

ตลาดแรงงานไทย:

ข้อจำกัดและความท้าทายต่อเศรษฐกิจไทย



พริยะ ผลพิรุฬห์

ศาสตราจารย์ได้รับเงินเดือนขั้นสูง (ศาสตราจารย์ 11)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ตลาดแรงงาน
ความท้าทาย
ข้อจำกัด

ตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มักมี “ความขัดแย้ง” ที่สุดในทุกตลาดของเศรษฐศาสตร์

นายจ้าง

- จ้างงานราคาถูก/จ่ายสวัสดิการน้อย
- มีทักษะที่ดี/มีผลิตภาพสูง
- ทำงานเป็นไม่ต้องอบอรมมาก
- แรงงานที่อยู่นานไม่เปลี่ยนงานบ่อย
- อื่น ๆ

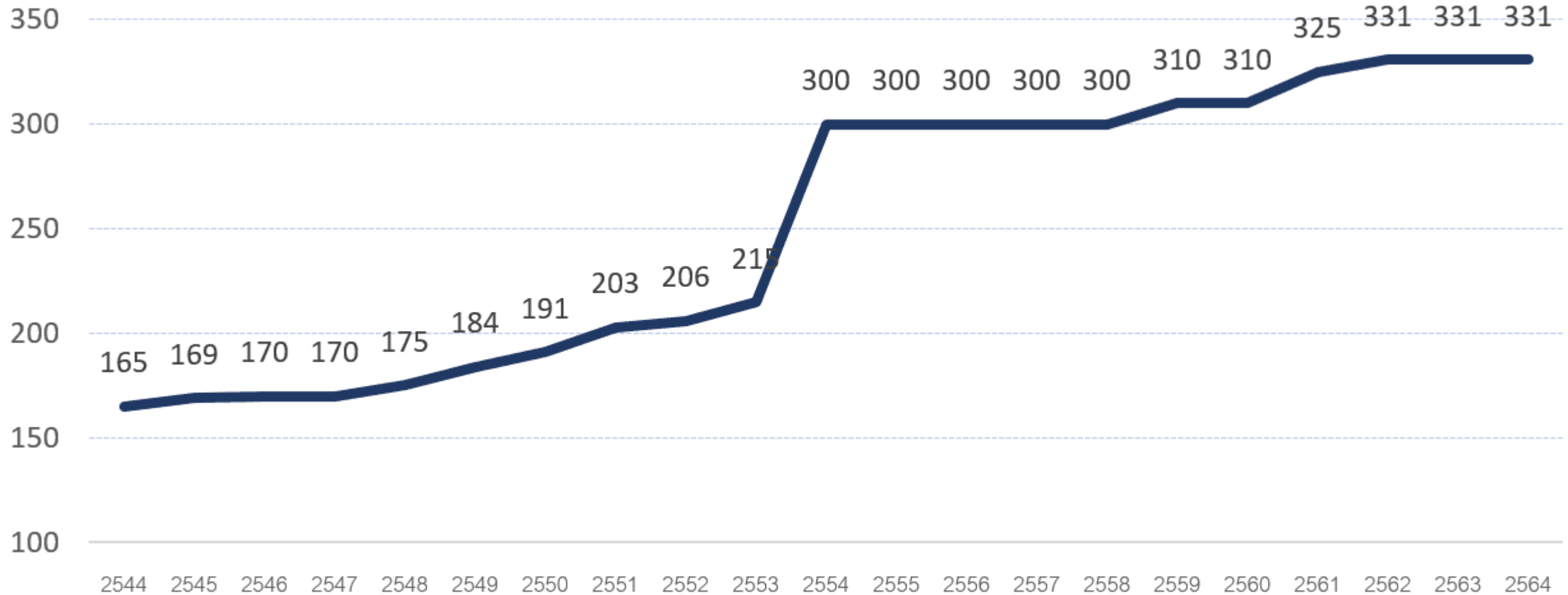
ลูกจ้าง

- ค่าตอบแทนสูง/ สวัสดิการดี
- มี Work-Life Balance และยืดหยุ่น
- ต้องการการอบอรมและพัฒนาตัวเอง
- พร้อมเปลี่ยนงานไปสู่งานที่ (น่าจะ) ดีกว่าเดิม
- อื่น ๆ

มีความหลากหลาย (ทักษะ, สถานะ, อุตสาหกรรม, สถานที่, คุณลักษณะ
ของงาน, และอื่น ๆ) ที่การแก้ไขไม่สามารถทำได้แบบ One Size Fit All



“ภาครัฐ” จึงมีบทบาทสูงในการสร้างความสมดุล, คู่ครอง, และพัฒนาตลาด



ตลาดแรงงานไทยต้องประสบกับความท้าทายอย่างสูงในช่วงโควิด-19





Received: 16 December 2022
Accepted: 25 July 2023

*Corresponding author: Piriya Pholphirul, Center of Development Economics Studies, National Institute of Development Administration, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
E-mail: pholphir@hotmail.com

Reviewing editor:
Goodness Aye, AGRICULTURAL ECONOMICS, UNIVERSITY OF AGRICULTURE, MAKURDI BENUE STATE, NIGERIA

Additional information is available at the end of the article

GENERAL & APPLIED ECONOMICS | RESEARCH ARTICLE

Modelling the overall impacts of COVID-19 on the Thai economy

Sasatra Sudsawasd¹, Taweechai Charoensedtasin², Nuttawut Laksanapanyakul³ and Piriya Pholphirul^{4*}

Abstract: Given that estimating the comprehensive and precise impacts of the COVID-19 crisis is challenging, this paper aims to quantify the overall impacts of the COVID-19 on Thai economy both at the macroeconomic and household levels. Our finding indicates that if government supports are not implemented, the country's GDP could fall by 13.66 percent—the most important transmission channels of this severe impact coming from inbound and domestic tourism demand shocks. The pandemic has also significantly increased the level of poverty in Thailand. And those people facing the greatest risk of falling into poverty tend to be those living in urban areas, especially in metropolitan Bangkok, as well as those whose head of household is working in the tourism sector. In exploring the effectiveness of the mitigation measures implemented by the Thai government, our findings also show that such mitigation measures could successfully help lower the numbers of poor and almost poor people to below those of the Pre-COVID-19 era.

Subjects: Macroeconomics; International Economics; Development Economics

Keywords: covid-19 pandemic; poverty; impact mitigating measures; general equilibrium model; microsimulation; Thailand

ผลจากแบบจำลอง

ผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาคของไทย



- สวัสดิการสังคมลดลง GDP ลดลง อัตราเงินเฟ้อลดลง ดุลการค้าลดลง กิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นๆ ลดลง ทั้งการส่งออก การนำเข้า การบริโภค การลงทุน ยกเว้นอัตราการค่า และการลงทุนที่เพิ่มขึ้น
- การลงทุนที่เพิ่มขึ้น เกิดจากเงินทุนไหลเข้าจากประเทศอื่น โดยเฉพาะประเทศที่มีการหดตัวทางเศรษฐกิจสูงกว่า ทำให้ผลตอบแทนการลงทุนในประเทศเหล่านั้นลดลง

%การเปลี่ยนแปลง

| ตัวแปร | สถานการณ์ที่ 1 | สถานการณ์ที่ 2 |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| EV (ล้านเหรียญ ณ ราคาปี 2557) | -40,852 | -63,904 |
| GDP | -8.48 | -13.66 |
| อัตราเงินเฟ้อ | -3.19 | -5.09 |
| ดุลการค้า (ล้านเหรียญ ณ ราคาปี 2557) | -5,824 | -11,545 |
| รายได้ภาษี | -11.39 | -17.87 |
| การส่งออก | -11.14 | -18.46 |
| การนำเข้า | -9.17 | -14.36 |
| อัตราการค้า | 0.38 | 0.68 |
| การบริโภค | -13.56 | -21.14 |
| การลงทุน | 1.33 | 2.77 |
| อัตราค่าจ้างแรงงานทักษะ | 0.00 | 0.00 |
| อัตราค่าจ้างแรงงานทักษะน้อย | 0.00 | 0.00 |
| ราคาค่าเช่าทุน | -0.59 | -0.94 |

ที่มา: GTAP Simulation

ผลกระทบต่อรายสาขา



- ตารางแสดงสาขาที่หดตัวมากที่สุด 15 อันดับแรกของไทย
- การหดตัวของสาขาต่าง ๆ เกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกัน
- สาขาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวหดตัวในระดับสูง โดยเฉพาะหากพิจารณาจาก %การเปลี่ยนแปลง

ผลผลิตของสาขา (%การเปลี่ยนแปลง)

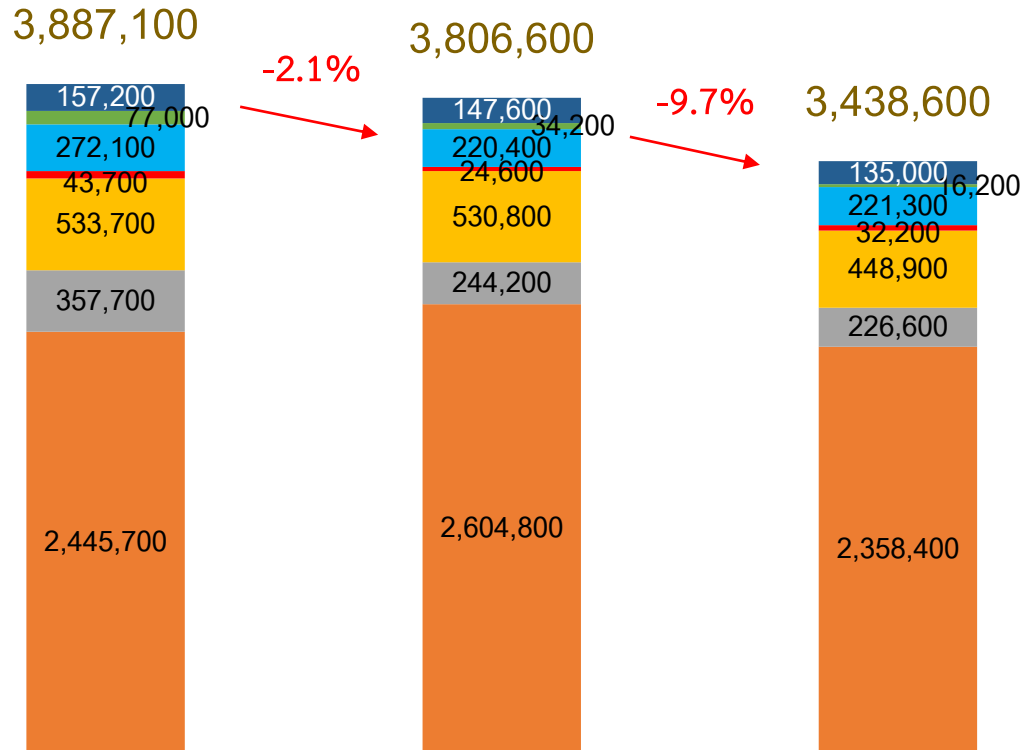
| Sector | Value change (million US\$ at 2014 price) | % Change | Contribution of | | | | | |
|--|---|----------|-----------------|-----------------|-------------|--------------|---------------|-------------|
| | | | Labor | Production cost | Consumption | Risk premium | Inter tourism | Dom tourism |
| Accommodation, Food and service activities | -18,731 | -45.7 | 0.00 | -0.40 | -0.03 | -1.69 | -33.03 | -10.56 |
| Trade | -15,530 | -15.5 | 0.00 | -0.08 | -0.02 | -1.32 | -11.18 | -2.89 |
| Recreational and other services | -10,460 | -29.4 | 0.00 | -0.26 | -0.02 | -1.68 | -23.03 | -4.42 |
| Petroleum, coal products | -2,966 | -6.5 | 0.00 | 0.08 | -0.01 | -0.89 | -5.23 | -0.44 |
| Financial services nec | -2,522 | -11.4 | 0.00 | -0.08 | -0.02 | -1.25 | -8.57 | -1.51 |
| Air transport | -2,232 | -19.6 | 0.00 | -0.68 | -0.05 | -2.79 | -13.50 | -2.54 |
| Transport nec | -2,208 | -7.7 | 0.00 | -0.04 | -0.01 | -0.84 | -5.88 | -0.94 |
| Electricity | -2,089 | -10.0 | 0.00 | -0.01 | -0.01 | -1.07 | -7.90 | -1.00 |
| Motor vehicles and parts | -1,960 | -3.9 | 0.00 | 0.04 | -0.01 | -1.14 | -2.89 | 0.12 |
| Beverages and tobacco products | -1,713 | -14.6 | 0.00 | -0.18 | -0.02 | -1.24 | -11.76 | -1.44 |
| Manufactures nec | -1,603 | -7.8 | 0.00 | -0.12 | -0.02 | -1.78 | -5.67 | -0.17 |
| Communication | -1,523 | -9.7 | 0.00 | -0.12 | -0.02 | -1.23 | -7.23 | -1.06 |
| Business services nec | -1,455 | -8.0 | 0.00 | -0.28 | -0.02 | -1.70 | -5.16 | -0.81 |
| Computer, electronic and optical products | -1,362 | -2.1 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | -1.41 | -0.75 | 0.09 |
| Dwellings | -1,292 | -14.8 | 0.00 | -0.10 | -0.02 | -1.79 | -12.83 | -0.08 |

ที่มา: GTAP Simulation

สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคการท่องเที่ยวหลังยุคโควิด-19

จำนวนแรงงานในภาคการท่องเที่ยว

หน่วย: คน



Q4/2562 ก่อนโควิด-19

Q4/2563 หลังระลอกแรก

Q3/2564 Lockdown

บริการอาหารและเครื่องดื่ม

บริการโรงแรมและที่พัก

ขนส่งผู้โดยสารทางถนน

ขนส่งผู้โดยสารทางอากาศ

นันทนาการ

ตัวแทนธุรกิจการเดินทาง ธุรกิจจัดนำเที่ยว

บริการท่องเที่ยวอื่นๆ

จำนวนชั่วโมงทำงาน

หน่วย: ชม./สัปดาห์



ค่าจ้างแรงงาน

หน่วย: บาท/เดือน



สัดส่วนแรงงานที่ต้องการทำงานเพิ่ม

หน่วย: ร้อยละของแรงงาน



ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคนจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย: ร้อยละ

| | Q4 2562 | Q4 2563 | Q3 2564 | เทียบระหว่าง Q4/2562 กับ Q3/2564 |
|---|------------|------------|------------|-------------------------------------|
| อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว | | | | |
| ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 151.55 | 95.96 | 73.4 | -78.15 |
| การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า | 118.39 | 88.79 | 75.69 | -42.7 |
| การขายส่งและการขายปลีก | 133.03 | 129.2 | 114.68 | -18.35 |
| กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน | 86.38 | 86.41 | 83.64 | -2.74 |
| ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ | 180.54 | 189.85 | 187.7 | 7.16 |
| อุตสาหกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว | | | | |
| เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง | 132.03 | 128.17 | 78.56 | -53.47 |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 99.09 | 45.4 | 70.96 | -28.13 |
| การผลิต | 116.01 | 118.01 | 106.19 | -9.82 |
| การไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ | 83.22 | 68.09 | 105.98 | 22.76 |
| การจัดหาน้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล | 141.34 | 109.09 | 121.86 | -19.48 |
| การก่อสร้าง | 119.16 | 109.03 | 160.79 | 41.63 |
| ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร | 213.06 | 224.5 | 200.98 | -12.08 |
| กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย | 138.46 | 138.26 | 182.85 | 44.39 |
| กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ | 103.78 | 90.03 | 80.59 | -23.19 |
| กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค | 101.16 | 84.72 | 86.51 | -14.65 |
| การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ | 107.49 | 105.88 | 106.73 | -0.76 |
| การศึกษา | 109.02 | 106.23 | 119.28 | 10.26 |
| กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 135.24 | 125.95 | 116.93 | -18.31 |
| กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ | 104.14 | 104.69 | 81.18 | -22.96 |
| กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล | 93.25 | 89.64 | 104.38 | 11.13 |

- หลังเกิด COVID-19 ทุกประเภทอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวผลิตภาพแรงงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะธุรกิจที่พักแรมและบริการด้านอาหารที่ผลิตภาพแรงงานลดลงเกือบครึ่งหนึ่ง

Business Survival in Times of COVID-19: Empirical Evidence from Tourism Enterprises in Thailand

Global Business Review

1–18

© 2022 IMI

Reprints and permissions:

in.sagepub.com/journals-permissions-india

DOI: 10.1177/09721509221116002

journals.sagepub.com/home/gbr



Pungpond Rukumnuaykit¹, Piriya Pholphirul² 
and Akkaranoi Kwanyou³

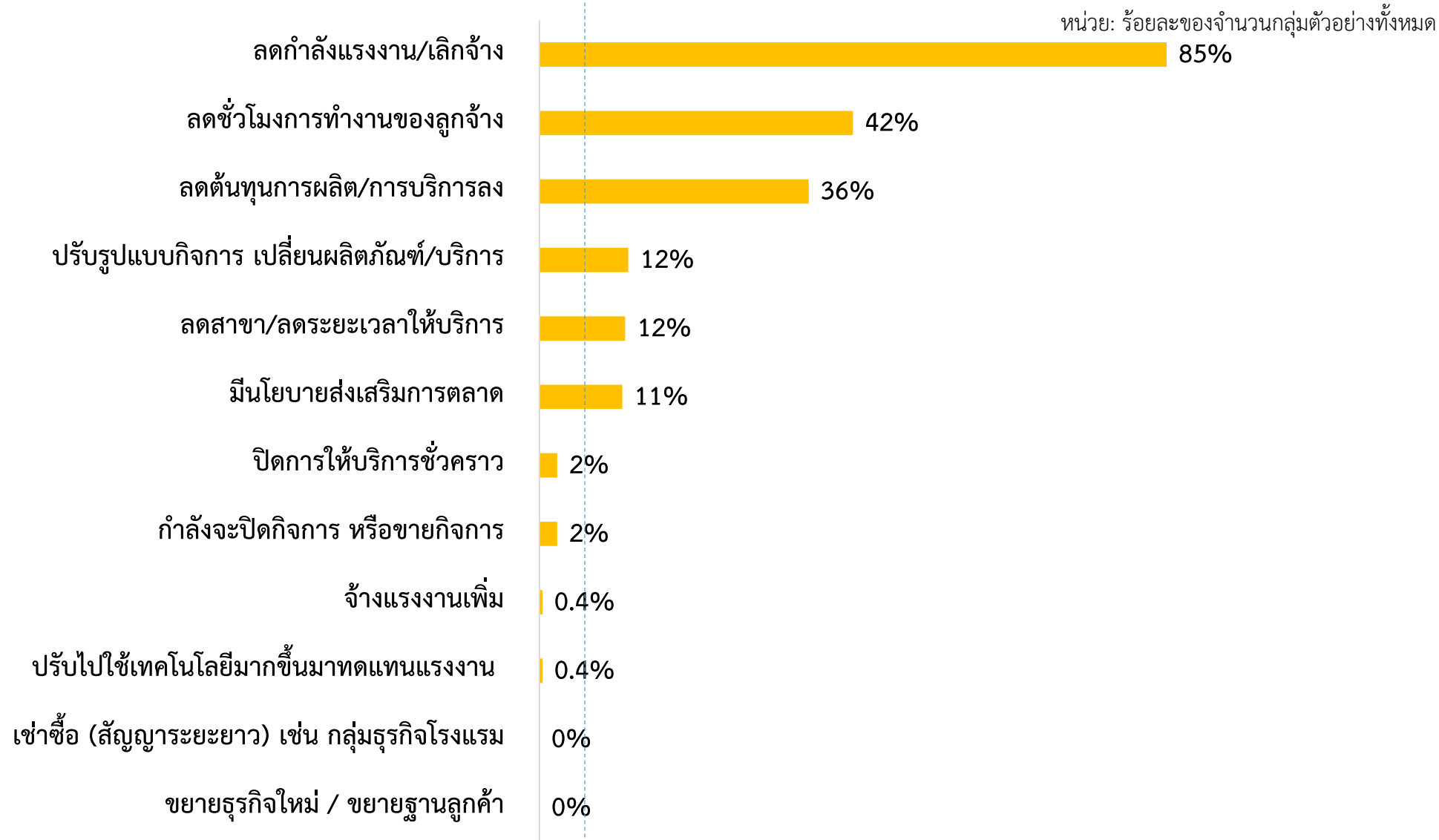
Abstract

The impact of COVID-19 has been extensively explored, but little research has been conducted on its impact on business sector adaption. This study analyses business adaptation and business survival in the face of the COVID-19 pandemic by focusing on tourism enterprises in Thailand as a case study. Based on a survey of 316 tourism enterprises taken during the pandemic, the survey found that the pandemic resulted in the decline in revenues of most enterprises, and more than half of businesses tried to survive by reducing wages, reducing the number of branches and cutting back on store-opening hours. Using the Cox Proportional Hazard Model to predict length of business survival from the pandemic, it was found that most enterprises were unable to survive for more than 6 months (after the survey). Survival was found to be shorter in areas and business sectors that relied mainly on foreign tourists. Therefore, as for business implications, the traditional business model should be adapted to meet the needs of tourists in their new post-COVID lifestyles. In addition, tourism businesses need to focus on human resource management. Moreover, each type of tourism business needs to adapt its service model in different ways in order to meet the challenges of catering to a new normal.

Keywords

COVID-19 Pandemic, survival analysis, hazard rate, tourism enterprises, Thailand

การปรับตัวของธุรกิจในช่วงโควิด-19



หน่วย: ร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ความท้าทาย

(หลังจากนี้)

จะ “เหมือนเดิม” หรือ “เปลี่ยนไป” (ผลจากงานวิจัย)



1. แรงงานเกิดการว่างงานที่นานเกินไป

สูญเสียรายได้ เครียด ยากจน

ทักษะที่มีเกิดการล้าสมัย (Obsolete)
หรือขาดความอยากในการกลับเข้า
ทำงาน

แรงงานที่สามารถปรับตัวได้ได้
เปลี่ยนไปทำงานใหม่หรือกลับ
ภูมิลำเนาเดิมและไม่มีความต้องการ
กลับมาทำงานเดิมอีก

ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

2.35

2-2.9 ปี

3.97

1-1.9 ปี

21.41

9-11.9 เดือน

4.98

6-8.9 เดือน

9.82

3-5.9 เดือน

27.57

1-2.9 เดือน

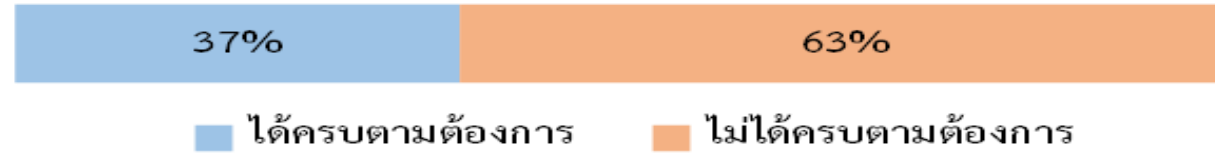
24.71

ต่ำกว่า 1 เดือน

5.20

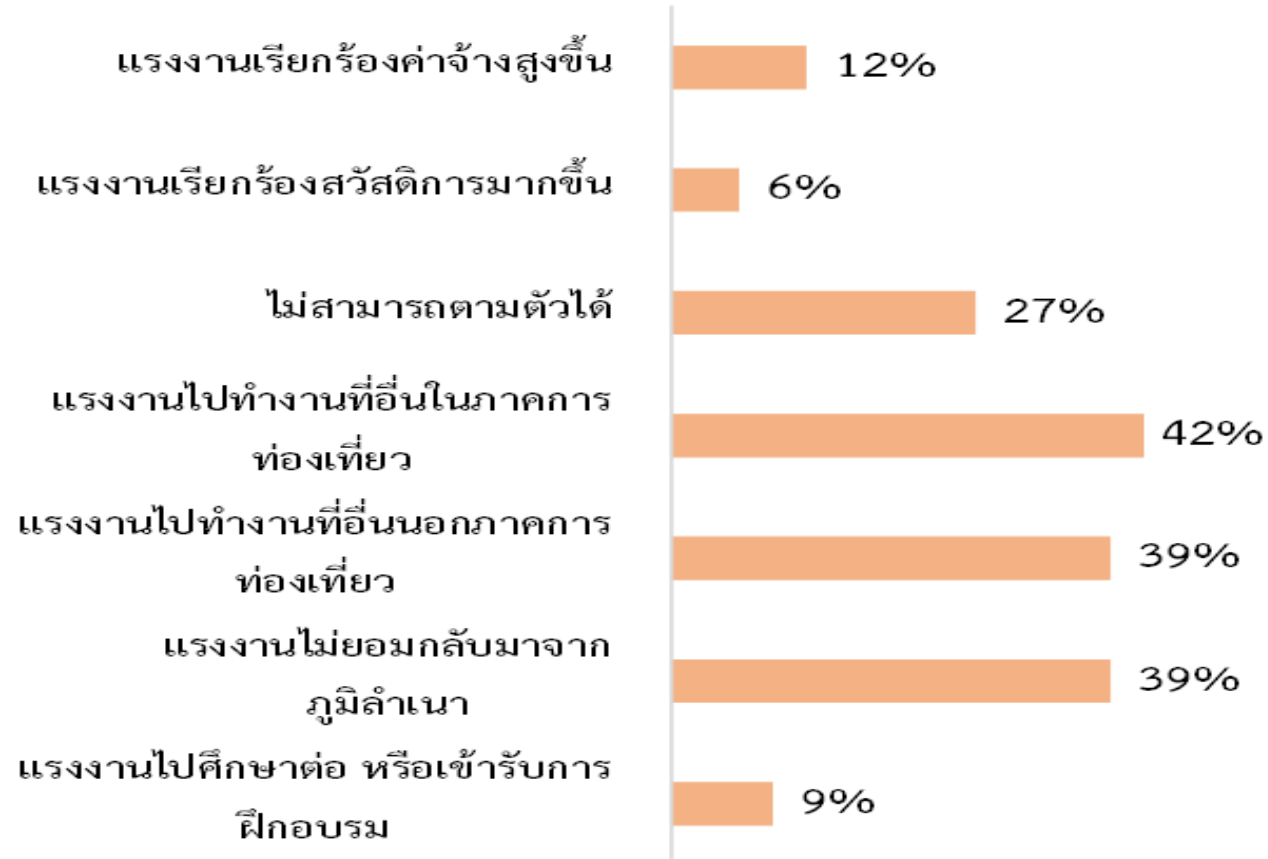
จ้างกลับเข้ามาทำงานได้ครบตามต้องการหรือไม่

%ของสถานประกอบการที่ต้องการ

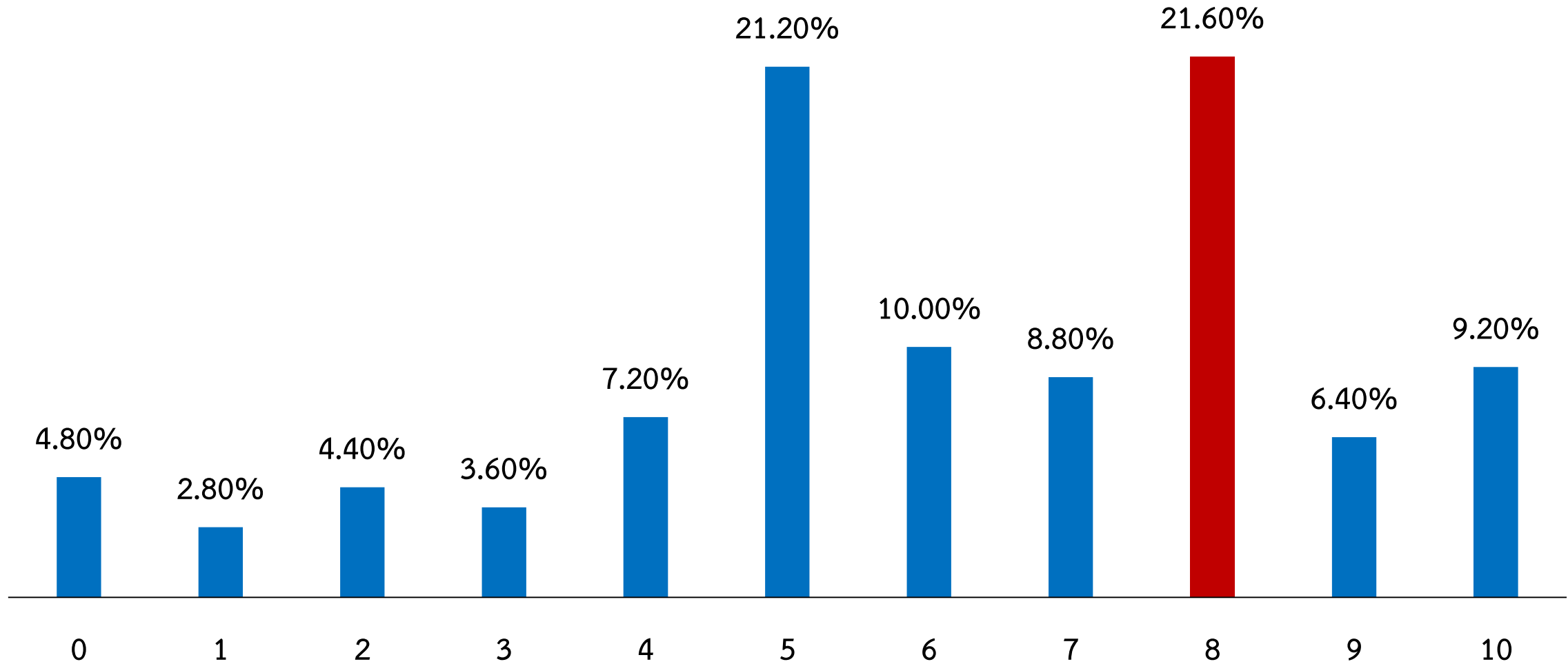


สาเหตุที่ไม่ได้แรงงานกลับมามีครบตามต้องการ

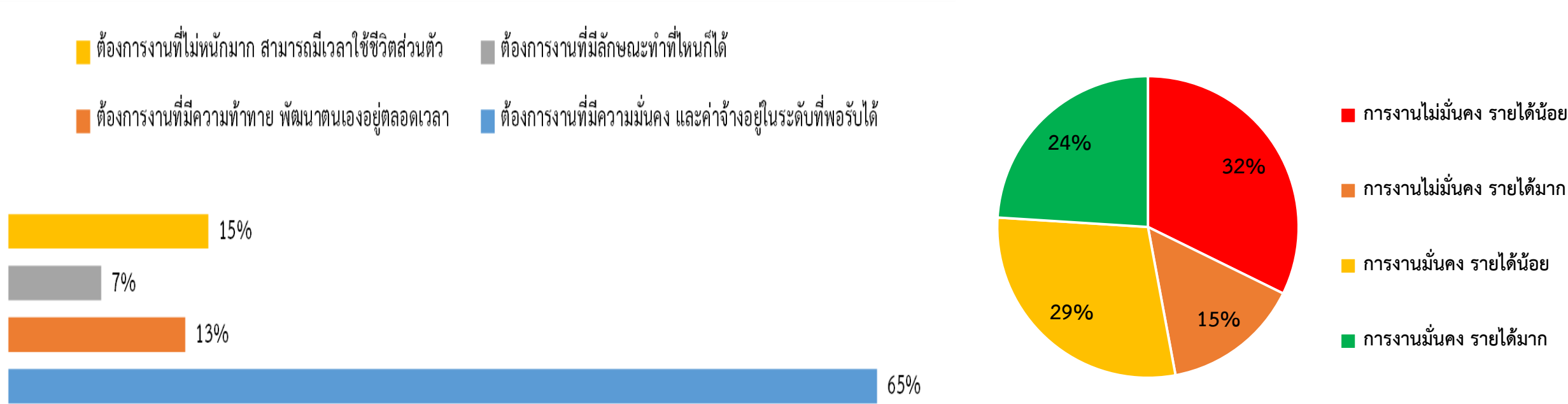
%ของสถานประกอบการที่ไม่ได้แรงงานครบตามต้องการ



ผู้ประกอบการประสบปัญหาการหาแรงงาน



2. แรงงานเลือกงานมากขึ้น ต้องการงานที่มี work-life balance ที่ดีและต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเดิม



ที่มา: วิเคราะห์จากการสำรวจแรงงานในภาคการท่องเที่ยวจำนวน 500 คน จาก
โครงการวิจัยการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในภาคการท่องเที่ยวหลังยุคโควิด-19

ในขณะที่นายจ้างมีความต้องการจ้างงานมากขึ้น (แต่อาจไม่ให้ความมั่นคง)

การปรับลดแรงงาน

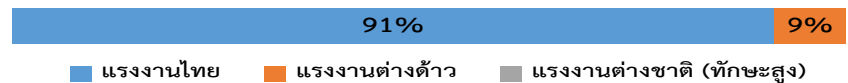
ร้อยละสถานประกอบการ
ที่จะปรับลดแรงงาน **6.8%**

ร้อยละจำนวนแรงงาน
ที่จะปรับลด **1.9%**

ประเภทแรงงานที่จะปรับลด



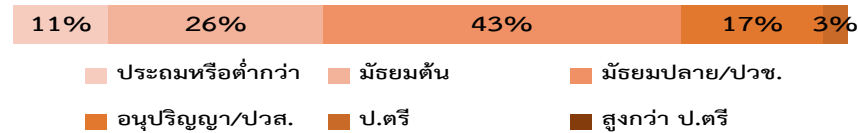
จำแนกตามสัญชาติแรงงาน



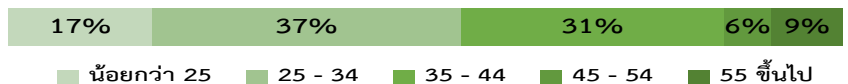
จำแนกตามทักษะแรงงาน



จำแนกตามการศึกษา



จำแนกตามอายุ



จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน



การจ้างแรงงานเพิ่ม

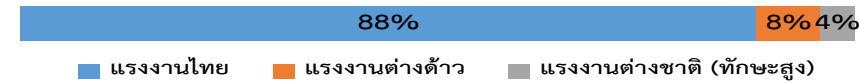
ร้อยละสถานประกอบการ
ที่จะจ้างแรงงานเพิ่ม **23.2%**

ร้อยละจำนวนแรงงาน
ที่จะจ้างเพิ่ม **9.3%**

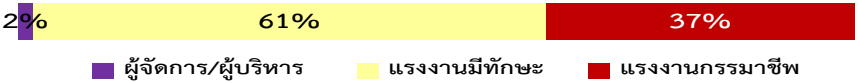
ประเภทแรงงานที่จะจ้างเพิ่ม



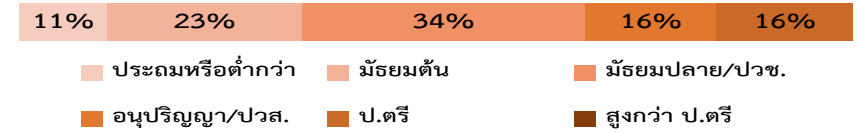
จำแนกตามสัญชาติแรงงาน



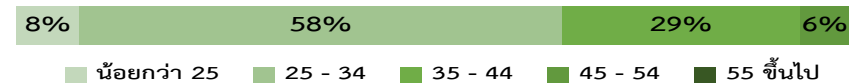
จำแนกตามทักษะแรงงาน



จำแนกตามการศึกษา



จำแนกตามอายุ



จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน



ที่มา:
วิเคราะห์จาก
การสำรวจ
ผู้ประกอบการ
ในภาคการ
ท่องเที่ยว
จำนวน 100
รายจาก
โครงการวิจัย
การวิเคราะห์
สถานการณ์
แรงงานใน
ภาคการ
ท่องเที่ยวหลัง
ยุคโควิด-19

3. ผู้ประกอบการมีความคาดหวังกับทักษะเดิมที่สูง และต้องการทักษะรอบด้านมากขึ้น (Skill Gap) กว่าเดิม

Top 10 skills of 2025

Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development



Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

T-Shaped Skills

Breadth of experience, knowledge & skills

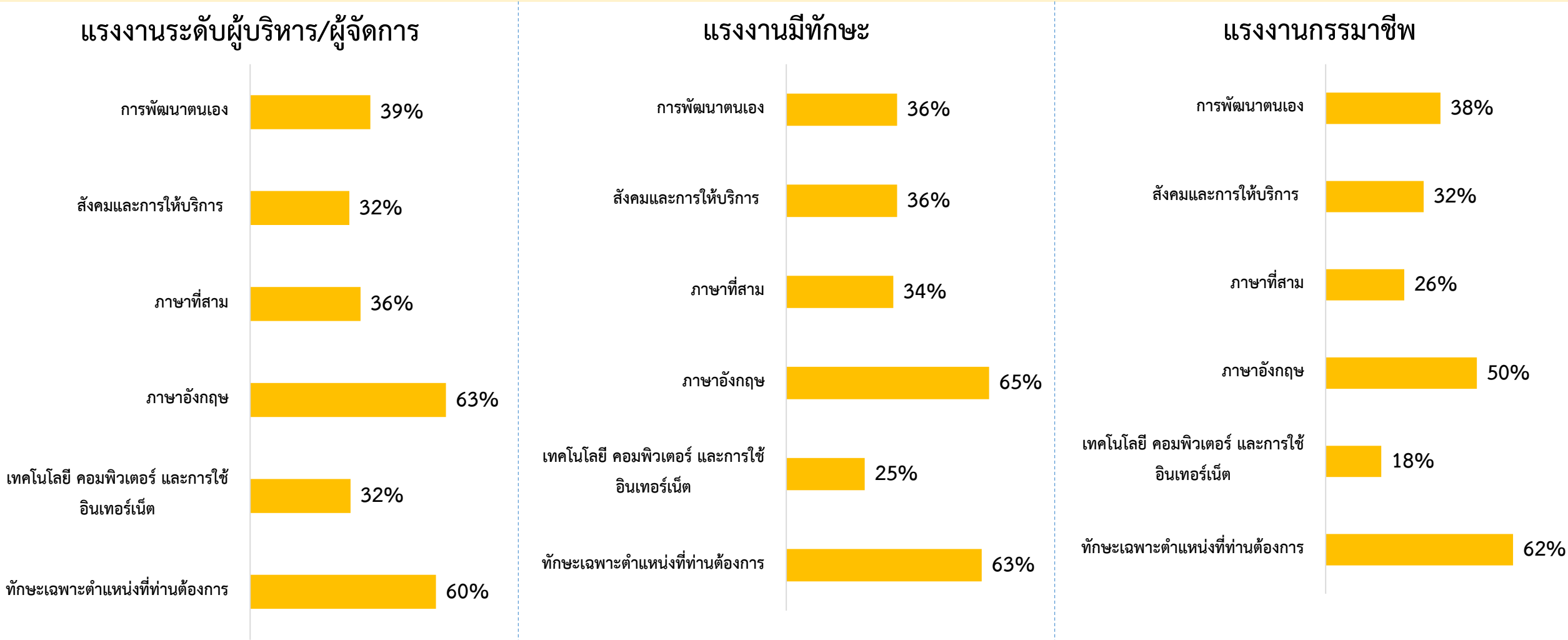


Depth of high-level expertise in one discipline



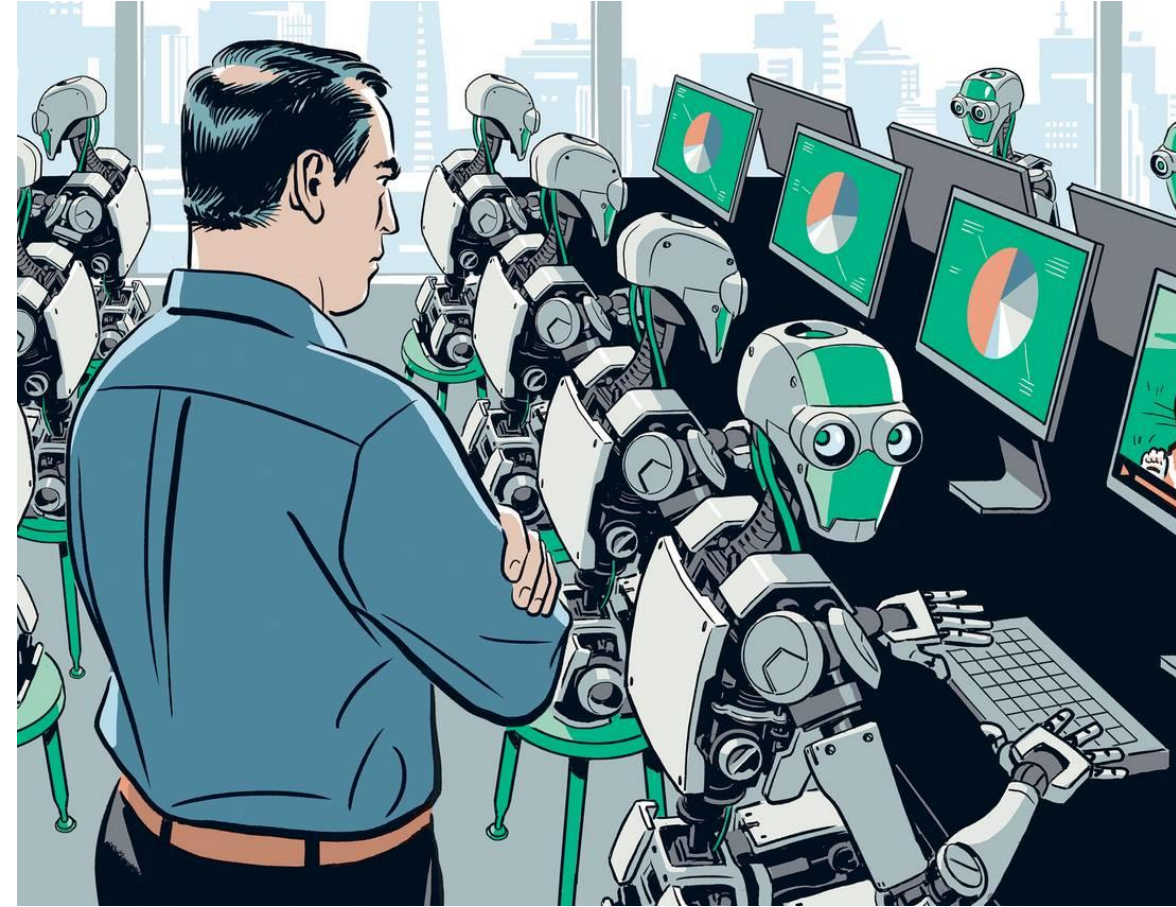
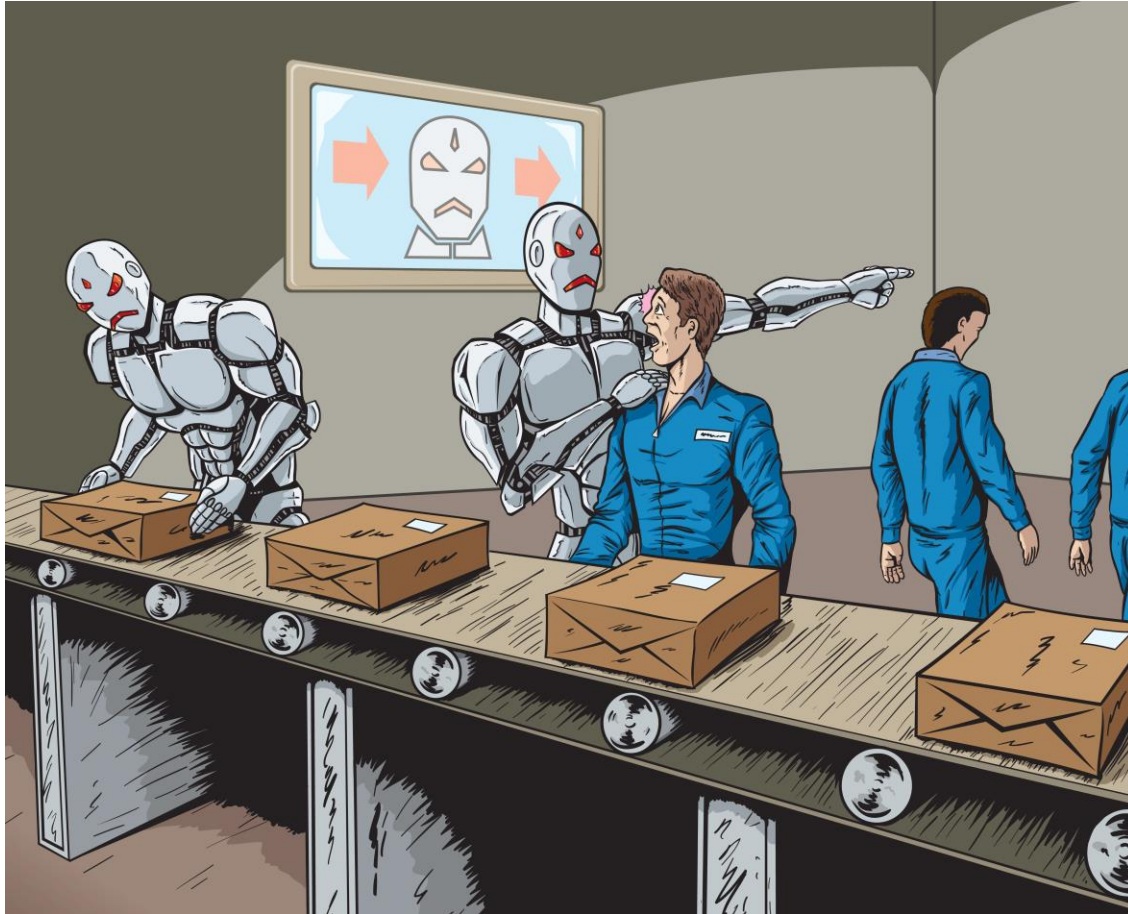
ความต้องการพัฒนาทักษะแรงงาน (reskill & upskill) ของผู้ประกอบการในภาคการท่องเที่ยว

หน่วย: ร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด



ที่มา: วิเคราะห์จากการสำรวจแรงงานในภาคการท่องเที่ยวจำนวน 500 คน จากโครงการวิจัยการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในภาคการท่องเที่ยวหลังยุคโควิด-19

5. การก้าวกระโดดของเทคโนโลยี — ส่งผลทั้ง “การแย่งงาน” และ “การเพิ่มโอกาสในการทำงาน”



ผลกระทบต่องาน 4 แบบ

ไม่ตกงานแต่รายได้ไม่ดี

- ส่วนกำหนด
- ส่วนฝีมือ

งานใช้แรงงาน
- ไม่ทำซ้ำบ่อยๆ

- นักวิจัย
- นักพัฒนาซอฟต์แวร์
- แพทย์

งานใช้สมอง
- ไม่ทำซ้ำ

ไม่ตกงานและรายได้ดี

- เลขานุการ
- คนตรวจบัญชี
- เสิร์ช

งานใช้สมอง
- ทำซ้ำบ่อยๆ

งานใช้แรงงาน
- ทำซ้ำบ่อยๆ

- คนขับรถ
- พนักงานโรงงาน

เสี่ยงตกงาน

RESEARCH ARTICLE



Are Robots stealing jobs? Empirical evidence from 10 developing countries

Phaphon Plumwongrot ^a and Piriya Pholphirul ^b

^aGraduate School of Development Economics, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand; ^bCenter for Development Economics Studies, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand

ABSTRACT

This research study aims, therefore, to examine the impacts of the adoption of new technology on jobs and employment in developing countries. Using ordered-probit regression model estimations from a survey of multinational firms in 22 industrial sectors from 10 selected developing countries, our results show that the probability of employment is found to decrease if a firm considers it important to adopt new technology. A relationship between the introduction of robots and the disappearance of jobs was found among firms in Brazil, China, India, Nigeria, Malaysia, Vietnam, Thailand, Indonesia, and Turkey. Sector-wise, information technology (IT) seems to be the only sector in which a positive relationship was found between higher employment within firms and new technology adoption. Other sectors exhibited an opposite relationship (higher technology adoption causes a decrease in employment). This indicates that talented and highly skilled labourers seem less likely to be replaced by robots and automation. Therefore, governments in developing countries should act to enhance the quality of STEM (science, technology, engineering, and mathematics) education to support workers in learning and using new technology and to provide upskill/reskill training programmes for workers so that they can work in tandem with new technology.

ARTICLE HISTORY

Received 14 July 2021
Accepted 28 February 2022

KEYWORDS

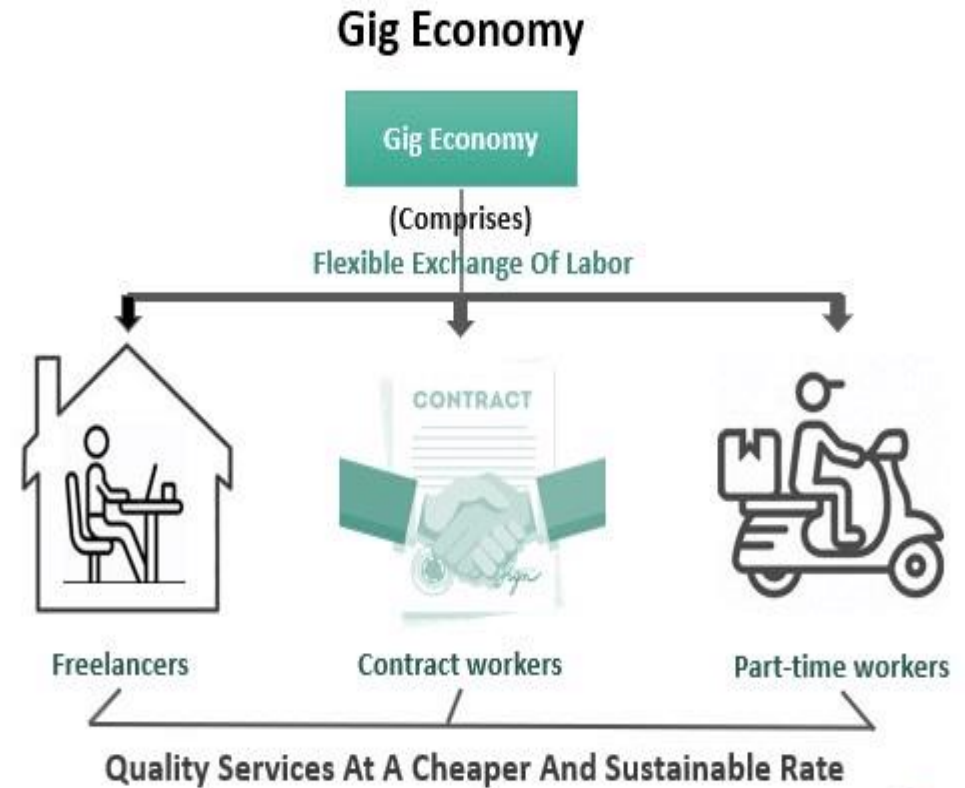
New technological adoption; robot and automation; jobs and employment; firm-Level data; developing countries

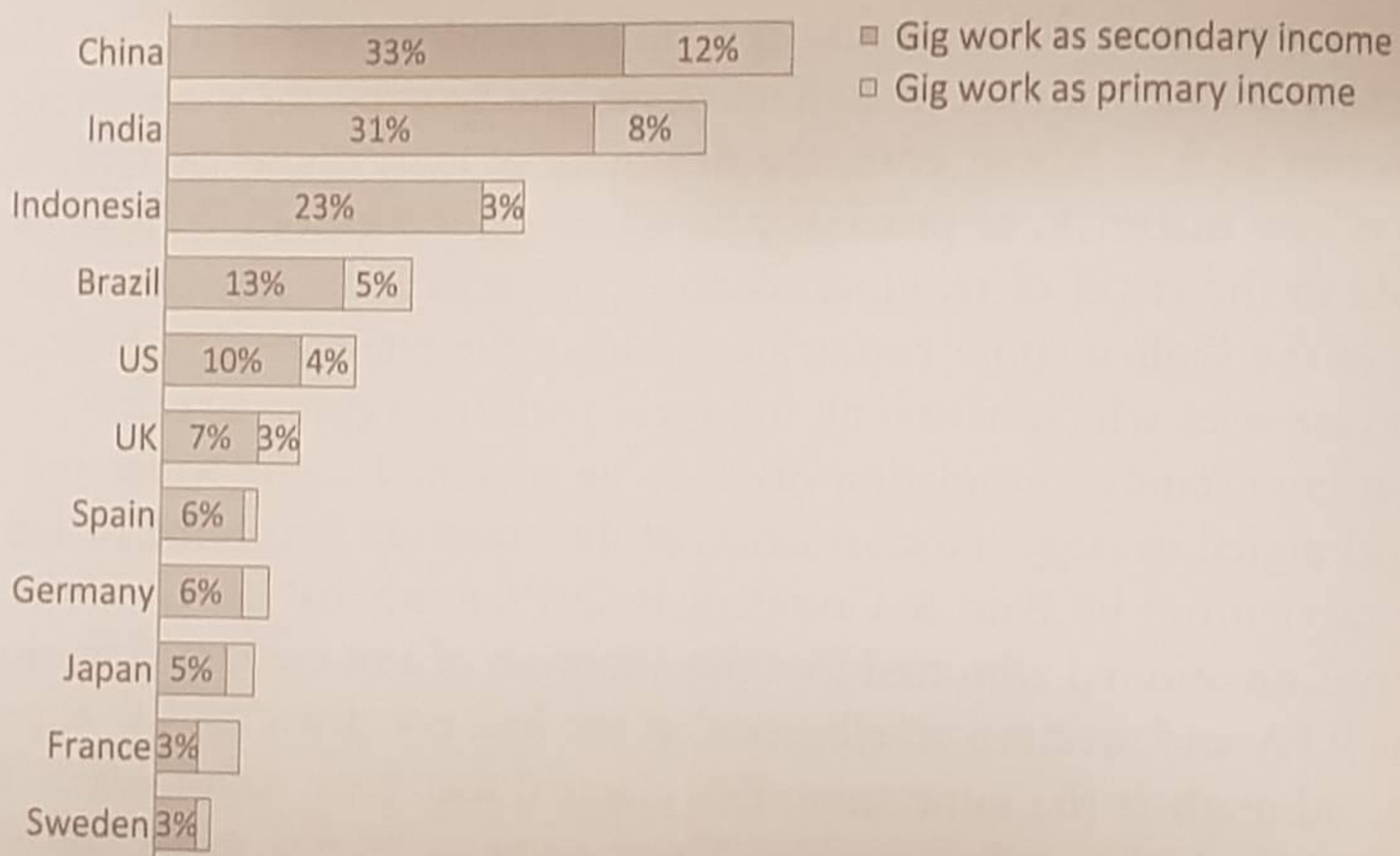
1. Introduction

The world is now moving into an era of innovative technological evolution or the so-called ‘fourth industrial revolution’ (Schwab 2017). Much technology available these days, such as robots, artificial intelligence, the internet of things, cloud technology, and automation, is widely used across various sectors (Manyika et al. 2017; Pang et al. 2018). In manufacturing, for example, three-dimensional printing allows for the construction of complex parts with fewer materials, which saves both time and money. Then there is artificial intelligence (AI), which operates and solves problems the way humans do, and quantum computers, which are powerful machines that run new types of algorithms to process information (Asian Development Outlook 2018). These new technologies have not only been adopted in manufacturing but also in the agricultural and service sectors. For example, a lot of technological applications in the field of agriculture, including in-field machinery, irrigation systems, greenhouse automation that allows for consistent nurturing of products, animal automation systems, and automation of fruit production systems are used to increase productivity (Shamshiri 2013). They have been especially prominent in ensuring food safety, which involves

โอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้นยังมาจากการใช้ประโยชน์ จาก Platformization (Gig Economy)

- ทำงานตามกะ (หรือตามความต้องการแบบครั้งคราว)
- สามารถทำผ่านสื่อออนไลน์ได้
- ไม่มีระบบการคุ้มครองแรงงานใดๆ
- สร้างโอกาสในการประกอบเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม
- สร้างระบบ Job Matching ที่มีความแม่นยำขึ้น





5. การจ้างแรงงานข้ามชาติ (ทั้งที่มีทักษะสูงและทักษะต่ำ) อาจทำให้เกิด Dual Labor Market อันส่งผลต่อช่องว่างทางรายได้

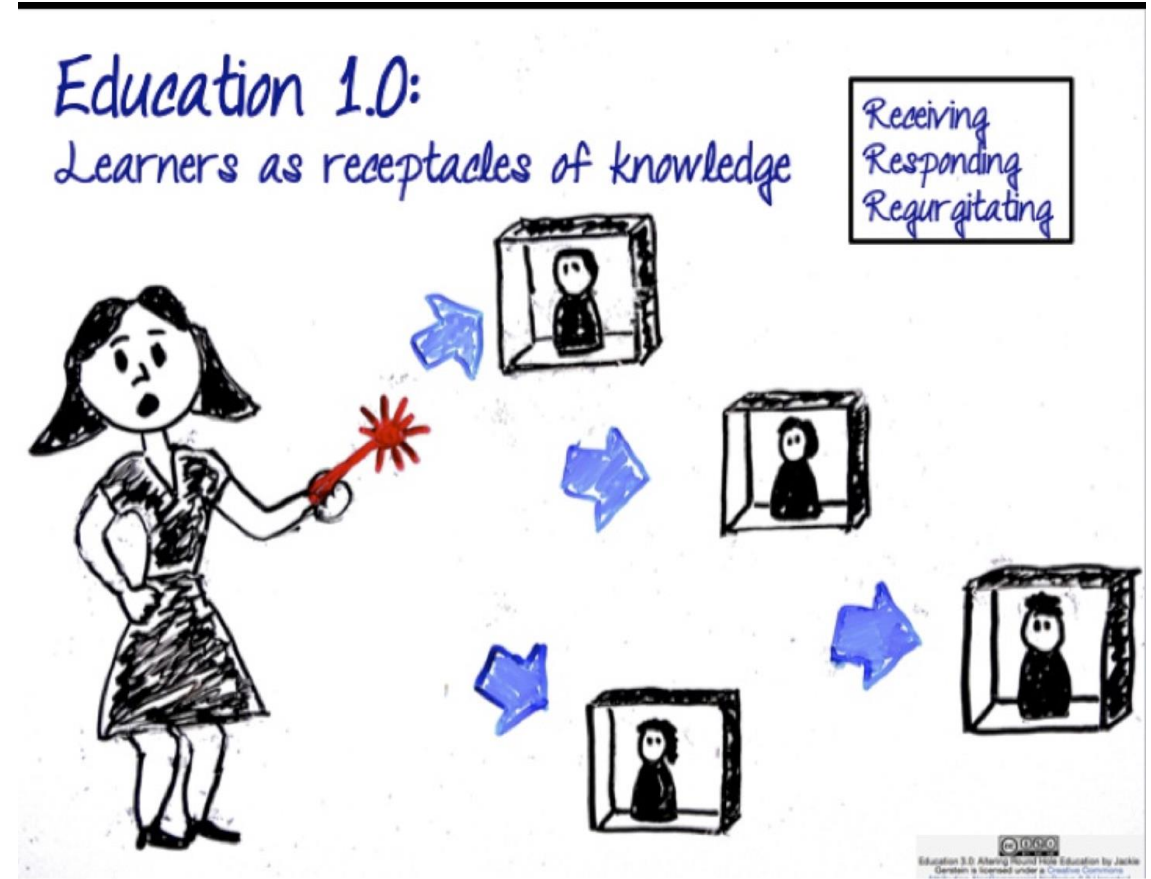


ข้อจำกัด

(ปัญหาในการจัดสรรทรัพยากร)

1. ข้อจำกัดจากระบบการศึกษาที่ยังไม่สามารถผลิต แรงงานให้มีทักษะที่หลากหลายและพร้อมในการปรับตัวได้

- คนที่สามารถเอาตัวรอดจากวิกฤตได้ก็คือ “คนที่มีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเรียนรู้ และประกอบอาชีพเสริมใหม่ๆ เมื่อการดำรงชีพ
- ระบบการศึกษายังผลิตบัณฑิตที่มีทักษะใดทักษะหนึ่งเฉพาะเท่านั้น และไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน



ก. เลือก X ทับอักษรข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

๑. วันอาสาฬหบูชาตรงกับวันใด

~~ก. วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๘~~

ข. วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๘

ค. วันที่ ๑๕ ค่ำ เดือน ๘

๒. คำว่า "อาสาฬห" แปลว่าอะไร

ก. เดือน ๕

ข. เดือน ๗

~~ค. เดือน ๘~~

๓. ข้อใดไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวันอาสาฬหบูชา

ก. วันที่เกิดพระสงฆ์ชั้นองค์แรก

ข. วันที่มีพระรัตนตรัยครบ ๓ ประการ

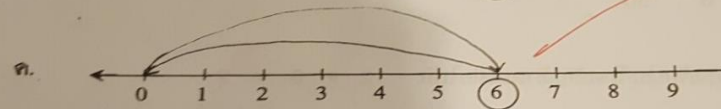
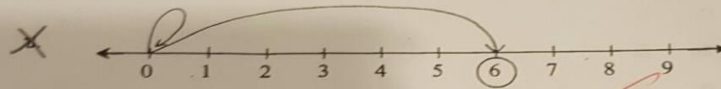
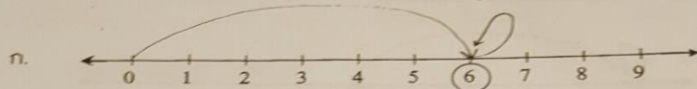
~~ค. เป็นวันที่พระพุทธเจ้าประสูติ~~

๔. พระพุทธเจ้า พระธรรม และพระสงฆ์ รวม ๓ ประการ

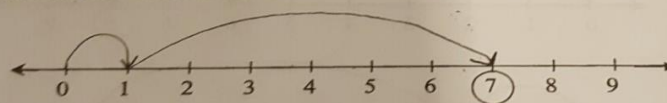
ก. พระไตรปิฎก

~~ข. พระรัตนตรัย~~

๖. ข้อใดเป็นเส้นจำนวนแสดงประโยคสัญลักษณ์ $0 + 6 = 6$



๗. จากเส้นจำนวนนี้ จักรบวกคือข้อใด



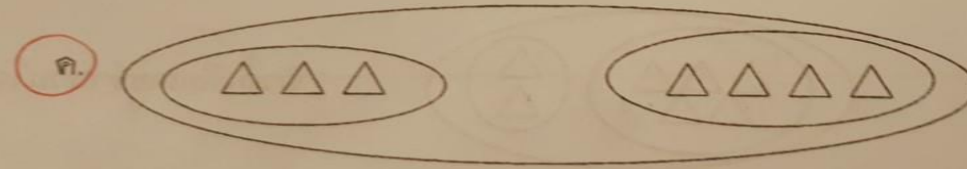
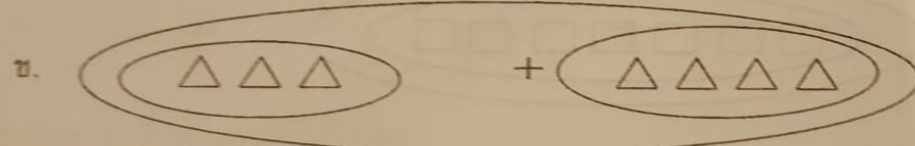
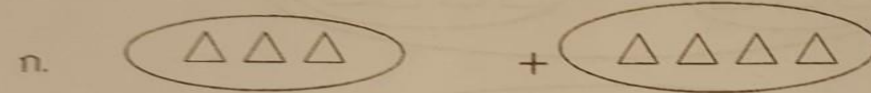
ก. 7

~~ข. 6~~

ค. 1

ก. เขียน X ทับตัวอักษรหน้าข้อที่ถูกต้อง

๑. รูปใดแสดงการบวกที่ถูกต้อง



๒. ภาพใดแสดงค่า $5 + 0 = 5$ ได้ถูกต้อง

๑๕. ใบโบกหิวอะไรให้ญาติ

~~ก. ปิ่นโต~~

ข. กระเป๋

ค. หนังสือ

๑๖. ใบโบกส่งเสียงร้องอย่างไร

ก. เอ๊กเอ๊ก

ข. โป๊กโป๊ก

~~ค. แอ๊กแอ๊ก~~

๑๗. ใบบัวส่งเสียงร้องอย่างไร

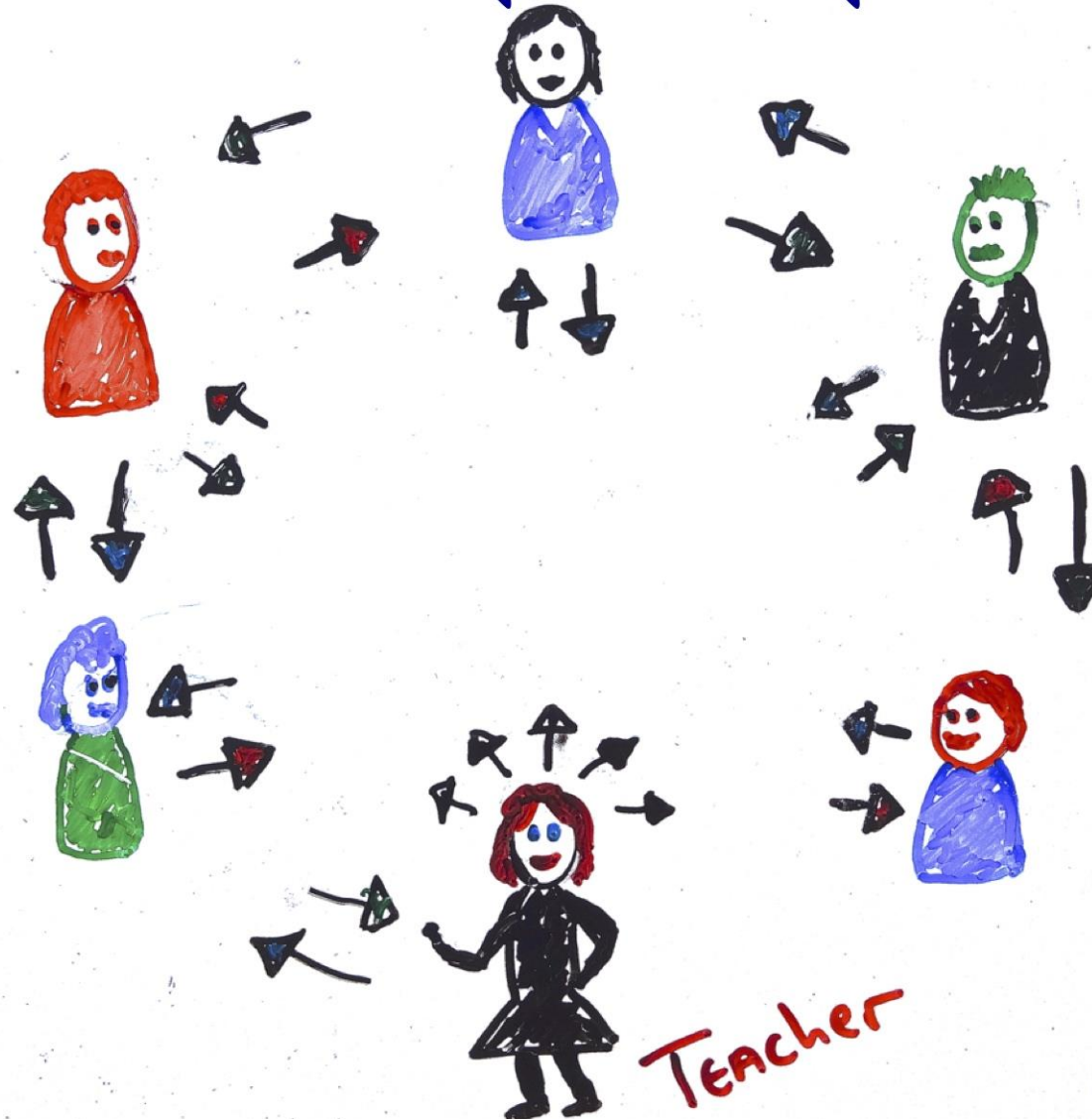
~~ก. เอ๊กเอ๊ก~~

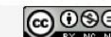
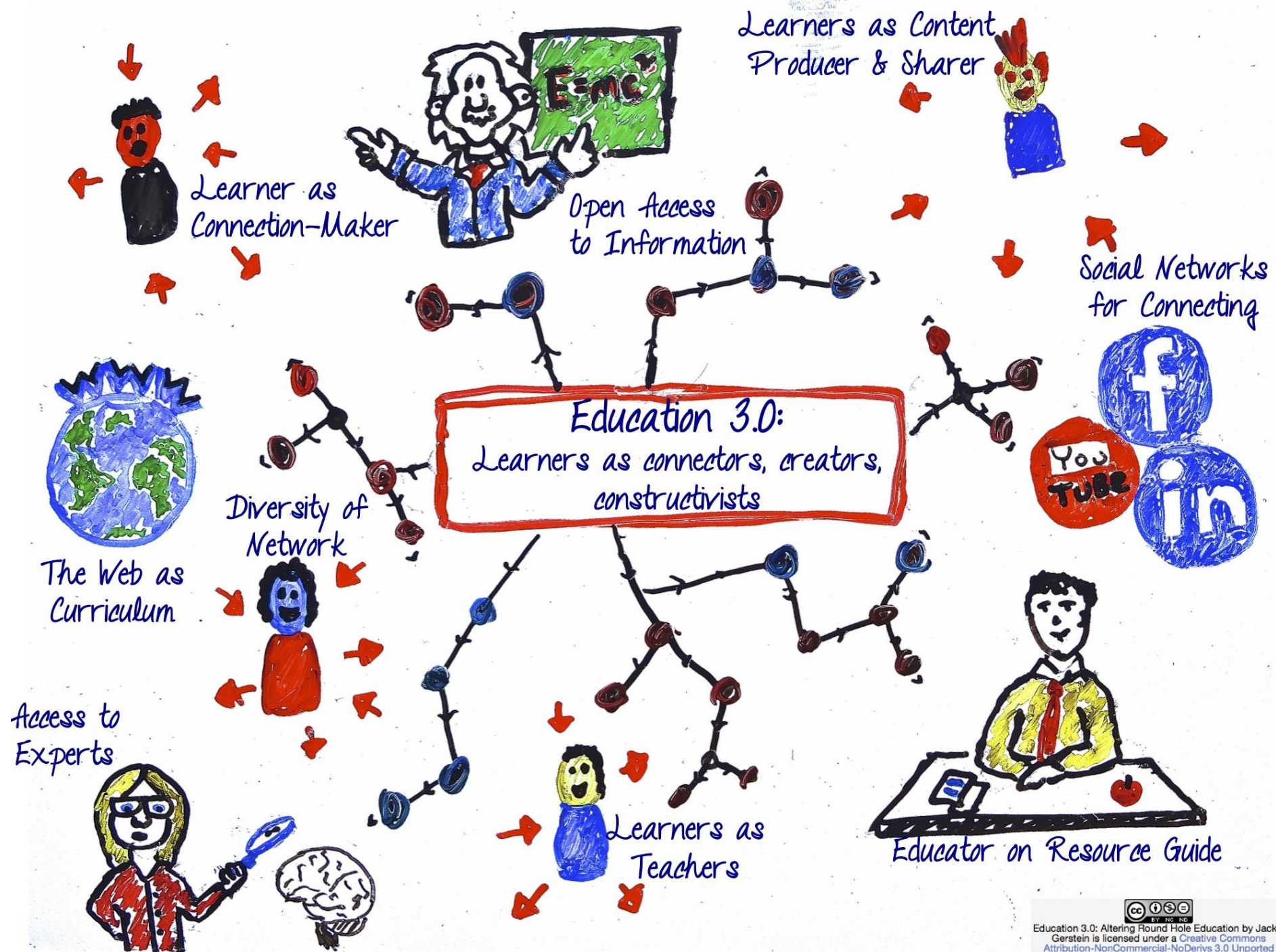
ข. แอ๊กแอ๊ก

ค. กรู๊งกรู๊ง

Education 2.0:

Learners as communicating, connecting, collaborating





STEAM Education, Project-Based, Problem-Based, etc.

- Reading
- Writing
- Arithmetic



- Communication
- Collaboration
- Creativity
- Critical Thinking

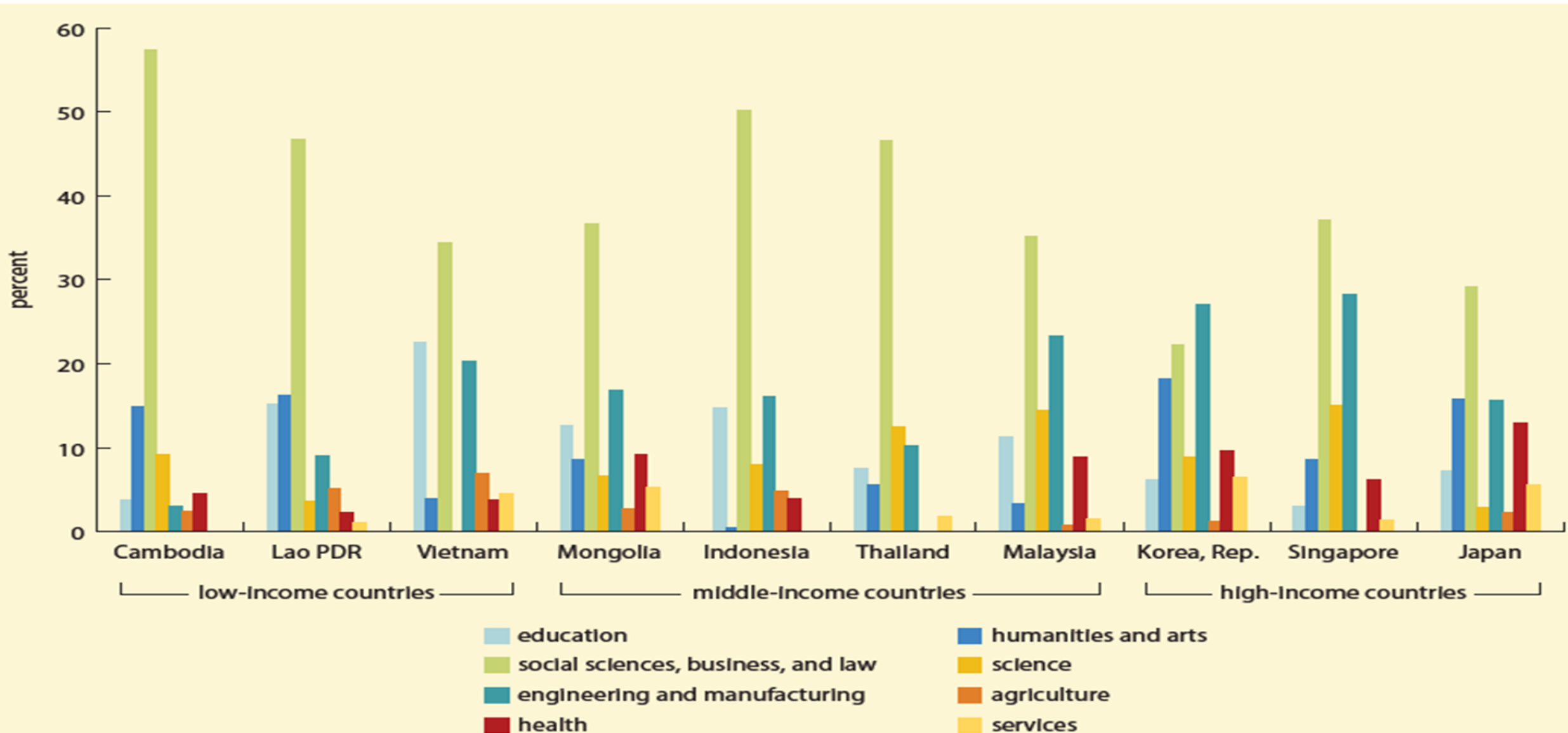
แนวทางในการแก้ไข

- ปรับปรุงรูปแบบและหลักสูตรการเรียนการสอนและภาระงานครู
- STEAM Education
- การกระจายอำนาจทางการศึกษาและให้อิสระกับโรงเรียน
- อาชีวะทวิภาคี
- สหกิจศึกษา
- เปิดกว้างให้แต่ละสาขามีความยืดหยุ่นในการออกแบบหลักสูตร

หน่วย : คน

| ประเภทวิชา | อาชีวศึกษา | ระบบทวิภาคี | สัดส่วนตามสาขา (%) |
|--------------------------------|------------|-------------|--------------------|
| เกษตรกรรม | 21,684 | 866 | 4.0 |
| คหกรรม | 17,879 | 1,396 | 7.8 |
| เทคโนโลยีสารสนเทศ & การสื่อสาร | 412 | 181 | 43.93 |
| พาณิชยกรรม/ บริหารธุรกิจ | 221,464 | 12,293 | 5.6 |
| ประมง | 1,632 | 213 | 13.1 |
| ศิลปกรรม | 11,582 | 1,520 | 13.1 |
| อุตสาหกรรม | 359,774 | 39,545 | 11 |
| อุตสาหกรรมท่องเที่ยว | 18,058 | 5,328 | 29.5 |
| อุตสาหกรรมสิ่งทอ | 332 | 84 | 25.3 |
| รวม | 652,817 | 61,244 | 9.4 |

2. ข้อจำกัดจากระบบการจับคู่งาน (Educational Mismatch)



Educational mismatches and labor market outcomes

Evidence from both vertical and horizontal mismatches in Thailand

Piriya Pholphirul

*School of Development Economics, National Institute of Development Administration,
Bangkok, Thailand*

Abstract

Purpose – Educational mismatches constitute negative impacts on labor markets in most countries, Thailand is no exception. The purpose of this paper is to quantify the degree of educational mismatch in Thailand and its impacts on labor market outcomes.

Design/methodology/approach – This study analyzes data obtained from Thailand's Labor Force Survey to estimate the likelihood of horizontal and vertical mismatches and their impacts on labor market outcomes.

Findings – Estimation results reveal the existence of a high level of both vertical and horizontal mismatches in the labor market. The vertical mismatch tends to be most prevalent in the case of graduates with degrees in the social sciences, while the existence of the horizontal mismatch is mostly found in the case of graduates with backgrounds in the physical sciences. Samples with a degree in health science seem to be least impacted by both types of mismatch. Education-job mismatches, either vertical or horizontal mismatches, are found to cause negative impacts on workers' employment. Findings indicate that workers who encountered either horizontal or vertical educational mismatches tended to have lower monthly incomes than did those without such mismatches. Vertical mismatches seemed to result in lower incomes than did the horizontal mismatches. Furthermore, both types of mismatch are found to not have any significant impact on workers' employability. **Research limitations/implications** – Nevertheless, due to different types of mismatches such as skill mismatch or personality mismatch, this paper only quantifies degree mismatch on the context of Thailand only. Nevertheless, different structure of labor market can show different findings.

Practical implications – Both horizontal mismatch and vertical mismatch can be mitigated with strong collaboration system between colleges/universities and employers. Therefore, the government should further promote better cooperation between universities and the private sector (industry-university linkages) by encouraging more exchanges between high-level executives and students of the private sector and higher-education institutes. More opportunities for students to practice their skills in real workplace settings should be provided, and students should also be able to gain credits from participating in such training. In Thailand, at present there are only a few degree programs that require students to complete an internship.

Social implications – As for social policy recommendations, to reduce both horizontal and vertical mismatches in practices, it is essential that the education sector promote a life-long learning framework that allows workers whose jobs do not match their educational background (or with their educational attainment) to receive the training and develop the skills required by employers.

Originality/value – Comparing to other literature in these areas in which survey data from the authors are relied, this paper, however, uses the Thai Labor Force Survey, which is the national representative sample data set. The results found from this paper are therefore useful to be reliable on implying appropriated policy recommendations.

Keywords Thailand, Labor market outcomes, Horizontal mismatch, Vertical mismatch

Paper type Research paper

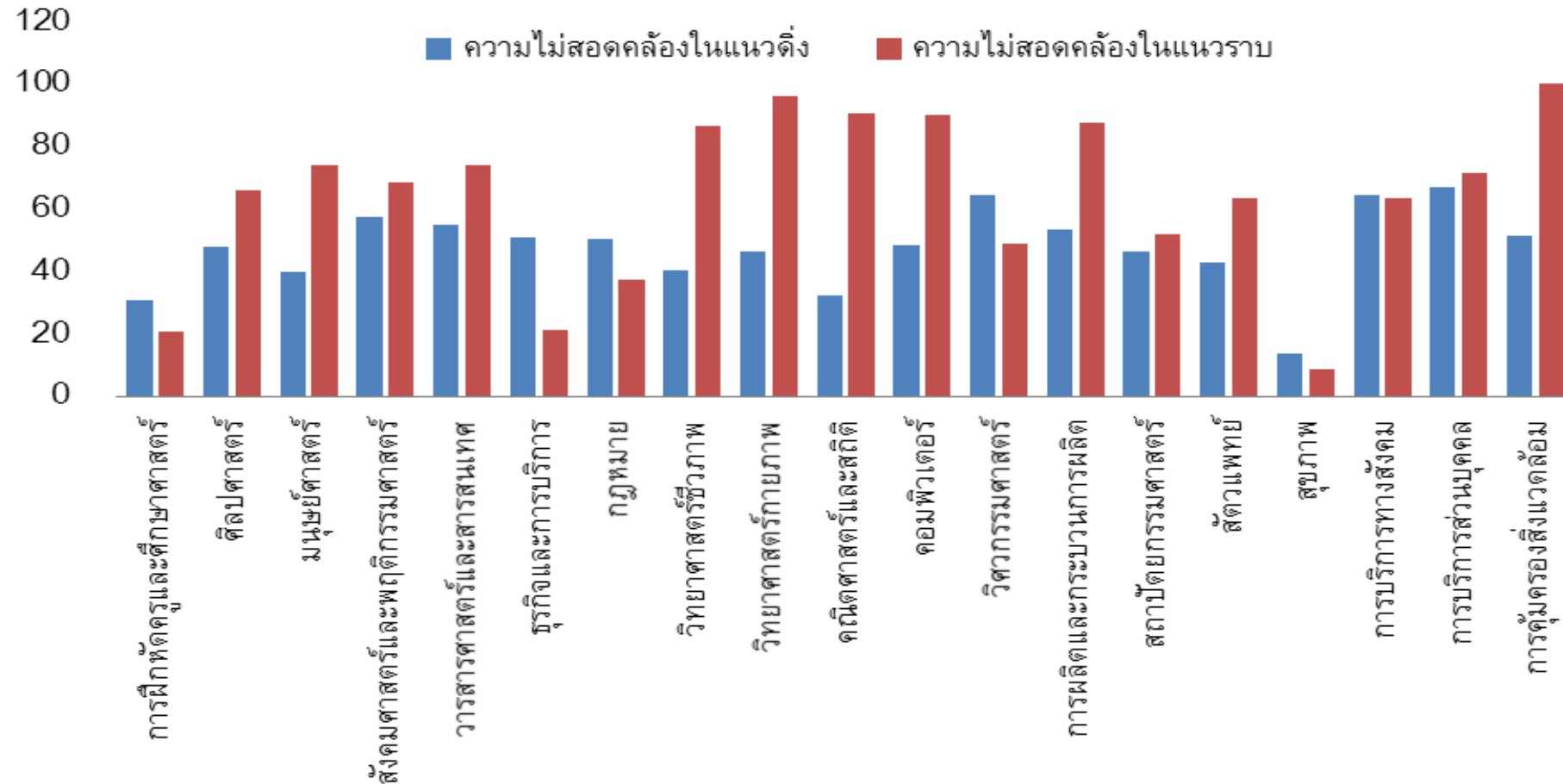
Introduction

Recent years have seen policymakers across the world become increasingly concerned with the match between their workforces' skills and their needs in the labor market. Since skills are a critical asset for both individual workers and firms in a globalized world, a mismatch



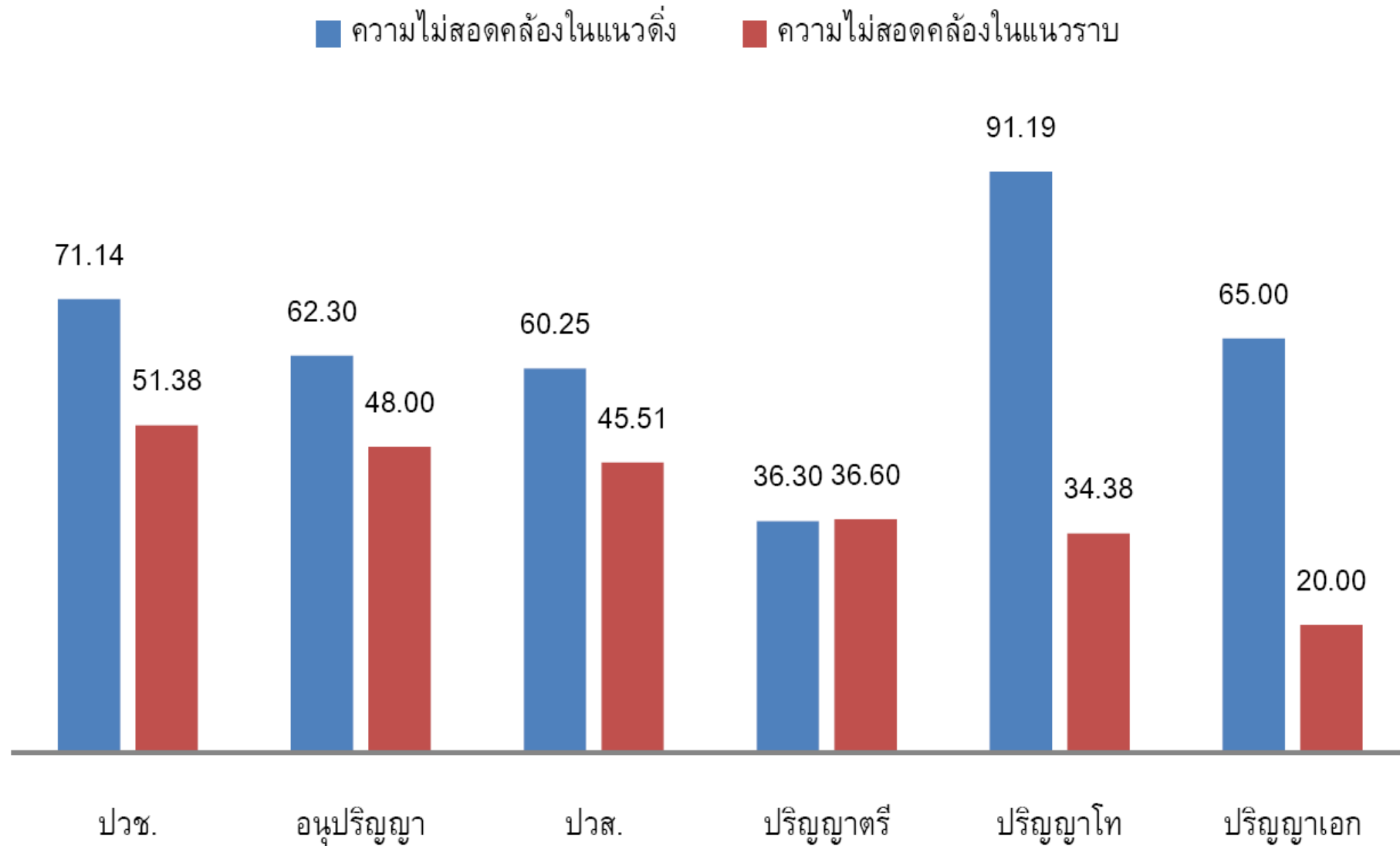
Vertical Mismatch เกิดกับสาขาสังคมศาสตร์

Horizontal Mismatch เกิดกับสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ



Vertical Mismatch เกิดมากกับ ป.โท/เอก

Horizontal Mismatch เกิดมากกับ ปวช./ปวส.

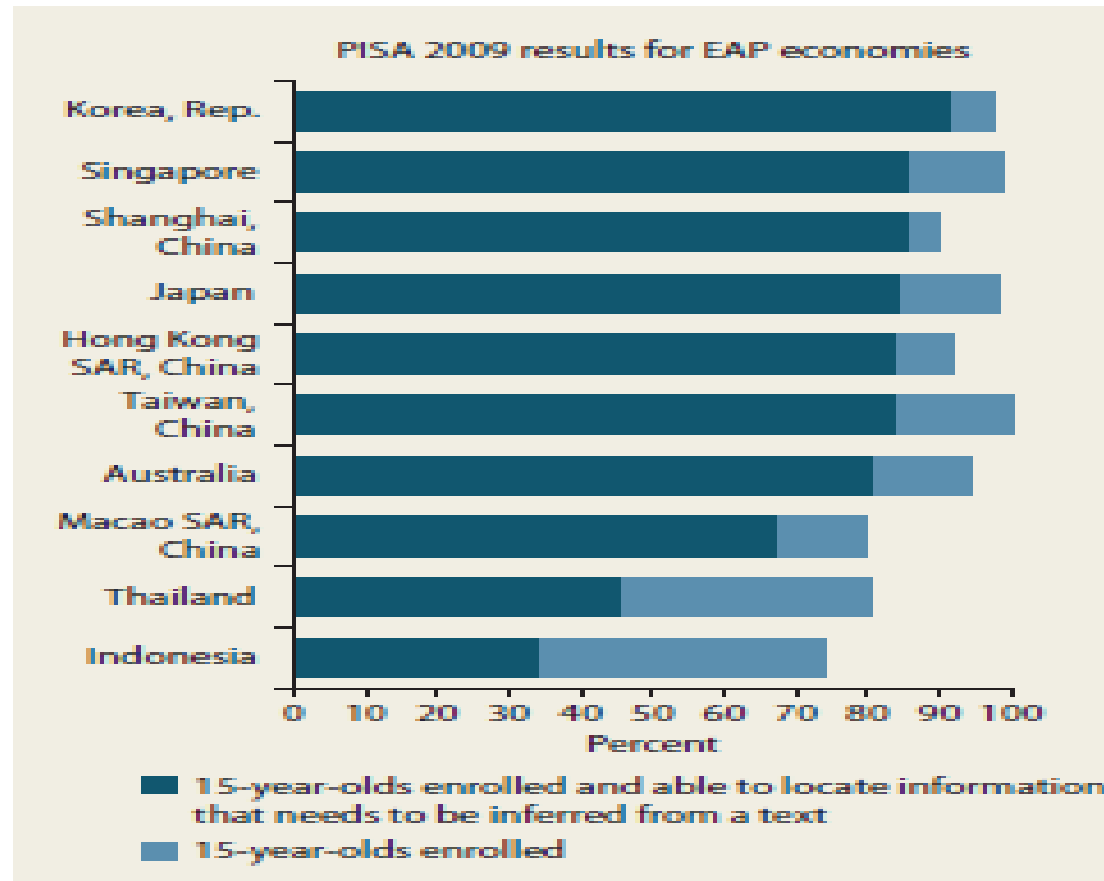


ผลกระทบต่อรายได้



- แรงงานที่ประสบปัญหาความไม่สอดคล้องในแนวดิ่ง (Over-Education) จะมีรายได้ต่ำกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาของตน ประเมินร้อยละ 18.6 (สูงกว่างานศึกษาของ Cohn and Khan (1995) ที่ทำในประเทศสหรัฐอเมริกา – ร้อยละ 5.3-13
 - ลดลงมากสุดกับสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
 - ลดลงร้อยละ 18.3 สำหรับผู้ชาย และร้อยละ 18.1 สำหรับผู้หญิง
- แรงงานที่มีความไม่สอดคล้องในแนวนอนจะมีรายได้ต่ำกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของตน ประเมินร้อยละ 7.2
- กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่ประกอบอาชีพที่ไม่สอดคล้องในแนวนอนจะมีรายได้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาถึงร้อยละ 9.4 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับเพศชาย)

คุณภาพและปริมาณการศึกษาไม่สอดคล้องในประเทศไทย



Source: OECD 2010.

Note: PISA (Program for International Student Assessment) tests the skills and knowledge of 15-year-old students in three key areas: reading, math, and science. The results graphed here correspond to attaining level 2 in overall reading proficiency (out of 7 levels: 1a, 1b, 2, 3, 4, 5, 6). Across the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 81.2% of students participating in the 2009 round of PISA attained this level or higher.

3. ระบบการ Reskill/Upskill ยังไม่ทันสมัยและทั่วถึง

Table 6. Content of training programs provided by manufacturers (% of total training programs).

| Content of Training | In-House Training | | Outside Training | |
|-------------------------|-------------------|------|------------------|------|
| | 2004 | 2007 | 2004 | 2007 |
| Safety Procedures | 40.1 | 35.9 | 21.1 | 32.0 |
| Management | 33.1 | 25.1 | 27.2 | 37.1 |
| Production Technologies | 22.2 | 24.9 | 27.8 | 26.3 |
| Marketing | 2.5 | 2.8 | 5.3 | 4.6 |
| Information Technology | 3.1 | 2.2 | 3.1 | 4.9 |
| Language Skills | 5.9 | 1.2 | 0.6 | 0.5 |
| Intellectual Property | 1.3 | 0.4 | 0.7 | 1.8 |

Source: PICS Data 2004 and 2007.

Job Vacancies, Skill Development and Training in Workplace: Evidence from Thai Manufacturers

Piriya Pholphirul

School of Development Economics, National Institute of Development Administration (NIDA),
International College of National Institute of Development Administration, Serithai Road,
Klong-Chan, Bangkok, Bangkok, 10240, Thailand

Abstract: Skill training in the workplace is a major concern among manufacturers in most developing countries. Using Thai manufacture firm-level data, this study finds a positive relationship between firm size and skill training. Skill training is found to be more prominent among firms that are more capital/technology intensive. Firms employing labor as a major input, on the other hand, provide less training opportunities for their workers. Firms employing lower educated workers or lower skilled workers are likely to provide less skill training while firms employing a higher percentage of technical staff show more interest on providing training courses. This suggests that training opportunities are rather biased toward higher skilled, better educated, rather than unskilled workers with low education that tend to amplify skill gaps among employees. Vacancies and general dissatisfaction with low-level workers may discourage firms from offering their own training, in favour of relying more on outside training.

Key words: Training determination, job vacancies, inequality, Thailand

ตาราง 4 สัดส่วนของบริษัทที่ทำการฝึกอบรมจำแนกตามขนาดของบริษัท

| ขนาดของบริษัท | ฝึกอบรมภายในองค์กร | ฝึกอบรมภายนอกองค์กร |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------|
| ขนาดเล็ก (จ้างงานน้อยกว่า 50 คน) | 29.1 | 37.3 |
| ขนาดกลาง (จ้างงานระหว่าง 50-200 คน) | 72.3 | 70.0 |
| ขนาดใหญ่ (จ้างแรงงานมากกว่า 200 คน) | 92.6 | 88.0 |
| เฉลี่ย | 63.5 | 64.1 |

ตาราง 5 การฝึกอบรมจำแนกตามตำแหน่งงาน (ร้อยละ)

| ตำแหน่งงาน | ฝึกอบรมภายในองค์กร | ฝึกอบรมภายนอกองค์กร |
|---------------------------------|--------------------|---------------------|
| ผู้บริหาร/ผู้จัดการ | 1.8 | 7.1 |
| แรงงานวิชาชีพ | 3.0 | 11.8 |
| แรงงานภาคการผลิตที่มีทักษะสูง | 16.9 | 31.4 |
| แรงงานภาคการผลิตที่มีทักษะต่ำ | 69.3 | 33.3 |
| แรงงานที่ไม่ได้อยู่ในภาคการผลิต | 8.9 | 16.0 |
| รวม | 100 | 100 |

ที่มาคำนวณจาก PICS-2007

Human capital linkages to labour productivity: implications from Thai manufacturers

Pungpond Rukumnuaykit^a and Piriya Pholpirul^{b*}

^a*College of Population Studies, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand;*

^b*Graduate School of Development Economics, National Institute of Development Administration and The International College of the National Institute of Development Administration (ICO NIDA), Bangkok, Thailand*

(Received 28 December 2013; final version received 12 September 2015)

Human capital investment is a necessary condition for improving labour market outcomes in most countries. Empirical studies to investigate human capital and its linkages on the labour demand side are, however, relatively scarce due to limitations of firm-level data-sets. Using firm-level data from the Thai manufacturing sector, this paper aims to investigate the effects of skill and human capital on labour productivity. Costs and benefits of human capital improvement are compared indicating that hiring workers who have higher education as well as providing them with in-service training has a statistically and significantly positive impact on an increase in labour productivity. However, hiring workers who have higher education yields less benefit than costs which come from higher average wage expenditures. However, providing training should contribute more benefit than cost. Besides education and training measures, we also measure workers' skill levels into cognitive skills and non-cognitive skills and find that skill in information technology is found to be the most important cognitive skill for increasing labour productivity among Thai manufacturers. Non-cognitive skills such as those in leadership, time-management and communication are also important and seem to have positive relationship to labour productivity among Thai manufacturers.

Keywords: human capital; skills; labour productivity; manufacturing firm-level data; Thailand

หลักสูตรที่เป็นที่ต้องการจำนวนมากยังมีราคาแพงและเข้าไม่ถึง



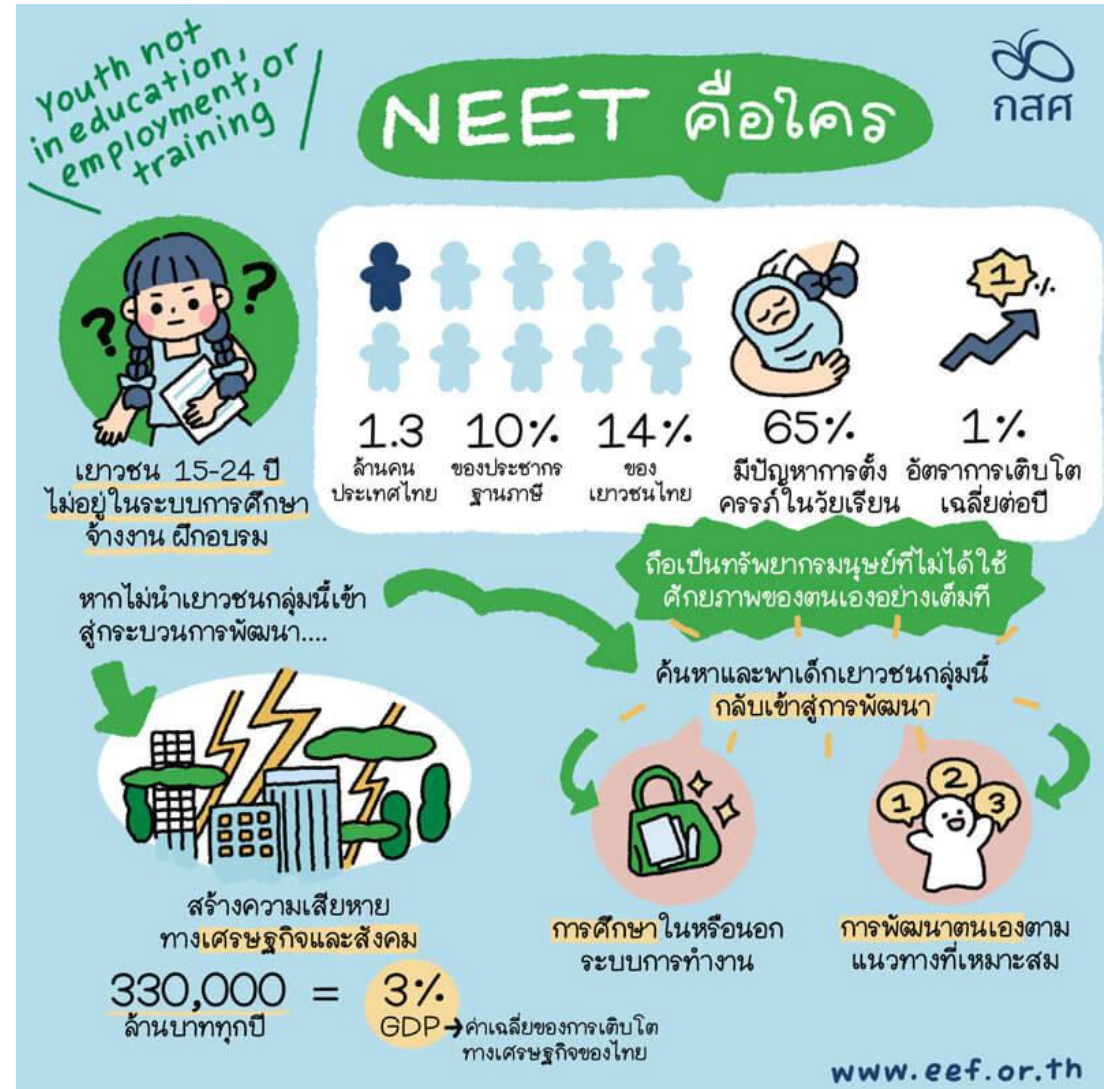
แนวทางแก้ไข

- การฝึกอบรมที่เชื่อมโยงตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- หลักสูตรการฝึกอบรมสมัยใหม่ที่สามารถเข้าถึงได้ (เช่น ทักษะด้านดิจิทัล)
- การร่วมมือกับสถาบันการศึกษา



4. ข้อจำกัดจากการใช้ประโยชน์จากแรงงานกลุ่มอื่น ๆ

- เด็กที่ต้องหลุดรอดจากวัยเรียน (NEETs)
- แรงงานที่ต้องสูญเสียงานเป็นเวลานาน (Job Loss)
- แรงงานเกษตรกร (Farmers) และคนในชุมชน
- แรงงานผู้สูงอายุ (Elderly)
- คนพิการ (Disable)
- ทหารเกณฑ์
- แรงงานข้ามชาติ (ในตำแหน่งงานที่จำเป็น)



- **เด็กที่ต้องหลุดรอดจากวัยเรียน (NEETs)**
 - Credit Bank / Training
 - Public Work Program
- **แรงงานที่ต้องสูญเสียงานเป็นเวลานาน**
 - Public Work Program
 - การฝึกอบรม
- **แรงงานเกษตรกร (Farmers) และคนในชุมชน**
 - การสร้างงาน
 - การฝึกอบรม
 - พัฒนวิสาหกิจชุมชน
- **แรงงานผู้สูงอายุ (Elderly)**
 - มาตรการด้านภาษี
 - การจ้างงาน - ขยายการเกษียณอายุ
- **คนพิการ (Disable)**
 - มาตรการด้านภาษี
 - การจ้างงาน
- **ทหารเกณฑ์**
 - การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - การจ้างงาน
- **แรงงานข้ามชาติ (ในตำแหน่งงานที่จำเป็น)**
 - มีโครงการการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะจากต่างประเทศ (ในสาขาที่ต้องการ)



Bridging Education and Work

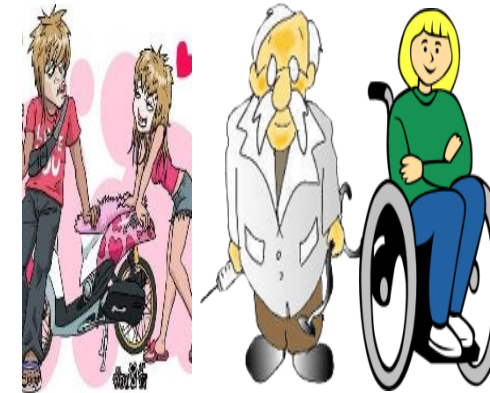
Targets



แรงงานในอนาคต
(คนใหม่)



แรงงานปัจจุบัน
(คนเดิม)



แรงงานอื่นๆ
(คนหลุดหาย)

System

- อาชีวศึกษา (Dual Vocational Education)
- สหกิจศึกษา (Co-Op Education)
- ปฏิรูปการศึกษา ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน
- การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Education Decentralization)

- คุณวุฒิวิชาชีพ (NQF)
- กลไกค่าจ้างและผลตอบแทน
- การฝึกอบรมสำหรับทักษะ 4.0
- การจ้าง **Talent Recruitment** จากต่างประเทศ

- Credit Bank
- Public work program
- Training for 4.0
- Delayed Retirement
- Elderly Employment

มีความหลากหลาย (ทักษะ, สถานะ, อุตสาหกรรม, สถานที่, คุณลักษณะ
ของงาน, และอื่น ๆ) ที่การแก้ไขไม่สามารถทำได้แบบ One Size Fit All



ข้อจำกัดที่ใหญ่ที่สุดคือการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ





และการประสานงานกับหน่วยงานนอกภาครัฐ

ผู้ประกอบการ

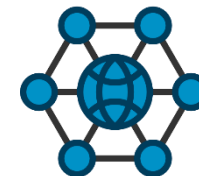
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
- ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาควิชาการ
- มีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สถาบันการศึกษา/ภาควิชาการ

- สร้างดัชนีชี้นำ การวิเคราะห์ข้อมูลสมัยใหม่
- สนับสนุนการใช้ระบบสหกิจศึกษา/ทวิภาคี
- สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ

ภาครัฐบาล

- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- บังคับใช้กฎหมายที่จำเป็น เช่น การจ้างแรงงานข้ามชาติ การประกันตนในมาตรา 40
- การใช้มาตรการด้านภาษีและไม่ใช้ภาษีในการส่งเสริมการฝึกอบรมและการจ้างงาน
- มีการจัดตั้งระบบการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน, การออกคูปองสำหรับฝึกอบรม, การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม การเชื่อมโยงระบบการฝึกอบรมในรูปแบบของธนาคารเครดิต (Credit Banking)



เตรียมพร้อม**คนใหม่**
ใส่ใจ**คนเดิม**
เต็มเต็ม**คนหลุดหาย**



Labour

In Wickersley, Bramley, Flanderwell & Sunnyside

THANK YOU

**OVERLEAF: SURGERY
TIMES AND CONTACT
DETAILS**

