาพชีวิต ส่วนที่อ้างว่าค่าจ้างสูงๆจะเอื้อต่อการจับจ่ายใช้สอยด้านการบริโภคของแรงงานเป็นการช่วยเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งก็ถูกส่วนหนึ่งแต่ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจ กรณีประเทศไทยพึ่งพาการส่งออกซึ่งมีส่วนต่อจีดีพีถึงร้อยละ 55-60 ส่วนใหญ่ใช้แรงงานเข้มข้นต้องแข่งขันด้านราคากับคู่แข่ง เช่น ประเทศเวียดนาม ค่าจ้างเฉลี่ย 165 บาท อินโดนีเซีย 196 บาท กัมพูชา 162 บาท แม้แต่มาเลเซียซึ่งมีศักยภาพทางเศรษฐกิจดีกว่าไทย ค่าจ้างเฉลี่ยก็ไม่ได้ต่างกับไทย

ขณะเดียวกันอาเซียนเป็นเขตการค้าเสรีภาษีเป็น “ศูนย์” เมื่อปรับค่าแรงแบบก้าวกระโดดทีเดียว 2.26 เท่า ย่อมกระทบต่อต้นทุนที่สูงขึ้นของอุตสาหกรรมในประเทศ ผลคือนอกจากส่งออกเพียงขายไม่ได้และสินค้าที่ผลิตในประเทศราคาแข่งขันไม่ได้ สินค้าจากประเทศในภูมิภาคซึ่งพัฒนาคุณภาพไม่ต่างจากไทยแต่ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าจะไหลเข้ามา สิ่งตามมาภาคธุรกิจและโรงงานต่างๆ ซึ่งอุ้มแรงงานไว้จะทยอยปิดตัวจะกระทบเป็นลูกโซ่ไปสู่ทุกภาคส่วน เศรษฐกิจ เช่น ธุรกิจบริการ ค่าส่ง-ค่าปลีก ฯลฯ เห็นได้ว่าค่าแรงที่สูงย่อมทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นและกำลังการผลิตลดลง ผลกระทบทำให้คนตกงานมหาศาลเหมือนที่เคยเกิดกับประเทศฟิลิปปินส์ในอดีต ซึ่งโรงงานปิดตัวจนคนต้องออกไปหากินอยู่ในต่างประเทศ

ตารางที่ 3 – 1: แสดงประมาณการค่าจ้างแรงงานประเทศ AEC

ลำดับ	ประเทศ	เงินท้องถิ่น	ค่าจ้างขั้นต่ำรายรับ บาท	รายเดือน บาท
1.	สิงคโปร์	1,000 DGD/เดือน	833	25,000
2.	ฟิลิปปินส์	16,000 เปโซ/เดือน	350 (เมืองรอบนอก 197)	9,100
3.	มาเลเซีย	1,225 ริงกิต/เดือน	326	9,780
4.	ไทย	-	305-230	5,895
5.	อินโดนีเซีย (เกาะบาหลี)	2,182 ล้านรูเปีย/ เดือน	163 – 230	5,895
6.	เวียดนาม (โฮจิมินห์/ฮานอย)	3.5 ล้านดอง/เดือน	175 (จ.รอบนอก 156)	5,250
7.	เมียนมา (ย่างกุ้ง)	2.10 จ๊าด/เดือน	165-180	5,000-5,400

ตารางที่ 3 – 1: แสดงประมาณการค่าจ้างแรงงานประเทศ AEC (ต่อ)

ลำดับ	ประเทศ	เงินท้องถิ่น	ค่าจ้างขั้นต่ำรายรับ บาท	รายเดือน บาท
8.	กัมพูชา	4.07-5.23 แส่นเรียว/ เดือน	116-162	3,500-4,550
9.	สปป.ลาว	9.5 แส่นกีบ/เดือน	120-130	3,500-4,000

ที่มา : ธนิต โสรัตน์. “ค่าจ้างใหม่ต้องเอื้อต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ”. รายงานพิเศษ , สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย. 1 ธ.ค.60. หน้า 2.

จากที่กล่าวประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะใน อุตสาหกรรมซึ่งมีแรงงานประมาณร้อยละ 17 หรือ 6.4 ล้านคนใกล้เคียงกับภาคค้าส่ง-ค้าปลีก ภาคท่องเที่ยว-โรงแรม-ภัตตาคาร จำนวน 2.7 ล้านคน ก่อสร้างจำนวน 2.6 ล้านคน โลจิสติกส์-ขนส่ง จำนวน 1.3 ล้านคน ภาคบริการอื่นๆ จำนวน 2.547 ล้านคน แต่แรงงานส่วนใหญ่ จำนวน 11.2 ล้านคน อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30 เช่น ข้าว ยาง น้ำตาล แป้ง มันสำปะหลัง ปาล์มน้ำมัน เกินครึ่งล้านส่งออก ผลกระทบจึงมีอยู่ทุกภาคส่วน ไม่ปฏิเสธว่าคุณภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยควรได้รับการดูแล แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงคือค่าจ้างมีผลกระทบต่อ ระบบเศรษฐกิจของไทย ซึ่งดูเหมือนว่าจะไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลแต่ข้อเท็จจริงผู้ประกอบการส่งออก 104 คลัสเตอร์อุตสาหกรรมในเชิงปริมาณพบว่า 83 คลัสเตอร์หรือร้อยละ 80 อยู่ในอุตสาหกรรมยุค 2.0-2.5 ซึ่งล้วนใช้แรงงานเข้มข้น อีกทั้งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเอสเอ็มอี จากตัวเลขโรงงาน อุตสาหกรรมทั่วประเทศมีจำนวน ประมาณ 1.398 แส่นราย พบว่าเป็นบริษัทมหาชนเพียง 1,165 ราย อุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความอ่อนแอบางส่วนพึ่งฟื้นตัวจากการส่งออก แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ใน ระดับทรงตัว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมซึ่งจำหน่ายในประเทศและธุรกิจ-อุตสาหกรรมในต่างจังหวัด ยังอยู่ในสถานะซบเซาจากการบริโภคภายในประเทศซึ่งยังไม่ฟื้นตัวดีเท่าที่ควร

ดังนั้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถประคับประคองให้ธุรกิจเหล่านี้ สามารถฟื้นตัว เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของการจ้างงานควบคู่ไปกับความสมดุลหรือดุลยภาพของ ค่าจ้างกับคุณภาพชีวิตที่ดีตามควรของผู้ใช้แรงงาน

อีกทั้งที่ต้องเข้าใจค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าสุดที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายกับ ผู้ใช้แรงงานทุกคนไม่ว่าจะมีความรู้อะไร เป็นคนต่างดาวหรือผู้พิการ ค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นไปตาม

กลไกตลาดขึ้นอยู่กับทักษะ อายุการทำงาน รวมถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 68 สาขา อาชีพบางอัตราค่าจ้างสูงถึง 815 บาท ข้อเท็จจริงการว่างงานของไทยอยู่ในอัตราน่า (ประมาณร้อยละ 1.22) ความต้องการแรงงานทักษะยังขาดแคลนถึง 4.2 แสนคน ซึ่งปัจจุบันตลาดเป็นของผู้ใช้แรงงาน

จากการที่มีข้อเสนอจากองค์กรแรงงานแห่งหนึ่งว่าค่าจ้างขั้นต่ำควรจะเท่ากันทั้งประเทศ ขอให้พิจารณาให้ดีไม่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมแต่จะเป็นการปิดกั้นการกระจายความมั่งคั่งลงไปในพื้นที่ เพราะจังหวัดยิ่งห่างไกลจากศูนย์กลางและประตูเศรษฐกิจค่าขนส่ง โลจิสติกส์ยิ่งสูง หากค่าจ้างเท่ากันทั่วประเทศนักลงทุนอาจเสี่ยงที่จะไปลงทุนในจังหวัดห่างไกลและผู้ผลิตในพื้นที่อื่นราคาจะแข่งขันไม่ได้ธุรกิจต่างจังหวัดก็จะไม่เกิด หลายประเทศในอาเซียน ยกเว้นบรูไนและสิงคโปร์ล้วนมีค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่แตกต่างกันไปตามความห่างไกลความเจริญ แม้แต่ประเทศญี่ปุ่น อินเดีย จีน ฯลฯ แต่ละจังหวัด มณฑล หรือรัฐค่าจ้างล้วนแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนายในพื้นที่

หลักสากลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มีความสับสนค่อนข้างมากเกี่ยวกับแนววิธีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพราะฝ่ายลูกจ้างต้องการอัตราค่าจ้างที่สูงสุด ขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการค่าจ้างในอัตราที่สามารถจ่ายได้ไม่กระทบต่อต้นทุน เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจซึ่งมีการแข่งขันในด้านต้นทุนและราคา มีการผูกเรื่องความเป็นธรรมในสังคมกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ โดยกำหนดว่าการจ่ายค่าจ้างต่างกันในแต่ละพื้นที่เป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมให้กับแรงงานเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง อีกทั้งเกณฑ์การพิจารณาว่าควรจะปรับค่าจ้างโดยใช้ค่าครองชีพควรจะใช้ตัวชี้วัดอะไรเป็นเกณฑ์พิจารณา

หลักสากลในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของ ILO โดยใช้แนวทางของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 131 (Minimum Wage Fixing Convention No.131) ซึ่งมีการใช้มาตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 กำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้

1. ต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำบังคับแก่ผู้ประกอบการที่มีรายได้ตามอัตราที่เห็นสมควร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของลูกจ้างและค่าครองชีพ โดยให้คำนึงถึงระดับการพัฒนาของเศรษฐกิจ
3. ค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามสภาพและความเหมาะสมด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยให้องค์กรฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้เกณฑ์การ

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นสากลของบางประเทศ เช่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นในการครองชีพหมายถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการบริโภคซึ่งบุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมหรือเรียกว่ามาตรฐานการครองชีพ (โดยทั่วไปใช้อ้างอิงจากอัตราเงินเฟ้อ)
2. ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจและผลกำไรสุทธิของธุรกิจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ต้องถูกนำมาพิจารณาประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้าง
3. ให้มีการพิจารณาประกอบกับระดับค่าจ้างทั่วไปหรือเทียบกับประเทศอื่นๆ รวมถึงผลกระทบต่อการลงทุน
4. ให้คำนึงความเป็นอยู่ของคนกลุ่มอื่นในระบบเศรษฐกิจ เช่น เกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา หากคนในกลุ่มดังกล่าวมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันอาจก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน
5. การกำหนดอัตราค่าจ้างอาจมี 2 ลักษณะ ทั้งอัตราค่าจ้างอัตราเดียวและค่าจ้างหลายอัตราขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละระบบเศรษฐกิจ

ตลาดแรงงานกับการปรับค่าจ้างปี 2561

จากการสำรวจของบริษัท วิวลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย ช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน 2560 มีการสำรวจแนวโน้มการปรับค่าจ้างของประเทศไทยปี 2561 ระบุว่าอัตราเงินเดือนเฉลี่ยจะปรับเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 5.5 เพิ่มจากปี 2560 ซึ่งปรับขึ้นร้อยละ 5.2 โดยภาคอุตสาหกรรมปรับค่าจ้างประมาณร้อยละ 5.3 ค้าส่ง-ค้าปลีกประมาณร้อยละ 5.5 สถาบันการเงิน-ประกันชีวิต-ประกันภัยเฉลี่ย ร้อยละ 5.4-5.5, ธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพร้อยละ 5.8 ซึ่งเกณฑ์นี้เมื่อเทียบกับประเทศต่างๆ ในเอเชียแปซิฟิก ประเทศไทยยังอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยของภูมิภาค ขณะที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปซึ่งเป็นตัวชี้วัดค่าครองชีพ เงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยปี 2560 ประมาณร้อยละ 0.7 และปี 2561 อยู่ระหว่างร้อยละ 0.9-1.9 หากเทียบจากอัตราค่าจ้าง 310 บาท หากใช้อัตราเงินเฟ้อสูงสุดในปี 2561 ค่าจ้างควรปรับไม่เกิน 6 บาท/วัน

ปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่ออัตราการปรับค่าจ้างเกี่ยวข้องกับทิศทางเศรษฐกิจปี 2561 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประเมินว่าเศรษฐกิจอาจจะขยายตัวอยู่ในค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.1 (3.5-4.6%) โดยการลงทุนของภาคเอกชนในปี 2560 จะขยายตัวได้ร้อยละ 2.9 และปี 2561 จะขยายตัวได้ร้อยละ 3.7 และการส่งออกปี 2561 จะเป็นกลไกสำคัญของการเดินหน้าเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีแนวโน้มขยายตัวได้ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ซึ่งขยายตัว (เชิง

เหรียญสหรัฐ) ร้อยละ 9.0 หรืออาจจะมากกว่าเล็กน้อยและมีผลต่อภาคการนำเข้าขยายตัวสูงสุดในรอบ 6 ปีที่ประมาณร้อยละ 11.0 อีกทั้งการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีในกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม จะทำให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าเงินบาทจะมีการแข็งค่าสูง แต่หลายประเทศในภูมิภาคล้วนอยู่ในสถานการณ์เดียวกันอาจไม่มีผลกระทบต่อการส่งออกอย่างเป็นนัย ซึ่งจะเป็นกลไกให้เศรษฐกิจไทยยังสามารถขยายตัวได้ และเป็นปัจจัยบวกต่อการจ้างงาน ความต้องการแรงงานในไตรมาส 3 ปี 2560 มีความต้องการแรงงานประมาณ 4.19 แสนคน ในจำนวนนี้เป็นความต้องการของภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการสัดส่วนร้อยละ 21 รองลงมาเป็นภาคค้าส่ง-ค้าปลีกสัดส่วนร้อยละ 15.5, ภาคบริการรวมกันสัดส่วนร้อยละ 13.5, แรงงานในสำนักงานมีสัดส่วนความต้องการร้อยละ 8.6 และความต้องการแรงงานทักษะและช่างเทคนิครวมกันประมาณร้อยละ 11.8 สำหรับแรงงานต่างด้าวประเทศเพื่อนบ้าน (ตามมาตรา 9) หลังการขึ้นทะเบียน (31 ต.ค. 60) มีแรงงานถูกกฎหมายจำนวน 1,623,334 คน โดยร้อยละ 68 เป็นแรงงานพิสูจน์สัญชาติ ที่เหลือเป็นแรงงานตาม MOU เปรียบเทียบกับช่วงก่อนหน้ามีการขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้น จำนวน 355,663 คน คิดเป็นครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างได้เคยจดแจ้งไว้ตามศูนย์ต่างๆ ทั่วประเทศ คาดว่ายังมีแรงงานผิดกฎหมายตกค้างอีกจำนวนมากและระยะเวลาที่ พ.ร.ก. แรงงาน ต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่ง ศสช. ได้ผ่อนปรนการจับกุมและค่าปรับ 4-8 แสนบาท สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 และหากครบกำหนดระยะเวลาผ่อนปรนโดยไม่มีการขยายระยะเวลาออกไป หากมีการบังคับใช้ตามกฎหมายอย่างเข้มงวดคงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานระดับล่างพอสมควร

ตารางที่ 3 – 2 : เปรียบเทียบข้อมูลเศรษฐกิจ

	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560 (F)	ปี 2561 (F)
การขยายตัวของ จีดีพี (%)	2.9	3.2	3.9	3.6-4.6
การบริโภคภาคเอกชน	2.2	3.1	3.2	3.1
การอุปโภครัฐบาล	3.0	1.7	2.0	2.7
การลงทุนภาคเอกชน	-2.2	0.4	2.2	3.7
การลงทุนภาครัฐ	29.3	9.9	1.8	11.8
มูลค่าการส่งออก (ดอลลาร์ US)	-5.6	0.1	8.6	5.0

ที่มา : ศสช.

การเตรียมการและการจัดทำแบบสำรวจคำตอบแทน

การเลือกตำแหน่งงานในการสำรวจคำตอบแทน มีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. เป็นตำแหน่งงานที่บริษัทให้ความสนใจเป็นพิเศษ ที่ต้องการทราบระดับคำตอบแทนที่องค์การภายนอกอื่น ๆ ง่ายให้อยู่ในภาวะปัจจุบันเป็นอัตราเท่าใด
2. เป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความสำคัญ และสามารถอธิบายถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบได้ง่าย เป็นที่เข้าใจและยอมรับ
3. เป็นตำแหน่งงานที่มีค่างานเทียบเท่าในกลุ่มตำแหน่งงานที่บริษัทได้ประเมินค่าและจำแนกตำแหน่งเอาไว้แล้ว
4. มีลักษณะเป็นตำแหน่งงานของแต่ละสาขาวิชาชีพ ได้แก่ สาขางานธุรการ ช่างวิศวกร
5. มีจำนวนคนในตำแหน่งงานนั้นมากพอสมควรที่จะหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแทนทั้งของผู้ทำการสำรวจและองค์การที่ร่วมทำการสำรวจด้วย ทั้งนี้เพื่อป้องกันการนำเอาอัตราที่สูงผิดปกติมาเป็นข้ออ้างอิง
6. สามารถเขียนคำบรรยายหน้าที่และความรับผิดชอบได้ชัดเจน
7. มีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ประสบการณ์ขั้นต้น และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ชัดเจน
8. เป็นตำแหน่งงานที่ฝ่ายผู้แทนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนำมาเป็นข้อเรียกร้องหรือเจรจาเกี่ยวกับคำตอบแทน

เมื่อสามารถเลือกตำแหน่งงานในการสำรวจได้แล้ว จะต้องจัดทำคำพรรณนาลักษณะงาน และคุณสมบัติประจำตำแหน่งงานโดยย่อ ๆ ไว้ในแบบสำรวจ เช่น

ตำแหน่งงานที่สำรวจลำดับที่ 1 : พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า

ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ : มีหน้าที่ขับรถบรรทุกสินค้า นำสินค้าไปส่งลูกค้าในเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีใบกำกับสินค้าไปมอบให้กับลูกค้า ดูแลการขนถ่ายสินค้าขึ้นและลงตามใบกำกับสินค้าและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานประจำต่อหัวหน้าแผนกขนส่งสินค้า

คุณสมบัติประจำตำแหน่ง :

1. ความรู้ขั้นต้น ระดับ ป.7 ถึง ม.ศ. 3
2. ประสบการณ์ เคยเป็นพนักงานขับรถบรรทุกสินค้ามาก่อนอย่างน้อย 1 ปี
3. คุณสมบัติอื่น ๆ มีใบอนุญาตขับรถสาธารณะ เคยผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว

และสาขตาปกติ

การจัดทำแบบสำรวจคำตอบแทน อาจทำได้เป็น 2 แบบ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ชุดคำถามเพื่อเก็บข้อมูลทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวกับรายละเอียดขององค์การที่ร่วมทำการสำรวจ ชุดคำถามเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติหรือนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารคำตอบแทน ชุดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลคำตอบแทนสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ในแบบสำรวจ ชุดคำถามเกี่ยวกับการจัดองค์การหรือการแบ่งสาขางาน การเลือกองค์การที่ร่วมในการสำรวจ (Selection of Participating Firms)

1. ควรเป็นองค์การที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และมีขนาดกิจการระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ถ้าไม่เป็นองค์การที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน
2. ควรเป็นกิจการที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในละแวกหรือเขตท้องที่ใกล้เคียงกัน ที่อาศัยตลาดแรงงานร่วมกันควรเป็นองค์การที่มีตำแหน่งงานที่สามารถเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่สำรวจได้
3. เป็นกิจการที่พนักงาน ตัวแทนลูกจ้าง หรือสภาพแรงงานนำมาอ้างอิงบ่อยๆ
4. เป็นองค์การที่สามารถติดต่อขอความร่วมมือในการสำรวจข้อมูลได้สะดวก

การประชุมชี้แจงและปฐมนิเทศพนักงานสำรวจ (Orientation for Surveyors) การดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแทนมีข้อแตกต่างจากการสำรวจในเรื่องอื่น ๆ ตรงที่ข้อมูลคำตอบแทนเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความลับทางธุรกิจขององค์การต่าง ๆ มักจะไม่ยินยอมให้เปิดเผย และประการสำคัญลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแทนเป็นเรื่องเกี่ยวพันกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ วัน เวลา ทำงาน อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน การให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่บุคคลภายนอกยากที่จะทำความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นจึงควรมีการประชุมชี้แจงพร้อมอบรมปฐมนิเทศพนักงานสำรวจ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สำรวจ อัตราค่าตอบแทนปัจจุบันของบริษัทที่สำรวจเอง จุดประสงค์ของแบบสำรวจ ตลอดจนวิธีการติดต่อเหล่านี้ ส่วนจะก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินการสำรวจข้อมูลภาคสนามให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

การทดสอบแบบสำรวจ (Pretest of Questionnaire or Interview) การได้นำแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์นั้น ๆ ไปทดสอบก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลจริงก่อนสักสองสามราย เมื่อพบข้อบกพร่องเกี่ยวกับคำถามก็นำมาปรับปรุงแบบสำรวจให้สมบูรณ์ การดำเนินการเก็บข้อมูลในการปฏิบัติจริง จะลดปัญหาหลงไปได้มากและทำให้พนักงานสำรวจข้อมูลเกิดความมั่นใจและยิ่งไปกว่านั้นข้อมูลที่ได้รับจะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสำรวจโดยสม่ำเสมออีกด้วย

ปัญหาและวิธีการแก้ไขในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทน

1. ปัญหาในการประมวลผลข้อมูล ในบางกรณีลักษณะการกระจายของข้อมูลมีอยู่มาก ข้อมูลค่าตอบแทนต่ำและสูงกว่ากลุ่มข้อมูลอย่างผิดปกติ ถ้าหากในการประมวลผล เพื่อสรุปข้อมูลไม่ได้ให้ความสนใจและมองข้ามไป การนำข้อมูลที่มีลักษณะผิดปกติเช่นนี้ไปวิเคราะห์ก็อาจเกิดความไม่ถูกต้องได้

2. ปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีอยู่มากมายหลายประการได้แก่ การเลือกใช้ค่าเฉลี่ย ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ค่ามัธยฐาน จะเลือกใช้ค่าแบบใด ก็จะต้องดูความเหมาะสมของตัวเลขข้อมูลชุดที่จะทำการวิเคราะห์ว่ามีลักษณะการกระจายอย่างไร

ตัวอย่างแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งพนักงาน

บริษัท	จำนวนคน	อัตราเงินเดือน
ก	1	9,200
ข	1	10,000
ค	1	12,000
ง	1	11,200
จ	1	10,800
รวม	5	53,200

ในกรณีจะหาค่าเฉลี่ยของอัตราเงินเดือนทั้งหมดทุกบริษัทเป็นค่าเฉลี่ยจากผลการสำรวจ เราควรใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยแบบใดจึงเหมาะสม หากพิจารณาการกระจายของข้อมูลแล้วจะพบว่าข้อมูลมีอยู่ 5 ตัวเลข และแต่ละตัวเลขมีจำนวนคนเท่ากัน คือ 1 ดังนั้นลักษณะการกระจายข้อมูลเป็นแบบปกติ วิธีการหาค่าเฉลี่ยอาจใช้ได้ 2 แบบ คือหาค่าเฉลี่ยธรรมดาหรือค่ามัธยฐาน ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{ผลรวมของเงินเดือนทั้งหมด}}{\text{จำนวนคน}} = \frac{53,200}{5} = 10,640 \text{ บาท/เดือน}$$

ค่ามัธยฐาน เราหาได้โดยนำตัวเลขอัตราเงินเดือนมาเรียงลำดับจากมากมาน้อยหรือจากน้อยมาหามาก แล้วนำเอาค่าลำดับกลางเป็นค่าเฉลี่ยกลางดังนี้

อัตราเงินเดือน	12,000	11,200	10,800	10,000	9,200
	ค่าเฉลี่ยกลาง				

สำหรับตัวอย่างข้างล่างนี้จะมีลักษณะการกระจายข้อมูลจะแตกต่างกันออกไป ดังนี้
อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานขาย

บริษัท	จำนวนพนักงาน (f)	อัตราเงินเดือนเฉลี่ย (x)	fx
a	12	15,000	180,000
b	8	15,900	127,200
c	11	15,000	165,000
d	15	15,600	234,000
e	9	14,700	132,300
f	14	15,600	218,400
g	7	18,300	128,100
h	6	16,200	97,200
N = รวม	82	x = 126,300	fx = 1,282,200

กล่าวได้ว่า ข้อมูลลักษณะนี้มีการกระจายแต่ตัวเลขจะเป็นกลุ่ม ๆ ตัวอย่างได้แก่
อัตราเงินเดือนระดับ 15,000 บาท ก็เป็นกลุ่มหนึ่ง (12 คน) และระดับ 15,600 บาท เป็นอีกกลุ่มหนึ่ง
(14 คน) ดังนั้น การหาค่าเฉลี่ยในกรณีนี้ควรจะใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักมากกว่าใช้ค่าเฉลี่ยธรรมดา
ลองดูการหาค่าเฉลี่ยทั้ง 2 แบบเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่แตกต่างกันดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักสูตร} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{1,282,200}{82} = 15,637 \text{ บาท/เดือน}$$

แต่ในกรณีที่ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยธรรมดาจะไม่ถือถือค่า N = 82 แต่จะถือว่า N = จำนวน
ตัวเลขเงินเดือนที่เป็นตัวเลข (sample) อยู่ 8 ชุด

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\sum x}{N} = \frac{\text{ผลรวมเงินเดือนทั้งหมด}}{\text{จำนวนข้อมูล}} \\ &= \frac{126,300}{8} = 15,787 \text{ บาท/เดือน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้ทำการวิเคราะห์จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะทางสถิติประยุกต์มาใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลค่าตอบแทนอยู่บ้างตามสมควร ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการยอมรับผลการ
วิเคราะห์ในภายหลัง

สรุป

ปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทุน สำหรับการวัดผลิตภาพการผลิตที่เป็นที่นิยมที่สุดคือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หากเทียบกับประเทศอื่นๆ แล้ว พบว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนของไทยปรับตัวขยับขึ้นจากการซื้อเปรียบเทียบกับอยู่ในระดับปานกลาง

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการไว้ คือ การยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม การยกระดับความสามารถทางการบริหารจัดการ (Management) การปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร การพัฒนาระบบ Logistics ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ และ Supply Chain

นอกเหนือ จากความยากลำบากในการเตรียมการสำรวจ การดำเนินการสำรวจและการประมวลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวข้องในทางด้านการบริหารโครงการเองแล้ว ปัญหาทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการวิจัย และสถิติประยุกต์ยังเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงในระหว่างการสำรวจค่าตอบแทนอีกด้วย

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย เพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

นโยบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน¹

ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายคน แรงงาน ทูน และเทคโนโลยี อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในระดับภูมิภาค สำหรับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งกำลังคนของประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพทักษะด้านฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษา และทัศนคติที่ไม่อยากทำงานในลักษณะที่ใช้แรงงาน เป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้เกิดการว่างงานของคนไทย

ในขณะที่เดียวกันได้มีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา เช่น การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น นโยบายสำคัญด้านแรงงานของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นการ “เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ” โดยต้องการให้คนไทยมีงานทำอย่างถ้วนทั่ว สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาล

¹ อดุลย์ แสงสิงแก้ว, พล.ต.อ..”นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561”. แดงการณ, 2 ธ.ค.2560

ดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)
2. นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)
3. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน จึงให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานนำนโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำ “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561” ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งของแรงงาน และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล เพื่อร่วมกันสร้างและวางรากฐานสังคมไทย ให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดย “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” และตอบสนองวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” สืบไป

โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0

โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0² เน้นภารกิจเพิ่มผลิตแรงงานสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่ Thailand 4.0 (STEM Workforce Towards จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ SMEs ในประเทศไทย มีมากกว่า 2 ล้านราย ครอบคลุมการจ้างงานมากกว่า 10 ล้านคน มูลค่าทางเศรษฐกิจรวมมากกว่า 5 ล้านล้านบาท กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) เล็งเห็นความสำคัญของ SMEs จึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SMEs 4.0 (STEM Workforce Towards SME 4.0) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่คนทำงานในสถานประกอบการ SMEs วิสาหกิจชุมชน OTOP ให้ทีมงานที่เชี่ยวชาญเข้าไปปรับปรุงขบวนการผลิตสินค้าและบริการ และลดการสูญเสียให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ด้วยการให้ทีมปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเข้าไปร่วมปรับปรุงขบวนการผลิต ในการลดการสูญเสียดังกล่าว พัฒนาบุคลากรของกพร. ให้มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ผ่านมาพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการจำนวน 73,576 คน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิต คิดเป็นมูลค่ากว่า 5,000 ล้านบาท สร้างความมั่นคงให้กับสถานประกอบการ 918 แห่ง สำหรับในปี 2561 มีการวางแผนเป้าหมายให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ 185 แห่ง และการทำตลาดเชิงรุกจัด “คลินิกผลิตภาพแรงงานสัญจร” ในพื้นที่ กทม. และทั่วประเทศ เพื่อนำบริการของหน่วยงานให้เข้าถึงประชาชน ลดรายจ่ายครัวเรือน และขยายการให้บริการภาครัฐ

² “บีก็อู๋ คิกออฟ เพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ดัน SMEs มุ่งสู่ Thailand 4.0”. กองสื่อสารองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : http://www.mol.go.th/content/65666/1513869645_2561.

ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ห่างไกล สร้างเครือข่ายในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยตามแนวทาง
ประชารัฐ 5,000 คน

“การดำเนินโครงการ มิได้จะคาดหวังเพียงเชิงตัวเลขเท่านั้น หากแต่ยังคำนึงถึงความ
มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาความคิดเชิงระบบ การประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มผลิตภาพ^{แรงงาน}” เมื่อผู้ประกอบการและคนทำงานในกลุ่ม
SMEs วิชากิจชุมชน OTOP ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานรากและ
เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป”

ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน

กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร
ปี พ.ศ. 2560 ในฐานะที่ผู้ศึกษามีส่วนร่วมอยู่ในสภาอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดสมุทรสาครได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์
ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานระดับจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการ
การเข้าออกจากงาน การขาดแคลนแรงงาน ระดับความสามารถต่างๆ ของแรงงานในภาคการผลิต
และระดับการผลิตกำลังแรงงานของสถานศึกษา ตลอดจนทั้งพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน
กำลังคนระดับจังหวัดและประเทศให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทาง
เศรษฐกิจ รวมทั้งในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการ
สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ ระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2560 จากกลุ่ม
ตัวอย่าง ประกอบด้วย สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (Demand) จำนวน 1,301
แห่ง และการผลิตกำลังคนในสถานศึกษา (Supply) ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไปทุกแห่งของ
จังหวัดสมุทรสาครรวมถึงโรงเรียนขยายโอกาส โดยบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และ
อุปทานแรงงาน สรุปผลได้ ดังนี้

1. โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงานและกำลังแรงงาน

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ใน
ไตรมาส 2 ปี 2560 จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปรวมทั้งสิ้น 865,761 คน เป็น
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 681,744 คน หรือร้อยละ 78.75 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และผู้ไม่อยู่
ในกำลังแรงงาน 184,017 คน (ร้อยละ 21.25) ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้น จำแนกเป็นผู้มี
งานทำ 676,224 คน หรือร้อยละ 99.19 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน มีผู้ว่างงาน 5,520 คน (ร้อยละ
0.81)

2. โครงสร้างการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาถึงประเภทอุตสาหกรรมหรือประเภทกิจการของสถานที่ที่ผู้มีงานทำทำอยู่ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการผลิต มีประมาณ 418,960 คน หรือร้อยละ 62.00 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 64.90 เปรียบเทียบกับ ร้อยละ 59.30) รองลงมาคือทำงานในสาขาการขายส่งการขายปลีก มีประมาณ 68,002 คน หรือร้อยละ 10.10 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 10.60 เปรียบเทียบกับร้อยละ 9.50) กิจกรรมเกษตรกรรม ลำสัตว์ ป่าไม้ และประมงมีประมาณ 31,084 คน หรือร้อยละ 4.60

โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 4.8๖ เปรียบเทียบกับร้อยละ 4.40) การขนส่งที่เก็บสินค้า มีประมาณ 30,112 คน หรือร้อยละ 4.50 โดยสัดส่วนชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 6.40 เปรียบเทียบกับร้อยละ 2.30)

3. ผลการสำรวจข้อมูลด้านอุปสงค์ (Demand) ของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.1 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

3.1.1 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมด จากการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปี 2560 - 2564 ซึ่งดำเนินการสำรวจสถานประกอบการใน 29 สาขาอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,301 แห่ง (สถานประกอบกิจการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วจังหวัดสมุทรสาคร ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) พบว่า ในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาครมีผู้ทำงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 403,568 คน แยกเป็นชาย 214,367 คน (ร้อยละ 53.12) หญิง 189,201 คน (ร้อยละ 46.88) ทั้งนี้ผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 175,773 คน (ร้อยละ 43.55) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มแรงงานฝีมือ 115,091 คน (ร้อยละ 28.52) กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ 84,139 คน (ร้อยละ 20.85) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร 28,565 คน (ร้อยละ 7.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน 118,192 คน (ร้อยละ 29.29) รองลงมา ได้แก่ กิจการการผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์ จำนวน 40,430 คน (ร้อยละ 10.02) กิจการการค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ จำนวน 35,204 คน (ร้อยละ 8.72) และกิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 31,496 ราย (ร้อยละ 7.80)

3.1.2 การเข้าออกงานของแรงงาน พบว่า การรับแรงงานเข้าทำงานทั้งสิ้น 79,914 คน โดยเป็นการรับเข้าทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำนวน 70,921 คน (ร้อยละ 88.75) และรับเข้าทำงานในตำแหน่งงานใหม่ จำนวน 8,993 คน (ร้อยละ 11.25) เมื่อพิจารณาตามรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีการรับแรงงานเข้าทำงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์

โดยรับแรงงานเข้าทำงาน จำนวน 22,700 คน รองลงมา กิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 12,059 คน และกิจการค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ จำนวน 6,555 คน

3.1.3 สาขาอาชีพที่มีความต้องการแรงงาน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น 12,986 อัตรา เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการกิจการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 6,170 อัตรา (ร้อยละ 47.51) รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3,573 อัตรา (ร้อยละ 27.51) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1,222 อัตรา (ร้อยละ 9.41) กิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่ กิจการ การผลิตสิ่งทอ และกิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก

3.1.4 สาขาอาชีพที่ขาดแคลน พบว่า มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานทั้งสิ้น 11,218 อัตรา เมื่อพิจารณาการขาดแคลนแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่าขาดแคลนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 5,326 อัตรา (ร้อยละ 47.00) รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 3,030 อัตรา (ร้อยละ 27.00) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1,151 อัตรา (ร้อยละ 10.00) สำหรับประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ อาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่ การผลิตสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์พลาสติก อัญมณีและเครื่องประดับ และขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

3.2 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

3.2.1 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงาน พบว่า ในแต่ละประเภทกิจการ และแต่ละกลุ่มแรงงาน จะมีช่องว่างระหว่างความรู้ที่มีอยู่จริงกับระดับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้แตกต่างกันไป ทั้งนี้ในภาพรวมของทุกกิจการ พบว่า ในแรงงานทุกกลุ่มฝีมือ ยังมีปัญหา ระดับความรู้ในด้านต่างๆ ที่เป็นอยู่จริงต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังอยู่มาก ซึ่งความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร

3.2.2 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน พบว่า ทักษะของแรงงานที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร และทักษะในการบริหารจัดการ

3.2.3 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน พบว่า คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการมากในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ความต้องการคนที่มีชื่อเสียง สุจริต ความอดทน การตรงต่อเวลา ความขยัน หมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ การมีจิตสาธารณะ

3.2.4 สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานและแนวทางในการแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน พบว่า การขาดแคลนแรงงานส่วนใหญ่มาจากแรงงานเลิกงานหรือการมีทัศนคติในทางลบต่อการทำางานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาการเข้าและออก (Job turnover) ของแรงงานอยู่ในระดับสูง และแรงงานมุ่งศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จนขาดแคลนแรงงานระดับกลาง

4. ผลการสำรวจข้อมูลด้านอุปทาน (Supply) ของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณ

4.1 อุปทานแรงงานในเชิงปริมาณ

4.1.1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

4.1.1.1 ระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,054 คน แบ่งเป็นชาย 940 คน (ร้อยละ 45.76) และหญิง 1,114 คน (ร้อยละ 54.24) ส่วนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 1,203 คน แบ่งเป็นชาย 429 คน (ร้อยละ 35.66) และหญิง 774 คน (ร้อยละ 64.34)

4.1.1.2 ระดับอาชีวศึกษา พบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. จำนวน 671 คน เป็นชาย 407 คน (ร้อยละ 60.66) หญิง 264 คน (ร้อยละ 39.34) ส่วนในระดับปวส./อนุปริญญา มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 338 คน เป็นชาย 222 คน (ร้อยละ 65.68) และหญิง 116 คน (ร้อยละ 34.32) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในระดับอาชีวศึกษาสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษายเป็นชายมากกว่าหญิง เพียงเล็กน้อยเท่านั้นซึ่งแตกต่างจากในระดับมัธยมศึกษาที่มีหญิงมากกว่าชายอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาวิชาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด จำนวน 583 คน (ร้อยละ 55.00) รองลงมาสาขาพาณิชยกรรม /บริหารธุรกิจ จำนวน 459 คน คน (ร้อยละ 43.00) และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศฯ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 2.00)

4.1.1.3 ระดับอุดมศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมีผู้สำเร็จการศึกษา 63 คน เป็นชาย 57 คน (ร้อยละ 90.47) หญิง 6 คน (ร้อยละ 9.53) ส่วนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกไม่มีผู้จบการศึกษาในระดับนี้เลย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายสาขาวิชาที่จบ พบว่า ในระดับปริญญาตรีสาขาที่มีผู้จบการศึกษามากที่สุด ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม

4.1.2 อัตราการศึกษาต่อและการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2556

4.1.2.1 อัตราการศึกษาต่อเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย หญิงจะมีอัตราการศึกษาต่อที่สูงกว่าชายแต่ใน

ระดับปวช./ปวส.อนุปริญญา ชายจะมีอัตราการศึกษาคือสูงกว่าหญิง ส่วนระดับอุดมศึกษานักศึกษาไม่ต้องการศึกษาต่อเลยอาจเนื่องมาจากผู้จบการศึกษาในระดับนี้คิดเห็นว่าตนเองเป็นแรงงานฝีมือแล้ว อีกประการหนึ่งถ้าจะศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าต้องใช้ค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก (ตารางที่ 4 -1)

ตารางที่ 4 -1 : จำนวนการศึกษาคือต่อและอัตราการศึกษาคือต่อของผู้สำเร็จการศึกษาคือในจังหวัดสมุทรสาคร

ระดับการศึกษาคือ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคือ	อัตราการศึกษาคือต่อ		อัตราการการทำงาน	
		(%)		(%)	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ม. 3	2,054	79.17	83.45	18.94	15.05
ม. 6	1,203	76.47	76.86	21.39	21.04
ปวช.	204	87.90	91.20	11.00	8.00
ปวส. / อนุปริญญา	167	51.60	74.70	44.00	23.00
ปริญญาตรี	63	-	-	100.00	100.00
ปริญญาโท	-	-	-	-	-

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

4.1.2.2 อัตราการมีงานทำ พบว่า ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะมีอัตราการมีงานทำไม่เกินร้อยละ 50 เนื่องจากส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าทำงาน ในขณะที่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีอัตราการมีงานทำร้อยละ 67.00 ส่วนระดับอุดมศึกษาอัตราการมีงานทำของนักศึกษาที่เรียนจบจะมีสูงกว่าในระดับอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาที่เรียนจบปริญญาตรีแล้วไม่มีความต้องการจะศึกษาต่อเลยแต่มีความพร้อมที่จะทำงานทันทีมากกว่าผู้จบการศึกษาระดับอื่นๆ อีกประการหนึ่งในระดับการศึกษานี้จะเป็นกลุ่มผู้มีงานทำประจำแล้วมาศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับวุฒิการศึกษา จากข้อมูลอัตราการเรียนต่อและการมีงานทำดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้การศึกษาคือของไทยไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องมาจากค่านิยมใบปริญญาผู้ปกครองอยากให้ลูกเรียนปริญญาจึงส่งเสริมให้เรียนสายสามัญ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วในระดับอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพนั้นเป็นที่

ต้องการตลาดแรงงานแรงงานและมีรายได้ที่สูงกว่าสายสามัญ ซึ่งถ้าหากเข้าใจความต้องการแท้จริงของตลาดแรงงานก็ไม่ควรยึดใบปริญญาเป็นประเด็นหลักของชีวิตจนทำให้ต้องกลายเป็นบุคคลว่างงานในที่สุด

5. การคาดประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน

สิ่งสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน คือ ต้องมีการประเมินสถานการณ์แรงงานทั้งในปัจจุบันและการประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ กำลังคนบางประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้เวลาในการให้การศึกษาและฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องประมาณการความต้องการล่วงหน้าในส่วนนี้กล่าวถึงผลการประมาณการอุปสงค์ในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (ปี 2559 - 2563) การประมาณการนี้ใช้โปรแกรม (Software) การประมาณการความต้องการกำลังคนที่ทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากมาก ไม่ใช่ข้อมูลมากและพยายามใช้ข้อมูลเท่าที่มีอยู่

การประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคตของจังหวัดได้คำนวณขึ้นตามวิธีผลผลิตต่อคนทำงาน (Output per person employed) โดยใช้ข้อมูลการจ้างงานจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และข้อมูลพยากรณ์ผลผลิตมวลรวม (Forecast GDP) จากฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และใช้ปี 2551 เป็นปีฐานในการประมาณการไปในอนาคต โดยผลการประมาณการของจังหวัดมีการเชื่อมโยงกับผลการประมาณการฯ ในระดับประเทศ เพื่อให้ผลการประมาณการฯ สอดคล้องกับความต้องการในระดับภาคและระดับประเทศ ในการประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคตได้จำแนกความต้องการกำลังคนออกเป็น 2 ส่วน คือ ความต้องการแรงงานโดยรวม (Stock) หมายถึง จำนวนแรงงานทั้งหมดที่สถานประกอบการต้องใช้ ณ ขณะใดขณะหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่ง คือ ความต้องการส่วนเพิ่ม (Additional Requirements) หมายถึง ส่วนที่เปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานรวมในแต่ละปี ในส่วนของความต้องการส่วนเพิ่มสามารถแบ่งออกเป็น ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน และความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป

5.1 ผลการคาดประมาณการความต้องการกำลังคน

การคาดประมาณการความต้องการกำลังคนโดยรวมหรือการจ้างงานรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงปี 2561-2565 พบว่า ความต้องการกำลังคนโดยรวม มีจำนวนเฉลี่ย 352,456 คน โดยสาขาหลักที่มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาคอุตสาหกรรม มีความ

ต้องการกำลังคนเฉลี่ย 211,412 คนต่อปี (ร้อยละ 59.98) รองลงมา คือ ภาคบริการ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 122,425 คนต่อปี (ร้อยละ 37.73) และภาคเกษตร มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 18,619 คนต่อปี (ร้อยละ 5.28) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายสาขาอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ยต่อปีมากที่สุด คือ อาหารและอาหารสัตว์ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 67,316 คนต่อปี (ร้อยละ 19.10) รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 54,864 คนต่อปี (ร้อยละ 15.57) และการบริการอื่นๆ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 25,047 คนต่อปี (ร้อยละ 7.11) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวม ตามระดับการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2561 – 2565 พบว่า ในทุกปีที่คาดประมาณการ มีความต้องการกำลังคนในระดับประถมศึกษามากที่สุดเฉลี่ย 88,983 คนต่อปี (ร้อยละ 25.56) รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 61,858 คนต่อปี (ร้อยละ 17.77) และต่ำกว่าประถมศึกษา มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 49,939 คน (ร้อยละ 14.34) หากพิจารณาระดับการศึกษาที่มีความต้องการกำลังคนน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ยเพียง 7,813 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.24

การคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวม จำแนกตามอาชีพ (ปี 2561 - 2565) พบว่ามีความต้องการกำลังคนในอาชีพ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุด เฉลี่ย 92,329 คนต่อปี (ร้อยละ 25.96) รองลงมา คือ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 72,347 คนต่อปี (ร้อยละ 20.34) และอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดมีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 66,945 คนต่อปี (ร้อยละ 18.82) ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีความต้องการกำลังคนน้อยที่สุด ได้แก่ อาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ มีความต้องการกำลังคนเฉลี่ย 7,993 คนต่อปี (ร้อยละ 2.25)

สำหรับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ในภาพรวมของจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าทั้ง 3 สาขาหลัก ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มลดลงทุกปี ตั้งแต่ปี 2561 จนถึงปี 2565 โดยรวมมีจำนวนความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเฉลี่ยเท่ากับ 2,767 คนต่อปี โดยเป็นความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 1,442 คนต่อปี และความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 1,199 คนต่อปี โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่ต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม เพื่อการขยายตำแหน่งงานมากกว่าเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป ส่วนภาคบริการและภาคเกษตรกรรมต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม เพื่อ

ขยายตำแหน่งงานมากกว่าทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป หากพิจารณาตามสาขาการผลิต 3 สาขาหลัก พบว่า ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการกำลังคน

ส่วนเพิ่มเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 1,790 คนต่อปี แบ่งเป็นความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) จำนวนเฉลี่ย 883 คนต่อปี และความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 869 คนต่อปี รองลงมาคือ ภาคบริการมีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเฉลี่ย 706 คนต่อปี แบ่งเป็นความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 482 คนต่อปีและความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) จำนวนเฉลี่ย 218 คนต่อปี ส่วนภาคเกษตรกรรมมีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มน้อยที่สุด เฉลี่ย 189 คนต่อปี แบ่งเป็นความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ย เท่ากับ 76 คนต่อปี และความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) จำนวนเฉลี่ย 113 คนต่อปี

การคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2561 – 2565 พบว่า ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ส่วนใหญ่จะต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 604 คนต่อปี รองลงมาคือ ไม่มีการศึกษา จำนวนเฉลี่ย 433 คนต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนเฉลี่ย 413 คนต่อปี

เมื่อจำแนกเป็นการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน พบว่า ระดับต่ำกว่าประถมศึกษามีความต้องการขยายตำแหน่งงานมากที่สุด จำนวนเฉลี่ย 361 คนต่อปี รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา มีการขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ย 251 คนต่อปี และไม่ทราบระดับการศึกษามีการขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ย 203 คนต่อปี ตามลำดับ

สำหรับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป พบว่า ระดับประถมศึกษา มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่ามากที่สุด จำนวนเฉลี่ย 265 คนต่อปี รองลงมาคือ ไม่มีการศึกษามีจำนวนเฉลี่ย 247 คนต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนเฉลี่ย 220 คนต่อปี ตามลำดับ

การคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามอาชีพในจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2559 – 2563 พบว่า อาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มมากที่สุด จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 813 คนต่อปี รองลงมาได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 552 คนต่อปี และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 481 คนต่อปี ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน พบว่า อาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีการขยายตำแหน่งงานมากที่สุด

จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 458 คนต่อปี รองลงมา คือ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ มีการขยายตำแหน่งงาน จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 358 คนต่อปี และอาชีพพนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาดมีการขยายตำแหน่งงาน จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 332 คนต่อปี ตามลำดับ

สำหรับความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป พบว่า อาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปมากที่สุด จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 356 คนต่อปี รองลงมาคือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 294 คนต่อปี และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ มีจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 124 คนต่อปี ตามลำดับ

6. การคาดประมาณอุปทานแรงงาน การคาดประมาณการผู้สำเร็จการศึกษา

จากการคาดประมาณผู้สำเร็จการศึกษาหรือการผลิตกำลังคนในปี 2561 – 2563 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปี ข้างหน้า มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 4,000 คน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 2561 – 2565 จากปี 2561 มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาประมาณ 4,378 คน เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 4,615 คน ในปี 2565

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในปี 2561 – 2565 ผู้สำเร็จการศึกษาของจังหวัดสมุทรสาคร ประมาณการว่าจะมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี โดยในปี 2561 มีจำนวน 4,378 คน จะเพิ่มขึ้นเป็น 4,615 คน ในปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 5.41

7. ความไม่สอดคล้องของอุปสงค์และอุปทาน

จากการคาดประมาณความต้องการกำลังคน และการผลิตกำลังคนในแต่ละปีของจังหวัดสมุทรสาครที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น พบว่า มีปัญหาความไม่สอดคล้องของความต้องการแรงงาน และการผลิตกำลังแรงงานเป็นอย่างมากในทุกระดับการศึกษา ซึ่งจะอธิบายแยกตามระดับการศึกษาหลักๆ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับ ปวช. ระดับ และ ปวส./อนุปริญญา ดังนี้

7.1 ตลาดแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

การคาดประมาณความต้องการกำลังคน และการผลิตกำลังคนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปี 2561 – 2565 พบว่า ความต้องการกำลังคนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยคาดว่า ปี 2565 จะมีความต้องการกำลังคน 62,305 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ที่มีความต้องการกำลังคน 61,357 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 แต่ในการผลิตกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับการศึกษานี้ มีจำนวนน้อยกว่ามาก ถึงแม้ว่าแนวโน้มของอุปทานในแต่ละปี จะเพิ่มขึ้น และมีช่วงห่างระหว่างอุปสงค์อุปทานที่ขนานกันไปที่ตาม

7.2 ตลาดแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการกำลังคน และการผลิตกำลังคนของตลาดแรงงานมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า แต่ละปีมีแนวโน้มความต้องการกำลังคนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยปี 2565 จะมีความต้องการกำลังคน 43,288 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ที่มีความต้องการกำลังคน 42,629 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54 ส่วนการผลิตกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับการศึกษานี้ยังมีจำนวนน้อยเช่นกัน จึงเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคน ทำให้ยังมีช่วงห่างค่อนข้างมากระหว่างอุปสงค์และอุปทาน

7.3 ตลาดแรงงานระดับ ปวช./ปวส. อนุปริญญา

จากผลประมาณความต้องการแรงงานกำลังคน และการผลิตกำลังคนในตลาดแรงงานระดับ ปวช./ปวส. อนุปริญญา โดยปี 2565 มีจำนวนความต้องการกำลังคน 14,413 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ที่มีความต้องการกำลังคน 14,003 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 สำหรับการผลิตกำลังคนในระดับการศึกษานี้ ยังมีจำนวนน้อยกว่าความต้องการเหมือนกับระดับการศึกษาอื่นๆ ซึ่งในปี 2561 -2565 การผลิตกำลังคนจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อพิจารณาความสอดคล้อง พบว่า ยังมีช่วงห่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานค่อนข้างมากและช่วงห่างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

7.4 ตลาดแรงงานระดับปริญญาตรี

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของตลาดแรงงานระดับปริญญาตรี พบว่า ความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนมีความไม่สอดคล้องกันทุกปี โดยมีความต้องการกำลังคนมากกว่าการผลิตกำลังคนมากและช่วงห่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครที่มีการสอนในระดับปริญญาตรี จะมี 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสมุทรสาคร และวิทยาลัยชุมชนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาทั้ง 2 แห่งนี้ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด จึงทำให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนเกิดขึ้นในจังหวัดสมุทรสาคร

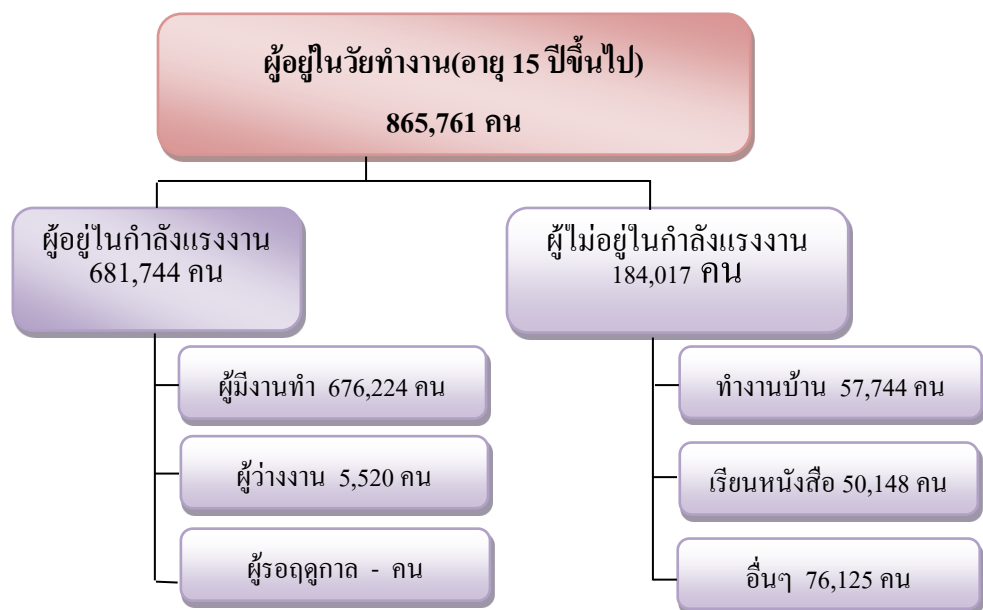
การวางแผนกำลังคนเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการจัดสรรกำลังคนในสาขาอาชีพ และระดับฝีมือต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดและประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา โดยการวางแผนกำลังคนจะมีทั้งระดับชาติและระดับธุรกิจ ทั้งในการวางแผนกำลังคนนั้นมักจะมีความสัมพันธ์กับการวางแผนการศึกษา เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิดวิกฤตการณ์เกี่ยวกับกำลังคน ดังนั้น การผลิตกำลังคนในสาขาอาชีพต่างๆ ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จำเป็นต้องมีข้อมูลด้านอุปทานแรงงาน และอุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ที่มุ่งเป้าพัฒนาเป็น ไทยแลนด์ 4.0 หรือยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีปัจจัยทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย คาดการณ์ว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจส่งผลต่อระบบแรงงานในระบบอุตสาหกรรมและการบริการ รวมทั้งภาวะทางการเมืองที่ทำให้การจ้างงานลดลงอีกทั้งในร้อยละ 73 ของตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศ เป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ หรือกลุ่มแรงงานฝีมือที่มีทักษะการทำงานระดับปานกลาง กลุ่มอาชีพที่ทำงานซ้ำๆ เช่น พนักงานธุรการ-บัญชี พนักงานขาย กลุ่มแรงงานโรงงาน เป็นต้น จะอาจถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี

1. โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

ในไตรมาส 2 ปี 2560 จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปรวมทั้งสิ้น 865,761 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 681,744 คน หรือร้อยละ 78.75 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 184,017 คน (ร้อยละ 21.25) ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้น จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 676,224 คน หรือร้อยละ 99.19 ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน มีผู้ว่างงาน 5,520 คน (ร้อยละ 0.81)

แผนภาพที่ 4 – 1 : ผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2560



ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

2. โครงสร้างการจ้างงาน

2.1 ลักษณะของกำลังแรงงาน

จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประมาณ 865,761 คน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 681,744 คนคิดเป็นร้อยละ 78.70 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 184,017 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.30 สำหรับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด 681,744 คน ประกอบด้วย

2.1.1. ผู้มีงานทำ มีประมาณ 676,224 คน หรือร้อยละ 99.70 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

2.1.2. ผู้ว่างงาน หมายถึง ผู้ที่ไม่มีงานทำ และพร้อมที่จะทำงานมีประมาณ 5,520 คน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.80

2.1.3. ผู้ที่รอฤดูกาล หมายถึง ผู้ที่ไม่มีงานทำเนื่องจากรอฤดูกาล พบว่า ไม่มีผู้ที่รอฤดูกาล ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีประมาณ 184,017 คน หรือร้อยละ 21.30 ของผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ทำงานบ้านมีประมาณ 57,744 คน หรือร้อยละ 6.70 เรือนหนังสือมีประมาณ 50,148 คน หรือร้อยละ 5.80 และอื่นๆ มีประมาณ 76,125 คน หรือร้อยละ 8.80

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ

สถานภาพแรงงาน	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	865,761	426,086	439,675
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	681,744	357,621	324,123
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	681,744	357,621	324,123
1.1.1 ผู้มีงานทำ	676,224	355,554	32,0670
1.1.2 ผู้ว่างงาน	5,520	2,067	3,453
1.2 ผู้ที่รอฤดูกาล	-	-	-
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	184,017	68,465	115,552
2.1 ทำงานบ้าน	57,744	6,579	51,165
2.2 เรือนหนังสือ	50,148	22,728	27,420

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ (ต่อ)

สถานภาพแรงงาน	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน
2.3 อื่นๆ	76,125	39,158	36,967
อัตราการว่างงาน	0.80	0.60	1.10

หมายเหตุ : อัตราการว่างงาน = ผู้ว่างงาน x 100 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

2.2 สถานการณ์การจ้างแรงงาน

2.2.1 จำแนกตามอาชีพ

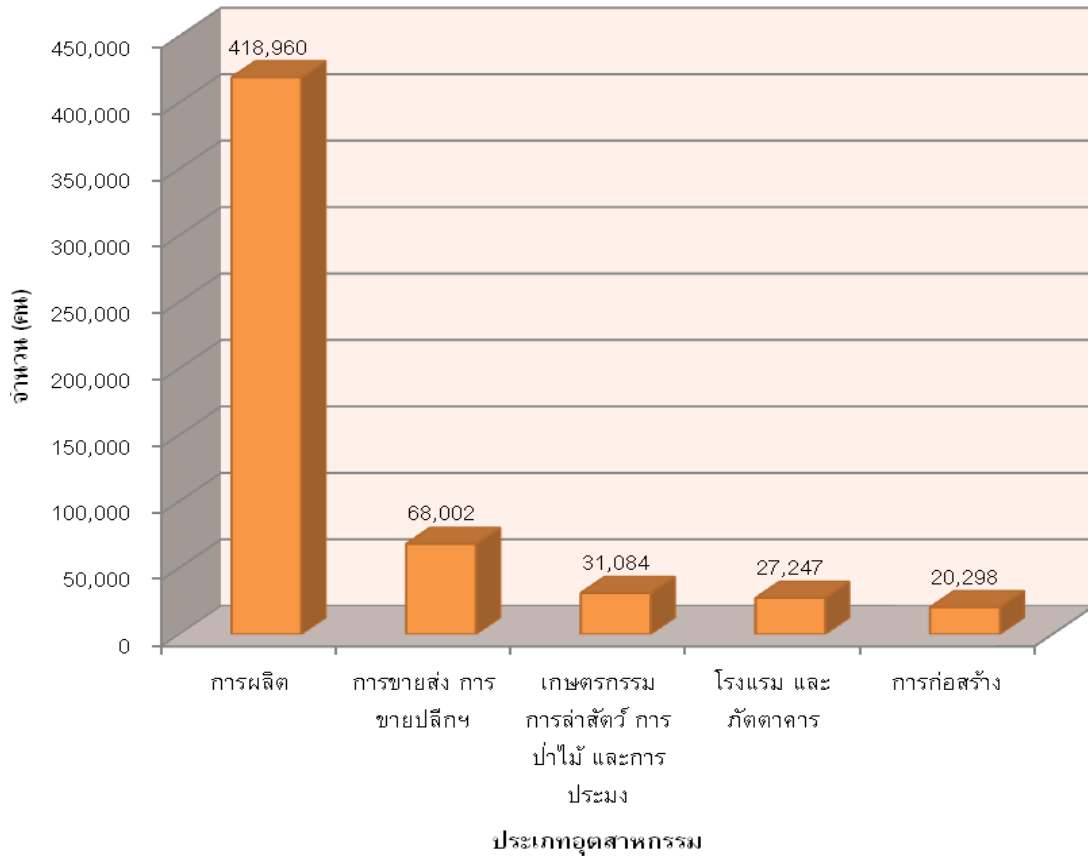
สำหรับอาชีพของผู้มีงานทำ จากผลการสำรวจ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติ งานการ โรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุด มีประมาณ 180,658 คน หรือร้อยละ 26.70 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 30.10 เปรียบเทียบกับร้อยละ 22.90) รองลงมาเป็นอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ มีประมาณ 133,857 คนหรือร้อยละ 19.80 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 21.70 เปรียบเทียบกับร้อยละ 18.00) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง มีประมาณ 121,234 คน หรือ ร้อยละ 17.90 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 22.10 เปรียบเทียบกับร้อยละ 13.30) พนักงานบริการและพนักงานในร้านและตลาด มีประมาณ 96,981 คน หรือร้อยละ 14.30 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 16.80 เปรียบเทียบกับร้อยละ 12.10) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้องประมาณ 43,433 คน หรือร้อยละ 6.40 ที่เหลืออีกประมาณ ร้อยละ 14.90 กระจายอยู่ในสาขาอื่นๆ

2.2.2 จำแนกตามอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาถึงประเภทอุตสาหกรรมหรือประเภทกิจการของสถานที่ที่ผู้มีงานทำทำอยู่ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการผลิต มีประมาณ 418,960 คน หรือ ร้อยละ 62.00 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 64.90 เปรียบเทียบกับ ร้อยละ 59.30) รองลงมาคือทำงานในสาขาการขายส่งการขายปลีก มีประมาณ 68,002 คน หรือร้อยละ 10.10 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 10.60 เปรียบเทียบกับร้อยละ 9.50) กิจกรรมเกษตรกรรม ต่ำสัตว์ ป่าไม้ และประมงมีประมาณ 31,084 คน หรือร้อยละ 4.60 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย

(ร้อยละ 4.8จ เปรียบเทียบกับร้อยละ 4.40) การขนส่งที่เก็บสินค้า มีประมาณ 30,112 คน หรือ ร้อยละ 4.50 โดยสัดส่วนชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 6.40 เปรียบเทียบกับร้อยละ 2.30)

แผนภาพที่ 4 – 2 : จำนวนผู้ทำงานในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร 5 อันดับแรก ไตรมาส 2 ปี 2560



ตารางที่ 4-3 : จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

รายการอุตสาหกรรม	ไตรมาส 2 ปี 2560	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาคเกษตร	31,084	4.60
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง	31,084	4.60
นอกภาคเกษตร	645,140	95.40
2. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	5,565	0.80
3. การผลิต	418,960	62.00
4. การไฟฟ้า ก๊าซ และไอน้ำ	1,334	0.20
5. การจัดหาไฟฟ้า บำบัดน้ำเสีย	1,474	0.20
6. การก่อสร้าง	20,298	3.00
7. การขายส่ง การขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	68,002	10.10
8. การขนส่งที่เก็บสินค้า และคมนาคม	30,112	4.50
9. กิจกรรมโรงแรม และอาหาร	27,247	4.00
10. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1,376	0.20
11. กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	3,821	0.60
12. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	1,407	0.20
13. กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค	4,035	0.60
14. การบริหารและการสนับสนุน	8,683	1.30
15. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	17,195	2.50
16. การศึกษา	9,479	1.40
17. สุขภาพและสังคมสงเคราะห์	9,802	1.40
18. ศิลปะและความบันเทิงนันทนาการ	3,805	0.60
19. กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	10,890	1.60
20. ถูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	1,655	0.20
รวม	676,224	100.00

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

2.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

สำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้มีงานทำ พบว่า เป็นผู้ไม่มีการศึกษามีประมาณ 92,942 คน หรือ ร้อยละ 13.7 โดยสัดส่วนของหญิงมากกว่าชาย (ร้อยละ 15.00) เปรียบเทียบกับร้อยละ 12.60) ต่ำกว่าประถมศึกษา มีประมาณ 54,704 คนหรือร้อยละ 8.10 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 9.00เปรียบเทียบกับร้อยละ 7.20) ระดับประถมศึกษา มีประมาณ 115,241 คน หรือร้อยละ 17.00 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 18.10 เปรียบเทียบกับร้อยละ 15.80) มัธยมศึกษาตอนต้นมีประมาณ 133,204 คน หรือร้อยละ 19.70 โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 21.80 เปรียบเทียบกับร้อยละ 17.40) มัธยมศึกษาตอนปลายมีประมาณ 95,106 คน หรือร้อยละ 14.10 โดยสัดส่วนของชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 15.50 เปรียบเทียบกับร้อยละ 12.50) มหาวิทยาลัย มีประมาณ 122,647 คน หรือร้อยละ 18.20 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 20.40 เปรียบเทียบกับร้อยละ 16.20) และการศึกษาอื่นๆ มีประมาณ 60,753 คน หรือ ร้อยละ 9.0 โดยสัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย (ร้อยละ 9.90 เปรียบเทียบกับ ร้อยละ 8.20)

ตารางที่ 4 -4 : จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ ปี 2560

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่มีการศึกษา	111,644	12.9
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	101,221	11.7
3. ประถมศึกษา	138,056	15.9
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	174,110	20.1
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	129,801	15.0
6. มหาวิทยาลัย	143,534	16.6
7. อื่นๆ	65,768	7.6
8. ไม่ทราบ	1,627	0.2
รวม	865,761	100.0

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

2.2.4 จำแนกตามอาชีพ

เมื่อพิจารณาจำแนกผู้มีงานทำตามอาชีพลำดับที่ 1 – 5 พบว่า ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีจำนวนมากที่สุด 180,658 คน (ร้อยละ 26.70) รองลงมา คือ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 133,857 คน (ร้อยละ 19.80) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 97,228 คน (ร้อยละ 14.60) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 121,234 คน (ร้อยละ 17.90) พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 96,981 คน (ร้อยละ 14.3) และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง จำนวน 43,433 คน (ร้อยละ 6.4) ตามลำดับ (ตารางที่ 4- 4)

ตารางที่ 4 – 5: จำนวนผู้มีงานทำตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	21,448	3.2
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	20,634	3.1
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	43,433	6.4
4. เสมียน	42,984	6.4
5. พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	96,981	14.3
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตรและการประมง	14,995	2.2
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	121,234	17.9
อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	180,658	26.7
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	133,857	19.8
รวม	676,224	100.0

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560.

3. สถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand) ของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.1 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

3.1.1 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมด

จากการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปี 2560 ซึ่งดำเนินการสำรวจสถานประกอบการใน 29 สาขาอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,301 แห่ง (สถานประกอบการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วจังหวัดสมุทรสาคร ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) พบว่า ในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาครมีผู้ทำงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 403,568 คน แยกเป็นชาย 214,367 คน (ร้อยละ 53.12) หญิง 189,201 คน (ร้อยละ 46.88) ทั้งนี้ผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 175,773 คน (ร้อยละ 43.55) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มแรงงานฝีมือ 115,091 คน (ร้อยละ 28.52) กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ 84,139 คน (ร้อยละ 20.85) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร 28,565 คน (ร้อยละ 7.08)

ตารางที่ 4 – 6: จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามเพศ

ระดับฝีมือแรงงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	14,745	6.88	13,820	7.30	28,565	7.08
แรงงานฝีมือ	63,019	29.40	52,072	27.52	115,091	28.52
แรงงานกึ่งฝีมือ	48,615	22.68	35,524	18.78	84,139	20.85
แรงงานไร้ฝีมือ	87,988	41.05	87,785	46.40	175,773	43.55
รวม	214,367	100.00	189,201	100.00	403,568	100.00

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน 118,192 คน (ร้อยละ 29.29) รองลงมา ได้แก่ กิจการการผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์ จำนวน 40,430 คน (ร้อยละ 10.02) กิจการการค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ จำนวน 35,204 คน (ร้อยละ 8.72) และกิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 31,496 ราย (ร้อยละ 7.80)

ตารางที่ 4 - 7 : จำนวนผู้ทำงานจากการสำรวจทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร
ปี 2560 จำแนกประเภทกิจการ

อุตสาหกรรม	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม ทั้งหมด
1. การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	49	147	65	58	319
2. อาหารและอาหารสัตว์	78,777	16,077	18,772	4,566	118,192
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	29	12	21	14	76
4. การผลิตสิ่งทอ	6,782	10,129	5,278	1,593	23,782
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	3,469	1,908	3,547	533	9,457
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	1,400	1,537	966	544	4,447
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	51	575	3,140	127	3,893
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	671	341	346	21	1,379
9. เฟอร์นิเจอร์	5,043	5,487	610	774	11,914
10. กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	2,339	2,432	2,518	554	7,843
11. ปิโตรเลียม					
12. ปิโตรเคมี	186	15	203	42	446
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ เคมี	3,728	2,143	1,995	867	8,733
14. ยางพาราและผลิตภัณฑ์	6,230	1,984	1,246	400	9,860
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	11,215	9,029	8,628	2,624	31,496
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โอโลหะ	2,198	1,537	1,019	149	4,903
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ ประดิษฐ์	4,104	2,469	31,461	2,396	40,430
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	11,067	1,336	3,702	144	16,249
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	2,933	4,509	2,583	722	10,747
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	9,454	3,124	10,639	2,054	25,271
21. ก่อสร้าง	1,935	1,053	1,013	774	4,775
22. ค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ	9,157	9,144	9,927	6,976	35,204
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว					
24. ที่พักและบริการด้านอาหาร	464	181	461	116	1,222
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1,494	2,276	2,846	610	7,226
26. การเงินและการประกันภัย	51	107	265	114	537
27. อสังหาริมทรัพย์	148	174	329	692	1,343

ตารางที่ 4 - 7 : จำนวนผู้ทำงานจากการสำรวจทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกประเภทกิจการ (ต่อ)

อุตสาหกรรม	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม ทั้งหมด
28. บริการด้านสุขภาพและสังคม สงเคราะห์	27	924	886	678	2,515
29. บริการอื่นๆ	12,772	5,489	2,625	423	21,309
รวม	175,773	84,139	115,091	28,565	403,568

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

เมื่อจำแนกจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดตามระดับการศึกษาที่จบ พบว่า ในปี 2560 มีผู้ทำงานที่จบประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มากที่สุด จำนวน 170,926 คน (ร้อยละ 42.55) รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 86,535 คน (ร้อยละ 21.54) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 57,329 คน (ร้อยละ 14.27) เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตั้งแต่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ รองลงมาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ

ตารางที่ 4 - 8 : จำนวนผู้ทำงานจากการสำรวจทั้งหมดของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	113,724	25,006	30,819	1,377	170,926
มัธยมศึกษาตอนต้น	37,086	27,246	20,950	1,253	86,535
มัธยมศึกษาตอนปลาย	22,612	17,776	15,110	1,846	57,329
ปวช.	1,016	7,909	9,546	1,567	20,038
ปวส/อนุปริญญาตรี	651	3,684	13,734	2,497	20,566
ปริญญาตรี	679	2,459	23,229	16,729	43,096
ปริญญาโท			685	2,426	3,111
ปริญญาเอก			10	18	28
รวม	175,768	244,065	114,083	27,713	401,629

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

3.1.2 การเข้าออกงานของแรงงาน

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในกิจการต่างๆ ในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีการรับแรงงานเข้าทำงานทั้งสิ้น 79,914 คน โดยเป็นการรับเข้าทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำนวน 70,921 คน (ร้อยละ 88.75) และรับเข้าทำงานในตำแหน่งงานใหม่ จำนวน 8,993 คน (ร้อยละ 11.25) เมื่อพิจารณาตามรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีการรับแรงงานเข้าทำงานมากที่สุดได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ โดยรับแรงงานเข้าทำงาน จำนวน 22,700 คน รองลงมา กิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 12,059 คน และกิจการค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์จำนวน 6,555 คน

ตารางที่ 4 – 9: จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานใหม่ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามสาเหตุของ

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่รับเข้าทำงาน			ร้อยละ		
	แทนคน	ตำแหน่ง	รวม	แทนคน	ตำแหน่ง	รวม
	เก่า	งานใหม่	ทั้งหมด	เก่า	งานใหม่	ทั้งหมด
1. การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	49	13	62	79.03	20.97	100.00
2. อาหารและอาหารสัตว์	20,195	2,505	22,700	88.96	11.04	100.00
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	16	3	19	84.21	15.79	100.00
4. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	4,925	324	5,249	93.83	6.17	100.00
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	2,307	220	2,527	91.29	8.71	100.00
6. รองเท้าและเครื่องหนัง	880	199	1,079	81.56	18.44	100.00
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	1,083	172	1,255	86.29	13.71	100.00
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	90	30	120	75.00	25.00	100.00
9. เฟอร์นิเจอร์	662	80	742	89.22	10.78	100.00
10. กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	1,481	812	2,293	64.59	35.41	100.00
11. ปิโตรเลียม						100.00
12. ปิโตรเคมี	104	2	106	98.11	1.89	100.00
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	2,104	156	2,260	93.10	6.90	100.00
14. ยางพาราและผลิตภัณฑ์	471	2	473	99.58	0.42	100.00
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	11,177	882	12,059	92.69	7.31	100.00
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	887	27	914	97.05	2.95	100.00
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์						
ประติษฐ์	3,822	140	3,962	96.47	3.53	100.00
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1,007	145	1,152	87.41	12.59	100.00

ตารางที่ 4 – 9: จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานใหม่ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560
จำแนกตามสาเหตุของ (ต่อ)

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่รับเข้าทำงาน			ร้อยละ		
	แทนคน	ตำแหน่ง	รวม	แทนคน	ตำแหน่ง	รวม
	เก่า	งานใหม่	ทั้งหมด	เก่า	งานใหม่	ทั้งหมด
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	1,694	104	1,798	94.22	5.78	100.00
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	5,190	622	5,812	89.30	10.70	100.00
21. ก่อสร้าง	918	83	1001	91.71	8.29	100.00
22. ค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ	5,306	1,249	6,555	80.95	19.05	100.00
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว						
24. ที่พักและบริการด้านอาหาร	87		87	100.00	0.00	100.00
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1,197	416	1,613	74.21	25.79	100.00
26. การเงินและการประกันภัย	53	11	64	82.81	17.19	100.00
27. อสังหาริมทรัพย์	55	17	72	76.39	23.61	100.00
28. บริการด้านสุขภาพและสังคม						
สงเคราะห์	360	13	373	96.51	3.49	100.00
29. บริการอื่นๆ	4,801	766	5,567	86.24	13.76	100.00
ผลรวม	70,921	8,993	79,914	88.75	11.25	100.00

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

จากการสำรวจการออกจากงานของแรงงานในปี 2560 ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีแรงงานที่ออกจากงานรวมทั้งสิ้น 27,225 ราย โดยส่วนใหญ่เป็นการลาออกของพนักงาน มีจำนวนถึง 26,223 คน (ร้อยละ 96.08) ส่วนการถูกให้ออกจากงานโดยมิใช่การลาออกนั้น มีสาเหตุมาจากการลดงาน 75 คน (ร้อยละ 0.29) ไล่ออก 538 คน (ร้อยละ 2.05) และอื่นๆ 389 คน (ร้อยละ 1.48) ทั้งนี้เมื่อจำแนกเป็นรายกิจการแล้ว พบว่ากิจการที่มีการออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์โดยมีการออกจากงานมากถึง 5,289 คน รองลงมาได้แก่ กิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน 3,442 คน

ตารางที่ 4 - 10 : จำนวนพนักงานที่ออกจากงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560
จำแนกตามสาเหตุของการออก

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่ออกจากงาน								รวม	ร้อยละ
	ลาออก	ร้อยละ	ลดงาน	ร้อยละ	ไล่ออก	ร้อยละ	อื่นๆ	ร้อยละ		
1. การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	39	0.15							39	0.14
2. อาหารและอาหารสัตว์	5,146	19.62	22	29.33	87	16.17	34	8.74	5,289	19.43
3. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	13	0.05							13	0.05
4. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	1,622	6.19	38	50.67	56	10.41	92	23.65	1,808	6.64
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	1,279	4.88	1	1.33	155	28.81	1	0.26	1,436	5.27
6. รองเท้าและเครื่องหนัง	347	1.32					104	26.74	451	1.66
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	1,887	7.20							1,887	6.93
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้(ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	181	0.69							181	0.66
9. เฟอร์นิเจอร์	264	1.01							264	0.97
10. กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	931	3.55			63	11.71	12	3.08	1,006	3.70
11. ปิโตรเลียม		0.00								0.00
12. ปิโตรเคมี	133	0.51							133	0.49
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	1,174	4.48			1	0.19	3	0.77	1,178	4.33
14. ยางพาราและผลิตภัณฑ์	301	1.15							301	1.11
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	3,361	12.82			52	9.67	29	7.46	3,442	12.64
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	582	2.22			29	5.39	6	1.54	617	2.27
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	882	3.36			20	3.72			902	3.31
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	594	2.27			18	3.35	7	1.80	619	2.27
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	745	2.84	6	8.00	22	4.09	3	0.77	776	2.85
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	1,308	4.99	2	2.67	1	0.19	1	0.26	1,312	4.82
21. ก่อสร้าง	445	1.70							445	1.63
22. ค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานยนต์ฯ	1,377	5.25			13	2.42	84	21.59	1,474	5.41
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว		0.00								0.00
24. ที่พักและบริการด้านอาหาร	59	0.22							59	0.22

ตารางที่ 4 - 10 : จำนวนพนักงานที่ออกจากงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560
จำแนกตามสาเหตุของการออก (ต่อ)

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่ออกจากงาน								รวม	ร้อยละ
	ลาออก	ร้อยละ	ลดงาน	ร้อยละ	ไล่ออก	ร้อยละ	อื่นๆ	ร้อยละ		
25. การขนส่งและสถานที่เก็บ										
สินค้า	662	2.52			21	3.90	4	1.03	687	2.52
26. การเงินและการประกันภัย	30	0.11					8	2.06	38	0.14
27. อสังหาริมทรัพย์	98	0.37							98	0.36
28. บริการด้านสุขภาพและ										
สังคมสงเคราะห์	308	1.17							308	1.13
29. บริการอื่นๆ	2,455	9.36	6	8.00			1	0.26	2,462	9.04
ผลรวม	26,223	100	75	100.00	538	100.00	389	100.00	27,225	100.00

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

3.1.3 สาขาอาชีพที่มีความต้องการแรงงาน

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น 12,986 อัตรา เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการกิจการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนต้นมากที่สุด จำนวน 6,170 อัตรา (ร้อยละ 47.51) รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3,573 อัตรา (ร้อยละ 27.51) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1,222 อัตรา (ร้อยละ 9.41) กิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่ กิจการการผลิตสิ่งทอ และกิจการผลิตภัณฑ์พลาสติก

ตารางที่ 4 – 11: 5 อันดับอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560

ลำดับที่	ตำแหน่งงาน	ความต้องการแรงงาน							รวม
		ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส.	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
1	อาหารและอาหารสัตว์	2,002	209	171	123	399	399	-	3,303
2	การผลิตสิ่งทอ	644	897	22	112	155	118	-	1,948
3	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	854	306	136	201	11	93	-	1,601
4	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	132	612	15	90	108	287	-	1,244
5	อัญมณีและเครื่องประดับ	1,200	-	-	-	-	-	-	1,200

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามทักษะฝีมือ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 8,009 อัตรา (ร้อยละ 61.67) รองลงมา ได้แก่ แรงงานฝีมือ จำนวน 3,151 อัตรา (ร้อยละ 24.26) และแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1,729 อัตรา (ร้อยละ 13.31) สำหรับตำแหน่งงานที่นายจ้างมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ ; ช่างอัญมณีและช่างประดิษฐ์เครื่องประดับ รองลงมาได้แก่ ผู้ถนอมและแปรรูปเนื้อสัตว์น้ำ แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ; แรงงานทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต (อุตสาหกรรมผลิตต่างๆ เหมือนแร่ ไฟฟ้าก๊าซและประปา) และพนักงานควบคุมเครื่องฉีดพลาสติก

ตารางที่ 4 – 12 : 5 อันดับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด

ลำดับ ที่	ตำแหน่งงาน	ความต้องการแรงงาน				รวม
		แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	
1	ช่างอัญมณีและช่างประดิษฐ์ เครื่องประดับอื่น ๆ	1,200	-	-	-	1,200
2	ผู้ถนอมและแปรรูปเนื้อสัตว์น้ำ	813	-	-	-	569
3	ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ฝ่ายปฏิบัติการด้าน การผลิต (อุตสาหกรรมผลิตต่าง ๆ เหมืองแร่ ไฟฟ้า ก๊าซและประปา)	718	27	-	-	745
4	แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ ; แรงงานทั่วไป	607	-	-	-	607
5	พนักงานควบคุมเครื่องฉีดพลาสติก	546	17	8	-	571

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

3.1.4 สาขาอาชีพที่ขาดแคลน

ผลการสำรวจการขาดแคลนแรงงานปี 2560 ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานทั้งสิ้น 11,218 อัตรา เมื่อพิจารณาการขาดแคลนแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่าขาดแคลนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน 5,326 อัตรา (ร้อยละ 47.00) รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 3,030 อัตรา (ร้อยละ 27.00) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1,151 อัตรา (ร้อยละ 10.00) สำหรับประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ อาหารและอาหารสัตว์ รองลงมาได้แก่ การผลิตสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์พลาสติก อัญมณีและเครื่องประดับ และขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

ตารางที่ 4.13 : 5 อันดับกิจการที่ขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	ประเภทกิจการ	การขาดแคลนแรงงาน							รวม
		ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช	ปวส	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
1	อาหารและอาหารสัตว์	1,625	189	158	72	377	304	-	2,725
2	การผลิตสิ่งทอ	542	887	22	81	140	109	-	1,781
3	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	764	279	76	164	11	93	-	1,387
4	อัญมณีและเครื่องประดับ	1,200	-	-	-	-	-	-	1,200
5	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	132	402	15	85	98	287	-	1,019

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน(PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

เมื่อพิจารณาสาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานตามทักษะฝีมือ พบว่า มีการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 7,249 อัตรา (ร้อยละ 38.70) รองลงมาได้แก่ แรงงานฝีมือ จำนวน 2,584 อัตรา (ร้อยละ 29.55) แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1,295 อัตรา (ร้อยละ 28.11) และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร จำนวน 90 อัตรา (ร้อยละ 3.61) สำหรับตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานจำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า แรงงานช่างอัญมณีและช่างประดิษฐ์เครื่องประดับอื่น ๆ ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ถนอมและแปรรูปเนื้อสัตว์น้ำ ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต (อุตสาหกรรมผลิตต่าง ๆ เหมือนแร่ ไฟฟ้า ก๊าซและประปา) แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ ; แรงงานทั่วไป และพนักงานควบคุมเครื่องฉีดพลาสติก

ตารางที่ 4 – 14 : 5 อันดับตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560

ลำดับที่	ประเภทกิจการ	การขาดแคลนแรงงาน				รวม
		แรงงานไร้ฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	
1	แรงงานช่างอัญมณีและช่างประดิษฐ์เครื่องประดับอื่น ๆ	1,200	-	-	-	1,200
2	ผู้ถนอมและแปรรูปเนื้อสัตว์น้ำ	813	-	-	-	813
3	ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต(อุตสาหกรรมผลิตต่าง ๆ เหมือนแร่ ไฟฟ้า ก๊าซ และประปา)	718	7	-	-	725
4	แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ ; แรงงานทั่วไป	597	-	-	-	597
5	พนักงานควบคุมเครื่องจักรพลาสติก	546	17	8	-	571

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

3.2 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

3.2.1 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงาน

จากการสำรวจข้อมูลในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความรู้ด้านต่างๆ ของพนักงานในแต่ละประเภทกิจการ โดยเปรียบเทียบระดับความสามารถที่เป็นจริงในปัจจุบันกับระดับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้ พบว่า ในแต่ละประเภทกิจการและแต่ละกลุ่มแรงงาน จะมีช่องว่างระหว่างความรู้ที่มีอยู่จริงกับระดับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้แตกต่างกันไป ทั้งนี้ในภาพรวมของทุกกิจการ พบว่า ในแรงงานทุกกลุ่มฝีมือ ยังมีปัญหาระดับความรู้ในด้านต่างๆ ที่เป็นอยู่จริงต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังอยู่มาก ซึ่งความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร

ตารางที่ 4 – 15 : ระดับความรู้ด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริงและที่ผู้ประกอบการคาดหวังของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามด้านความรู้

ความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.73	2.60	2.16	3.00	2.89	3.76	3.59	4.30	2.94	3.74
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.88	2.69	2.33	3.12	3.04	3.88	3.67	4.37	3.07	3.83
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.87	2.71	2.34	3.16	3.14	3.94	4.01	4.58	3.24	3.95
4. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	2.22	2.99	2.68	3.41	3.37	4.07	4.13	4.65	3.46	4.09
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	2.41	3.14	2.90	3.58	3.63	4.23	4.21	4.66	3.62	4.18

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.2.2 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการด้านทักษะของแรงงานพบว่า ทักษะของแรงงานที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร และทักษะในการบริหารจัดการตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 16 : ความต้องการแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตาม

ประเภททักษะ

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1.ทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศ	1.21	1.95	1.62	2.58	2.55	3.44	3.59	4.39	2.37	3.22
2.ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	1.27	1.99	1.82	2.69	2.84	3.63	3.79	4.44	2.57	3.32
3.ทักษะการใช้ คณิตศาสตร์และการ คำนวณ	1.45	2.14	2.02	2.87	2.91	3.66	3.92	4.51	2.7	3.42
4.ทักษะในการสื่อสาร	1.7	2.38	2.21	3.05	3.08	3.81	4.04	4.58	2.88	3.57
5.ทักษะในการบริหาร จัดการ	1.53	2.25	2.08	2.93	3.03	3.8	4.03	4.58	2.8	3.52
6.ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	1.52	2.11	2.05	2.64	2.83	3.45	3.56	4.05	2.56	3.13

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.2.3 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการด้านคุณลักษณะของ
แรงงาน พบว่า คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการมากในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น
จะเป็น ความรับผิดชอบหน้าที่ ความต้องการคนที่มีเชื้อสาย สุจริต ความอดทน การตรงต่อเวลา
ความขยัน หมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ การมีจิตสาธารณะ

ตารางที่ 4 – 17: ความต้องการแรงงานด้านคุณลักษณะของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 จำแนกตามประเภทคุณลักษณะ

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.42	4.14	3.60	4.37	3.89	4.48	4.40	4.79	3.87	4.47
2. ความอดทน	3.41	4.12	3.56	4.36	3.85	4.48	4.36	4.78	3.84	4.47
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.39	4.13	3.54	4.42	3.84	4.48	4.36	4.77	3.83	4.48
4. การตรงต่อเวลา	3.40	4.14	3.55	4.37	3.86	4.48	4.32	4.77	3.83	4.47
5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.36	4.13	3.59	4.39	3.88	4.49	4.38	4.85	3.85	4.50
6. ความมีระเบียบวินัย	3.24	4.11	3.47	4.37	3.81	4.47	4.35	4.78	3.77	4.46
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.08	4.05	3.40	4.33	3.77	4.46	4.35	4.78	3.71	4.44
8. การมีจิตสาธารณะ	3.27	4.06	3.45	4.32	3.78	4.45	4.31	4.76	3.76	4.43

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.2.4 สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานและแนวทางในการแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน

ผลการสำรวจการขาดแคลนแรงงานและแนวทางในการแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการต่างๆ ในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การขาดแคลนแรงงานส่วนใหญ่มาจากแรงงานเล็กลงงานหรือการมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาการเข้าและออก (Job Turnover) ของแรงงานอยู่ในระดับสูง และแรงงานมุ่งศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จนขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 18 : สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560

อันดับ	สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน
1	แรงงานเล็กลงงานหรือการมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ
2	ปัญหาการเข้าและออก (Job turnover) ของแรงงานอยู่ในระดับสูง
3	แรงงานมุ่งศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จนขาดแคลนแรงงานระดับกลาง
4	แรงงานที่มีอยู่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไม่ตรงกับความต้องการ
5	ปัญหาการลดลงของประชากร

ตารางที่ 4 – 18 : สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560 (ต่อ)

อันดับ	สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน
6	แรงงานผันตัวไปเป็นผู้ประกอบการ (SMEs) มากขึ้น
7	แรงงานที่ทำงานยากลำบาก (3D) ได้ค่าตอบแทนไม่จูงใจ
8	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่พร้อมทำงานมีน้อยลงกว่าความต้องการ
9	แรงงานย้ายจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรมากขึ้น
10	แรงงานสนใจไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น
11	แรงงานย้ายออกไปทำงานในภาคที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น (Informal sector)

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน, 2560.

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน พบว่า สถานประกอบการเห็นด้วยกับการเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจูงใจแรงงานใหม่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ จ้างทำงานล่วงเวลามากขึ้น จ้างแรงงานต่างด้าว การผลิตเท่าที่มีแรงงาน ผลิตเท่าที่มีแรงงาน และรักษาระดับการผลิตให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตที่มีอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 19 : แนวทางในการแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2560

อันดับ	แนวทางการแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน
1	เพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจูงใจแรงงานใหม่
2	จ้างทำงานล่วงเวลามากขึ้น
3	จ้างแรงงานต่างด้าว
4	ผลิตเท่าที่มีแรงงาน
5	รักษาระดับการผลิตให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตที่มีอยู่
6	ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงาน
7	การให้ข้อมูลและข่าวสารด้านอาชีพที่ขาดแคลนให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
8	ย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

4. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply) ของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณ

ผลการสำรวจข้อมูลอุปทานแรงงานในเชิงปริมาณในปี 2560 จังหวัดสมุทรสาคร ได้ดำเนินการสำรวจจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในปีการศึกษา 2559 (ตั้งแต่ พฤษภาคม 2558 – พฤษภาคม 2559) จากโรงเรียนและสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นต้นไปในจังหวัดสมุทรสาคร

4.1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

4.1.1 ระดับมัธยมศึกษา

เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับชั้น พบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,054 คน แบ่งเป็นชาย 940 คน (ร้อยละ 45.76) และหญิง 1,114 คน (ร้อยละ 54.24) ส่วนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 1,203 คน แบ่งเป็นชาย 429 คน (ร้อยละ 35.66) และหญิง 774 คน (ร้อยละ 64.34) สำหรับอัตราส่วนระหว่างนักเรียนหญิงกับนักเรียนชายที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนักเรียนหญิงจบมากกว่านักเรียนชาย

4.1.2 ระดับอาชีวศึกษา

จากผลการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา พบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. จำนวน 671 คน เป็นชาย 407 คน (ร้อยละ 65.65) หญิง 264 คน (ร้อยละ 39.35) ส่วนในระดับ ปวส./อนุปริญญา มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น 338 คน เป็นชาย 222 คน (ร้อยละ 65.00) และหญิง 166 คน (ร้อยละ 35.00) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในระดับอาชีวศึกษาสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นชายมากกว่าหญิงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นซึ่งแตกต่างจากในระดับมัธยมศึกษาที่มีหญิงมากกว่าชายอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาวิชาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด จำนวน 583 คน (ร้อยละ 55.00) รองลงมาสาขาอุทกศาสตร์/บริหารธุรกิจ จำนวน 459 คน (ร้อยละ 43.00) และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศฯ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 2.00)

4.1.3 ระดับอุดมศึกษา

จากข้อมูลสถานศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก พบว่า ระดับปริญญาตรี มีผู้สำเร็จการศึกษา 63 คน เป็นเพศชาย 57 คน (ร้อยละ 90.47) เพศหญิง 6 คน (ร้อยละ 9.53) ส่วนระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกไม่มีผู้จบการศึกษาในระดับนี้เลย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายสาขาวิชาที่จบ พบว่า ในระดับปริญญาตรีสาขาที่มีผู้จบการศึกษามากที่สุด ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม

แนวทางการบริหารงานพัฒนาผลิตภาพ แรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนทุกช่วงวัย³ ทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ เป็นภารกิจหลักของกรมการจัดหางาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรมการจัดหางานโดย กองส่งเสริมการมีงานทำมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ตามภารกิจ รวม 4 โครงการ ได้แก่ โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ และโครงการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งแต่ละโครงการมีกระบวนการทำงานและขั้นตอน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามบริบทของกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมาย

โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์

1. หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัส จากวารสารชัยพัฒนาประจำเดือนสิงหาคม 2542 ตอนหนึ่งสรุปว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็มและลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป” และพระราชทานพระบรมราโชวาท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 ตอนหนึ่งสรุปว่า “...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอสมควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจขึ้น ให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชน โดยสอดคล้องด้วยก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในเวลานี้ การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพ

³ “คู่มือการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561”. กองส่งเสริมการมีงานทำ, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน. เอกสารไม่ตีพิมพ์, 2561.

และตั้งตัวให้มีความพอกิน พอใช้ ก่อนอื่นเป็นพื้นฐานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งขาด เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นไปได้อย่างแน่นอน ส่วนการถือหลักที่จะส่งเสริมความเจริญให้ค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และประหยัดนั้นก็เพื่อป้องกันความผิดพลาดล้มเหลว และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้แน่นอนบริบูรณ์...”ประเทศไทยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศตลอดมา พระมหากษัตริย์ของไทยได้ทรงปกครองแผ่นดินด้วยทศพิธราชธรรม ได้ทรงบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ทรงทำนุบำรุงบ้านเมืองให้มีความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในด้านต่างๆ จนมาเป็นประเทศชาติทุกวันนี้ก็เพราะสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพสกนิกรชาวไทย และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพระบรมวงศานุวงศ์ ได้ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจและพระกรณียกิจ เพื่อปวงชนชาวไทยตลอดมาทุกพระองค์

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ปัจจุบันการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างกำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาของผู้ต้องการหางานทำ และนายจ้างที่ต้องการแรงงาน เนื่องจากผู้ที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาและผู้ว่างงานทั่วไป ยังไม่ทราบข้อมูลข่าวสารโลกอาชีพ โลกการศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน และแนวทางการเข้าสู่อาชีพในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน การเตรียมตัวเพื่อการหางานทำ การหาอาชีพเสริม สาเหตุดังกล่าวทำให้ผู้ที่จบการศึกษาจำนวนมากมีวุฒิการศึกษา หรือคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์ ที่ได้ทรงพระราชทานแก่พสกนิกร ในองค์ความรู้และแนวทางการสร้างงาน สร้างอาชีพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำโครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อถวายความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์

2.2 เพื่อเผยแพร่พระราชกรณียกิจด้านการส่งเสริมอาชีพของสถาบันพระมหากษัตริย์ต่อสาธารณชน ให้เป็นที่แพร่หลาย

2.3 เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้ประสงค์จะหางานทำ/ผู้ต้องการเปลี่ยนงานได้เลือกตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของตน และได้สมัครงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการจำนวนมากในคราวเดียวกัน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางประเภท

2.4 เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รุดูดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพและด้านการศึกษา ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ โลกของอาชีพ โลกของการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพ

2.5 เพื่อแนะแนวอาชีพและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ แก่นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รุดูดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม มีโลกทัศน์ด้านอาชีพที่กว้างไกล สามารถพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.6 เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รุดูดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกรมการจัดหางานในด้านต่างๆ

3. เป้าหมาย

นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รุดูดูกาล ประชาชนทั่วไป เข้าร่วมงาน จำนวน 20,000 คน

4. วิธีการดำเนินการ

4.1 การจัดงานมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

4.1.1 พิธีลงนามถวายพระพร

4.1.2 พิธีถวายเครื่องราชสักการะหน้าพระบรมฉายาลักษณ์

4.1.3 พิธีกล่าวถวายราชสดุดีเฉลิมพระเกียรติและถวายพระพรชัยมงคล

4.1.4 พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนเพื่อเป็นพลังของแผ่นดิน

4.1.5 จัดนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นนิทรรศการการเข้าสู่

ไทยแลนด์ 4.0

4.1.6 จัดนิทรรศการโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริด้านการส่งเสริมอาชีพ เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจำลองอาชีพหรือจัดทำในรูปแบบโมเดล

4.1.7 จัดนัดพบแรงงาน

4.1.8 รับสมัครไปทำงานต่างประเทศและรับลงทะเบียนผู้ประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศให้คำปรึกษาแนะนำขั้นตอน วิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

4.1.9 บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และบริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ

4.1.10 กิจกรรมบนเวที การสัมภาษณ์/ บรรยาย/ อภิปราย ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพจากการดำเนินงานตามแนวพระราชดำริ เช่น เกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน สมาชิกสหกรณ์ เป็นต้น

4.1.11 จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอิสระและทดลองปฏิบัติอาชีพตามแนวพระราชดำริด้านการส่งเสริมอาชีพฯ เช่น การจักสานจากวัสดุธรรมชาติหรือวัสดุทดแทนวัสดุธรรมชาติที่ขาดแคลน การทอผ้า งานแกะสลัก การทำเครื่องประดับ การประดิษฐ์ดอกไม้ ตุ๊กตารูปต่างๆ จากดิน ฟ้า ระเบิด งานถักนิต ถักทอ การเลี้ยงสัตว์ การเพาะปลูก การทำปุ๋ยอินทรีย์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นต้น

4.1.12 ฉายวิทัศน์และ/หรือแสดงการเรียนรู้อาชีพเสมือนจริงเกี่ยวกับเส้นทางการเข้าสู่อาชีพต่างๆ ตามแนวพระราชดำริ

4.1.13 การแข่งขันเกม/ตอบปัญหาอาชีพชิงรางวัล

4.1.14 ประชาสัมพันธ์และบริการให้คำปรึกษาด้านกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับลงทะเบียนนายจ้าง/สถานประกอบการที่ประสงค์จะส่งงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.1.15 การจัดแสดงผลภัณฑ์ของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรกรหรือแม่บ้านที่นำความรู้ตามแนวพระราชดำริไปประกอบอาชีพ กลุ่มอาชีพอิสระที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพจากกรมการจัดหางาน ผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ฯลฯ

4.1.16 จัดนิทรรศการ โลกการศึกษา โลกอาชีพ และอาชีพที่เข้าสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน นวัตกรรมสมัยใหม่ อาชีพที่เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 (Startup, E-Commerce, Future of Work) ภารกิจของกรมการจัดหางาน และเผยแพร่ข้อมูลอาชีพรูปแบบต่างๆ โดยจำลองอาชีพหรือจัดทำในรูปแบบโมเดล

4.1.17 จัดบริการคลินิกแรงงาน ประกอบด้วย

4.1.17.1 ให้ข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต

4.1.17.2 ให้คำแนะนำขั้นตอนวิธีการขอใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าว

4.1.17.3 ให้คำแนะนำในการป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ

4.1.18 รายงานผลการจัดกิจกรรม

โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 84 ได้กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังนี้ (6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ค้ำครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และ (7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีนโยบายรัฐบาลด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ซึ่งจะดำเนินการเร่งสร้างโอกาสอาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานและนโยบายด้านที่ 7 (7.3) พัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงานไทยให้ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียนได้

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันอังคารที่ 29 ธันวาคม 2558 เห็นชอบแนวทางการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ที่จัดให้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ดำเนินการให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคนต้องผ่านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษาตามกระบวนการแนะแนวครบถ้วนทุกชั้นตอน โดยกระทรวงแรงงานให้การสนับสนุนแบบทดสอบศักยภาพต่างๆ และการประมวลผลการทดสอบในระบบออนไลน์แก่นักเรียน และสนับสนุนข้อมูลอาชีพและข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางตลาดแรงงานแก่เครือข่ายครูแนะแนวของสถานศึกษา และนโยบายจากคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ได้กำหนดจัดให้กระทรวงแรงงานร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ แนะนำอาชีพให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา ซึ่งกรมการจัดหางานและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตอบรับ และดำเนินการตามมติ ครม. และนโยบายดังกล่าว โดยทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันจำนวน 2 ฉบับ

ทั้งนี้ กำลังแรงงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งในมิติกำลังคนเพื่อการพัฒนาประเทศ และเพื่อให้ได้ผลิตภาพแรงงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ โดยการให้บริการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อยกระดับและพัฒนา

คุณภาพชีวิตของประชาชน จึงได้จัดทำโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน เพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาข้อมูลประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทยให้มีความถูกต้องทันสมัย สำหรับใช้เป็นข้อมูลหลักในการสนับสนุนด้านการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้คนรู้ศักยภาพของตนเอง มีความรู้เรื่องโลกของอาชีพและทิศทางตลาดแรงงานเพื่อให้มีความสามารถในการวางแผนการศึกษาหรือประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งกระบวนการแนะแนวอาชีพและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และลดปัญหาการว่างงานได้ การดำเนินการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนผลิตภาพแรงงานเพื่อการพัฒนาประเทศ ในการเตรียมคนให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง ลดปัญหาการเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน มีงานทำที่ยั่งยืน มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา ผู้ว่างงาน ผู้ที่ทำงานยาก คนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่รอฤดูกาล ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประชาชนทั่วไป ทหารกองประจำการ ที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน เด็กและเยาวชนที่ถูกคุมประพฤติซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ประชาชนที่ประสงค์จะรับงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน ได้รับบริการแนะแนวอาชีพ/คำปรึกษาด้านอาชีพ ที่ถูกต้อง ทัวถึงและมีประสิทธิภาพ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลโลกอาชีพ ข้อมูลโลกการศึกษา ข้อมูลตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคต และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อ/เลือกประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตรงตาม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ โดยเฉพาะผู้ประสบปัญหาในการหางานทำ โดยการให้บริการแนะแนวอาชีพแบบครบวงจรทุกภารกิจ

2.3 เพื่อสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการแนะแนวอาชีพให้ได้รับความรู้ ได้พัฒนาองค์ความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านข้อมูลการแนะแนว

อาชีพ ได้เปิดโลกทัศน์แห่งการแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งให้มีอาสาสมัคร
เครือข่ายการแนะแนวอาชีพเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานให้ทางราชการ

2.4 เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพอย่างยั่งยืนและ
เป็นระบบ เพื่อการปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

2.5 เพื่อให้มีเครื่องมือสำหรับใช้ในกระบวนการแนะแนว/ให้คำปรึกษาทางอาชีพ

2.6 เพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และได้รับวัสดุอุปกรณ์
เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้และวัสดุไปประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้
และสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.7 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานได้มีงานทำที่แน่นอน มี
รายได้อย่างยั่งยืน โดยการรับสมัครผู้ที่ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนา
ทักษะอาชีพให้กับประชาชนที่ประสงค์จะรับงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน/กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่
จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน และอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ และ
เป็นแหล่งข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ส่งงานให้ทำที่บ้าน

2.8 เพื่อให้มีฐานข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการแนะแนวอาชีพ/ส่งเสริม
อาชีพ สำหรับนำมาเป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์วางแผน การผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตได้

2.9 เพื่อพัฒนาข้อมูลมาตรฐานอาชีพประเทศไทยให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับ
มาตรฐานสากล สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการแนะแนวอาชีพ

3. เป้าหมายการดำเนินการ

นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ถูก
เลิกจ้าง ผู้ที่รอฤดูกาล ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประชาชนทั่วไป ทหารกอง
ประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน เด็กและเยาวชนที่ถูกคุมประพฤติซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ใน
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ประชาชนที่ประสงค์
จะรับงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน /กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน และ
บุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ จำนวน 413,020 คน

4. วิธีดำเนินการ

4.1 กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ ประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย

4.1.1 กิจกรรมแนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4.1.1.1 บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ แนะแนวและให้
คำปรึกษาด้านอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสนใจและความถนัดของตนเอง โดย

จัดทำทะเบียนประวัติการรับบริการแนะแนวอาชีพและให้คำปรึกษา เพื่อให้ทราบประวัติการรับบริการ และติดตามผลการศึกษา/การประกอบอาชีพ พร้อมกับให้บริการแนะแนวอาชีพเพิ่มเติม/ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ จัดกิจกรรมบรรยาย/อภิปราย จัดนิทรรศการหรือทัศนศึกษานอกสถานที่ การแข่งขันการตอบปัญหาอาชีพ เผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับอาชีพและการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษาหรือด้านการประกอบอาชีพ แนวทางการเข้าสู่อาชีพ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับแบบทดสอบศักยภาพต่างๆ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบของกรมการจัดหางานและการประมวลผลการทดสอบในระบบออนไลน์แก่นักเรียน และสนับสนุนข้อมูลอาชีพและข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางตลาดแรงงานแก่เครือข่ายครูแนะแนวของสถานศึกษา เพื่อใช้ให้เป็นแนวทางวางแผนตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน

4.1.2 จัดทำบันทึกการวางแผนอาชีพ Career Planning ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อการวางแผนอาชีพส่วนบุคคล โดยการบันทึกเป้าหมายการประกอบอาชีพและเป้าหมายการศึกษา พร้อมทั้งข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการศึกษา ประกาศเกียรติคุณ/รางวัล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และอื่นๆ ที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง และนำมาประเมินร่วมกับความรู้ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาและพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.1.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอิสระและทดลองปฏิบัติ อาชีพที่อยู่ในความสนใจ เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน วิธีการของแต่ละอาชีพ เป็นการจุดประกายความคิดการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4.1.4 เผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับอาชีพและการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประกอบอาชีพ/เลือกศึกษาต่อ

4.1.5 สร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ โดยการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพิ่มความรู้ความเข้าใจทางด้านโลกอาชีพและเปิดโลกทัศน์ให้กับเครือข่าย แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารตลาดแรงงานและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหาแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน และศึกษาดูงานในสถานประกอบการชั้นนำ หรือสถานที่ที่มีนวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการให้เครือข่ายสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งคัดเลือกอาสาสมัครเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้อาสาสมัครเครือข่ายการแนะแนวอาชีพเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงานให้ทางราชการ

4.1.6 สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพโดยการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ

4.1.7 ผลิตและสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในกระบวนการแนะแนว/ให้คำปรึกษาทางอาชีพได้แก่ แบบทดสอบที่เกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพ จัดทำหนังสือหรือเอกสารสำหรับใช้ประกอบในกระบวนการแนะแนว/ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นต้น

4.1.8 จัดทำทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมรวมทั้งสรุปรายงานผล และรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.2 กิจกรรมแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ

4.2.1 จัดหาบริการพนักงานตำแหน่งนักแนะแนวอาชีพ จำนวน 42 คน เพื่อให้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ตรีเทพฯ ในส่วนภูมิภาคหน่วยงานละ 2 คน จำนวน 17 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม พิษณุโลก เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี หนองบัวลำภู ระยอง สงขลา นราธิวาส และภูเก็ต และหน่วยงานละ 1 คน จำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดยะลาและปัตตานี ในส่วนกลางปฏิบัติงาน ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1, 4 และ 7 จำนวนหน่วยงานละ 1 คน ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) จำนวน 3 คน เพื่อให้บริการแก่ผู้ประสบปัญหาในการหางาน ได้แก่ ผู้ว่างงาน ผู้ที่หางานยาก คนหางาน ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ประสงค์จะทำงาน และผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ โดยการให้บริการจัดหางาน ให้บริการแนะแนวอาชีพในเชิงลึก และให้บริการแนะแนวอาชีพแบบครบวงจร

4.2.2 จัดฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.2.3 จัดทำข้อมูลความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ โดยการออกพบนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ เพื่อจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในพื้นที่ และรวบรวมข้อมูลความต้องการมีงานทำของผู้สมัครงานหรือคนหางานในพื้นที่ เพื่อนำเสนอข้อมูลคนหางานที่ถูกต้องและชัดเจนแก่นายจ้าง/สถานประกอบการ

4.2.4 ติดตามผลการบรรจุนงานของผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ พร้อมทั้งให้บริการแนะแนว/ให้คำปรึกษาด้านอาชีพเพิ่มเติมกรณีที่ไม่สามารถหางานทำได้

4.2.5 บริการทดสอบความพร้อมทางอาชีพ บริการแนะแนวและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ บริการด้านข้อมูลอาชีพทั้งอาชีพในระบบและอาชีพอิสระ และเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสนใจและความถนัดของตนเอง เพื่อนำไป

วางแผนในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2.6 ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ผู้สมัครงานที่มารับบริการเกิน 3 ครั้ง แล้วยังไม่ได้รับการบรรจุงาน โดยการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน

4.2.7 จัดทำทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งฐานข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ

4.3 กิจกรรมแนะแนวอาชีพเพื่อผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน

4.3.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพอิสระและทดลองปฏิบัติให้กลุ่มเป้าหมายตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยคำนึงถึงวัตถุดิบที่มีในท้องถิ่นหรือพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงขั้นตอน วิธีการทำของแต่ละอาชีพ รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพให้กับผู้สำเร็จการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้

4.3.2 จัดอบรมให้ความรู้หรือพาไปศึกษาดูงานแก่ประชาชนที่ประสงค์จะรับงาน/ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน/กลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ให้ได้มีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ การรับงาน ไปทำที่บ้าน การบริหารจัดการกลุ่มให้เข้มแข็ง ความรู้ด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทักษะด้านอาชีพ การศึกษาดูงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการที่ส่งงานให้ผู้รับงานฯ / หรือกลุ่มที่มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จในอาชีพ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อนำกลับไปใช้ในการจัดการบริหารงานของกลุ่มเป้าหมาย และแนะนำแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ เช่น กองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ฯลฯ

4.3.3 รับลงทะเบียนผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน/กลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน/นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ประสงค์จะส่งงานให้กับผู้รับงานฯ ตามระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงาน ไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2560

4.3.4 จัดเจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมเยียนกลุ่มผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ผู้รับงาน ไปทำที่บ้านและ สถานประกอบการที่ส่งงาน ให้ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อพบปะให้ข้อเสนอแนะ และรับทราบปัญหาอุปสรรคในการประกอบอาชีพฯ ตลอดจนออกติดตามหนี้ค้างชำระกรณีกลุ่มผู้รับงานที่ใช้บริการกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้านแล้ว ไม่สามารถนำเงินส่งชำระหนี้ได้ตามสัญญาเงินกู้กองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

4.3.5 ติดตามผลการประกอบอาชีพและมีรายได้ของผู้สำเร็จการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

4.3.6 จัดทำทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสรุปรายงานผล และรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวเกิดจากการดำเนินนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัวประสบผลสำเร็จ รวมทั้งความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุข การได้รับโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีความรู้ มีทักษะในการป้องกันและดูแลสุขภาพของตนเองที่ดี ส่งผลให้คนไทยมีสุขภาพดีและมีอายุที่ยืนยาวขึ้น นอกจากนี้ทัศนคติในปัจจุบันส่วนใหญ่นิยม มีครอบครัวขนาดเล็กมีบุตรน้อย จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของประชากร คือประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประมาณการว่าในปี 2583 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุประมาณ 20.52 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด

เพื่อรองรับบริบทสังคมสูงวัยของประเทศไทยในอนาคต รัฐบาลได้กำหนดวาระการปฏิรูปประเทศตามกรอบการปฏิรูป 11 ด้าน 37 วาระการปฏิรูป โดยในวาระปฏิรูปที่ 30 กำหนดให้มีการปฏิรูปสังคมสูงวัยโดยการปฏิรูประบบการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มคุณค่าและศักยภาพของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถภาพของร่างกาย รวมไปถึงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังแข็งแรงได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีหลักประกันเรื่องรายได้ไม่เป็นภาระครอบครัว และสังคม

กรมการจัดหางาน เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ด้านส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งจะต้องดำเนินการกิจเพื่อให้ประชาชน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสในการมีงานทำ โดยเฉพาะผู้สูงอายุซึ่งจะเป็นประชากรส่วนใหญ่ในอนาคต ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการขยายโอกาสการมีงานทำผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มคุณค่าและศักยภาพในการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ลดการพึ่งพิง และลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่

ดี เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นการรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรือทำงาน
- 2.2 เพื่อสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุทำงาน
- 2.3 เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเข้าร่วมทางสังคม รวมทั้งได้รับการเสริมสร้างภาวะทางร่างกาย จิตใจ ตระหนักถึงคุณค่า และศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ ด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและสนับสนุนการสร้างคลังปัญญาในท้องถิ่น เพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้และเป็นภูมิปัญญาที่คงไว้คู่ชุมชนและให้ผู้สูงอายุ มีงานทำมีรายได้

3. เป้าหมาย

ผู้สูงอายุ (บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย) จำนวน 18,180 คน แยกเป็น

- 3.1 กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน
เป้าหมาย 15,600 คน และนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 5,000 แห่ง
- 3.2 กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ
เป้าหมาย ผู้สูงอายุ จำนวน 1,720 คน
- 3.3 กิจกรรมสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ
เป้าหมาย ผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 86 รุ่น 860 คน

4. วิธีดำเนินการ

- 4.1 กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน
 - 4.1.1 การสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน โดยการจัดทำแบบสำรวจ และรวมกลุ่มผู้สูงอายุผ่านหน่วยงานระดับท้องถิ่น ดำเนินการแนะนำอาชีพตามกระบวนการ แจกแบบสำรวจ รวบรวม และตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง
 - 4.1.2 การสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุทำงาน โดยการจัดทำแบบสำรวจ และดำเนินการติดต่อนายจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อขอเข้าพบ นายจ้างหรือฝ่ายบุคคล ชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ อธิบายสิทธิประโยชน์ของการจ้างงานผู้สูงอายุ สอบถามความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ แจกแบบสำรวจ รวบรวม และตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง

4.1.3 รวบรวมแบบสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน และแบบสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุทำงาน ส่งกองส่งเสริมการมีงานทำเพื่อจัดทำทะเบียน และฐานข้อมูล

4.2 กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ

4.2.1 ดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระที่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุที่มี ความพร้อมและต้องการประกอบอาชีพอิสระประเภทเดียวกัน

4.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและทดลองปฏิบัติ พร้อมให้คำแนะนำ ให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด การคิดต้นทุน กำไร และแหล่งเงินทุน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และอาจมีการศึกษาคุณาเพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ

4.2.3 จัดทำทะเบียนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

4.2.4 ติดตามผลการประกอบอาชีพ/รายได้ของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริม

4.2.5 สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม

4.2.6 จัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลในภาพรวมของกรมการจัดหางาน และติดตามผลการประกอบอาชีพ มีรายได้

4.3 กิจกรรมสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

4.3.1 ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้สูงอายุที่สนใจเข้าร่วม โครงการ

4.3.2 ประสานหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดให้ได้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ

4.3.3 กัดเลือกผู้สูงอายุจากแบบสำรวจผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน (มีข้อมูลด้านภูมิปัญญา)

4.3.4 จัดกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุที่เข้าร่วม โครงการ โดยให้มีภูมิปัญญาที่หลากหลาย

4.3.5 จัดฝึกอบรมการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้กับผู้สูงอายุโดยดำเนินการให้มีการพัฒนาความสามารถ

ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้คงไว้ยู่คู่ชุมชน โดย

4.3.5.1 จัดทำตารางการอบรมการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุโดยเน้นให้มีการทดลองปฏิบัติจริงครบทุกคนในแต่ละอาชีพ

4.3.5.2 ผู้สูงอายุทดลองถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาของตนเองให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน ภายใต้การแนะนำของวิทยากร

4.3.5.3 ให้ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมรับการอบรมแนะนำสิ่งทีบภรื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข

4.3.5.4 ผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกอบรมที่จบหลักสูตรจะได้รับการขึ้นทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุของสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ เพื่อเป็นวิทยากรให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นที่สนใจ

4.3.5.5 เผยแพร่ทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุให้หน่วยงาน/องค์กรอื่นทราบเพื่อสร้างเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ

4.3.5.6 นำทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุขึ้นเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน

4.3.5.7 ติดตามผลการประกอบอาชีพ/มีรายได้ของผู้สูงอายุ

4.3.5.8 สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม

โครงการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(กิจกรรมปล่อยกู้เงินกองทุนให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและบริหารจัดการเงินกองทุน)

1. หลักการและเหตุผล

กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านตั้งขึ้นเมื่อ ปี 2545 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้ง ในลักษณะเงินทุนหมุนเวียนสำหรับให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตหรือใช้ขยายการผลิต ในวงเงิน 130 ล้านบาท ซึ่งต่อมาได้โอนงานที่เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านมาเป็นของกรมการจัดหางาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2546 กรมการจัดหางานโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงออกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 ขึ้น และได้บริหารภายใต้ระเบียบดังกล่าวต่อเนื่องมาจนถึงเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2553 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้นำเงินกองทุนฯ จำนวน 100 ล้านบาท ส่งคืนคลังเป็นรายได้แผ่นดิน คงเหลือไว้จำนวน 30 ล้านบาทสำหรับเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานด้านส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2558 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้นำเงินส่วนเกินสภาพคล่องของกองทุนฯ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลา 1 ปี จำนวน 14.01 ล้านบาท ส่งคืนคลังคงเหลือไว้จำนวน 15.99 ล้านบาท สำหรับเป็นทุนหมุนเวียนในการดำเนินงาน

กองทุนฯ : ซึ่งต่อมาได้มีระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2559 เพื่อบริหารกองทุนดังกล่าว

สืบเนื่องจากร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2565) ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ในช่วง 5 ปี ต่อจากนี้ได้มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มทักษะแรงงานและการใช้นโยบายแรงงานที่สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเสริมสร้างรายได้สูงขึ้นและการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และให้ความช่วยเหลือที่เชื่อมโยงการเพิ่มผลิตภาพสำหรับประชากรกลุ่มร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด ผู้ด้อยโอกาส สตรีและผู้สูงอายุ อาทิ การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดย่อม วิชาสหกิจชุมชนและวิชาสหกิจเพื่อสังคม การพัฒนาองค์กรการเงินฐานรากและการเข้าถึงเงินทุน เพื่อสร้างอาชีพและการสนับสนุนการเข้าถึงปัจจัยการผลิตคุณภาพดีที่ราคาเป็นธรรม และขณะเดียวกันก็ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายประมาณเชิงพื้นที่และบูรณาการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ มีเป้าหมายเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดคือสัดส่วนครัวเรือนที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนเพิ่มขึ้น ประกอบกับความเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาล ระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน โดยนโยบายรัฐบาล ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ทั้งนี้เป้าหมายการให้บริการคือแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้น มียุทธศาสตร์คือการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน โดยประชาชนทุกกลุ่มที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้รับโอกาสในการมีงานทำและการประกอบอาชีพมากขึ้น ซึ่งเมื่อได้รับเงินกู้ยืมจะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสมีงานทำและมีการประกอบอาชีพสร้างงานสร้างรายได้ มีอาชีพเลี้ยงตนเองและดูแลครอบครัว

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมสำหรับซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต หรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3. เป้าหมาย

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน จำนวน 70 ราย/กลุ่ม

4. วิธีการดำเนินการ

4.1 จัดทำข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4.2 สำรวจความต้องการกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- 4.3 ประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 4.4 รับคำขอกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 4.5 ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานและเดินทางไปตรวจประเมินคุณสมบัติของกลุ่ม/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- 4.6 วิเคราะห์สินเชื่อวงเงินขอกู้ยืมเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาคำร้องขอกู้เงิน
- 4.7 จัดการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคำร้องขอกู้เงินกองทุนฯ ของกลุ่ม/ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อกลั่นกรองคำขอกู้
- 4.8 เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติเงินกู้และเบิกเงินในระบบ GFMS
- 4.9 ประสานผู้กู้เพื่อนัดวันทำสัญญากู้และสัญญาค้ำประกัน
- 4.10 ตรวจสอบความถูกต้องของสัญญากู้เงินและสัญญาค้ำประกันและเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.11 ชี้แจงรายละเอียดการชำระหนี้ ดอกเบี้ยเงินกู้ และดอกเบี้ยกรณีผิดนัดชำระหนี้เงินกู้
- 4.12 ลงนามสัญญากู้/สัญญาค้ำประกันและจ่ายเงินกู้

บทแถลงการณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พล.อ.ศิริชัย ดิษฐกุล อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุมแถลงแผนการปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานในปีงบประมาณ 2561 ของผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัด พร้อมถ่ายทอดทางไกล (VDO Conference) สู่หน่วยงานในภูมิภาคได้รับรู้ไปพร้อมกัน ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน โดยกล่าวถึงการประชุมครั้งนี้ว่าเป็นโอกาสดีที่กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารชุดใหม่เข้ามาบริหารงาน ซึ่งก่อนสิ้นปีงบประมาณ 2560 ได้มอบนโยบายไปเบื้องต้นแล้ว ครั้งนี้เป็นการฟังการแถลงแผนปฏิบัติการ โดยทุกหน่วยงานจะได้รับทราบแผนดำเนินงานตามกรอบนโยบาย ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ขยายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียม ตลอดจนการเสริมบทบาทด้านการเสนอแนะนโยบายด้านแรงงานต่อการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็งขึ้น โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารได้กำหนดให้เสร็จสมบูรณ์ไปแล้วเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2561 และการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต้องเป็นการนำเข้าตามระบบที่ได้ตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านไว้ ตามบันทึกข้อตกลงของรัฐบาลทั้งสองประเทศ โดยจะดำเนินการในลักษณะเสริมและสร้างเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อบรรลุเป้าหมายการให้ความคุ้มครองทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ต้องขอความร่วมมือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบการ ภาคเอกชน และประชาชนให้รับรู้ว่า ภาครัฐต้องบริหารแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐาน ต้องยอมรับผลกระทบบ้างเพื่อการปรับสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า

นายจรินทร์ จักกะพาก ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงแผนงานสำคัญของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ 2561 รวม 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารจัดการแรงงานไทย
2. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
3. การสร้างระบบประกันสุขภาพที่เป็นธรรมและเท่าเทียม
4. การสร้างมาตรฐานในการจ้างงาน
5. การพัฒนาทักษะแรงงานไทย
6. การพัฒนากระทรวงแรงงานไปสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งจะเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณปี 2561 และกรอบการดำเนินงานตามนโยบาย Vision Ends ของ รมว.แรงงาน โดยมุ่งหวังที่จะยุติปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการแบกรับสัมภาระของชีวิตด้านแรงงานใน 3 เรื่องสำคัญ คือ

1. การยุติความเหลื่อมล้ำ หรือ End to Inequality ในทุกมิติ
2. การยุติการจ้างงานในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือ End to Unacceptable Forms of Employment
3. การยุติความไม่มีประสิทธิภาพ หรือ End to Inefficiency โดยขณะนี้ทุกหน่วยงานได้นำไปกำหนดกรอบการทำงานที่มีแผนปฏิบัติอย่างชัดเจน และจะมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดเพื่อบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

การขาดแคลนแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพของแรงงาน แม้ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานสูง แต่กลับพบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่ทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มสายวิชาชีพ ซึ่งการขาดแคลนในเรื่องจำนวนแรงงานนั้นเกิดจากหลายสาเหตุ อาทิ โครงสร้างประชากร ความไม่สอดคล้องของระบบการศึกษาและระบบค่าจ้างกับความต้องการแรงงาน ที่ทำให้แรงงานเข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้นเนื่องจากมีระบบค่าจ้างที่ดีกว่า การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลในตลาดแรงงาน ต้นทุนการเคลื่อนย้ายการทำงานจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง และการเลือกประเภทงานที่ต้องการทำ เป็นต้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในประเด็นเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว สำหรับปัญหาการขาดแคลนด้านคุณภาพของแรงงาน ได้ทวีความสำคัญเช่นกัน จากการศึกษาฯ พบว่ามีการขาดแคลนบุคลากรในเชิงคุณภาพในทุกห่วงโซ่อุตสาหกรรม และแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่างที่กระจุกตัวในสายการผลิต ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะทางสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถ้าแรงงานคือปัจจัยสำคัญของภาคธุรกิจ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาวได้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่อง แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน ครั้งนี้ เนื่องจากได้เห็นปัญหาเรื่องแรงงานของประเทศไทยมีหลากหลายปัจจัย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วประเทศไทยเรานั้นถือเป็นประเทศที่ลงทุนเกี่ยวกับประชากรในประเทศสูงมาก แต่ผลตอบรับที่ได้กลับมาก็เราได้ประชากรที่มีคุณภาพน้อย แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังปีปัญหาการขาดทักษะและประสบการณ์แรงงาน และแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมาก ทั้งนี้ถึงแม้จากสถิติตัวเลขแล้วเหมือนประเทศเราจะมีแรงงานเป็นจำนวนมาก หากแต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับการศึกษาก็ยังเกิดขึ้นกับประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานในสายวิชาชีพ ระดับ ปวช. และปวส. เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทยและไม่เพียงหากแต่การผลิตแรงงานกลุ่มนี้ออกมาตามความต้องการของตลาดก็ไม่ได้มีมากเท่าที่ควร ซึ่งประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่าไทยก็ประสบปัญหานี้เช่นกัน นอกจากนี้แล้วประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่ ซึ่งในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 60 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของประเทศไทย โดยประมาณร้อยละ 60 อยู่ในภาคเกษตรและมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า และครึ่งหนึ่งมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป เป็นต้น ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาแนวทางการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย ดังนี้

สรุป

1. ในการดำเนินการเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

2. หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน

3. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมาเป็นไปตามอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าจะเกิดจากการพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ

4. ผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่าเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่อายุน้อยกว่า 18 ปี เนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ อีกทั้งแรงงานเพศชายและเพศหญิง ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่กฎหมายต้องการคุ้มครอง สาเหตุเนื่องจาก นายจ้างมีต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น จึงมีการปรับตัวโดยลดขนาดการผลิตลงหรือใช้ปัจจัยอื่นทดแทนในการผลิต เช่น ใช้เครื่องจักรในการผลิตมากขึ้น

5. การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อ แต่การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไม่ได้เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น

6. เมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุนที่ลดลง เมื่อมีสินค้าและบริการจำนวนมาก เท่ากับว่า อุปทานของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นนั้น จะส่งผลทำให้ราคาสินค้าลดลงตามกลไกของตลาด ประชาชนรวมถึงแรงงานในฐานะผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกลง

7. กลไกการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากจะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้นเนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต ลดราคาสินค้าและบริการ เพิ่มความสามารถของธุรกิจ ลดอัตราเงินเฟ้อแล้ว ในระยะยาว การเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) และส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

8. การเพิ่มผลิตภาพแรงงานคือกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อแรงงานและการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ดังนั้น นอกจากเจตนาที่ดีของรัฐบาลที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว การวางแผนทางและดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่กัน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีต้นทุนต่ำรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ประกอบการ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมมีมาตรการในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงาน จะทำให้เกิดการพัฒนาแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

9. การที่จะพัฒนาศักยภาพการผลิต จำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในการผลิตเป็นกำลังสำคัญ ปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทุน สำหรับการวัดผลิตภาพการผลิตที่เป็นที่นิยมที่สุดคือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

10. ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลงโดยผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรแทบมิได้เพิ่มขึ้น รวมถึงภาคที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ในขณะที่มีการจ้างงานกลับขยายตัวเพิ่มขึ้นในหลายภาคธุรกิจ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ พบว่าผลิตภาพแรงงานของไทยปรับตัวด้วยอำนาจการซื้ออยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศอื่นๆ หลายประเทศในเอเชีย สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้

11. ผลิตภาพการผลิต (Productivity) ไม่ได้เป็นเพียงแค่อัตราส่วนของปริมาณผลิตผลที่ได้ต่อปริมาณสิ่งที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต (วัตถุดิบ แรงงาน เครื่องจักร เงินทุน เป็นต้น) หรือไม่ได้เป็นเพียงแค่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตเพียงเท่านั้น แต่ผลิตภาพการผลิตยังหมายถึง ความสามารถ และความสนใจของแรงงาน (อุปสงค์ และ อุปทานของแรงงาน) เทคโนโลยี การจัดการ สังคม สิ่งแวดล้อม และ โครงสร้างพื้นฐานในการทำงาน ประกอบรวมกับปริมาณที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต จะเห็นได้ว่าแรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความสามารถในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพที่ใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ

12. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยส่งผลให้อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ของไทยลดต่ำลงต่อเนื่อง โดยกลุ่มอายุที่เข้าสู่กำลังแรงงานลดลงมาก คือ ช่วงอายุ 15-24 ปี ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อชดเชยการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง

13. แรงงานในระดับ Labour Intensive ขาดแคลน เกิดจากตลาดแรงงานของไทยระดับล่างถึงตัวจนถึงขั้นขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขาอาชีพ (เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม เป็นต้น) เป็นแรงงานที่คนไทยเลือกที่จะไม่ทำ แรงงานไทยมีทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่าและไม่ต้องการทำงาน 3D ในสภาวะการจ่ายค่าจ้างที่เป็นอยู่ ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

14. แรงงานในระดับฝีมือขาดแคลนในบางอุตสาหกรรม เกิดจากการพัฒนาทางการศึกษาไม่ตอบสนองตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทำให้ได้ผู้จบการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะวิชาชีพไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน การว่างงานแอบแฝงในกลุ่มผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีบางส่วนไม่ประสงค์จะทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเห็นว่าเป็นการจ้างงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา

15. การขาดแคลนแรงงานในกลุ่มที่ต้องใช้ทักษะ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมของประเทศ เพื่อให้ทราบถึงทักษะ จำนวน ช่วงระยะเวลาที่ต้องการที่จำเป็น ต่อการตอบสนองอุตสาหกรรม ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และเตรียมกำลังคนให้พร้อมกับความต้องการดังกล่าว

16. มาตรการแก้ปัญหาวิกฤตแรงงานระยะยาวการจ้างนักศึกษาฝึกงานช่วงปิดภาคเรียน เปิดโอกาสให้ได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแก้ไขปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทวิภาคี (DVT) เพื่อผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน สนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบการ และยกระดับพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เช่น โครงการโรงเรียนในโรงงาน สนับสนุนให้ผู้ประกอบการนำเทคโนโลยีไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่แรงงาน รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในกลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของ ศช. ที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency Gap ของความต้องการในท้องถิ่น โดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่ ผลักดันให้มีการพัฒนากำลังคนเป็นวาระแห่งชาติ

17. แนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของผู้ประกอบการนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาค่าจ้างแรงงานสูง แก้ไขโดยปรับลดโอทีในการจ้างงาน และจัดงานให้รองรับกับเวลางานที่กำหนด จ้างงานแรงงานต่างด้าวมากขึ้นเพื่อลดต้นทุนการจ้างงาน ประคบกับควบคุมรายจ่าย และลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ปัญหาแรงงานย้ายไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน แก้ไขโดยการจ้างแรงงานเพิ่มทดแทนส่วนที่ลาออก ส่งเสริมสวัสดิการ เช่น ประกัน เบี้ยขยันต่างๆ และเน้นหาแรงงานที่มีความรับผิดชอบ ไม่เน้นแรงงานวัยรุ่น ส่วนปัญหาแรงงานย้ายไปภาคบริการ แก้ไขโดยเปิดรับสมัครพนักงานเพื่อทดแทนส่วนที่ลาออกอย่างต่อเนื่อง และปัญหาแรงงานไม่มีฝีมือ แก้ไขโดยการจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน และเชื่อมโยงกับทางมหาวิทยาลัยต่างๆ โดยตรงเปิดรับพนักงานที่เกี่ยวกับสายวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

18. การแก้ปัญหาระยะยาว เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้าง การแก้ปัญหาข้างต้นเป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น ในระยะยาวจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน และการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพื่อแก้และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาคุณภาพแรงงานและปัญหาแรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงต้องการ

19. ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายคน แรงงาน ทุน และเทคโนโลยี อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในระดับภูมิภาค สำหรับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งกำลังคนของประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพทักษะด้านฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษา และทัศนคติที่ไม่อยากทำงานในลักษณะที่ใช้แรงงาน เป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้เกิดการว่างงานของคนไทย

20. อัตราการมีงานทำ พบว่า ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะมีอัตราการมีงานทำที่ต่ำ เนื่องจากส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าทำงาน ในขณะที่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีอัตราการมีงานทำงานสูงขึ้น ส่วนระดับอุดมศึกษาอัตราการมีงานทำของนักศึกษาที่เรียนจบจะมีสูงกว่าในระดับอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาที่เรียนจบปริญญาตรีแล้วไม่มีความต้องการจะศึกษาต่อเลยแต่มีความพร้อมที่จะทำงานทันทีมากกว่าผู้จบการศึกษาระดับอื่นๆ

21. สิ่งสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน คือ ต้องมีการประเมินสถานการณ์แรงงานทั้งในปัจจุบันและการประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ กำลังคนบางประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนระดับสูงและระดับกลาง จะต้องใช้เวลาในการให้การศึกษาและฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องการประมาณความต้องการล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการค่าจ้างใช้เกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขึ้นควรพิจารณาถึงหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งค่าครองชีพ การเติบโตทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น
2. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงผลิตภาพแรงงาน ค่าครองชีพ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง อัตราเงินเฟ้อ และดัชนีผู้บริโภค
3. รัฐบาลเมื่อมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ควรวางแผนทางและดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีต้นทุนต่ำรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ประกอบการ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมมีมาตรการในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงาน
4. รัฐบาลควรมีการพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อชดเชยการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง
5. รัฐบาลควรยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมทั้ง กลไกการกำหนดค่าตอบแทนจากแรงงานเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการครองชีพ
6. ควรให้ความสำคัญต่อข้อมูลแรงงาน เพราะมีความจำเป็นต่อการติดตามภาวะเศรษฐกิจและประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงสะท้อนแรงกดดันต่อเงินเฟ้อที่เกิดจากตลาดแรงงาน
7. ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration Policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ โดยเฉพาะงานหนักประเภท 3D งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) และงานเสี่ยง (Dangerous) ทั้งยังมีความขยันอดทนในการทำงาน
8. ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชน ควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย

9. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying Retirement) โดยใน ส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และแก้ไขเพิ่มเติมกรณีกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องพ้นจากราชการ ในส่วนของภาคเอกชนเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกำหนดอายุเกษียณของ ลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาส การทำงานให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อลดปัญหาทาง โครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว ระดับหนึ่ง

10. ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยง ระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการ ผลิตต่างๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้าง ระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

11. ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและ ทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. การแข่งขันของประเทศ

2. ควรพัฒนาความสามารถ และความสนใจของแรงงาน เทคโนโลยี การจัดการ สังคม สิ่งแวดล้อม และ โครงสร้างพื้นฐานในการทำงาน ประกอบรวมกับปริมาณที่ใส่เข้าไปในการ ดำเนินการผลิต แรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความสามารถในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานที่มี ประสิทธิภาพ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพที่ใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม การยกระดับ ความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม การยกระดับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ (Management) การปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร การพัฒนาระบบ Logistics ภายในกลุ่มอุตสาหกรรม และ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ และ Supply Chain

4. ควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมา ค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานมาโดยตลอด และค่าจ้างจริงของทุกกลุ่ม การศึกษาแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง

5. ควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเป็นการปรับตัวในระยะสั้น เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตจากชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้ รวมถึงการจ้างแรงงาน Outsource เพื่อสามารถหาแรงงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครพนักงานเอง อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมด้วย

6. ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในอีก 10 ปีข้างหน้าปี 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อยู่ที่ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัว เทียบกับปี 2543 อยู่ที่ 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) คือ จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงานอายุ 15 - 64 ปี พบว่า สัดส่วนนี้ของไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี 2543 และคาดว่าในปี 2563 จะอยู่ที่ร้อยละ 17 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และ 10 ในปี 2553 และ 2543 ตามลำดับ โดยประเทศที่มีระดับ Old Age Dependency Ratio สูงสุดในโลก คือ ญี่ปุ่น รองลงมาคือยุโรป

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20 - 30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35 - 60 ปี และ 35 - 50 ปี ตามลำดับ ซึ่งปัญหานี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญ จึงควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อหาวิธีการรับมือและแก้ปัญหากรณีนี้ในอนาคตที่จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

อโนทัย พุทธารี และคณะ.ดัชนีผลิตภาพแรงงานของไทย (Labour Productivity Index).
กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2553.

วารสาร หนังสือพิมพ์

ชนิด โสรรัตน์. “ค่าจ้างใหม่ต้องเอื้อต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ”. รายงานพิเศษ, สภาองค์การนายจ้าง
ผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย. 1 ธ.ค.60, หน้า 1 – 5.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงมหาดไทย. "รายงานเรื่อง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ". วารสาร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 17, หน้า 5.

อรพินท์ สพโชคชัย. “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชาธิปไตยที่ดี (Good Governance).” รายงานที่ดี
อาร์ไอ ฉบับที่ 20 เดือนธันวาคม 2541.

เอกสารวิจัย

กรรณิการ์ ตรีภักดีตระกูล, "ค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อในประเทศไทย". วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

เยาวลักษณ์ ทศนิยภัคดี, “ความจำเป็นในการขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำ: ศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตนิคม
อุตสาหกรรมนวนคร”. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543

สุมาลี ปิตยานนท์. “ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ”. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2545

สุวรรณ ตุลยสินพงษ์. "เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างใน
ภาคอุตสาหกรรม". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543

เสาวลักษณ์ วิสวikiranต์, "ผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อการจ้างงานแรงงานไร้ฝีมือ" วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์, คณะ
เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. "รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษากลุ่มท้องถิ่นที่บังคับใช้อัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำ", มปป..

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กฤษณพงศ์ กีรติกร. "อภิวินัยการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “ แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอด
ชีวิต ศูนย์พัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงานส่งเสริม
สังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส., อาคารอิมแพ็คอารีน่าเมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2560.

กองส่งเสริมการมีงานทำ, กรมการจัดหางาน. “คู่มือการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2561”., กระทรวงแรงงาน. เอกสารไม่ตีพิมพ์, 2561.

พงษ์ศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ. "อภิวินัยการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “ แรงงานไทยกับการเรียนรู้
ตลอดชีวิต ศูนย์พัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงาน
ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.,อาคารอิมแพ็คอารีน่าเมืองทองธานี, 6-8
พฤษภาคม 2560.

เสาวณี จันทะพงษ์. "อภิวินัยการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย “ แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอด
ชีวิต ศูนย์พัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. การจัดประชุมวิชาการ, สำนักงานส่งเสริม
สังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.,อาคารอิมแพ็คอารีน่าเมืองทองธานี, 6-8 พฤษภาคม 2560.

อดุลย์ แสงสิงแก้ว, พล.ต.อ..”นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. บันทึกแถลงการณ์,
2 ธ.ค.2560 ณ หอประชุม จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม. กระทรวงแรงงาน.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“การพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/site/kruchaiyo0000/sersthkic-phx-pheiyng-kab-kar-phathna-sersthkic-thiy/4-kaph-phathna-prathes-tam-prachya-sersthkic-phx-pheiyng>, 2561.

กรุงเทพธุรกิจ. “ประกาศเคาะค่าจ้างขั้นต่ำใหม่”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://money.kapook.com/view159115.html>, 2560.

กรุงเทพธุรกิจ. “ผลิตภาพแรงงาน” ปัจจัยกำหนดรายได้ที่ยั่งยืน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/639469>, 2561.

ชนิด โสรรัตน์. “รายงานการศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อวันทั่วประเทศกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.tanitsorat.com, 2561.

เพ็ญภักษ์ ลิตร์ภักษ์. “นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ส่งผลกระทบต่ออย่างไร กับจังหวัดหนองคาย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://klang.cgd.go.th>, 2561.

“บิ๊กอู๋”, คิกออฟ เพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ดัน SMEs มุ่งสู่ Thailand 4.0”. กองสื่อสารองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <http://www.mol.go.th/content/65666/1513869645>, 2561.

ขงยุทธ แจ่มวงษ์ และคณะ. “โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www1.nrct.go.th/downloads/pc/555/55_06/.../001-Yongyuth_am.pdf, 2561.

“โรงเรียน ต.ช.ค. สื่อมวลชนกีฬา หมู่ 6 ต. สำนักแก้ว อ. สะเดา จ. สงขลา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/482319>, 2560.

วิกิพีเดีย. “ค่าจ้างขั้นต่ำ”. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/ค่าจ้างขั้นต่ำ>, 2560

ภาษาต่างประเทศ

Book

North, Douglass C.. Institutions. **Institutional Change and Economic Performance**.
Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

Journals and Newspapers

“Bureau of Labor Statistics (BLS)”, BLS Handbook of Methods: Chapter 11: Industry
Productivity Measures, 13th December 2010. P. 3.

“International Labour Organization (ILO)”, Key Indicators of Labour Market (KILM) 2010.

“Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001-2002”. International Labour Organisation,
Geneva, 2002, P. 621.

“Labour force participation rate is a measure of the proportion of a country’s working age
population that engages actively in the labour market”, either by working or looking
for work (ILO : Guide to Understanding Key Indicators of the Labour Market
(KILM)).

Leftwich, Andrian . “Governance, the State and the Politics of Development,” Development and
Change, Vol. 25 (April). 1954, P. 336-386.

Stiglitz, Joseph E.. “Whither Reform? Ten Years of the Transition”. paper prepared for the
Annual Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., April 28-
30, 1999. Internet Website:[http:// www .worldbank.org/researchlabcode/washington_1
I /pdfs/stiglitz.pdf](http://www.worldbank.org/researchlabcode/washington_11/pdfs/stiglitz.pdf). 1999.

Williamson, Oliver E.. “The Institutions and Governance of Economic Development and
Reform”, in: Michael Bruno and Boris Pleskovic (eds), Proceedings of the World
Bank Annual Conference on Development Economics 1994, Washington, DC: The
World Bank. 1994, pp. 171-197.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายอภิชาติ ประสพรัตน์		
วัน เดือน ปี เกิด	22 มีนาคม 2511		
การศึกษา	ปริญญาตรี	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ.2534
	ปริญญาโท	รัฐศาสนศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2545
		วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ.2538

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อระบบสารสนเทศ บริษัท บีสไพพ์ฟิตติ้ง อินดัสตรี จำกัด
- ผู้จัดการทั่วไป บริษัท บีสไพพ์ฟิตติ้ง อินดัสตรี จำกัด
- กรรมการผู้จัดการ บริษัท เซอร์วิสรันนิ่ง จำกัด
- กรรมการผู้จัดการ บริษัท บีสไพพ์ฟิตติ้ง อินดัสตรี จำกัด

ตำแหน่งปัจจุบัน รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง แนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน
ผู้วิจัย นายอภิชาติ ประสพรัตน์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60
ตำแหน่ง รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างจะขายแรงงานของตน แม้ว่ากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลใช้บังคับ ก็ยังมีความเห็นต่างในผลดีและผลเสียของค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้สนับสนุนค่าจ้างขั้นต่ำบอกว่า จะเป็นการเพิ่มมาตรฐานชีวิตของลูกจ้าง และลดความยากจน ขณะที่ฝ่ายไม่เห็นด้วยว่าถ้าค่าจ้างขั้นต่ำสูงพอจะเห็นผลได้ก็จะเป็นการเพิ่มอัตราว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหมู่ลูกจ้างที่มีผลิตภาพต่ำเพราะขาดประสบการณ์หรือฝึกการ ดังนั้นจึงเป็นการทำร้ายแรงงานที่มีฝีมือน้อยกว่าและเป็นประโยชน์แก่แรงงานที่มีฝีมือสูงกว่า

กระทรวงแรงงานประกาศเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ทั่วประเทศ มีผลบังคับใช้ 69 จังหวัด เมื่อ 1 มกราคม 2560 โดยมีการแบ่งออกเป็น 4 อัตราด้วยกัน ประธานคณะกรรมการค่าจ้าง (บอร์ดค่าจ้าง) เปิดเผยว่า ที่ประชุมบอร์ดค่าจ้างได้มีมติปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2560 อีก 5-10 บาททั่วประเทศ ส่งผลให้ค่าแรงขั้นต่ำปรับเป็น 305-310 บาท

แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาการขาดทักษะและประสบการณ์แรงงาน และแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมาก ทั้งนี้ถึงแม้จากสถิติตัวเลขแล้วเหมือนประเทศเราจะมีแรงงานเป็นจำนวนมาก หากแต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับ การศึกษาก็ยังเกิดขึ้นกับประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานในสายวิชาชีพ ระดับ ปวช. และปวส. เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย

สิ่งที่น่าเป็นกังวลอีกเรื่องสำหรับประเด็นปัญหาของแรงงานไทยคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยในปี พ.ศ. 2553 -2583 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นถึงหนึ่งในสามของประชากรทั้งหมด จะส่งผลให้อัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหามาระยะยาวคือ รัฐควรเพิ่มผลิตแรงงานโดยเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย

แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งพัฒนาและออกแบบหลักสูตรการศึกษาให้เด็ก ๆ ของเราสามารถร่วมเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการได้ตั้งแต่เด็กจนโตและตลอดชีวิต เพื่อให้เด็ก ๆ เหล่านี้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่จะร่วมพัฒนาประเทศของเราได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน
2. เพื่อวิเคราะห์มาตรการในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย ให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน
3. สร้างแนวคิดเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแรงงานอย่างมีระบบชัดเจนมากขึ้น ให้เกิดมาตรฐานการจ้างงานอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยและการสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีฐานรายได้ขั้นต่ำอย่างยั่งยืน
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ผู้มีรายได้ขั้นต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานไทย อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง และรวบรวมผลการสัมภาษณ์มาประมวลในรูปแบบการพรรณนา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในเชิงพรรณนาความ
- 3: ขอบเขตด้านเวลา
จะทำการศึกษาในกรอบเวลาที่มีอย่างจำกัด คือประมาณ พ.ศ.2559 - 2560 โดยประมาณ และจะทำการศึกษาผลงานทางวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องย้อนหลังไปประมาณ 3 ปี เพื่อนำมาใช้เป็นข้อเปรียบเทียบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทิศทางความน่าจะเป็นต่อไปในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีการดำเนินการดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทำการรวบรวมเอกสารแล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มาและสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ผู้มีรายได้ขั้นต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานไทย อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญ (Topic/Category) และแบบแผนแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัย (Pattern/Themes)

3. การอภิปรายผล ดำเนินการโดยการนำทฤษฎีที่ได้มีการทบทวนไว้แล้ว มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เจาะจง

4. การนำเสนอผลการวิจัย ดำเนินการโดยเอาวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นตัวตั้งแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบทุกข้อตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ในการดำเนินการเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

2. หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับค่าครองชีพและการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน

3. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยที่ผ่านมาเป็นไปตามอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่าจะเกิดจากการพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ

4. ผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การจ้างงานลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่อายุน้อยกว่า 18 ปี สาเหตุเนื่องจากปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์

5. การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดเงินเฟ้อ แต่การเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภคในประเทศไม่ได้เป็นสาเหตุให้ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น

6. เมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุนที่ลดลง

7. กลไกการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากจะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้นเนื่องจากการเป็นลดต้นทุนการผลิต ลดราคาสินค้าและบริการ เพิ่มความสามารถของธุรกิจลดอัตราเงินเฟ้อแล้ว ในระยะยาว การเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) และส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

8. การเพิ่มผลิตภาพแรงงานคือกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อแรงงานและการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว

9. การที่จะพัฒนาศักยภาพการผลิต จำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในการผลิตเป็นกำลังสำคัญ ปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทุน

10. ผลิตภาพการผลิต (Productivity) ไม่ได้เป็นเพียงแค่อัตราส่วนของปริมาณผลิตผลที่ได้ต่อปริมาณสิ่งที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต หรือไม่ได้เป็นเพียงแค่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตเพียงเท่านั้น แต่ผลิตภาพการผลิต ยังหมายรวมถึง ความสามารถ และความสนใจของแรงงาน (อุปสงค์ และ อุปทานของแรงงาน) เทคโนโลยี การจัดการ สังคม สิ่งแวดล้อม และ โครงสร้างพื้นฐานในการทำงาน

11. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยส่งผลให้อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ของไทยลดต่ำลงต่อเนื่อง

12. แรงงานในระดับ Labour Intensive ขาดแคลน เกิดจากตลาดแรงงานของไทยระดับล่างถึงตัวจนถึงขั้นขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขาอาชีพ เป็นแรงงานที่คนไทยเลือกที่จะไม่ทำ ไม่ต้องการทำงาน 3D ทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

13. แรงงานในระดับฝีมือขาดแคลนในบางอุตสาหกรรม เกิดจากการพัฒนาทางการศึกษาไม่ตอบสนองตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

14. การขาดแคลนแรงงานในกลุ่มที่ต้องใช้ทักษะ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมของประเทศ เพื่อให้

ทราบถึงทักษะ จำนวน ช่วงระยะเวลาที่ต้องการที่จำเป็น ต่อการตอบสนองอุตสาหกรรม ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และเตรียมกำลังคนให้พร้อมกับความต้องการดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการค่าจ้างใช้เกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าจ้างขึ้นควรพิจารณาถึงหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งค่าครองชีพ การเติบโตทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น
2. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงต้นทุนในการผลิตภาพแรงงาน ค่าครองชีพ ความสามารถในการผลิตของนายจ้าง อัตราเงินเฟ้อ และดัชนีผู้บริโภค
3. รัฐบาลเมื่อมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ควรวางแผนทางและดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานหรือผลิตภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่กันไปด้วย
4. ภาครัฐควรมีการพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อชดเชยการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง
5. ภาครัฐควรยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมทั้ง กลไกการกำหนดค่าตอบแทนจากแรงงานเทียบกับผลิตภาพแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการครองชีพ
6. ควรให้ความสำคัญต่อข้อมูลแรงงาน เพราะมีความจำเป็นต่อการติดตามภาวะเศรษฐกิจและประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงสะท้อนแรงกดดันต่อเงินเฟ้อที่เกิดจากตลาดแรงงาน
7. ภาครัฐควรมีแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว (Immigration Policy) อย่างชัดเจน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต่อตลาดแรงงานไทยโดยทำงานในงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ
8. ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย
9. ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying Retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10. ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ

11. ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรพัฒนาความสามารถ และความสนใจของแรงงาน เทคโนโลยี การจัดการ สังคม สิ่งแวดล้อม และ โครงสร้างพื้นฐานในการทำงาน ประกอบรวมกับปริมาณที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิต ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มศักยภาพที่ใช้เปรียบเทียบกับผลงานทางด้านเศรษฐกิจ

2. ควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน เพราะในช่วงที่ผ่านมา ค่าจ้างจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานมาโดยตลอด และค่าจ้างจริงของทุกกลุ่ม การศึกษาแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในอีก 10 ปีข้างหน้าปี 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20 - 30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35 - 60 ปี และ 35 - 50 ปี ตามลำดับ ซึ่งปัญหานี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญ จึงควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อหาวิธีการรับมือและแก้ปัญหากรณีนี้ในอนาคตที่จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ต่อไป