



Labour Market Information
Administration Division



Thai Labour Market
Information



doe.go.th/lmia

ทิศทางการตลาดแรงงานในยุคสถานการณ์ COVID-19

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน



DOWNLOAD

PowerPoint



CONTENTS

สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ผลกระทบของ COVID-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

ผลกระทบของ COVID-19 ต่อตลาดแรงงานไทย

ตลาดแรงงานในอนาคต



สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบัน

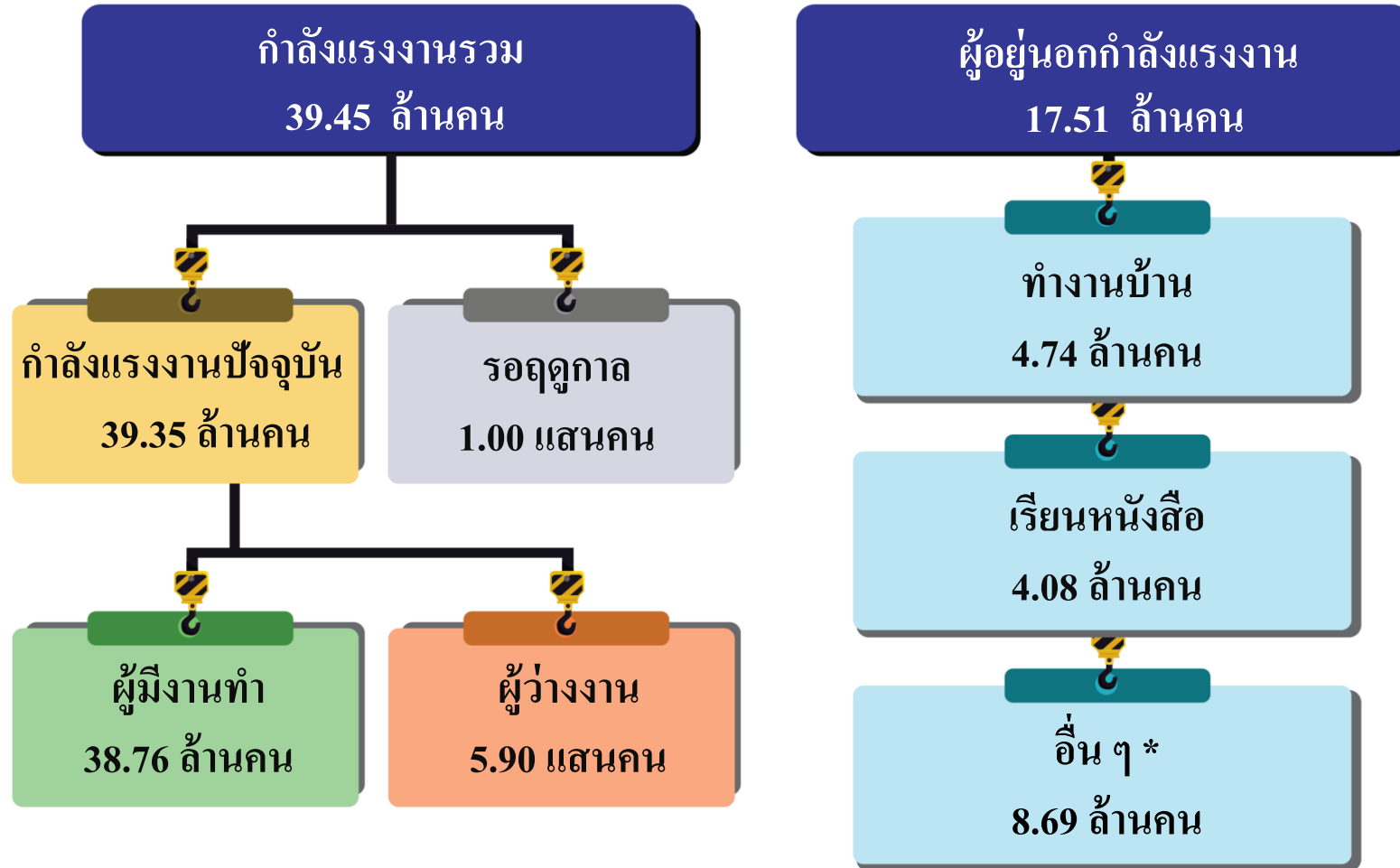
LABOUR





โครงสร้างประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 56.96 ล้านคน



* อื่น ๆ หมายถึง เด็ก ขรา ป่วย หรือพิการไม่สามารถทำงานได้



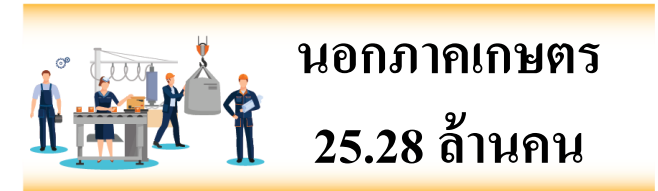
ภาวะการทำงานของประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้มีงานทำ 38.76 ล้านคน

เพิ่มขึ้น 1.1 ล้านคน

+ 2.92% YoY

+ 1.28% MoM



ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร 5 อันดับแรก



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



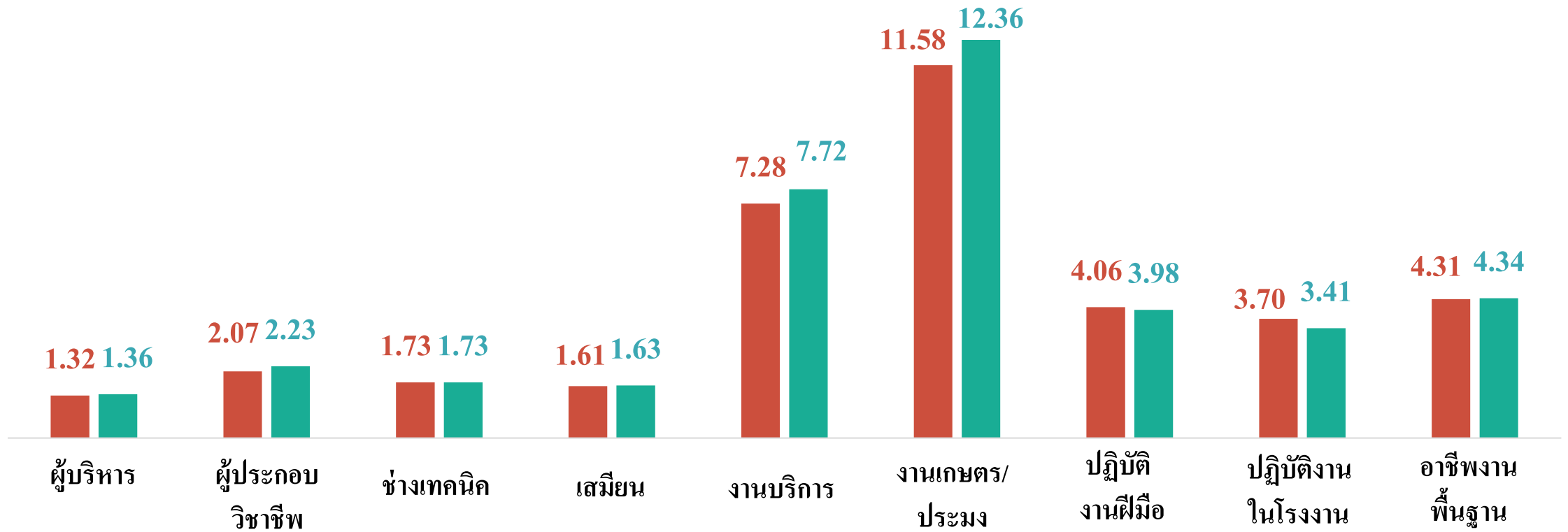
ภาวะการทำงานของประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอาชีพ

■ ธันวาคม 2562

■ ธันวาคม 2563

หน่วย : ล้านคน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาวะการทำงานของประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้ว่างงาน 5.90 แสนคน

อัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.5



+ 60.76%YoY



- 24.74%MoM



ไม่เคยทำงาน 1.84 แสนคน

ระดับการศึกษา

	อุดมศึกษา	0.83 แสนคน
	ปวช./ปวส.	0.28 แสนคน
	มัธยมปลาย	0.26 แสนคน
	มัธยมต้น	0.27 แสนคน
	ประถมศึกษา	0.18 แสนคน
	ต่ำกว่าประถมฯ	0.02 แสนคน

เคยทำงาน 4.06 แสนคน



เกษตรกรรม

0.23 แสนคน



การผลิต

1.30 แสนคน



บริการ/การค้า

2.53 แสนคน



ภาวะการทำงานของประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้มีงานทำ และผู้ว่างงาน จำแนกตามภาค

ภาคเหนือ

ผู้มีงานทำ 6.36 ล้านคน
ผู้ว่างงาน 0.51 แสนคน



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้มีงานทำ 9.76 ล้านคน
ผู้ว่างงาน 0.97 แสนคน



ภาคกลาง

ผู้มีงานทำ 12.18 ล้านคน
ผู้ว่างงาน 1.99 แสนคน



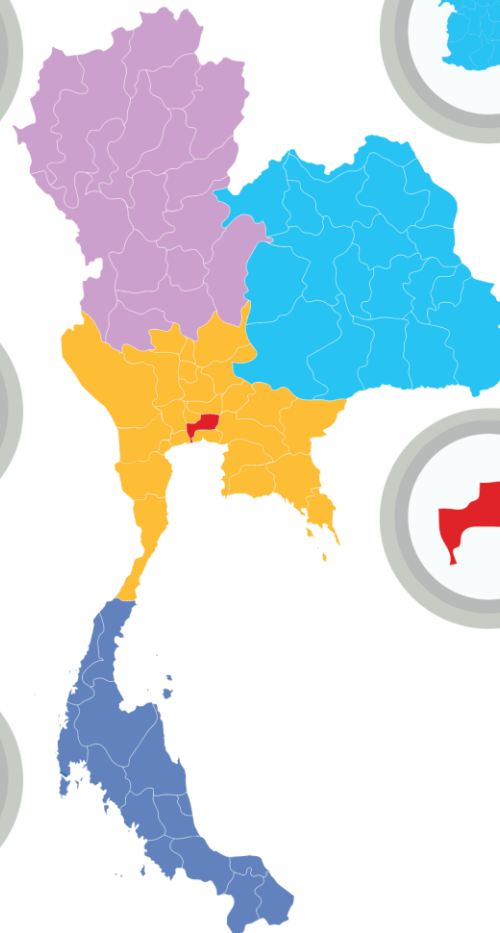
กรุงเทพมหานคร

ผู้มีงานทำ 5.36 ล้านคน
ผู้ว่างงาน 1.00 แสนคน



ภาคใต้

ผู้มีงานทำ 5.10 ล้านคน
ผู้ว่างงาน 1.43 แสนคน

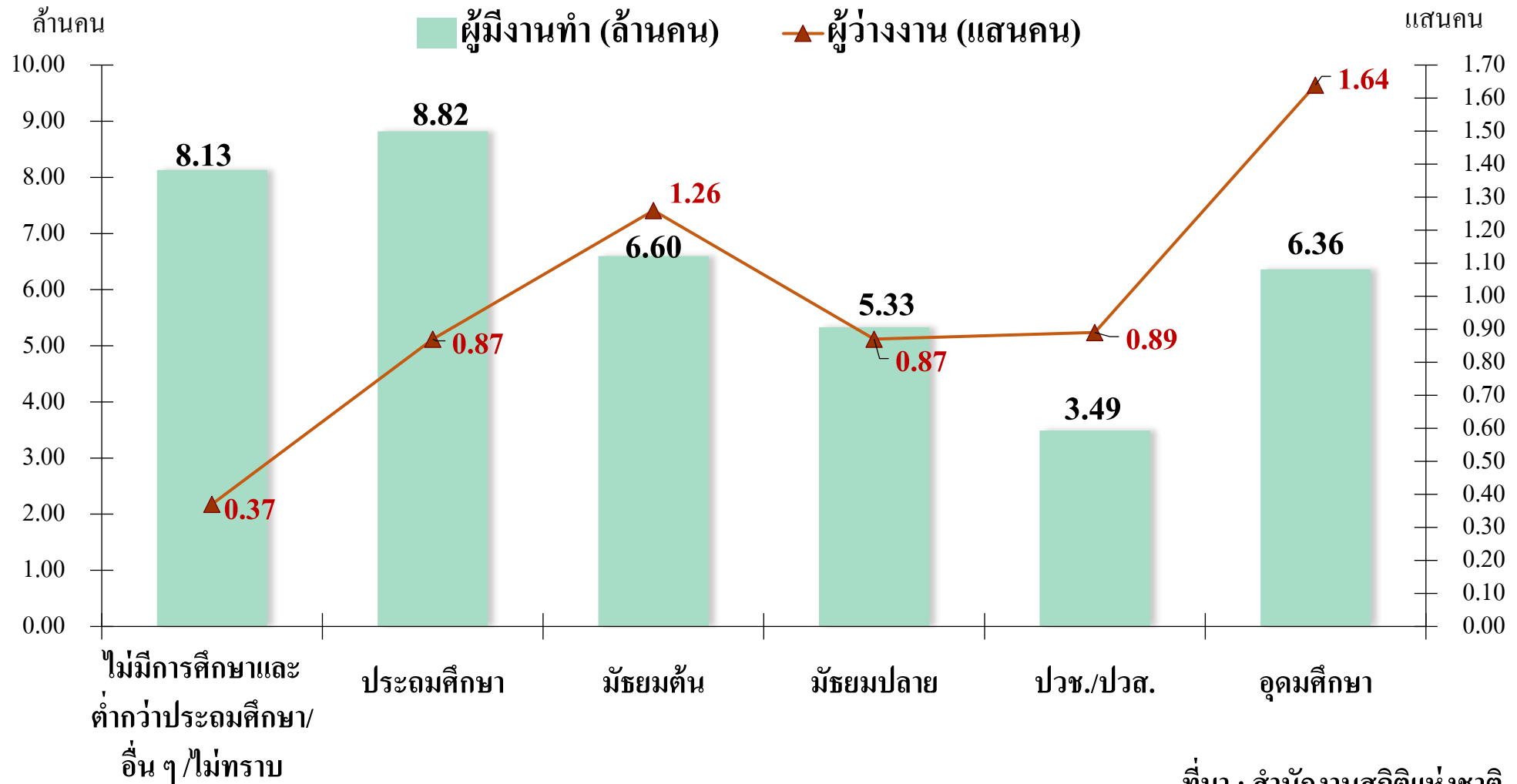


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาวะการทำงานของประชากร : ธันวาคม 2563

ผู้มีงานทำ และผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

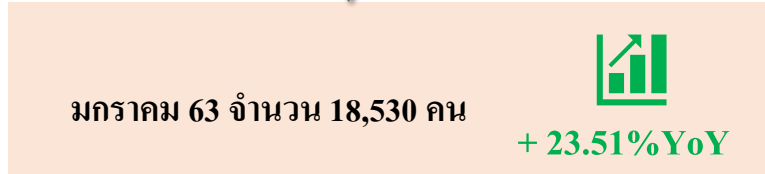
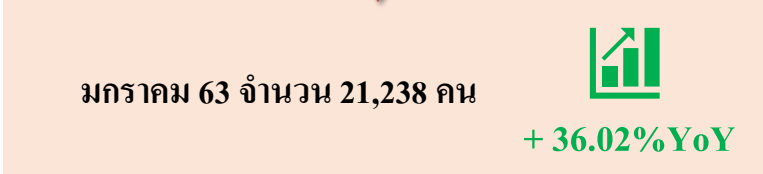
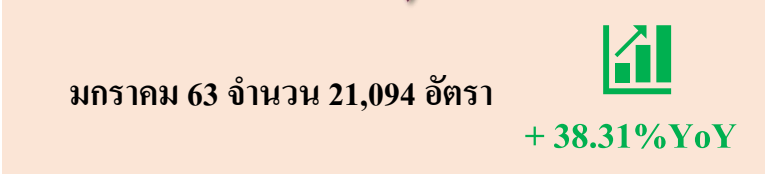


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564

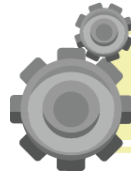
นายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน 957 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ ณ เดือนมกราคม 2564 จำนวน 29,175 อัตรา เป็นความต้องการแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญามากที่สุด จำนวน 10,930 อัตรา (ร้อยละ 37.46) รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 8,894 อัตรา (ร้อยละ 30.49) ระดับประถมศึกษา จำนวน 4,840 อัตรา (ร้อยละ 16.59) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 4,511 อัตรา (ร้อยละ 15.46)



ที่มา : ระบบ Smart Job Center กรมการจัดหางาน



ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564



ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรกในกลุ่มงานต่าง ๆ

1

ผู้บริหาร 964 อัตรา



1. ผู้จัดการฝ่ายขาย
2. ผู้จัดการทั่วไปด้านบริการทางธุรกิจ
3. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
4. เจ้าหน้าที่บริหารของหน่วยงานรัฐบาล
5. ผู้จัดการฝ่ายค้าปลีก

2

ผู้ประกอบการวิชาชีพ 1,121 อัตรา



1. นักการตลาด
2. นักสำรวจทั่วไป
3. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
4. โปรแกรมเมอร์
5. นักวิเคราะห์ระบบช่างงาน

3

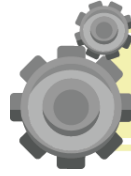
ช่างเทคนิค 5,315 อัตรา



1. ตัวแทนขายหน้าขายบริการธุรกิจ
2. พนักงานบริการลูกค้า
3. พนักงานบัญชี
4. ตัวแทนขายผลิตภัณฑ์
5. ช่างเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า



ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564



ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรกในกลุ่มงานต่าง ๆ

4

เสมียน เจ้าหน้าที่ 3,183 อัตรา



1. พนักงานธุรการ
2. เจ้าหน้าที่คลังสินค้า
3. เจ้าหน้าที่เก็บเงิน
4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
5. เจ้าหน้าที่ขนส่ง

5

พนักงานบริการ 2,582 อัตรา



1. พนักงานขาย
2. พนักงานบริการทั่วไป
3. พนักงานเสิร์ฟ
4. พนักงานรักษาความปลอดภัย
5. แม่บ้านสำนักงาน

6

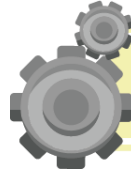
ปฏิบัติงานเกษตรและประมง 99 อัตรา



1. ผู้ทำไม้ทั่วไป
2. เจ้าพนักงานสำรวจนับแฉงไม้
3. ผู้เพาะปลูกพืชสวน
4. คนงานฝีมือประจำสวนไม้ยืนและไม้พุ่ม
5. ผู้ตบแต่งสวน



ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564



ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรกในกลุ่มงานต่าง ๆ

7



ผู้ปฏิบัติงานฝีมือ 1,120 อัตรา

1. ช่างซ่อมยานยนต์
2. ช่างไฟฟ้า
3. ช่างเชื่อมโลหะ
4. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
5. ช่างไม้

8



ปฏิบัติงานในโรงงาน 1,226 อัตรา

1. พนักงานขับรถยนต์
2. พนักงานขับรถบรรทุก
3. ผู้บรรจุหีบห่อและปิดฉลาก
4. พนักงานขับรถตู้
5. พนักงานขับรถยก

9



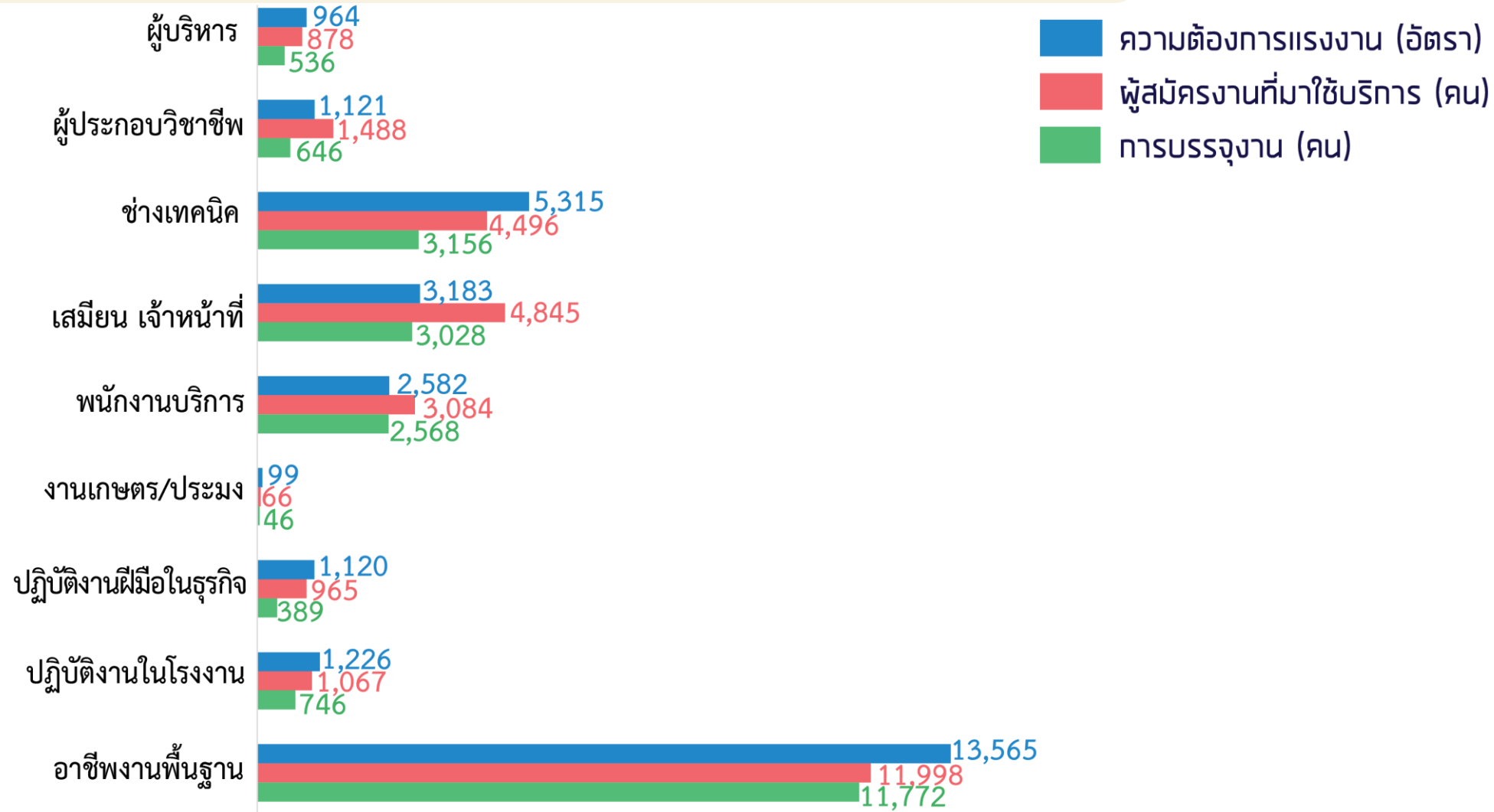
อาชีพงานพื้นฐาน 13,565 อัตรา

1. แรงงานด้านการผลิต
2. พนักงานจัดส่งสินค้า
3. แรงงานบรรจุ
4. พนักงานทำความสะอาด
5. แรงงานก่อสร้าง



ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564

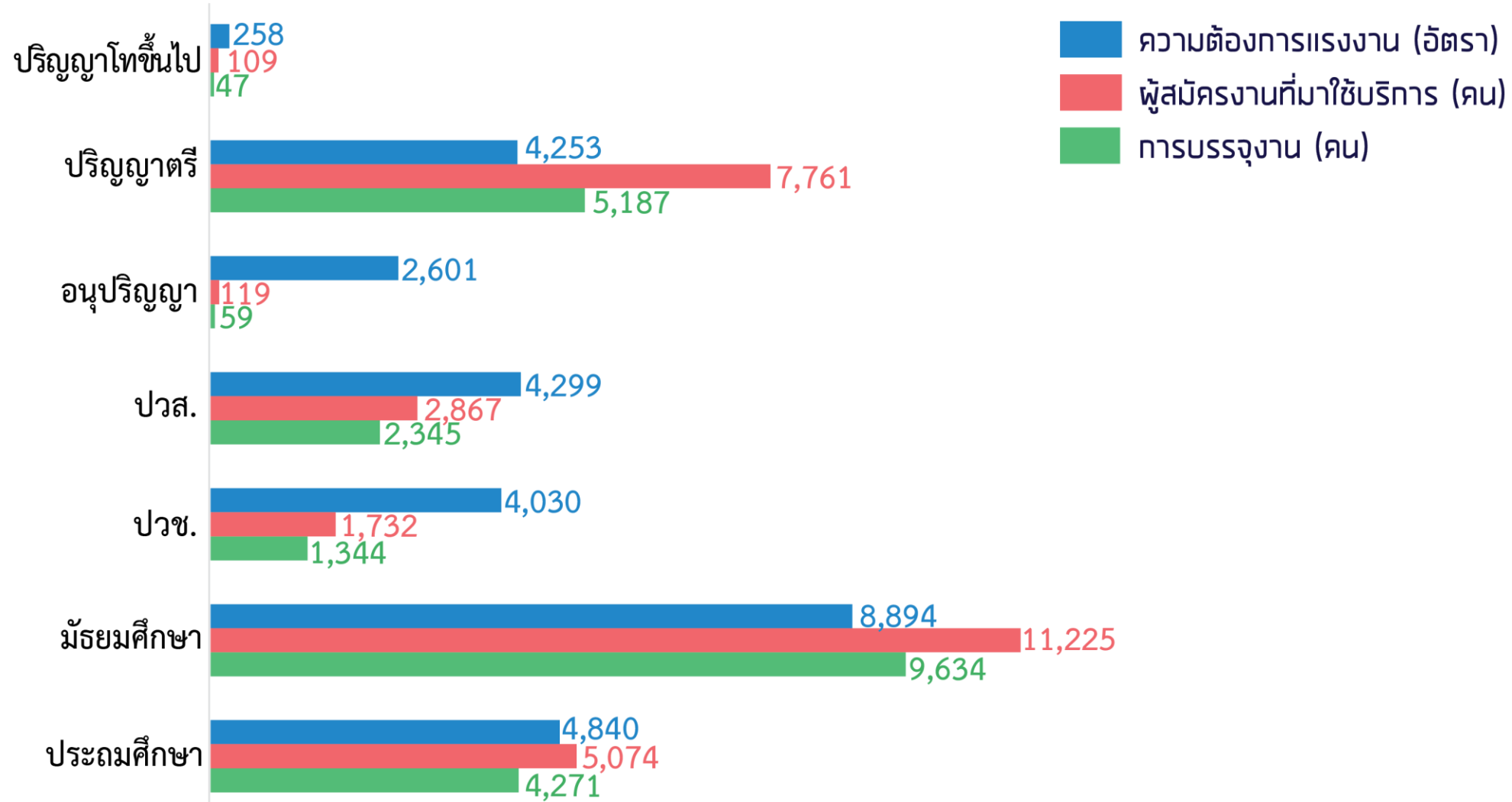
ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานมาใช้บริการ และการบรรจุนงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ





ภาวะความต้องการแรงงาน : มกราคม 2564

ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานมาใช้บริการ และการบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา





การไปทำงานต่างประเทศ : มกราคม 2564

เดือนมกราคม 2564 มีแรงงานไทยที่ยังคงทำงาน
ในต่างประเทศ จำนวน **102,385 คน**

โดยประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก
คือ ไต้หวัน อิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลี

สำหรับประเภทงานที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด
คือ แรงงานทั่วไป แรงงานด้านการผลิต
และแรงงานด้านการเกษตร



ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 46,556 คน หรือ

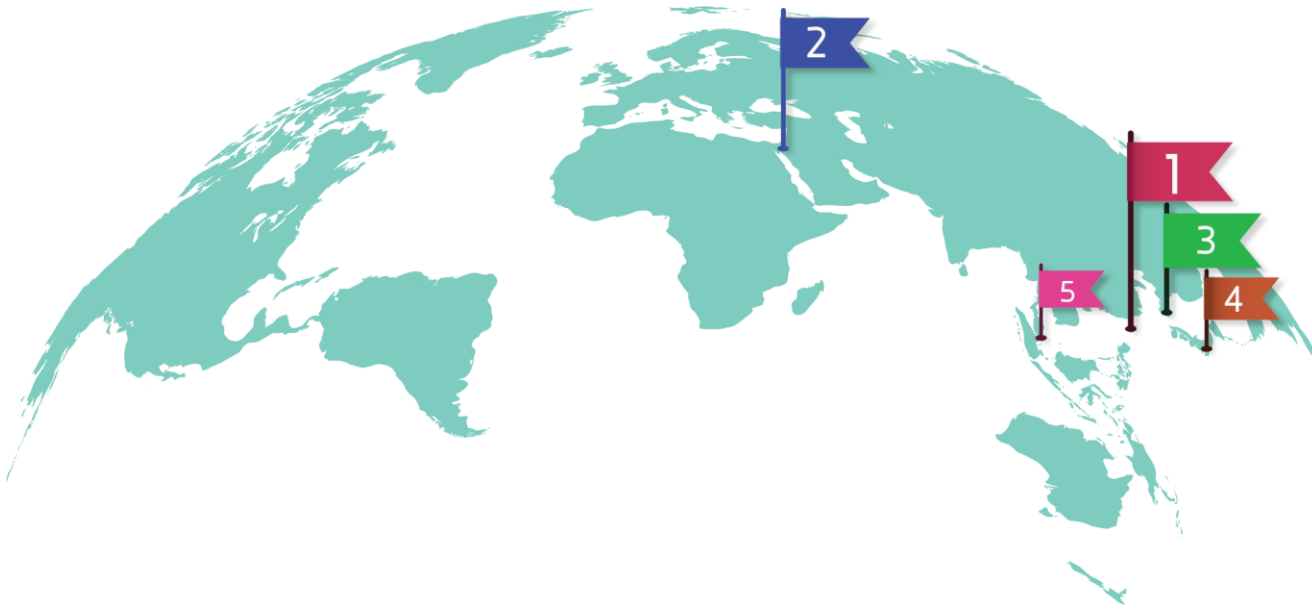
 **- 31.26% YoY**

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน



การไปทำงานต่างประเทศ : มกราคม 2564

5 อันดับประเทศที่แรงงานไทยยังคงทำงานมากที่สุด




	1. ไต้หวัน	52,999 คน
	2. อิสราเอล	17,754 คน
	3. สาธารณรัฐเกาหลี	16,520 คน
	4. ญี่ปุ่น	4,661 คน
	5. สิงคโปร์	1,076 คน




การไปทำงานต่างประเทศ : มกราคม 2564

5 อันดับแรกของประเทศที่แรงงานไทยยังคงทำงานมากที่สุด จำแนกตามกลุ่มประเทศ




เอเชีย

1. ไต้หวัน
2. สาธารณรัฐเกาหลี
3. ญี่ปุ่น
4. ฮองกง
5. สิงคโปร์




ยุโรป

1. ฮังการี
2. โปรตุเกส
3. ไอร์แลนด์
4. สาธารณรัฐเช็ก
5. เยอรมนี




แอฟริกา

1. มาดากัสการ์
2. ซูดานใต้
3. แอฟริกาใต้
4. ไนจีเรีย
5. โมซัมบิก และสาธารณรัฐเซเชลส์




ตะวันออกกลาง

1. อิสราเอล
2. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
3. บาห์เรน
4. คูเวต
5. กาตาร์



อเมริกาเหนือและใต้

1. แคนาดา
2. สหรัฐอเมริกา
3. กรีนแลนด์
4. เม็กซิโก
5. หมู่เกาะเติกส์และเคคอส และบราซิล



ออสเตรเลียและโอเชียเนีย

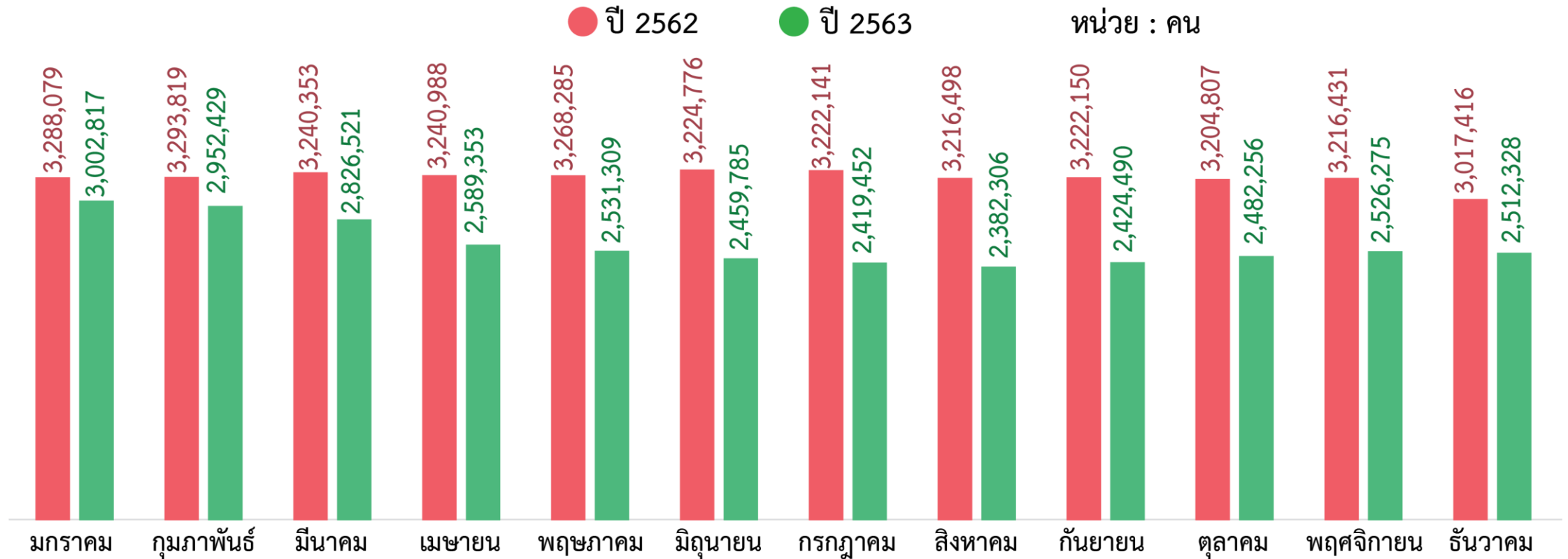
1. นิวซีแลนด์
2. ปาปัว นิวกินี
3. ออสเตรเลีย



การทำงานของคนต่างด้าว : ธันวาคม 2563

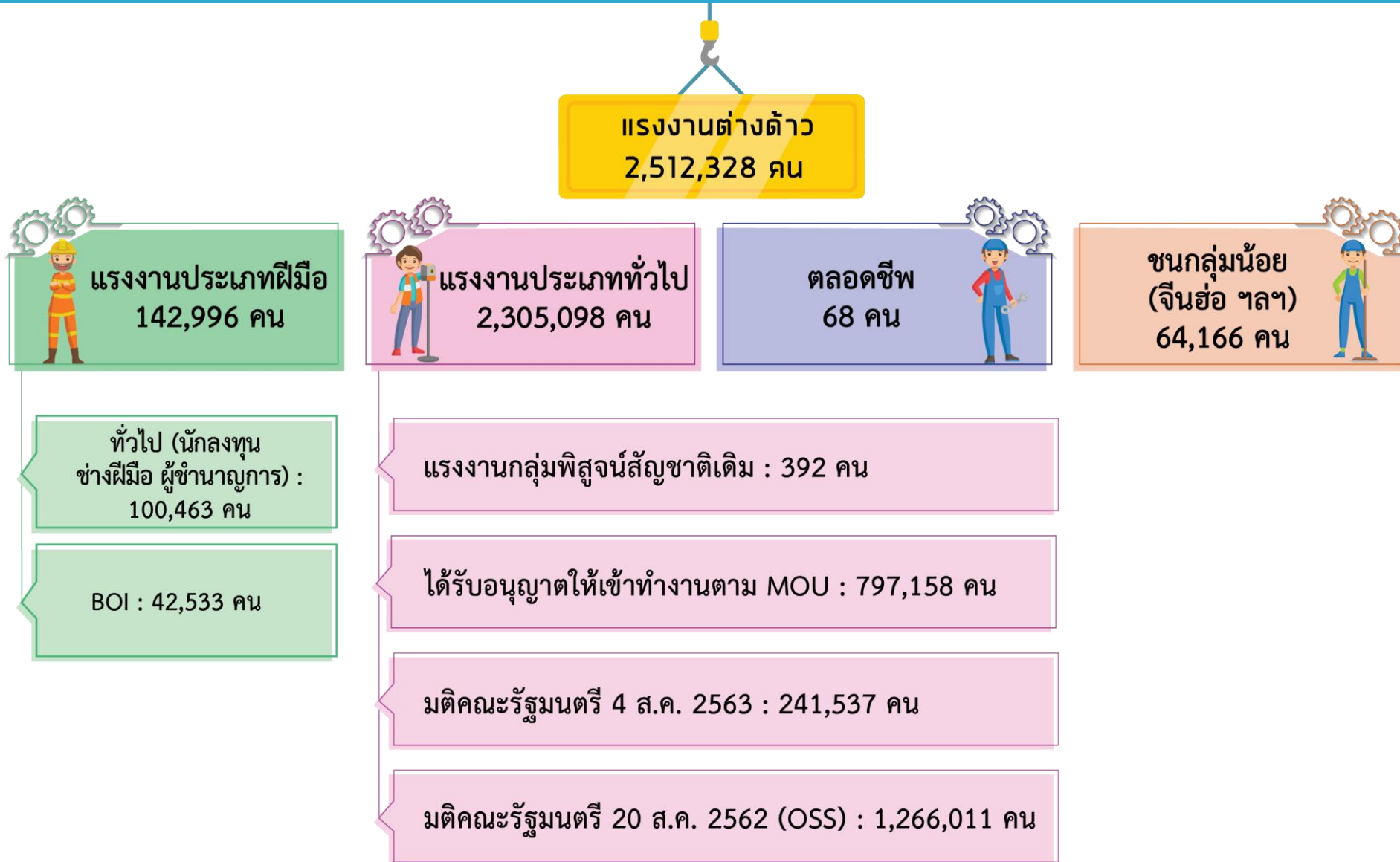
คนต่างด้าวทำงานในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม 2563

มีจำนวนทั้งสิ้น **2,512,328 คน** ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน จำนวน 505,088 คน หรือ  -16.74%





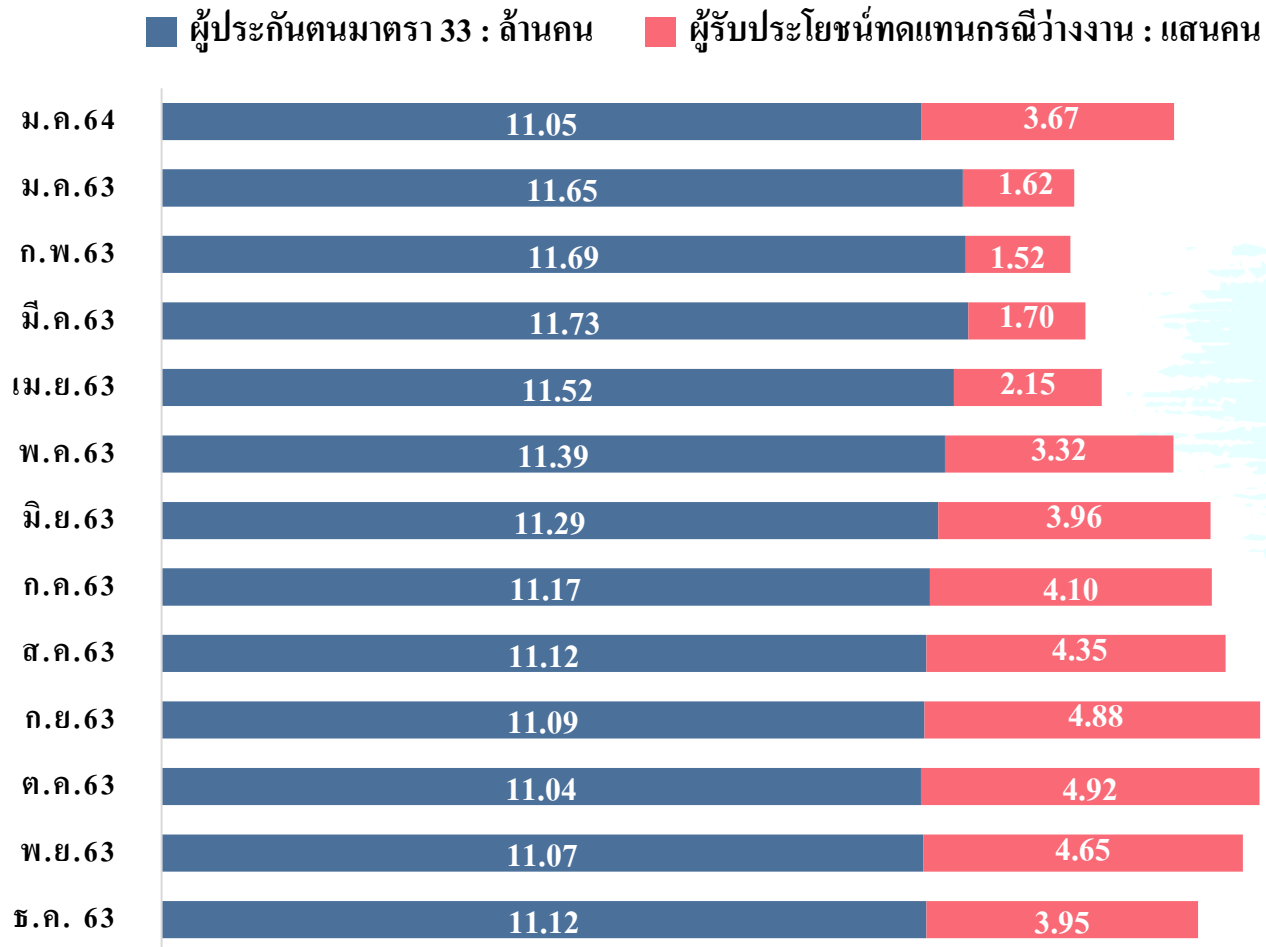
การทำงานของคนต่างด้าว : ธันวาคม 2563





สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

ผู้ประกันตน ม.33 และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปี 2563 และปี 2564



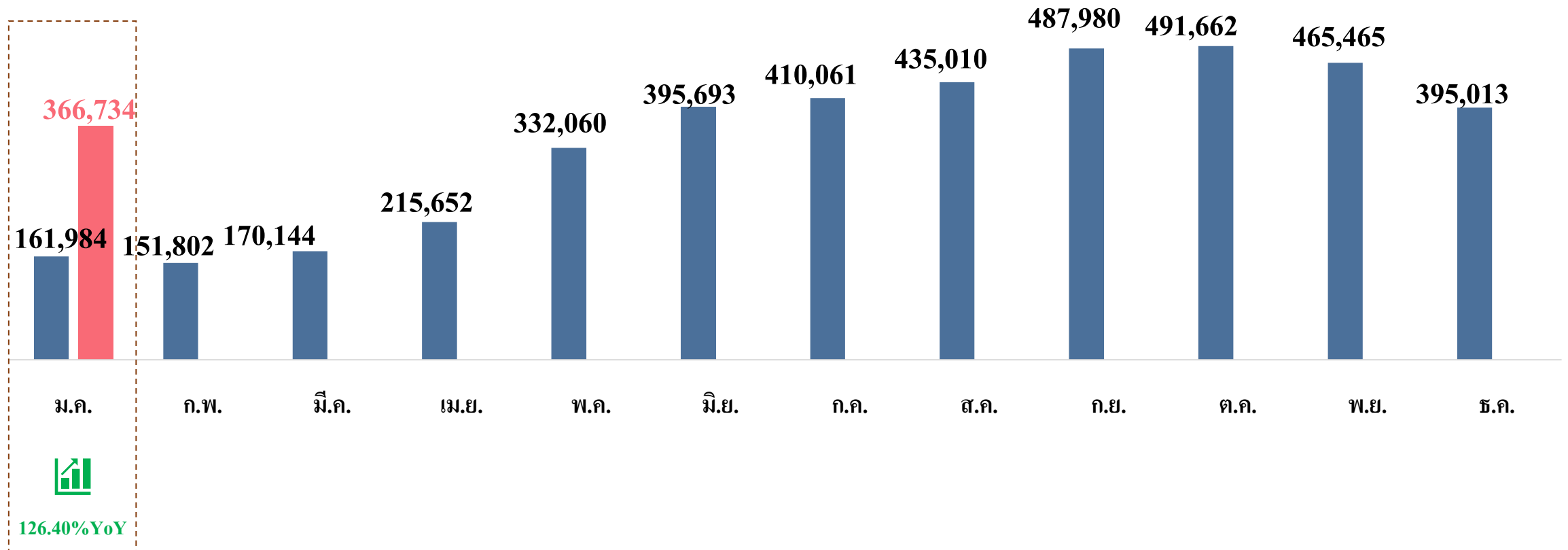
เดือนมกราคม 2564 พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการ 484,803 แห่ง
 มีผู้ประกันตนมาตรา 33 จำนวน **11,055,513 คน**
 และมีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
 จำนวน **366,734 คน** คิดเป็นร้อยละ 3.32 ของผู้ประกันตนมาตรา 33



สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

ผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปี 2563 และปี 2564

■ ปี 2563 ■ ปี 2564 หน่วย : คน





สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

มกราคม 2564

จำนวน **366,734 คน**

ม.ค. 63 จำนวน 161,984 คน



ธ.ค. 63 จำนวน 395,013 คน



ลาออก

182,682 คน



เลิกจ้าง

171,075 คน



สิ้นสุดสัญญาจ้าง

12,977 คน

ลาออก 49.81%

เลิกจ้าง 46.65%

สิ้นสุดสัญญาจ้าง 3.54%

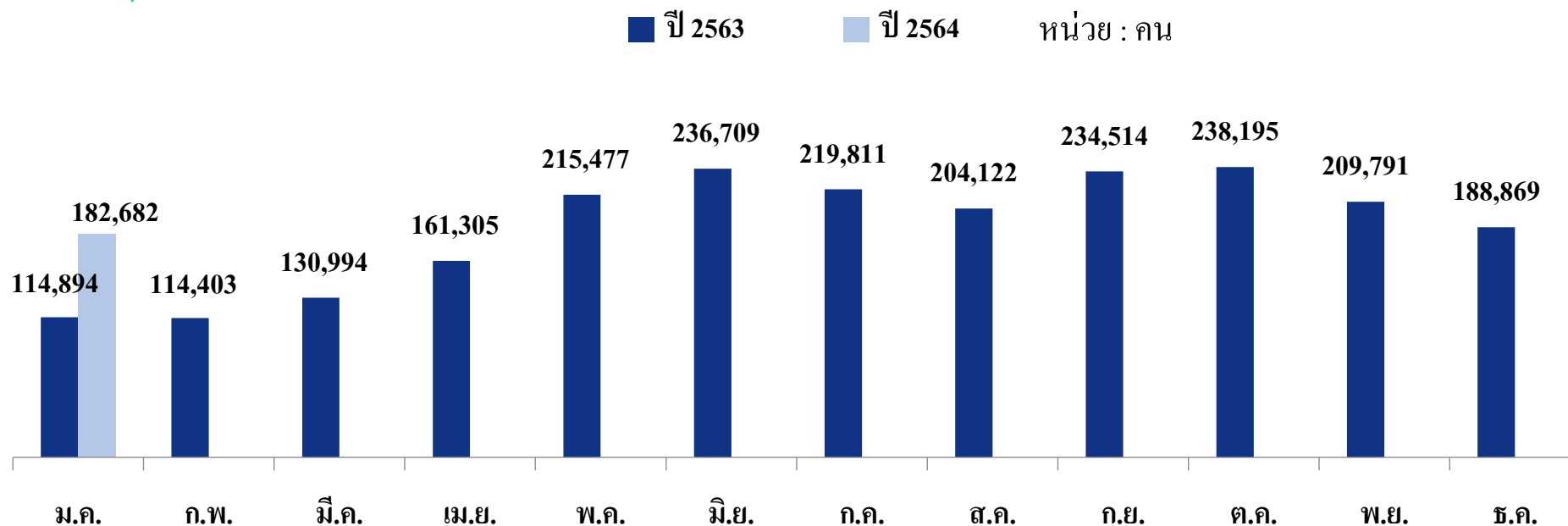


สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

การลาออก

เพิ่มจากช่วงเดียวกันของปีก่อน  + 59% YoY





สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

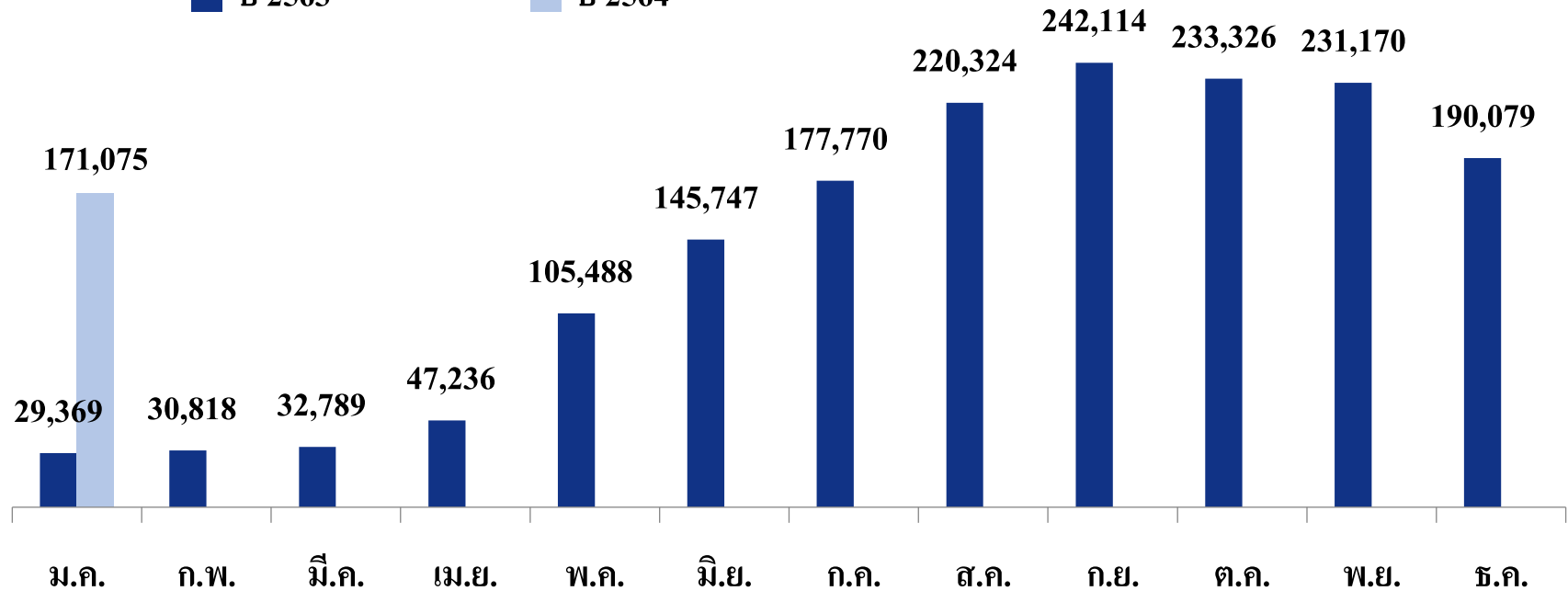
การเลิกจ้าง

เพิ่มจากช่วงเดียวกันของปีก่อน  141,706 คน

หน่วย : คน

■ ปี 2563

■ ปี 2564





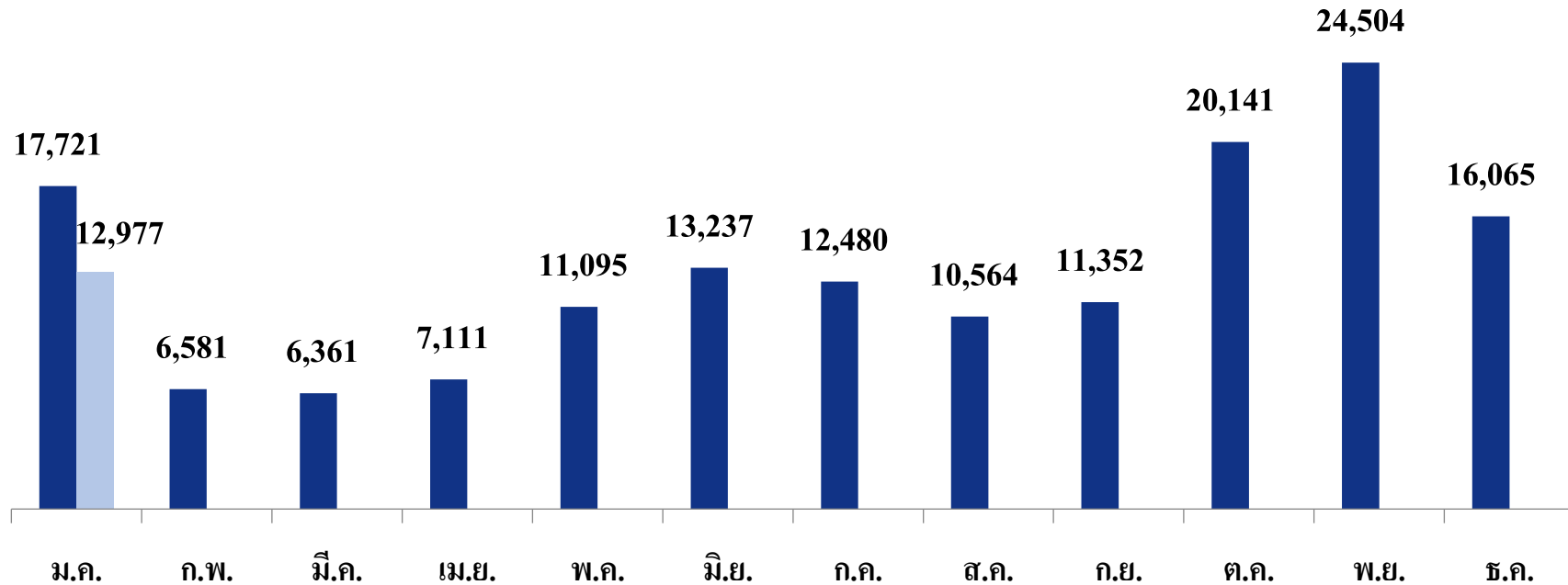
สถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง : มกราคม 2564

จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

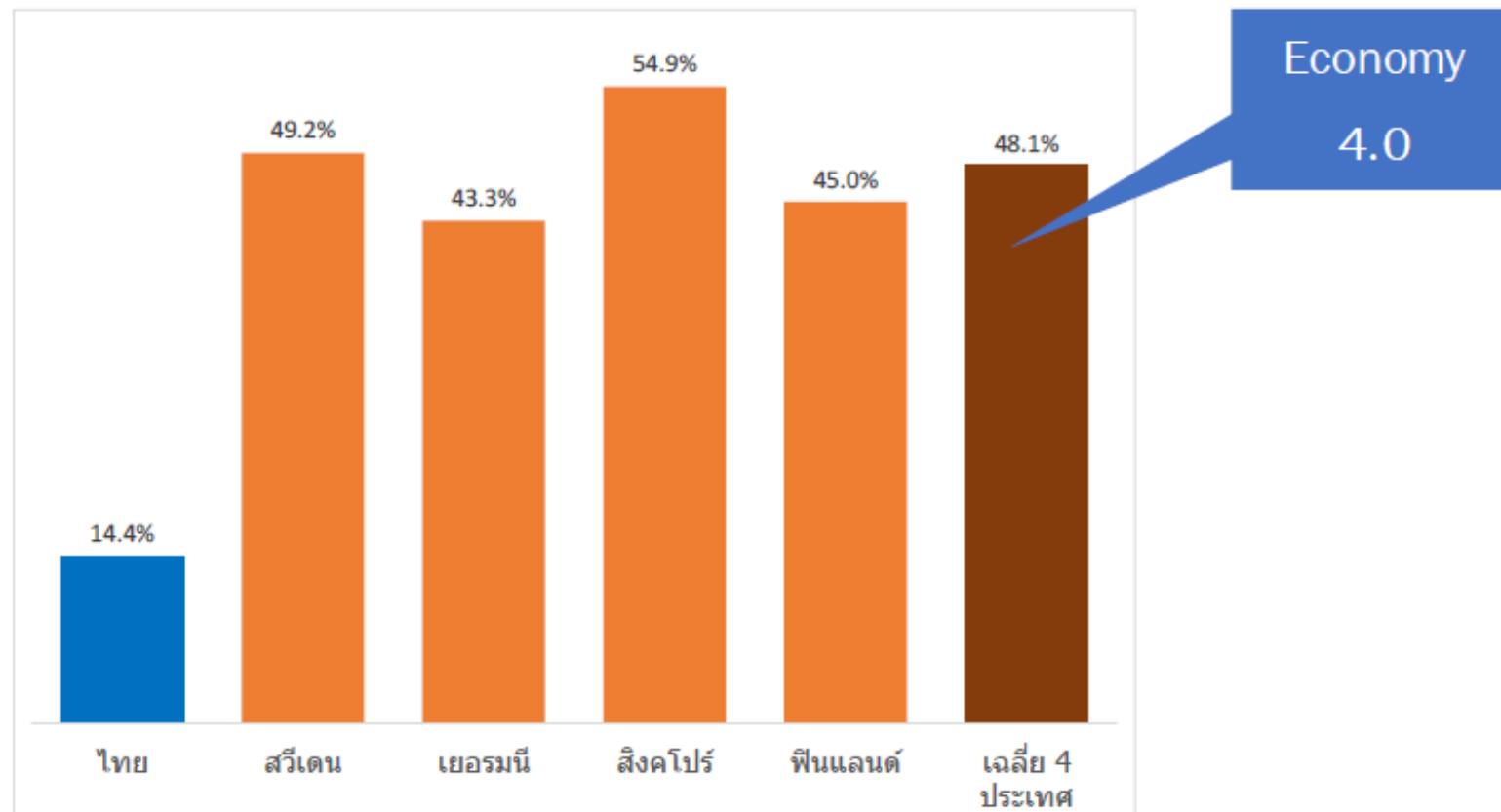
สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน  -26.77% YoY

■ ปี 2563 ■ ปี 2564 หน่วย : คน



สัดส่วนของแรงงานฝีมือเมื่อเทียบกับผู้มีงานทำทั้งหมดของประเทศ





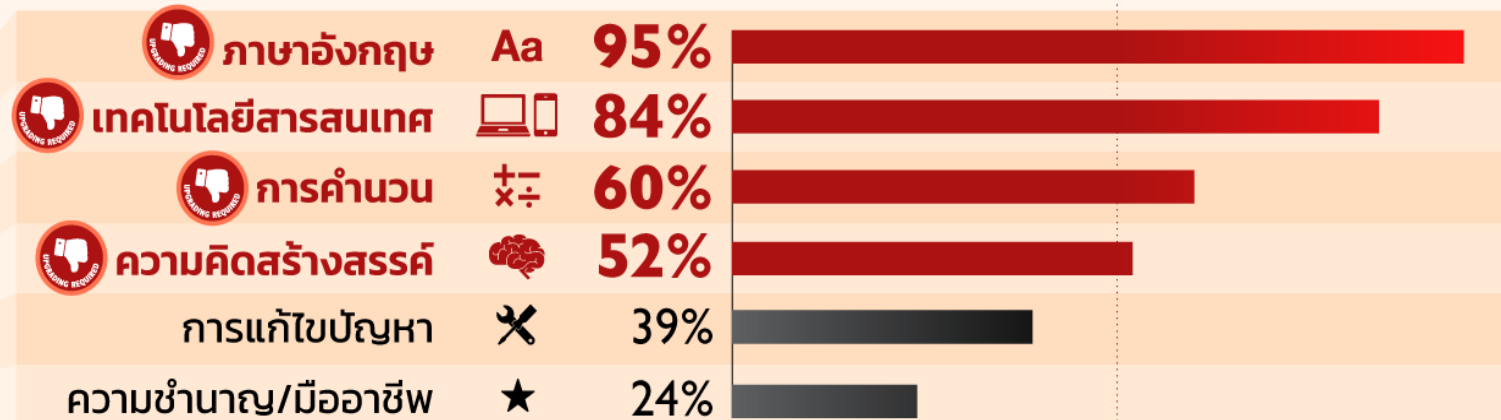
แรงงานไทย ขาดแคลนทักษะที่จำเป็น

ทักษะแรงงานที่ต้องปรับปรุง:

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 95% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แรงงานขาดทักษะภาษาอังกฤษ

ทักษะพื้นฐานของแรงงานคุณภาพ

ทักษะทางปัญญา
COGNITIVE SKILL



ทักษะทางพฤติกรรม
NON-COGNITIVE SKILL



ทุนมนุษย์กับการเดินทางของประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 (1)

แนวทางการปรับตัว	ไทย	การผลิตกำลังคน				เฉลี่ย 4 ประเทศ
		สวีเดน	เยอรมนี	สิงคโปร์	ฟินแลนด์	
สัดส่วนแรงงานงานที่มีทักษะขั้นสูง	14.4%	49.2%	43.3%	54.9%	45.0%	48.1%
ร้อยละของประชากรที่มีวุฒิปริญญาตรี	12.7%	18.4%	19.1%	22.0%	26.2%	21.4%



ทุนมนุษย์กับการเดินทางของประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 (2)

แนวทางการปรับตัว	ไทย	การผลิตกำลังคน				เฉลี่ย 4 ประเทศ
		สวีเดน	เยอรมนี	สิงคโปร์	ฟินแลนด์	
สัดส่วนแรงงานงานที่มีทักษะขั้นสูง	14.4%	49.2%	43.3%	54.9%	45.0%	48.1%
ร้อยละของประชากรที่มีวุฒิปริญญาตรี	12.7%	18.4%	19.1%	22.0%	26.2%	21.4%

	ปัจจุบัน	ที่ควรจะเป็น	ต้องสร้างเพิ่ม
แรงงานทักษะ	5.47 ล้านคน	18.28 ล้านคน	+12.81 ล้านคน
กำลังแรงงานที่มีวุฒิปริญญาตรี	4.83 ล้านคน	8.14 ล้านคน	+3.32 ล้านคน

แผนการผลิตกำลังคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	การผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการ		การผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับนโยบายไทย แลนด์ 4.0	
	ร้อยละของ ความต้องการ	จำนวน	ร้อยละของ ความต้องการ	จำนวน
ต่ำกว่า ม.3	36.61	177,774	0.00	-
ม.3	13.31	64,633	5.00	24,283
ม.6	9.74	47,314	15.00	72,848
สายอาชีพ	21.74	105,563	45.00	218,545
ปริญญาตรี	18.61	90,371	35.00	169,979
รวม		485,655		485,655

ผลกระทบของ COVID-19 ต่อเศรษฐกิจไทย



GDP ของไทย ปี 2563 **ติดลบ 6.1%**

ไตรมาส 1



ติดลบ 2%

ไตรมาส 2



ติดลบ **12.1%**

ไตรมาส 3



ติดลบ 6.4%

ไตรมาส 4



ติดลบ 4.2%

GDP ปี 64 คาดการณ์ ขยายตัว 2.5-3.5%





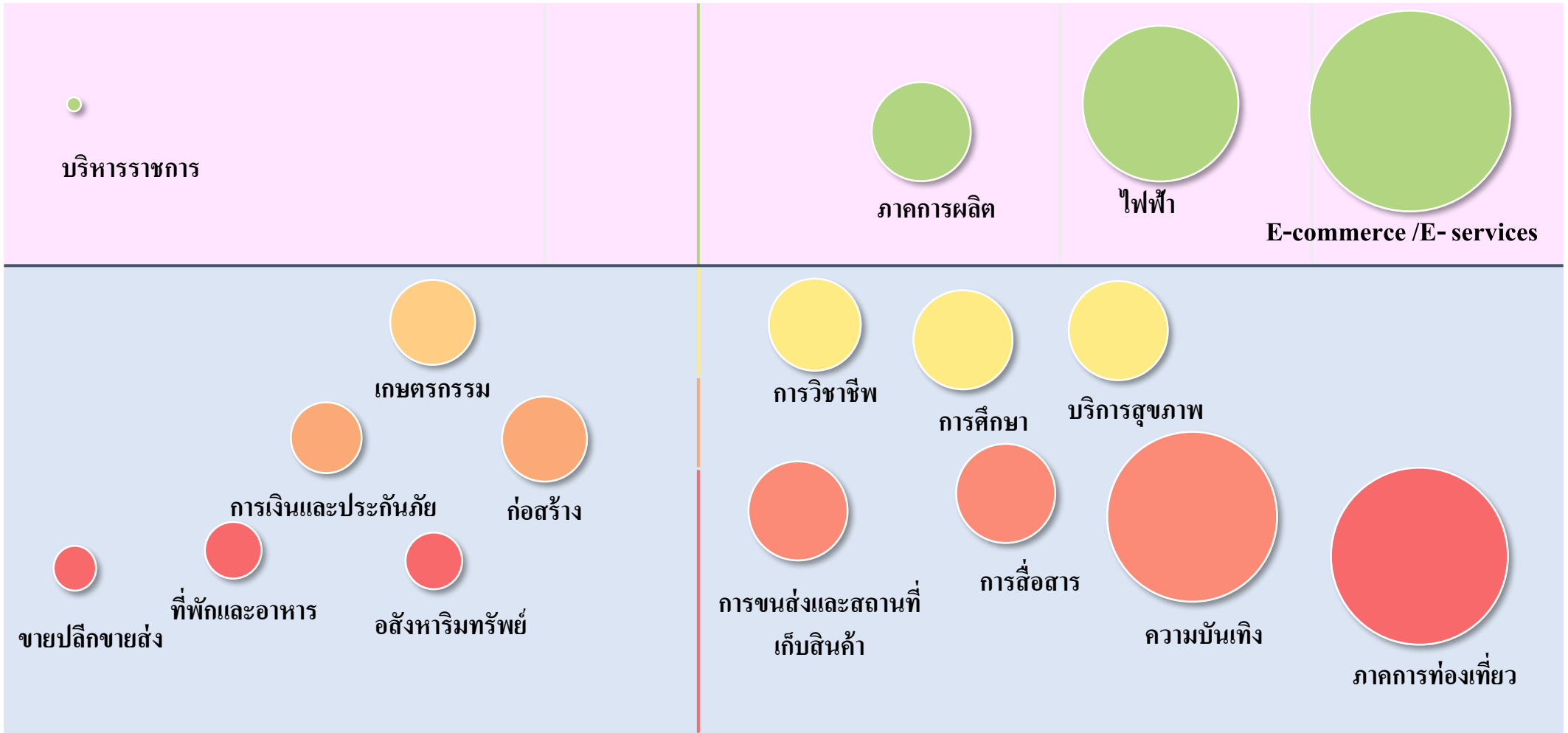
ผลกระทบของโควิด-19 ต่อภาคเศรษฐกิจ

จำนวนแรงงานที่เกี่ยวข้อง

บวก

น้อย

มาก



ลบ

ผลกระทบต่อภาคธุรกิจ



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

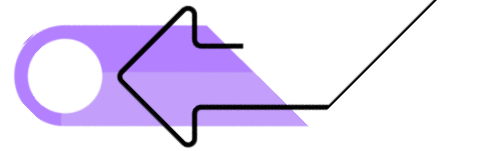
3

2

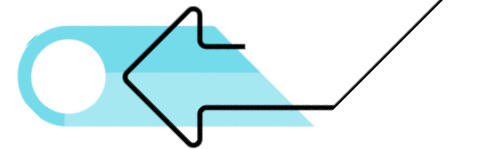
1

ดร.นณริฎ พิศลยบุตร นักวิชาการอาวุโส
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)
วิเคราะห์ผลกระทบจากการระบาดไวรัสโควิด-19 ในไทย 3 มิติ

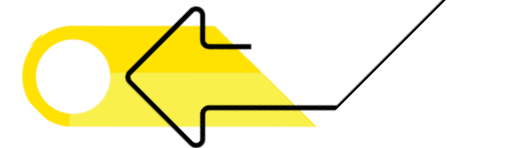
1. ห่วงโซ่การผลิต



2. การบริโภค



3. คร่าวเรือน





3

2

1. ห่วงโซ่การผลิต (Supply chain)



ห่วงโซ่การผลิต (Supply chain) เพราะหนึ่งกิจการที่ปิดตัวลง ไม่ได้ส่งผลกระทบกับเฉพาะพนักงานของกิจการนั้น ๆ แต่ผลกระทบไปสู่ธุรกิจอื่น อาชีพอื่นด้วย

ยกตัวอย่างเช่น การผลิตสินค้าชนิดหนึ่ง มันไม่ได้ผลิตออกมาทีเดียวเป็นก้อน เราเห็นรถยนต์ 1 คัน เราเห็นคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง ทุกอย่างมีชิ้นส่วนประกอบอยู่ เวลาที่เศรษฐกิจชะลอตัวลง ทำให้รถยนต์ได้น้อยลงคันหนึ่ง ทำให้คอมพิวเตอร์ขายได้น้อยลง 1 เครื่อง มันไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะธุรกิจปลายทาง ที่เป็นธุรกิจประกอบเท่านั้น มันส่งผลกระทบต่อ Supply chain ธุรกิจที่ผลิตวัตถุดิบทั้งหมดจะได้รับผลกระทบ

1



2. การบริโภค

3

การบริโภค ทุก ๆ ครั้ง เวลาที่จ่ายเงินจะเกิดการหมุนเวียน เช่น เราตัดผม เมื่อตัดเสร็จช่างก็เอาเงินไปซื้อข้าว เจ้าของร้านอาหารก็เอาเงินไปซื้อวัตถุดิบ จะเห็นว่าเงินมันต่อๆ กันไป หมุนในระบบเศรษฐกิจ เมื่อไหร่ก็ตามที่เกิดมาตรการ Social Distancing ตรงนี้มันจะส่งผลกระทบตาม ๆ กันมา



2

1



3. ครอบครัว



3

2

1

ครอบครัว สังกมไทยเป็นสังคมที่คนในครอบครัวช่วยเหลือกัน เวลาที่มีผลกระทบต่าง ๆ ไม่ว่าจะถูกเลิกจ้าง เราช่วยกันแบกรับ ถ้าเกิดว่ามันมีปัญหาทางการเงิน ทั้งครอบครัวจะได้รับผลกระทบแชร์กัน มันอาจจะทำให้เกิดประเด็นปัญหาได้ เช่น บางกลุ่ม พบว่ามีปัญหาครอบครัวทะเลาะเบาะแว้งกัน บางส่วนอาจจะทำให้เกิดการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง อาจจะลดการให้นมกับลูก ซึ่ยอมให้ลูกน้อยลง มันจะเริ่มเป็นปัญหาละ มันจะกลายเป็นปัญหาในมิติทางด้านสังคมมากขึ้น



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย



การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ส่งผลให้รัฐบาลต้องใช้มาตรการที่เข้มข้นเพื่อควบคุมการระบาดโดยเริ่มใช้มาตรการล็อกดาวน์ในวันที่ 26 มีนาคม 2563 ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย



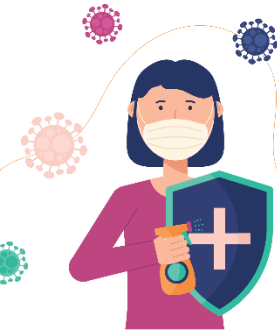
วิจัยกรุงศรีประเมินผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบมากที่สุดในประเทศสมาชิกอาเซียน



อัตราการว่างงานของผู้ที่มีการศึกษาสูงยังคงสูงอย่างต่อเนื่องประมาณ 1.86% คิดเป็นคนว่างงานประมาณ 1 แสนคน



คาดว่านักท่องเที่ยวจะลดลง 60 % จากปีที่แล้ว





ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

การขาดตอนของห่วงโซ่การผลิตทั้งในและต่างประเทศ ทำให้การเติบโตของเศรษฐกิจไทยในปีนี้หดตัวถึง **5.0%** ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดตั้งแต่วิกฤตต้มยำกุ้ง

มาตรการล็อกดาวน์ส่งผลต่อสภาพคล่องของธุรกิจ



ที่มา : วิจัยกรุงศรี โดย ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐ





ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

ในปีนี **ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสายการบิน และธุรกิจโรงแรม** จะอยู่ในภาวะที่ยากลำบาก

ธนาคารพาณิชย์ จะมีโอกาสได้รับผลกระทบรุนแรงเช่นกัน แต่เนื่องจากยังมีสภาพคล่องสูง จึงยังคงดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

บริษัทขนาดเล็กคือกลุ่มที่เปราะบางที่สุด ขณะที่บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่อาจจะมีปัญหาสภาพคล่องเพิ่มมากขึ้น

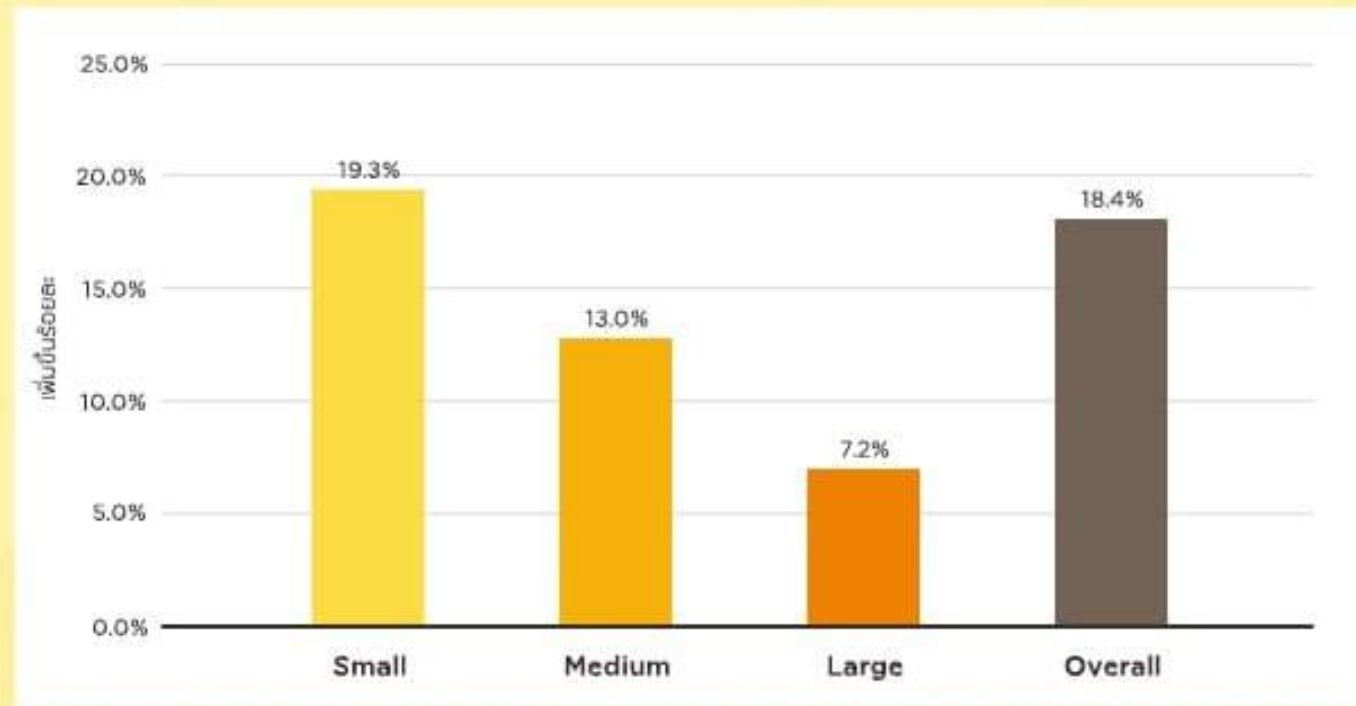
บริษัทขนาดใหญ่ที่อยู่ใน **ธุรกิจร้านอาหาร คีลเลอร์รถยนต์ และโรงแรม** มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบ

บริษัทขนาดกลางที่มีความเปราะบาง คือ **ร้านอาหาร บริการทางการเงินอื่น ๆ และตัวแทนจำหน่ายรถยนต์**



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

บริษัทที่ประสบปัญหาสภาพคล่อง จากการระบาดของ COVID-19 แบ่งตามขนาดบริษัท



Source: MOC, Krungsri Research



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

ภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบมาก แบ่งตามขนาดบริษัท

บริษัทขนาดเล็ก	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดใหญ่
ร้านอาหาร	ร้านอาหาร	ร้านอาหาร
โรงแรม	บริการทางการเงินอื่นๆ	ดีลเลอร์รถยนต์
การขนส่งทางน้ำ	ดีลเลอร์รถยนต์	การขนส่งทางอากาศ
การขนส่งทางอากาศ	การขนส่งทางน้ำ	โรงแรม
บริการบันเทิงและบริการสันทนาการ	การค้าปลีก	บริการบันเทิงและบริการสันทนาการ

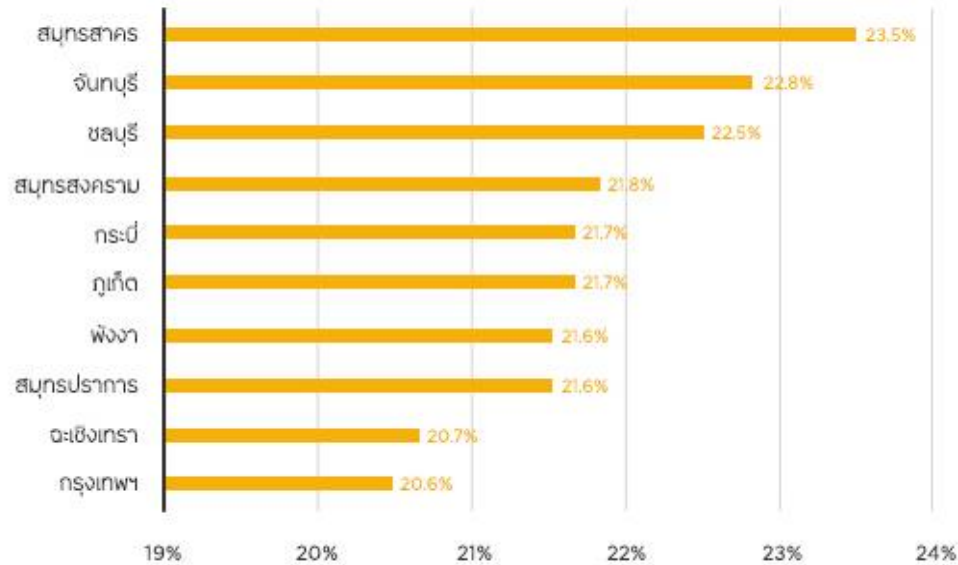
Source: MOC, Krungsri Research



ผลกระทบของโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย

10 อันดับจังหวัด

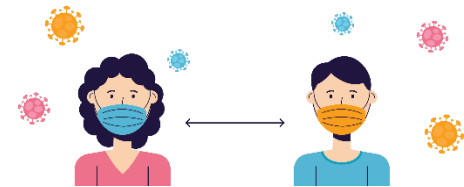
ที่มีจำนวนบริษัทขาดสภาพคล่องเพิ่มขึ้นสูงที่สุด



Source: MOC, Krungsri Research

จังหวัดที่อาจมีปัญหาสภาพคล่องเพิ่มขึ้น ได้แก่
จังหวัดสมุทรสาคร จันทบุรี และชลบุรี
 เพราะเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและท่องเที่ยวที่สำคัญ

ส่วนในกรุงเทพฯ จำนวนบริษัทที่อาจมีปัญหาสภาพคล่อง เพิ่มขึ้น **20.6%**



ผลกระทบของ COVID-19 ต่อตลาดแรงงานไทย





สถานการณ์การว่างงาน ปี 2563

ผู้ว่างงาน



750,000 คน

(1.95% ของแรงงานทั้งระบบ)

***อัตราว่างงานสูงสุด
ตั้งแต่ปี 2552**

แรงงานเล็ยงตกงาน



ถ้าเปิดเมืองไม่ได้

1.76 – 1.8 ล้านคน

แรงงานนอกระบบ



ขาดสภาพคล่อง

16 ล้านคน



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย

สถานการณ์ตลาดแรงงานก่อนโควิด-19 ระบาด

ไตรมาสสุดท้ายของปี 2562 ก่อนที่โควิด-19 จะแพร่ระบาดในไทย “การมีงานทำ” ในประเทศไทย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมากนัก



“การจ้างงานในภาคเกษตร” ได้รับผลกระทบจากปัญหาภัยแล้ง และปัญหาถูก “ป่วน” ด้วยเทคโนโลยี



อัตราการว่างงานของผู้ที่มีการศึกษาสูงยังคงสูงอย่างต่อเนื่องประมาณ 1.86% คิดเป็นคนว่างงานประมาณ 1 แสนคน



ระดับ ปวช./ปวส. อัตราการว่างงานค่อนข้างสูง 1.43% คิดเป็นผู้ว่างงานระดับ 5 หมื่นคน





ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย

สถานการณ์ตลาดแรงงานก่อนโควิด-19 ระบาด

การว่างงานตามระดับการศึกษา



ระดับการศึกษา	จำนวนว่างงาน (แสนคน)	อัตราว่างงาน (ร้อยละ)
ปริญญาตรี/สูงกว่า	1.00	1.86
ปวช./ปวส.	0.50	1.43
มัธยมศึกษาตอนปลาย	0.57	1.13
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.70	1.07
ประถมศึกษา	0.68	0.79
ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.21	0.26
รวม (เฉลี่ย)	3.66	1.00



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



ช่วงการแพร่ระบาดเริ่มเข้ามาในประเทศไทย



เดือน ม.ค. - ก.พ. ของปี 2563 การมีงานทำในภาพรวมเพิ่มขึ้น 1.2%

การมีงานทำลดลงเด่นชัดในเดือน เม.ย. 2563 โดยลดลงจากเดือน มี.ค. 2563 ถึง 3%



ในเดือน ม.ค. 2563 อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในระดับ 1%
แต่เพิ่มสูงขึ้นเป็น 1.71% ในเดือน เม.ย. 2563



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



ช่วงการแพร่ระบาดเริ่มเข้ามาในประเทศไทย

เดือน เม.ย. 2563 ผู้มีงานประจำ (ทั้งมีรายได้และไม่มีรายได้) **แต่ไม่ทำงานสูงมากถึง 2.90 ล้านคน** หรือเพิ่มขึ้นจากเดือน มี.ค. 2563 ถึง 314%



การจ้างงานเริ่มได้รับผลกระทบจากมาตรการของรัฐในการแก้ไขปัญหาการระบาดของโควิด-19

สถานประกอบการเริ่มลดเวลาทำงานของแรงงาน





ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



ช่วงการแพร่ระบาดเริ่มเข้ามาในประเทศไทย

การมีงานทำและการว่างงานเดือน ม.ค. - เม.ย. 2563

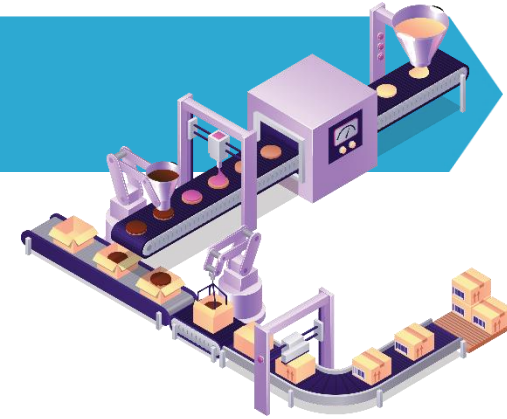
หน่วย : พันคน

	เดือน				อัตราการเปลี่ยนแปลงระหว่างเดือน (%)		
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	ม.ค. - ก.พ.	ก.พ. - มี.ค.	มี.ค. - เม.ย.
	37.18	37.63	37.33	36.86	+1.2	-0.8	-3.0
ผู้ว่างงาน	405.5	419.5	391.7	636.5	+3.4	-6.6	+62.05
อัตราว่างงาน	1.07	1.09	1.03	1.71	+1.87	-5.5	+0.7
มีงานประจำ แต่ไม่ทำงาน	823.6	457.1	701.3	2,903.9	-44.5	+53.4	+314.1



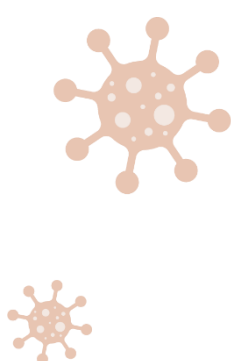
ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต

การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายสาขา (Sector) หลักรายเดือน (month-on-month)



การเปลี่ยนแปลงจำนวนสาขาการผลิตที่จ้างงานเพิ่มขึ้นและลดลง

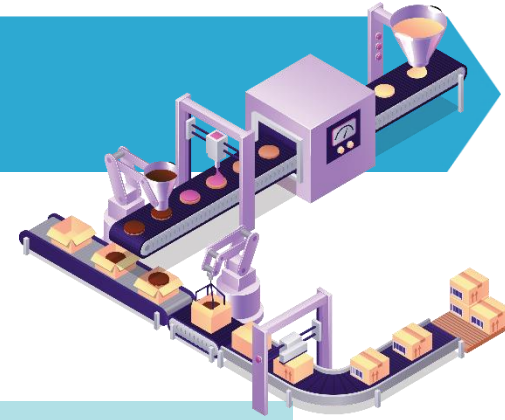
	จำนวนรวม (สาขา)	การจ้างงาน (สาขา)	
		จ้างงานเพิ่มขึ้น	จ้างงานลดลง
การเปลี่ยนแปลง ม.ค. กับ ก.พ.	21	10	11
การเปลี่ยนแปลง ก.พ. กับ มี.ค.	21	4	17
การเปลี่ยนแปลง มี.ค. กับ เม.ย.	21	6	15





ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต

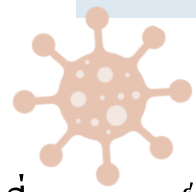
การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายสาขา (Sector) หลักรายเดือน (month-on-month)



ระหว่างเดือน ม.ค. กับ ก.พ. มีสาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น (10 สาขา) พอ ๆ กับสาขาที่เริ่มถูกกระทบจากโควิด-19 ทำให้การจ้างงานลดลง (11 สาขา)

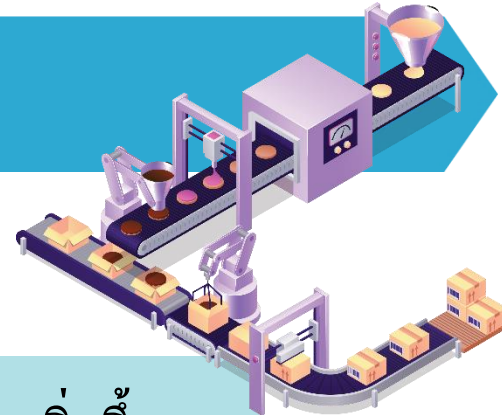
ผลกระทบปรากฏเด่นชัดจากการเปรียบเทียบระหว่างเดือน ก.พ. กับ มี.ค. และ มี.ค. กับ เม.ย.

รัฐบาลวางแผนเพื่อสกัดการแพร่ระบาด โควิด-19 อย่างเข้มข้น ด้วยแนวทางการใช้ Social Distancing และ Lock Down ทำให้หลายธุรกิจในสาขาบริการที่ถูกขอให้หยุดกิจการ





ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต



การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายสาขา (Sector) หลักรายเดือน (month-on-month)

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานระหว่างเดือน ก.พ. - มี.ค. คือมีสาขาการผลิตและบริการที่จ้างงานเพิ่มขึ้น
ลดจาก 10 สาขา เหลือเพียง 4 สาขาเท่านั้น

สาขาที่สำคัญ คือ สาขาการเกษตร การศึกษา ศิลปะ นันทนาการ และบันเทิงไม่ปรากฏผลกระทบเด่นชัด
ในเดือนนี้

สาขาที่มีการจ้างงานลดลงจากช่วงเวลาก่อนหน้ามี 11 สาขา กลายเป็น 17 และ 15 สาขาในการเปลี่ยนแปลง
2 ช่วงเดือนหลัง จาก 21 สาขา

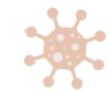
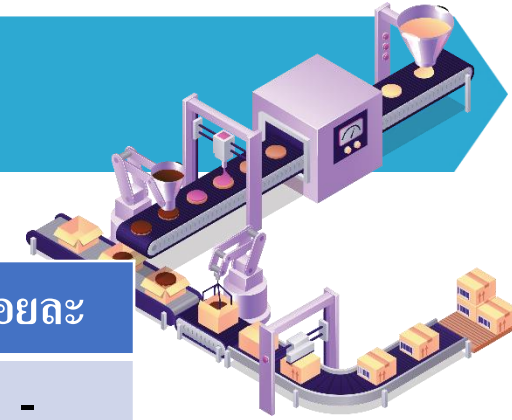
ผลกระทบจากโควิด-19 แผ่ขยายผลกระทบเกือบทุกภาคการผลิตที่เป็นสาขาที่ไม่ใช่การเกษตร



ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต

การเปลี่ยนแปลงจำนวนการมีงานทำตามสาขาการผลิตหลักระหว่าง เดือนมีนาคม - เมษายน

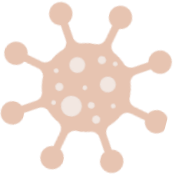
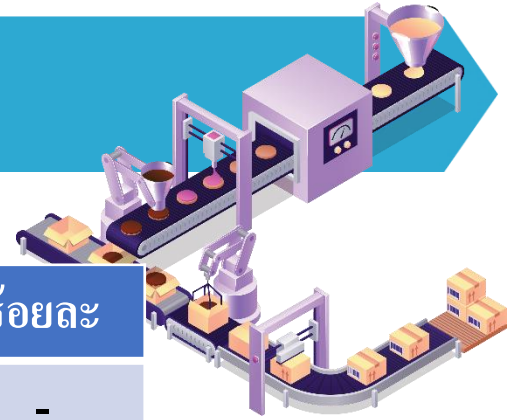
สาขาการผลิต	จำนวนลด (คน)	ร้อยละ	จำนวนเพิ่ม (คน)	ร้อยละ
การเกษตร	638,590	-5.66	-	-
นอการเกษตร	471,910	-1.81	-	-
การก่อสร้าง	156,270	-6.82	-	-
ขายส่ง/ขายปลีก	129,220	-2.05	-	-
ขนส่ง/คลังสินค้า	148,250	-11.18	-	-
บริการพักรม//ร้านอาหาร	134,700	-4.60	-	-
การศึกษา	163,980	-12.39	-	-
บันเทิง/นันทนาการ	152,720	-42.61	-	-
บริการสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์	93,580	-13.30	-	-
บริการสื่อสาร	42,250	-17.83	-	-





ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต

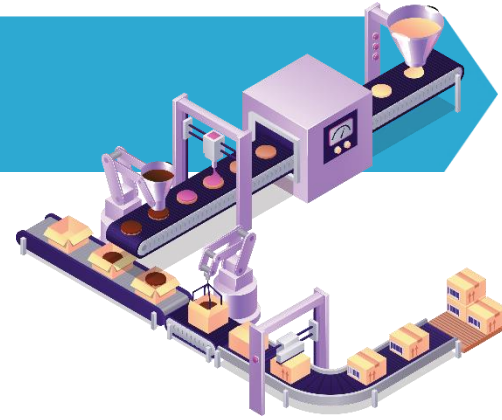
การเปลี่ยนแปลงจำนวนการมีงานทำตามสาขาการผลิตหลักระหว่าง เดือน มีนาคม - เมษายน 2563 (ต่อ)



สาขาการผลิต	จำนวนลด (คน)	ร้อยละ	จำนวนเพิ่ม (คน)	ร้อยละ
บริการการเงิน/ประกันภัย	31,540	-6.41	-	-
บริการอสังหาริมทรัพย์	19,050	-5.09	-	-
บริการวิชาชีพ/วิทยาศาสตร์/เทคนิค	44,280	-11.72	-	-
บริการ/บริหาร/สนับสนุน	83,820	-15.02	-	-
บริการอื่นๆ	72,290	-7.54	-	-
ภาคการผลิต	-	-	181,660	13.03
บริการครัวเรือน	-	-	17,980	9.52
ไฟฟ้า	-	-	42,840	39.00
บริการราชการ	-	-	8,410	0.56
รวม	2,373,450	-	250,890	-



ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต



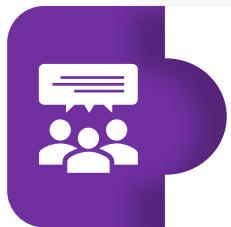
การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายสาขา (Sector) หลักรายเดือน (month-on-month)



จากการใช้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงเดือน มี.ค. - เม.ย. ทำให้เกือบทุกสาขาการผลิต มีการจ้างงานลดลงมากกว่า 1 ล้านคน



แรงงานไม่ได้ว่างงาน แต่เป็นการพัก หรือรองานจากกิจการที่ลดชั่วโมงทำงานและ/หรือปิดกิจการชั่วคราว

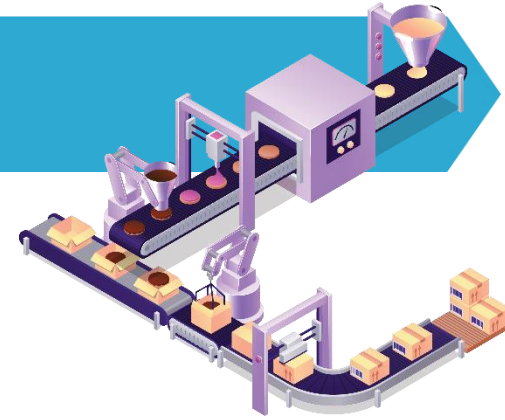


จาก 21 สาขา มีเพียง 4 สาขาสำคัญที่ยังมีงานทำเพิ่ม คือ ภาคการผลิต บริการครัวเรือน ไฟฟ้า และบริการราชการฯ และกลุ่มไม่ทราบที่จำนวนการว่างงานยังเพิ่มขึ้น 250,890 คน





ผลกระทบโควิด-19 ต่อการจ้างงานในรายสาขาการผลิต



การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายสาขา (Sector) หลักรายเดือน (month-on-month)



ในช่วงเดือน ก.พ. - มี.ค. มีแรงงานที่ถูกพัก/หยุดงานชั่วคราวเดินทางกลับไปอยู่ในภาคเกษตรมากกว่า 7 แสนคน



แรงงานกลับออกจากภาคเกษตรในช่วงเดือน มี.ค. - เม.ย. จำนวน 683,000 คน เนื่องจากไม่สามารถเป็นภาระให้ภาคครัวเรือนเกษตรได้อีกต่อไป



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงาน ผล year-on-year

การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมของผลกระทบโควิด-19 ต่อการมีงานทำเปรียบเทียบ year-on-year

หน่วย : ล้านคน

สถิติในภาพรวม ปี 2563	มกราคม		กุมภาพันธ์		มีนาคม		เมษายน	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
จำนวนว่างงาน	0.405	4.08	0.419	39.85	0.391	13.07	0.636	74.86
อัตราการว่างงาน	1.07	-	1.09	-	1.03	-	1.71	-
ไม่ทำงาน/มีงานประจำ (ยังมีรายได้)	0.178	185.9	0.032	-5.5	0.046	-50.4	0.481	451.9
ไม่ทำงาน/มีงานประจำ (ไม่มีรายได้)	0.645	21.24	0.424	23.5	0.654	10.6	2.422	338.4
ทำงานภาคเกษตร	10.23	-4.78	10.51	-0.16	11.28	-5.07	10.64	4.35
ทำงานนอกภาคเกษตร	26.94	0.75	27.11	-0.34	26.05	0.63	25.58	-5.75
กำลังแรงงานรอดูฤกษ์	0.284	-8.82	0.355	49.51	0.489	28.58	0.450	36.39

หมายเหตุ : ทิมวิจัยคำนวณจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจการมีงานทำของประชากรเดือนมกราคม-เมษายน ปี 2563 ที่มา : ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (TDRI)





ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงาน ผล year-on-year



เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน จำนวนผู้ว่างงานในช่วงโควิด-19 ระบาดในปี 2563 สูงกว่าปี 2562 ทุกเดือน

ช่วงโควิด-19 ระบาดในไทย พบว่า ผู้ว่างงานเดือน ก.พ. เพิ่ม 39.85% มี.ค. เพิ่ม 13.0% และเดือน เม.ย. สูงถึง 74.8%

การระบาดของโควิด-19 กระทบแรงงานที่ยังมีงานทำประจำ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ยังมีรายได้และกลุ่มที่ไม่มีรายได้



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงาน ผล year-on-year



แรงงานที่ยังมีงานทำประจำและยังมีรายได้มีจำนวนผันผวนในเดือน ม.ค. - มี.ค. แต่ในเดือน เม.ย. มีจำนวนถึง 0.481 ล้านคน หรือเพิ่มมากกว่า 451% (YoY)

แรงงานที่ยังมีงานทำประจำแต่ไม่มีรายได้มีจำนวนอยู่ในระดับ 0.4 - 0.6 ล้านคน แต่ในเดือน เม.ย. มีจำนวนถึง 2.42 ล้านคน คิดเป็น 338% (YoY) ซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงมาก

จำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรเปลี่ยนแปลง YoY เป็นลบทุกเดือน ยกเว้นเดือน เม.ย. ที่เพิ่มเป็นบวก

กำลังแรงงานที่รอฤดูกาลลดลงในเดือน ม.ค. หลังจากนั้นก็เพิ่มสูงขึ้นจนถึงเดือน เม.ย. ประมาณ 0.45 ล้านคน หรือ 36% (YoY) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากภัยแล้งและเกษตรกรยังรอฤดูฝนหลังสงกรานต์ไปแล้ว



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงาน ผล year-on-year



สำหรับผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรอาจจะยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของ โควิด-19 ในเดือน ม.ค. - ก.พ. มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับปีต่อปี

ในเดือน เม.ย. สาขาการผลิตถึง 18 สาขา (จาก 21 สาขา) ที่จำนวนผู้มีงานทำลดลง (YoY)

นับตั้งแต่เดือน เม.ย. เป็นต้นไป มาตรการของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาการระบาดของ โควิด-19 กระทบต่อภาคการผลิตที่แท้จริง (real sector) ทำให้ต้องหยุดงานชั่วคราว หรือชะลอการจ้างงาน โดยสถานประกอบการยังไม่ลดหรือปลดคนทำงาน เพียงแต่อาจลดชั่วโมงทำงานลง

ผลกระทบโควิด-19 เศรษฐกิจไทยตกต่ำและอัตราการว่างงานสูงที่สุดในรอบ 20 ปี



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงาน ผล year-on-year



การวิเคราะห์ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของ Real GDP ต่อจำนวนการว่างงาน ด้วยแบบจำลองกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

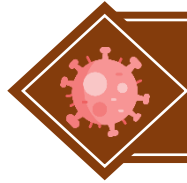
Number of unemployment	Coefficient	Equation
Real GDP	-0.00034*** (0.000074)	Unemployment = 1184.85 – 0.00034RGDP
Constant	1184.85*** (156.72)	

**Significant level at 95% * Significant level at 90%, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Standard error

ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



TDRI ทำการวิเคราะห์และคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานเป็น 3 กรณี

1

กรณีปกติ (หรือกรณีต่ำ) ทำการคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานผ่านแบบจำลอง OLS

2

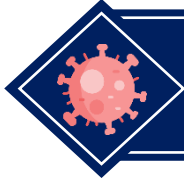
กรณีปานกลาง ทำการคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานผ่านแบบจำลอง OLS บวกจำนวนผู้ที่มีงานประจำแต่ไม่ได้ทำงานและไม่มีรายได้ (เท่ากับ 2,422,000 คน)

3

กรณีสูง ทำการคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานผ่านแบบจำลอง OLS บวกจำนวนผู้ที่มีงานประจำแต่ไม่ได้ทำงานและไม่มีรายได้และมีรายได้ (เท่ากับ 2,904,000 คน)



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



TDRI ทำการวิเคราะห์และคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานในปี 2563

หาก Real GDP Growth หดตัวเฉลี่ยร้อยละ 8.10 ในปี 2563 โดยในไตรมาสที่ 2 ปี 2563 หดตัวร้อยละ 11 และในไตรมาสที่ 3 และ 4 ในปี 2563 หดตัวเฉลี่ยเพียง ร้อยละ 9.82

กรณีปกติ

พบว่า จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ

361,000 คน

กรณีปานกลาง

พบว่า จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ

2,783,000 คน

กรณีสูง

พบว่า จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ

3,265,000 คน



ที่มา : ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (TDRI)



ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย



TDRI ทำการวิเคราะห์และคาดการณ์จำนวนผู้ว่างงานในปี 2564 - 2565

หากปัญหาการระบาดของโควิด-19 สามารถควบคุมให้อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้จนถึงสิ้นปี 2563 มีการผ่อนคลายให้เปิดได้ครบทุกประเภทกิจการ จะส่งผลดีต่อ Real GDP Growth ในแต่ละไตรมาสของปี 2564 - 2565 หดตัวเพียง ร้อยละ 2 และ 0.1 ตามลำดับ ซึ่งเป็นผลให้มีผู้ว่างงานจะลดลง

กรณีปกติ

พบว่า ในปี 2564 และ 2565 จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 349,000 คน

กรณีปานกลาง

พบว่า ในปี 2564 และ 2565 จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2,771,000 คน และ 2,772,000 คน ตามลำดับ

กรณีสูง

พบว่า ในปี 2564 และ 2565 จะมีผู้ว่างงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3,252,000 คน และ 3,253,000 คน ตามลำดับ





โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากน้อยแค่ไหน

จากการสำรวจของ บริษัทจัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) ครอบคลุมคนทำงานกว่า 1,400 คน และผู้ประกอบการกว่า 400 บริษัท พบว่าคนทำงาน 1 ใน 4 หรือ 25% ได้รับผลโดยตรงกับสถานะการทำงานมากที่สุด

ผลกระทบฝั่งแรงงาน



9% ถูกเลิกจ้าง และ 16% ถูกหยุดงานชั่วคราว

กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ พนักงานอยู่ในกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 16,000 บาท มีลักษณะงานเป็นสัญญาจ้าง อายุมากกว่า 45 ปี และทำงานให้กับองค์กรที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน

กลุ่มที่ได้รับผลกระทบโควิดน้อย คือ กลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท



โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากน้อยแค่ไหน



ผลกระทบฝั่งแรงงาน

กลุ่มที่ไม่ถูกเลิกจ้างมีบางส่วนที่ได้รับผลกระทบต่อการทำงานและรายได้

48% ถูกให้ทำงานจากที่บ้าน หรือ WORK FORM HOME

45% ได้รับผลกระทบเรื่องรายได้

27% ไม่ได้รับโบนัส

20% ไม่ปรับเงินเดือน

14% ถูกลดเงินเดือน (ถูกลดเงินเดือน 11-30% ของรายได้)





โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากน้อยแค่ไหน





โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากขึ้นแค่ไหน



ผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน



1 ใน 3 ของคนทำงาน ทำงานหนักขึ้น



1 ใน 4 ของคนทำงาน ได้รับแรงกดดันมากขึ้นจากหัวหน้างาน



จาก 1 ใน 2 ของคนทำงาน มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น



“พนักงานในสายงานโฆษณา งานประชาสัมพันธ์ รวมถึงสายงานการตลาดดิจิทัล งานอี-คอมเมิร์ซ และงานโซเชียลมีเดีย เป็นกลุ่มงานที่ทำงานต่อวันเป็นระยะเวลานานขึ้นเมื่อต้องทำงานอยู่ที่บ้าน”



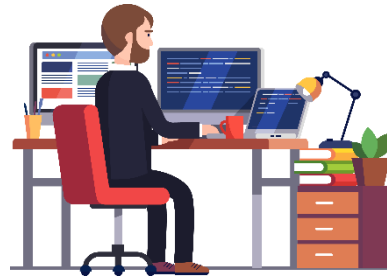
โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากขึ้นแค่ไหน

จ๊อบส์ ดีบี ทำการสำรวจ “Laws of Attraction” (LOA) ตั้งแต่ 19 ธ.ค. 2562 – 20 ก.พ. 2563 จากคนทำงานทั่วประเทศไทยกว่า 6,000 คน พบว่า 3 ปัจจัยแรกที่คนทำงานให้ความสำคัญมากที่สุดในการเลือกทำงาน

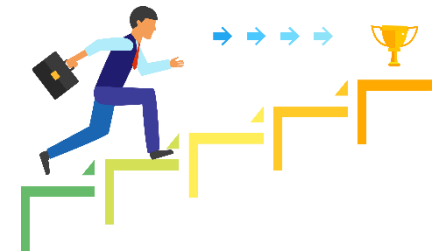
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน



2. ความมั่นคงในการทำงาน



3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ



“แรงงานไทยเลือกความมั่นคงในการทำงานเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดในการสำรวจจากคนทำงานทั้งหมด 6 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”



โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากขึ้นแค่ไหน

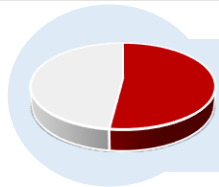
“ คำตอบคนทำงานในไทยมองเรื่องความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมากกว่าเรื่องสวัสดิการถึง 3 เท่า สำคัญกว่าตำแหน่งที่ตั้งของที่ทำงาน 2 เท่า และ 1.4 เท่าสำคัญกว่าเรื่องความสมดุลในชีวิต (*Work-life balance*) ”



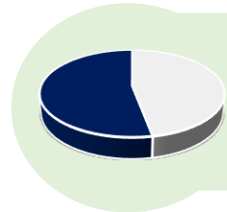


โควิด-19 กระทบกับผู้ประกอบการ คนทำงานมากขึ้นแค่ไหน

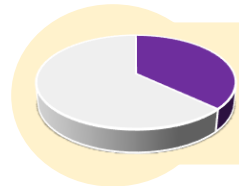
ผลกระทบฝั่งผู้ประกอบการ



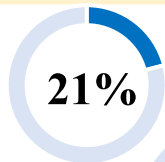
52% ส่งเสริมให้พนักงานทำงานที่บ้าน



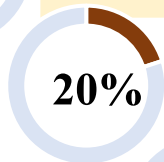
47% ปรับนโยบายการจ้างงาน ซึ่งในจำนวนนายจ้างที่ได้ปรับนโยบายการจ้างงาน พบว่า 39% หยุดการรับพนักงานใหม่ และ 12% ลดจำนวนพนักงาน



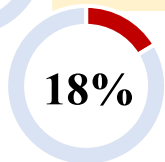
ผู้ประกอบการกว่า 37% จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน



21% ไม่มีการปรับเงินเดือน



20% พิจารณามาตรการลดเดือน



18% จะงดการจ่ายโบนัส





ตลาดการจ้างงานครึ่งปีหลังเป็นอย่างไ

Marketeer



แนวโน้มสายงานไหน ถูกจ้างงานมากที่สุดในครึ่งปีหลัง



- 1 งานไอที
- 2 งานการตลาด/งานประชาสัมพันธ์
- 3 งานขาย/งานบริการลูกค้า/
งานพัฒนาธุรกิจ
- 4 งานต้อนรับ/งานในร้านอาหาร
และบริการเครื่องดื่ม
- 5 งานจัดซื้อ

ที่มา: จ๊อบส์ ๕0





ตลาดการจ้างงานครึ่งปีหลังเป็นอย่างไร

สำหรับช่วงครึ่งหลังของปี 2563 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ 88% มีแนวโน้มการจ้างงานอีกครั้งใน 6 เดือนข้างหน้า

ผู้ประกอบการกว่า 33% เชื่อว่าจะจ้างงานผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์โควิด-19 เพื่อช่วยเหลือประเทศ

ผู้ประกอบการกว่า 53% มีแนวโน้มที่จะว่าจ้างเด็กจบใหม่เพื่อทำงานในตำแหน่งระดับพนักงานทั่วไป

ในแต่ละปีมีนักศึกษาจบใหม่เข้าตลาดถึง 520,000 คน และจะมีบางส่วนราว 20 - 30% ที่ไม่ได้รับการจ้างงาน ขณะที่ในปีนี้มองว่านักศึกษาจบใหม่จะว่างงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากสถานการณ์โควิด-19

สิ่งที่นักศึกษาจบใหม่ควรทำมีอยู่ 3 เรื่องด้วยกัน คือ ต้องได้เรื่องของภาษา ต้องมีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ตัวเองเรียนมา และต้องมีทัศนคติที่อยากมาร่วมงานกับองค์กร



ตลาดการจ้างงานครึ่งปีหลังเป็นอย่างไร

“เมื่อเด็กจบใหม่ได้รับโอกาสเข้าไปสัมภาษณ์งานกับฝ่ายเอชอาร์ สิ่งที่ต้องมีมากที่สุด คือ ทัศนคติ เพราะอย่าลืมว่าเอชอาร์เป็นด่านแรกที่ต้องเจอ และเอชอาร์เองก็ได้เจอกับผู้สมัครในหลากหลายแบบทั้งมีประสบการณ์มาแล้ว หรือยังไม่มี เพราะฉะนั้น เมื่อได้คุยกับเอชอาร์เขาก็จะรู้ได้เลยว่าคนคนนั้นจะเป็นอย่างไร”





การประเมินของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



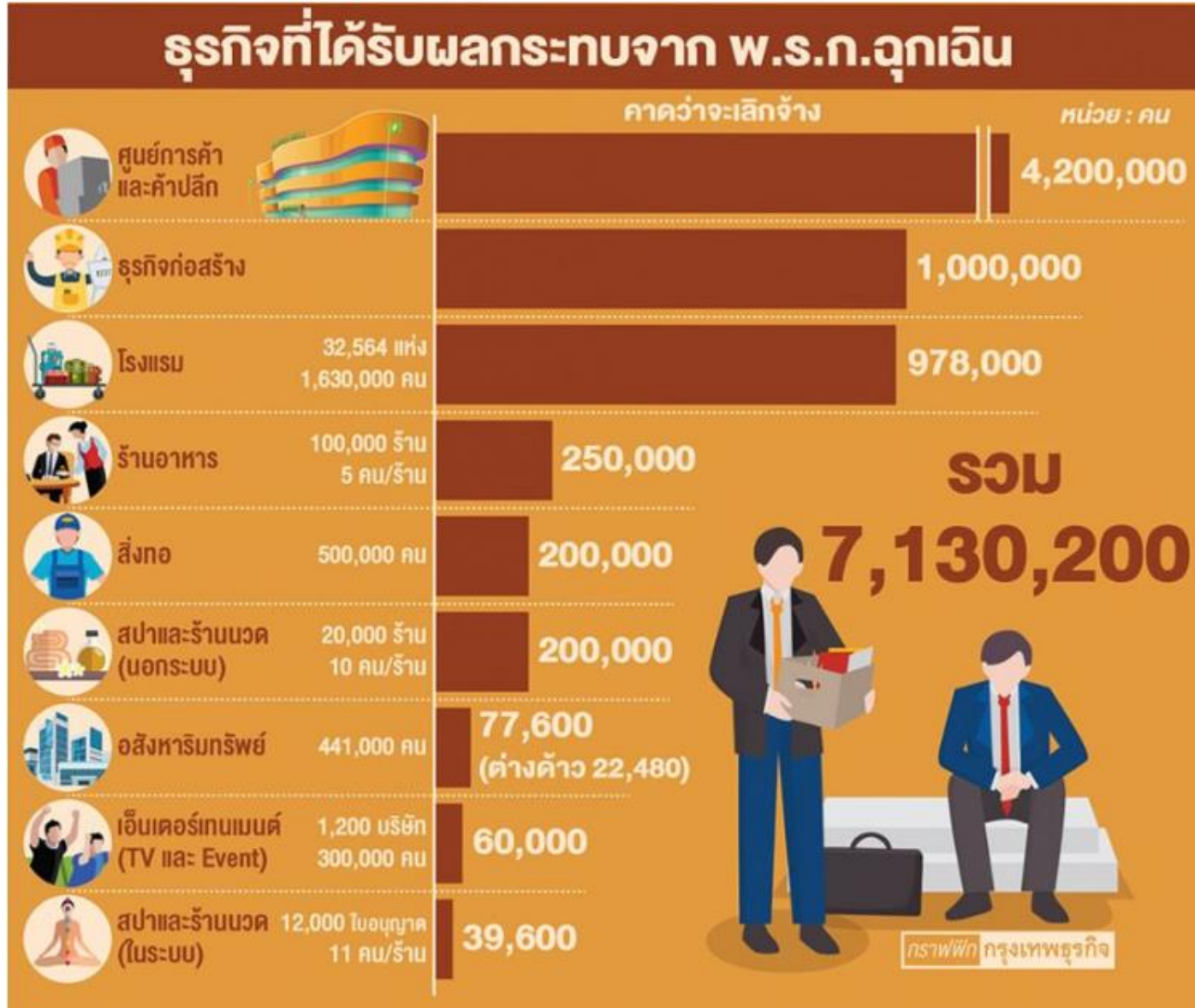
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเมินว่ามีความเสี่ยงที่แรงงานจะถูกเลิกจ้าง สูงถึง 8.4 ล้านคน ในช่วงการระบาดของโควิด-19

แต่หากสถานการณ์ดีขึ้น มีการคลายล็อกดาวน์ตามแผนการผ่อนปรนในแต่ละ Phase จะทำให้ตลาด ทั้งปี 2563 อัตราการว่างงานจะอยู่ที่ 2 ล้านคน จากปกติอัตราการว่างงานปีละ 4 – 5 แสนคน

แต่ละปีมีนักเรียน/นักศึกษาจบใหม่ 5.2 แสนคน ซึ่งตลาดแรงงานอาจรองรับไม่เพียงพอ



ธุรกิจและจำนวนแรงงานที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากโควิด - 19



ที่มา : กรุงเทพธุรกิจ
(ข้อมูล ณ วันที่ 9 เมษายน 2563)



ธุรกิจที่กำลังต้องการแรงงานอย่างมาก



ธุรกิจไอที



ธุรกิจบริการด้านการเงิน



ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ธุรกิจโลจิสติกส์



ธุรกิจประกันภัย



ธุรกิจการผลิต



ธุรกิจโฆษณา ธุรกิจการตลาด
ธุรกิจประชาสัมพันธ์



ธุรกิจจัดจำหน่าย



ธุรกิจขายส่ง ขายปลีก





แรงงานในธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากโควิด - 19

จากการรวบรวมข้อมูลธุรกิจที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยเทียบกับอุตสาหกรรม TSIC พบว่า ธุรกิจด้านอาหาร การขนส่ง การเงินและประกัน และด้านสุขภาพ กลับได้ประโยชน์มากขึ้นจากความต้องการบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีแรงงานอยู่ในธุรกิจเหล่านี้ ประมาณ 4.5 ล้านคน ดังนี้



การบริการอาหารและเครื่องดื่ม
2.2 ล้านคน



การขนส่ง คลังสินค้า
1.11 ล้านคน



ไปรษณีย์และการรับส่งพัสดุภัณฑ์
0.12 ล้านคน



บริการทางการเงิน และการประกันภัย
0.50 ล้านคน



บริการด้านสุขภาพมนุษย์ **0.57 ล้านคน**



อาชีพใหม่ที่บริษัท (ยัง) ต้องการ

เปิดลิสต์อาชีพใหม่ที่บริษัท (ยัง) ต้องการ

งานที่ต้องการเพิ่มขึ้น	งานที่ต้องปรับตัว	งานที่ต้องการเพิ่มขึ้น	งานที่ต้องปรับตัว
AI, Developer, Security	 Infrastructure ซึ่งไม่ on-cloud	Finance controller เพื่อติดตามและตัดสินใจ	 Financial Analyst ซึ่งวิเคราะห์ตามเกณฑ์, รับจ่ายเงินสด
บริหารจัดการผู้ให้บริการ	 บริการ IT services IIUU in-house	Telesale, Online Sale บริหารช่องทางการขาย	 สาขา, ร้าน, ไซ้รุ่ม
Data analytics, BI Reporting	 บัญชีบริหาร ซึ่งวิเคราะห์และทำข้อมูลตามเกณฑ์	การตลาดผสม Online-Offline, พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่	 ส่งเสริมการขาย Offline
วางแผนด้าน HR, แรงงานสัมพันธ์ HR Business Partner	 ออกเอกสารพนักงาน, จ่ายเงินเดือน	ออกแบบพัฒนา Optimize ระบบการผลิต	 ซ่อม Preventive ที่ต้องการสกีล, Overhaul
ใช้ระบบบัญชีในการทำงาน, ตรวจสอบผลของระบบ	 ลงบัญชี, ตรวจสอบเอกสาร, รวมงบ	Fulfillment, จัดส่ง	 จัดทำเอกสาร, ตรวจสอบเอกสาร

ตลาดแรงงานในอนาคต

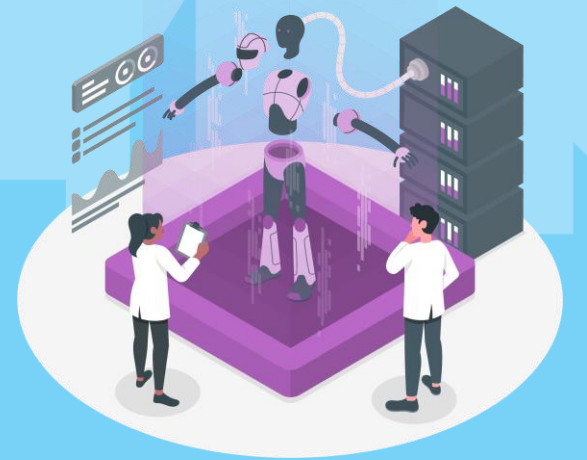


คำถามที่ไม่ควรถาม ย้ำ...ไม่ควรถาม ย้ำอีกครั้ง...ไม่ควรถาม

เรากำลังจะก้าวไปสู่ที่อาชีพเป็นสถานการณ์ชั่วคราว จึง ไม่ควรถามว่า
“อาชีพไหนจะรุ่ง อาชีพไหนจะร่วง”

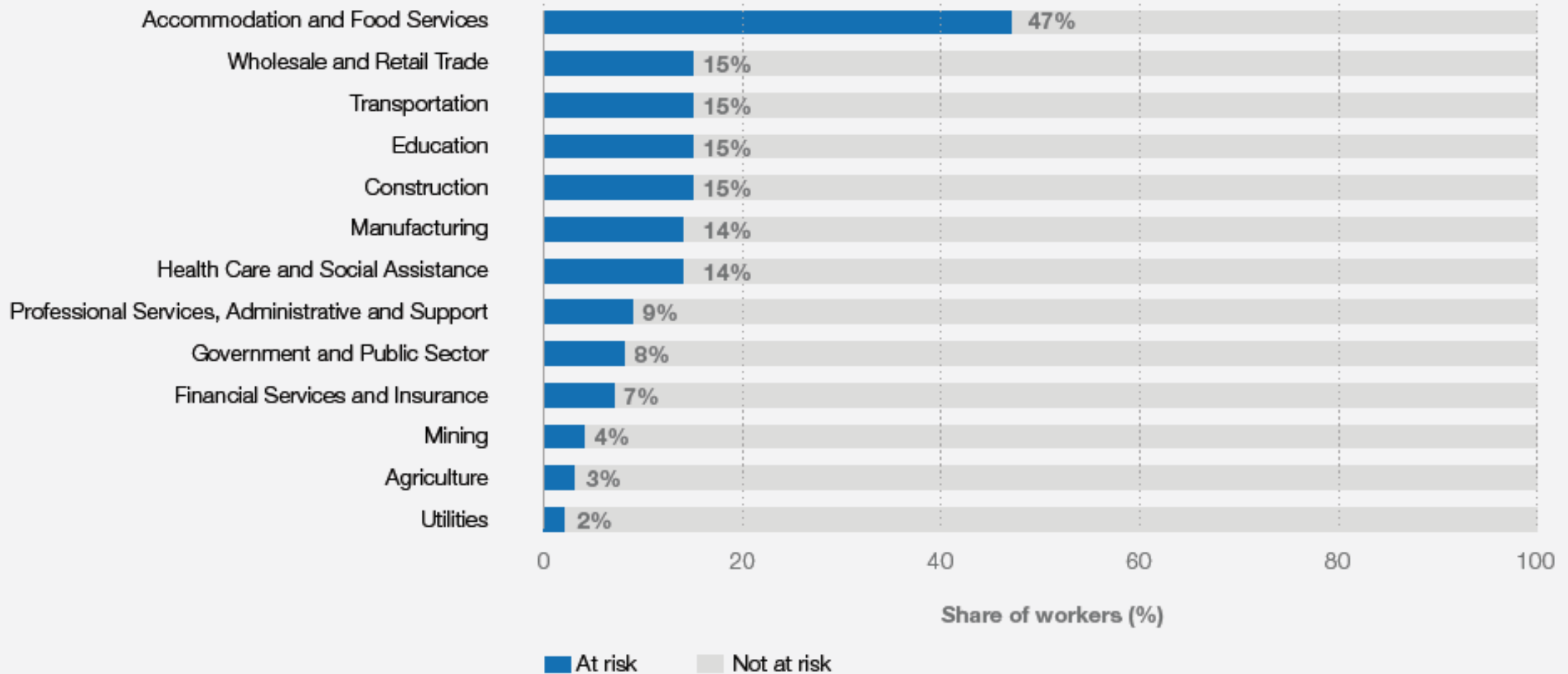
DON'T ASK

The Future of Jobs





ส่วนแบ่งโดยประมาณของแรงงานที่เสี่ยงต่อการว่างงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมย่อย





1. การนำเทคโนโลยีมาใช้



2. งานที่กำลังจะเกิดขึ้นและลดลง

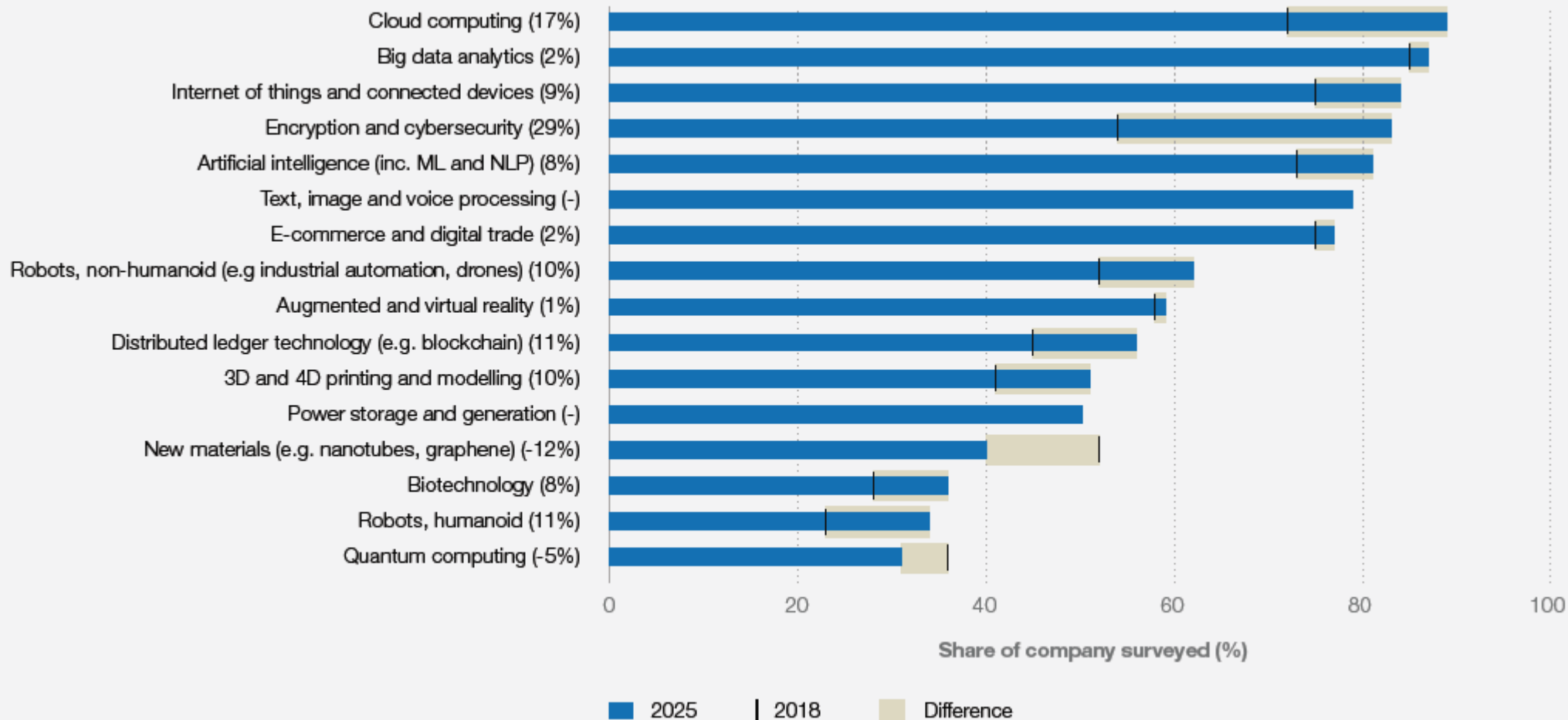


3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง



1. การนำเทคโนโลยีมาใช้

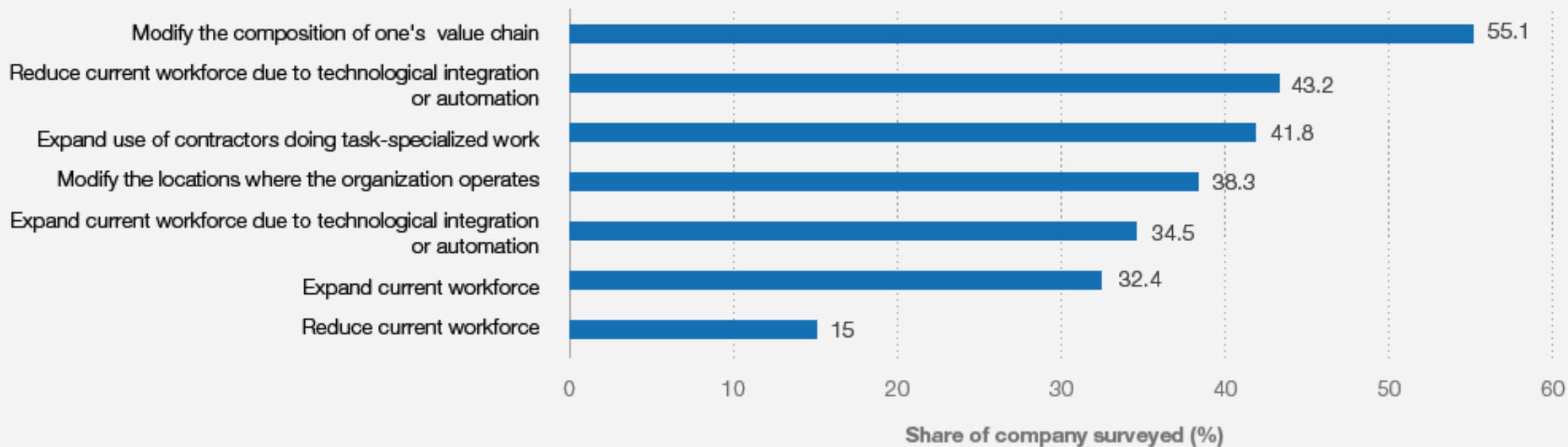
เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ภายในปี 2568





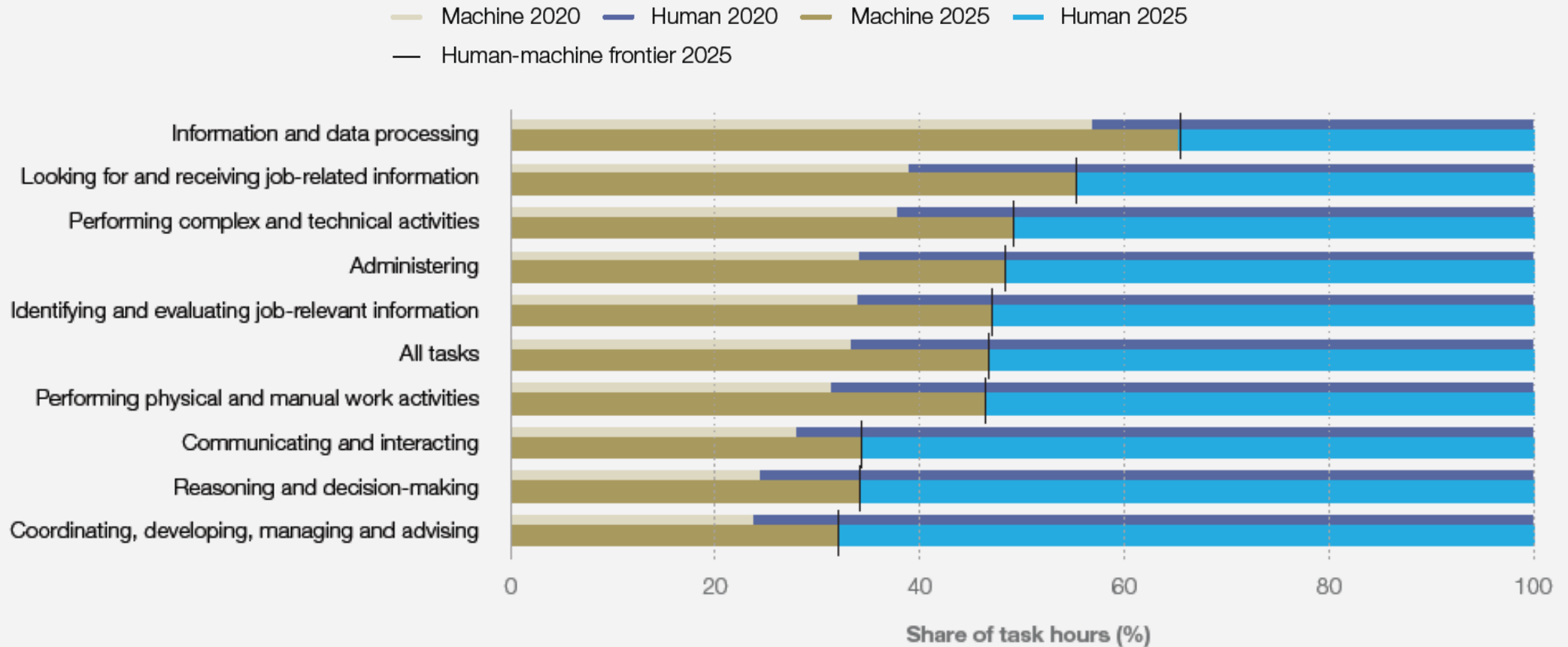
1. การนำเทคโนโลยีมาใช้

บริษัทต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงพนักงานภายในปี 2568



1. การนำเทคโนโลยีมาใช้

ส่วนแบ่งของงานที่ทำโดยมนุษย์เทียบกับเครื่องจักรในปี 2563-2568



2. งานที่กำลังจะเกิดขึ้นและลดลง

ตำแหน่งงาน 20 อันดับแรกที่เพิ่มและลดความต้องการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

↗ Increasing demand

1	Data Analysts and Scientists
2	AI and Machine Learning Specialists
3	Big Data Specialists
4	Digital Marketing and Strategy Specialists
5	Process Automation Specialists
6	Business Development Professionals
7	Digital Transformation Specialists
8	Information Security Analysts
9	Software and Applications Developers
10	Internet of Things Specialists
11	Project Managers
12	Business Services and Administration Managers
13	Database and Network Professionals
14	Robotics Engineers
15	Strategic Advisors
16	Management and Organization Analysts
17	FinTech Engineers
18	Mechanics and Machinery Repairers
19	Organizational Development Specialists
20	Risk Management Specialists

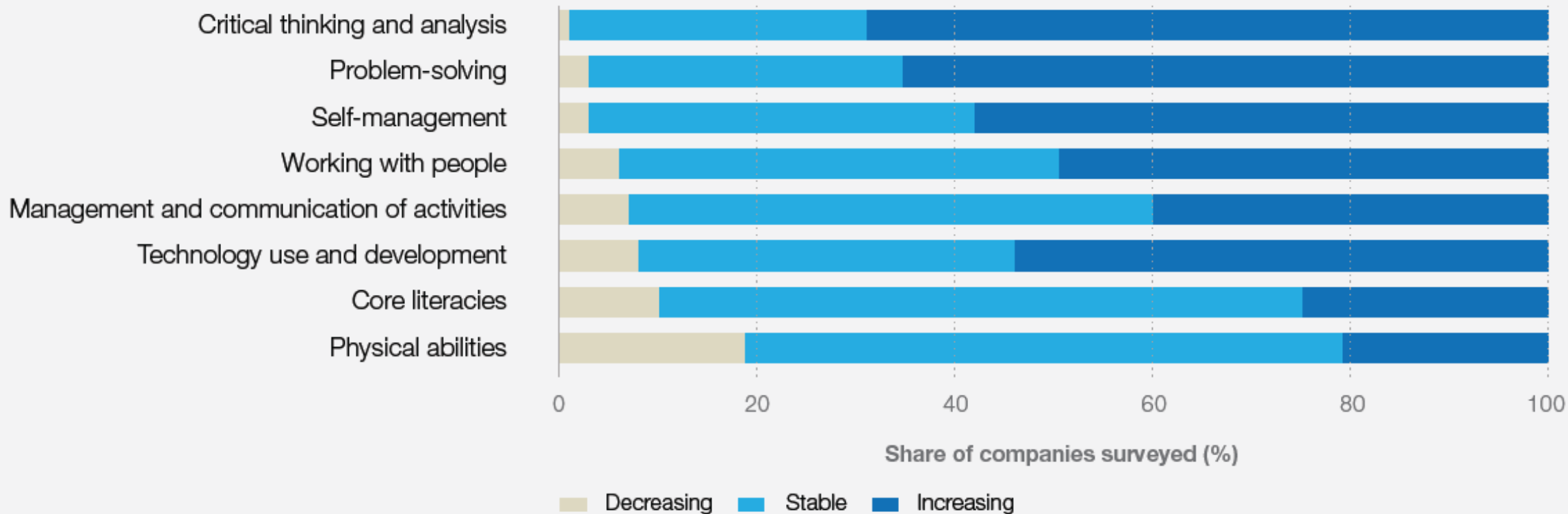
↘ Decreasing demand

1	Data Entry Clerks
2	Administrative and Executive Secretaries
3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Accountants and Auditors
5	Assembly and Factory Workers
6	Business Services and Administration Managers
7	Client Information and Customer Service Workers
8	General and Operations Managers
9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Financial Analysts
12	Postal Service Clerks
13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Relationship Managers
15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Door-To-Door Sales, News and Street Vendors
17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Human Resources Specialists
19	Training and Development Specialists
20	Construction Laborers



3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง

สัดส่วนของทักษะจำแนกตามการเปลี่ยนแปลง



3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง

ทักษะ 15 อันดับแรกในปี 2025

1	Analytical thinking and Innovation	9	Resilience, stress tolerance and flexibility
2	Active learning and learning strategies	10	Reasoning, problem-solving and Ideation
3	Complex problem-solving	11	Emotional Intelligence
4	Critical thinking and analysis	12	Troubleshooting and user experience
5	Creativity, originality and Initiative	13	Service orientation
6	Leadership and social Influence	14	Systems analysis and evaluation
7	Technology use, monitoring and control	15	Persuasion and negotiation
8	Technology design and programming		

3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง

อันดับความสามารถที่หลากหลายและทักษะเฉพาะทางแห่งอนาคต

Specialized skill	Emerging job clusters
1. Product Marketing	Data and AI, People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (5)
2. Digital Marketing	Content, Data and AI, Marketing, Product Development, Sales (5)
3. Software Development Life Cycle (SDLC)	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Marketing, Product Development (5)
4. Business Management	People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (4)
5. Advertising	Content, Data and AI, Marketing, Sales (4)
6. Human Computer Interaction	Content, Engineering, Marketing, Product Development (4)
7. Development Tools	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
8. Data Storage Technologies	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
9. Computer Networking	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Sales (4)
10. Web Development	Cloud Computing, Content, Engineering, Marketing (4)
11. Management Consulting	Data and AI, People and Culture, Product Development (3)
12. Entrepreneurship	People and Culture, Marketing, Sales (3)
13. Artificial Intelligence	Cloud Computing, Data and AI, Engineering (3)
14. Data Science	Data and AI, Marketing, Product Development (3)
15. Retail Sales	People and Culture, Marketing, Sales (3)
16. Technical Support	Cloud Computing, Product Development, Sales (3)
17. Social Media	Content, Marketing, Sales (3)
18. Graphic Design	Content, Engineering, Marketing (3)
19. Information Management	Content, Data and AI, Marketing (3)

3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง

ทักษะโดยทั่วไป ช่องว่างระหว่างการเปลี่ยนงานที่ประสบความสำเร็จ

Rank	Skill	Skill gap of workers transitioning into this job cluster (0 is full gap, 1 is no gap)
1	Data Science	0.19
2	Data Storage Technologies	0.41
3	Artificial Intelligence	0.10
4	Development Tools	0.73
5	Computer Networking	0.78
6	Management Consulting	0.85
7	Scientific Computing	0.41
8	Product Marketing	1.00
9	Natural Language Processing	0.11
10	Digital Marketing	1.00
11	Advertising	1.00
12	Cloud Computing	0.27
13	Customer Experience	1.00
14	Signal Processing	0.15
15	Information Management	0.93
16	Software Development Life Cycle (SDLC)	1.00

3. ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่และลดลง

A. Typical learning agenda

Rank	Skill
1	Data Analysis
2	Computer Programming
3	General Statistics
4	Leadership And Management
5	Regression
6	Machine Learning
7	Big Data
8	Python Programming

B. Top 10 skills by required level of mastery and time to achieve that mastery

Rank	Skill	Expected mastery score (0 to 6, best)	Typical mastery gap	Average days to master skill
1	Statistical Programming	5.50	54%	72
2	Communication	4.36	34%	80
3	Leadership and Management	3.61	66%	39
4	Data Management	3.61	45%	84
5	Marketing	3.57	55%	43
6	Finance	3.56	46%	67
7	Sales	3.43	84%	13
8	Computer Programming	3.43	41%	76
9	Business Analysis	3.24	65%	34
10	Machine Learning	3.06	54%	86

Source

Coursera.

Note

Mastery score is the score attained by those in the top 80% on an assessment for that skill. Mastery gap is measured as a percentage representing the score among those looking to

transition to the occupation as a share of the score among those already in the occupation.

Country Profile

Thailand



การศึกษา & ทักษะ

Education & skills

Digital skills among active population*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020

Attainment of basic education

2016

Business relevance of basic education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020

Attainment of advanced education

2016

Business relevance of tertiary education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020

Supply of business-relevant skills*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020

Unempl. rate among workers with adv. educ.

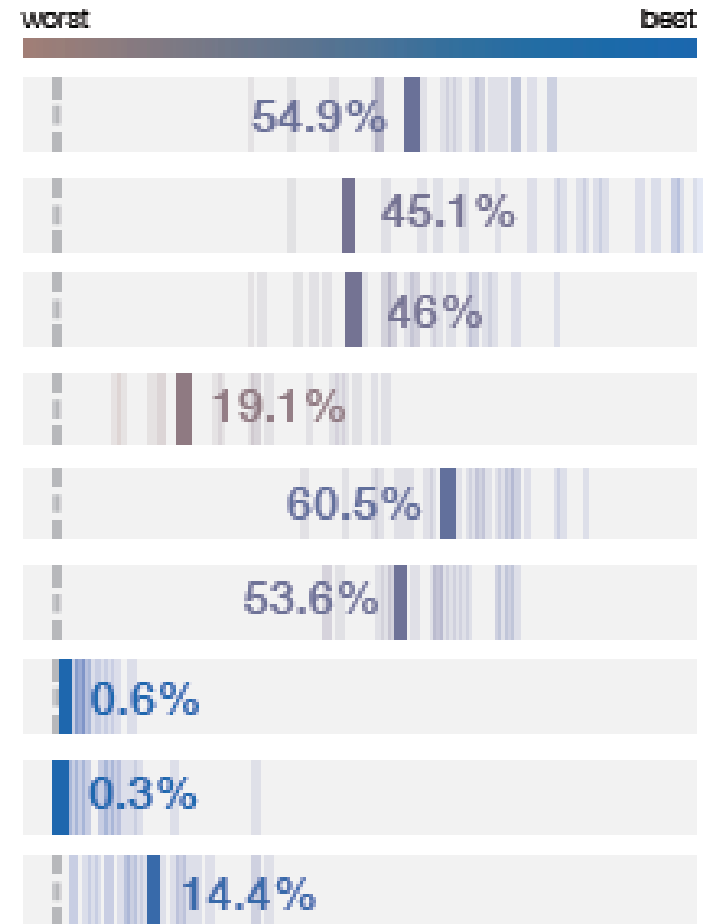
2019

Unempl. rate among workers with basic educ.

2019

Share of youth not in empl., educ. or training

2020





Jobs & Work

Jobs & work

Labour force participation
2019

Vulnerable employment
2020

Working cond. impact of gig economy*
2020

Unemployment rate
2019

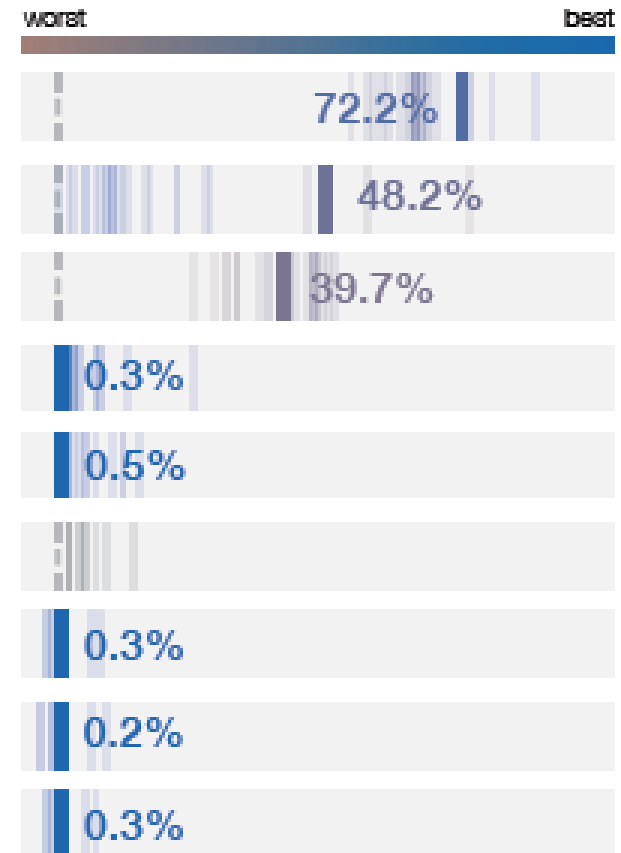
Unemployment rate
Q2 2020

Unemployment, monthly
—

Unemployment rate change
2019- Q2 2020 YOY CH.

Unemployment rate change, women
2019- Q2 2020 YOY CH.

Unemployment rate change, men
2019- Q2 2020 YOY CH.





โควิด-19 ทำให้องค์กรเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างไร

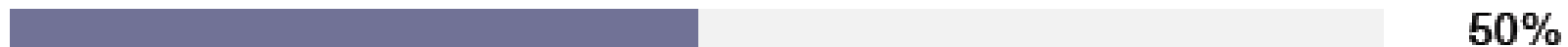
Accelerate the digitalization of work processes (e.g. use of digital tools, video conferencing)



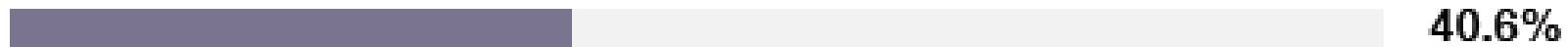
Provide more opportunities to work remotely



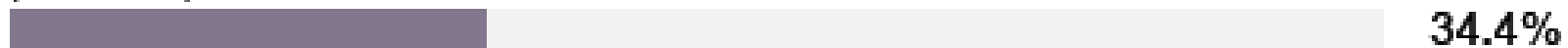
Accelerate automation of tasks



Accelerate the implementation of upskilling/ reskilling programmes

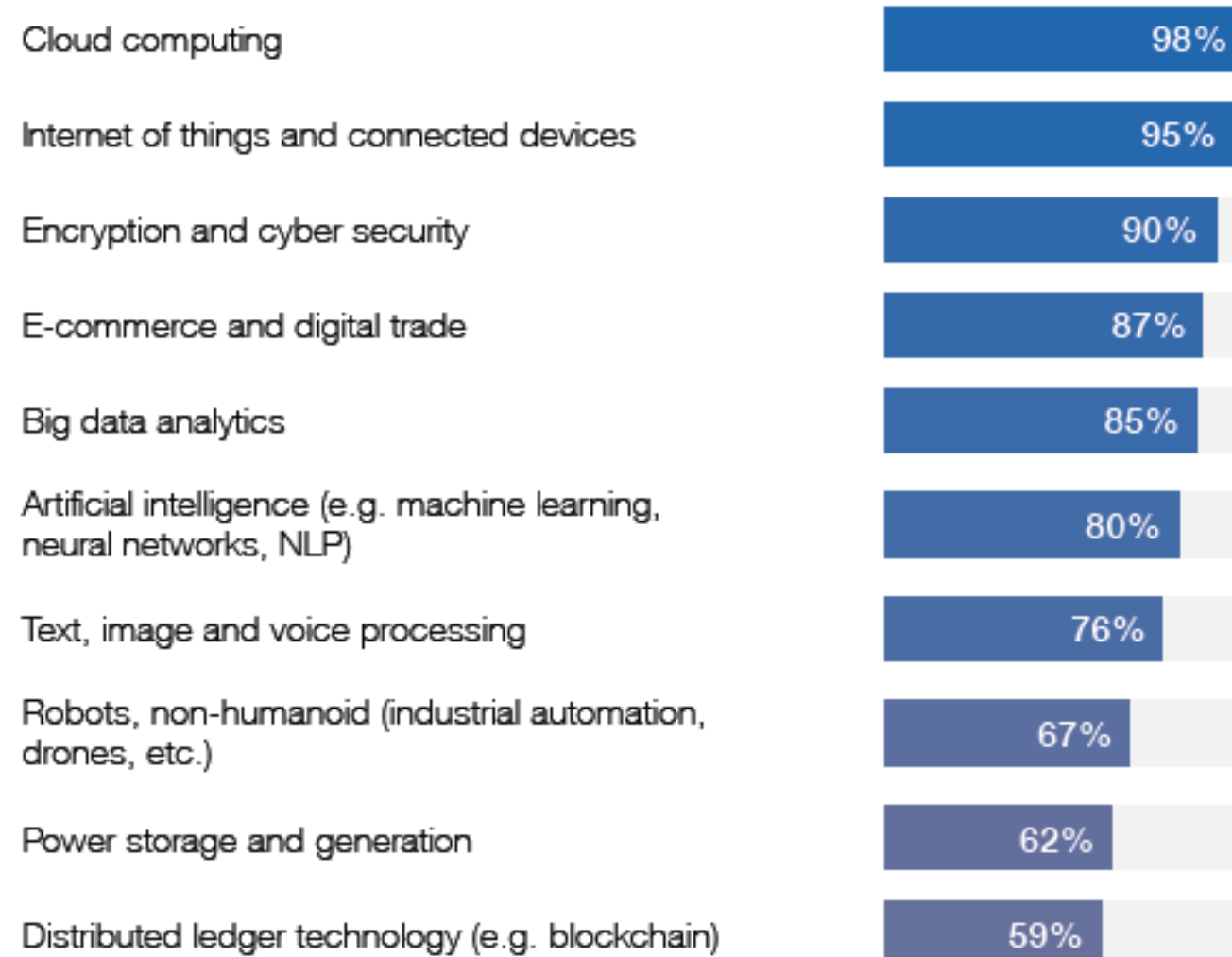


Accelerate the digitalization of upskilling/ reskilling (e.g. education technology providers)





การปรับใช้เทคโนโลยี





ตำแหน่งงานเกิดใหม่ และตำแหน่งงานที่จะหายไป

EMERGING

1.	Data Analysts and Scientists
2.	Digital Marketing and Strategy Specialists
3.	Big Data Specialists
4.	AI and Machine Learning Specialists
5.	Software and Applications Developers
6.	Supply Chain and Logistics Specialists
7.	Strategic Advisors
8.	Database and Network Professionals
9.	Commercial and Industrial Designers
10.	Business Development Professionals

REDUNDANT

1.	Data Entry Clerks
2.	Administrative and Executive Secretaries
3.	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4.	Assembly and Factory Workers
5.	Construction Laborers
6.	Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Technic...
7.	Human Resources Specialists
8.	Financial and Investment Advisers
9.	Client Information and Customer Service Workers
10.	Business Services and Administration Managers



องค์กรต้องการทักษะอะไรบ้าง

1. Analytical thinking and innovation
2. Complex problem-solving
3. Active learning and learning strategies
4. Critical thinking and analysis
5. Creativity, originality and initiative
6. Troubleshooting and user experience
7. Leadership and social influence
8. Resilience, stress tolerance and flexibility
9. Technology design and programming
10. Technology use, monitoring and control
11. Reasoning, problem-solving and ideation
12. Technology installation and maintenance
13. Management of personnel
14. Attention to detail, trustworthiness
15. Emotional intelligence



ปัจจุบันทักษะอะไรที่องค์กรกำลังสนใจจะ Reskill/Upskill

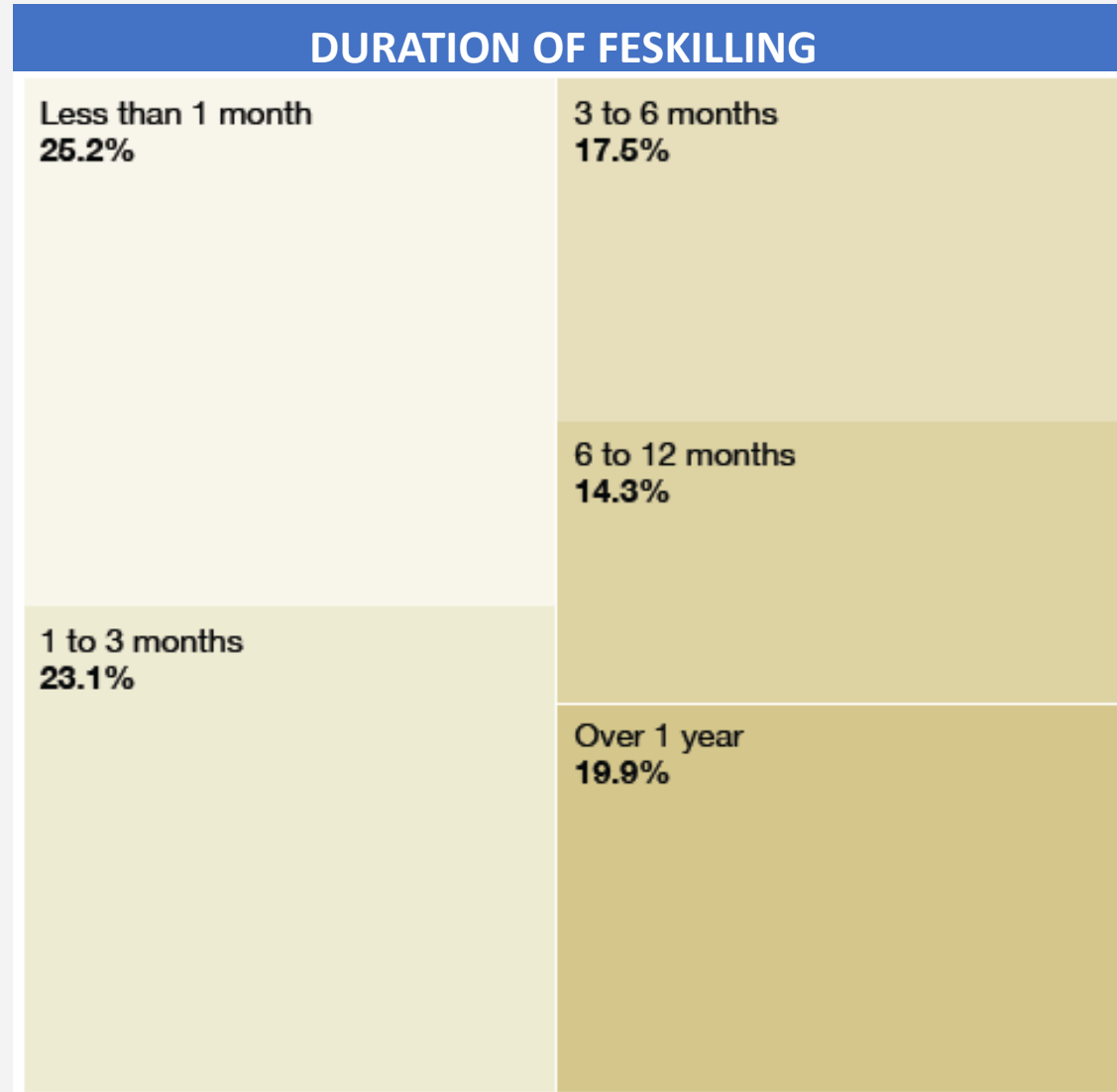
Share of companies surveyed identifying this skill as being in focus

1.	Analytical thinking and innovation
2.	Active learning and learning strategies
3.	Critical thinking and analysis
4.	Leadership and social influence
5.	Complex problem-solving
6.	Creativity, originality and initiative
7.	Technology use, monitoring and control
8.	Technology design and programming
9.	Reasoning, problem-solving and ideation
10.	Resilience, stress tolerance and flexibility



เวลาที่ใช้ในการ Reskill

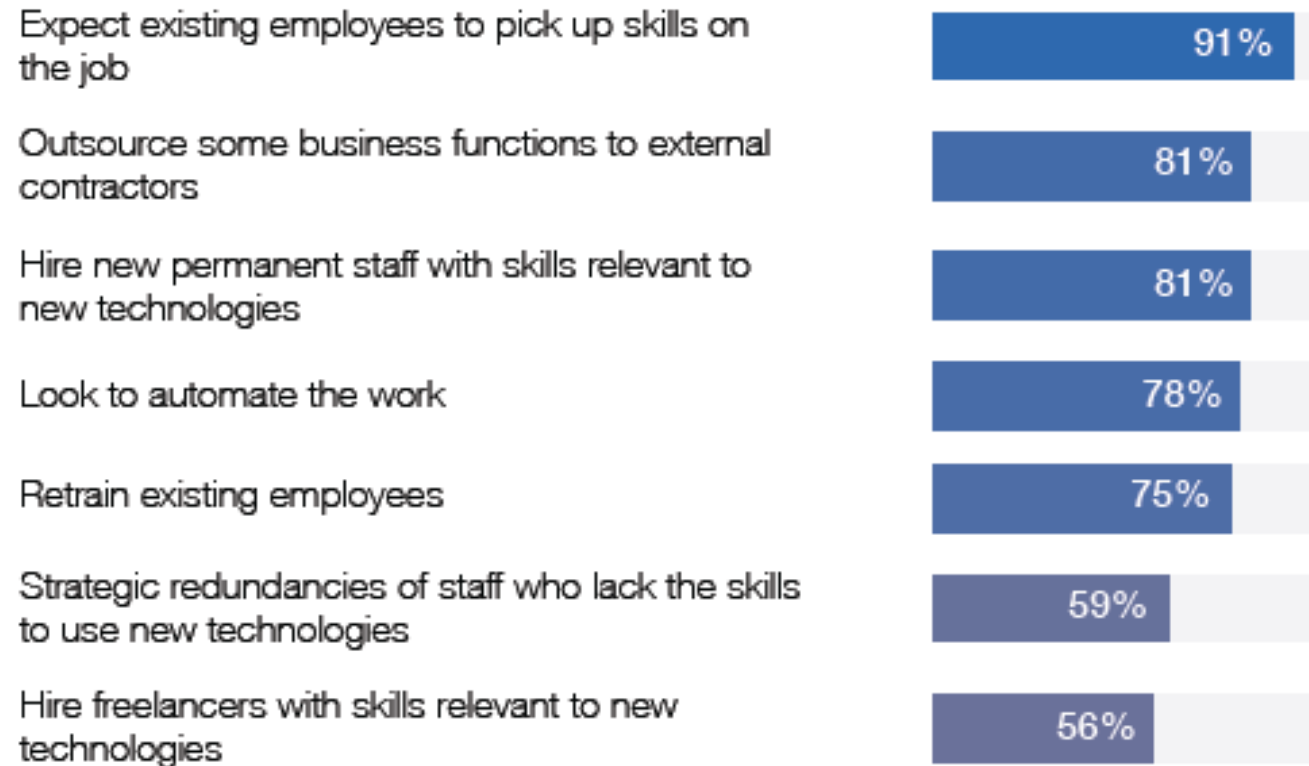
Share of workforce of companies surveyed within this data





วิธีการเปลี่ยนแปลงทักษะจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

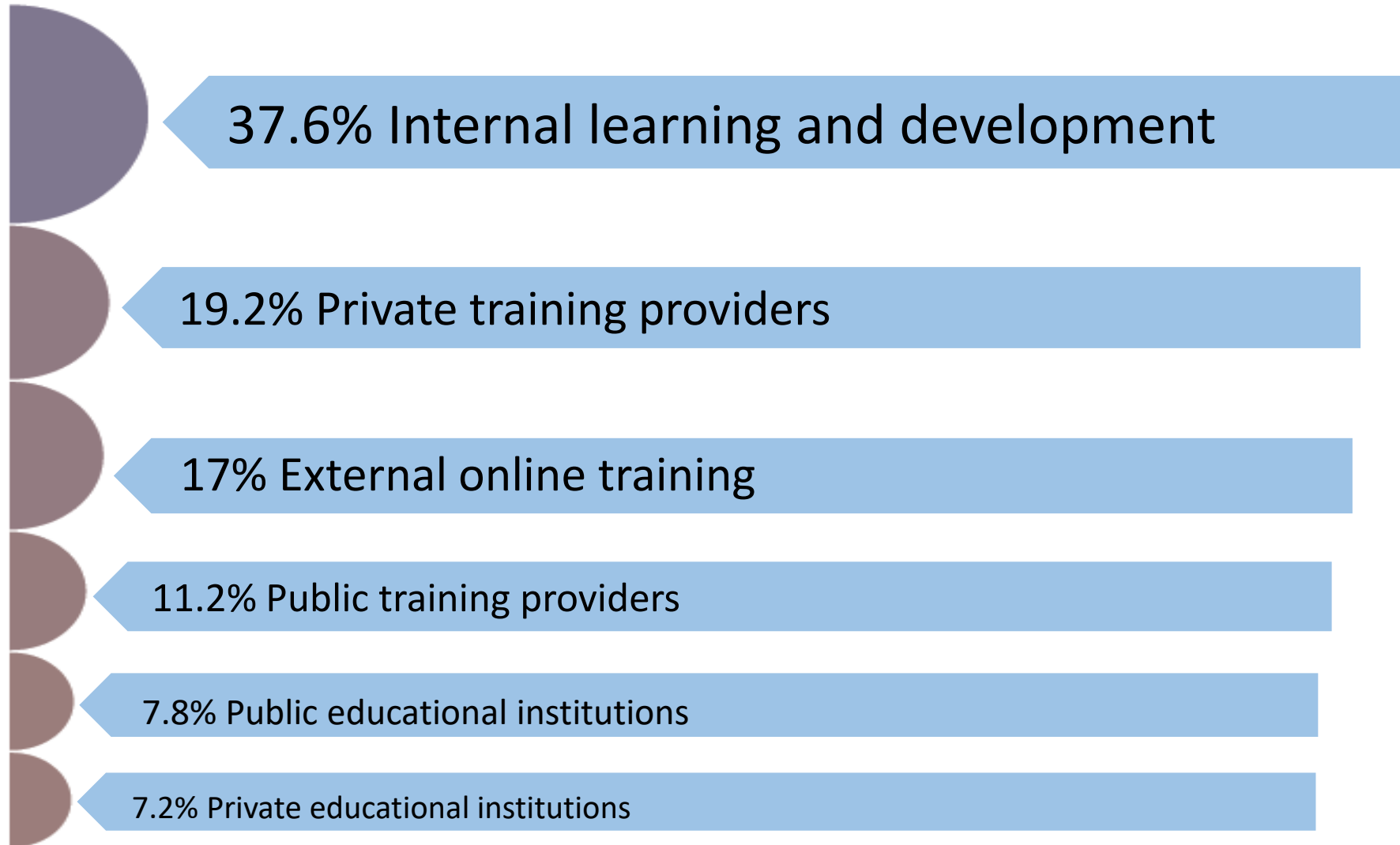
Share of companies surveyed





กระบวนการในการอบรมจะมาจากไหน

Share of companies surveyed



สรุปตลาดแรงงานในยุคสถานการณ์ COVID-19



วิถีชีวิต

ธุรกิจ

ฐานชีวิตใหม่หลัง COVID-19 (1)

- รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์
 - นำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในชีวิตมากขึ้น
 - เคยชินกับการรับบริการแบบอัตโนมัติและช่องทางออนไลน์
 - ให้ความสำคัญกับสุขภาพ+สิ่งแวดล้อม+ชุมชน
 - พร้อมจะก้าวข้าม Platform กลาง ไปสู่ผู้ขายโดยตรง
-
- ความยืดหยุ่นมีความสำคัญกว่าประสิทธิภาพและกำไรสูงสุด process innovation + product innovation
 - นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดต้นทุนคงที่ให้ต่ำที่สุด
 - Business model = Low human, low cost, low risk
 - ธุรกิจที่สามารถก้าวข้าม Platform ไปสู่ผู้ขายโดยตรง จะได้เปรียบกว่าทั้งในด้านการสร้างแบรนด์และสงครามราคา



การทำงาน

รัฐบาล

ฐานชีวิตใหม่หลัง COVID-19 (2)

- โลกของงานจะเปลี่ยนไป อาชีพเกิดขึ้นและหายไปรวดเร็ว
- ความชำนาญเฉพาะทาง และคุณสมบัติส่วนตัวสำคัญเท่า ๆ กัน
- ต้องทำลายตัวเองและสร้างตัวเองก่อนจะถูกเทคโนโลยีทำลาย
- ทหารูปแบบและช่องทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อการ reskill + upskill แบบมองไปข้างหน้า
- การกระตุ้นเศรษฐกิจในระยะสั้นด้วยงบประมาณจำนวนมาก จะก่อให้เกิดภาวะทางการคลัง
- การบริหารจัดการ “ความเสี่ยงอุบัติใหม่” มีความสำคัญ
- การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สามารถยืนได้ด้วยลำแข้งของตนเอง เพื่อลดผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกและความเสี่ยงต่าง ๆ
- ต้องมี Policy Innovation เพื่อให้มีฐานคิดสำหรับ Policy Formation
- การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจแก่ประชาชนอย่าง ทันท่วงที ทั่วถึง และเข้าใจง่าย



ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อแรงงาน (1)



แรงงานที่ไร้ฝีมือจะถูก
เลิกจ้างก่อน



มีการย้ายกลับไป
ต่างจังหวัด/ชนบท



หางานอื่นทำ แต่ก็จะได้
งานแบบ “ชั่วคราว” ยังมี
ความเสียดังงานอยู่



การ Reskill/Upskill มีข้อจำกัดด้วย
พื้นฐานของแรงงานและประสบการณ์



กลุ่มที่ยังสามารถรักษา
งานไว้ได้

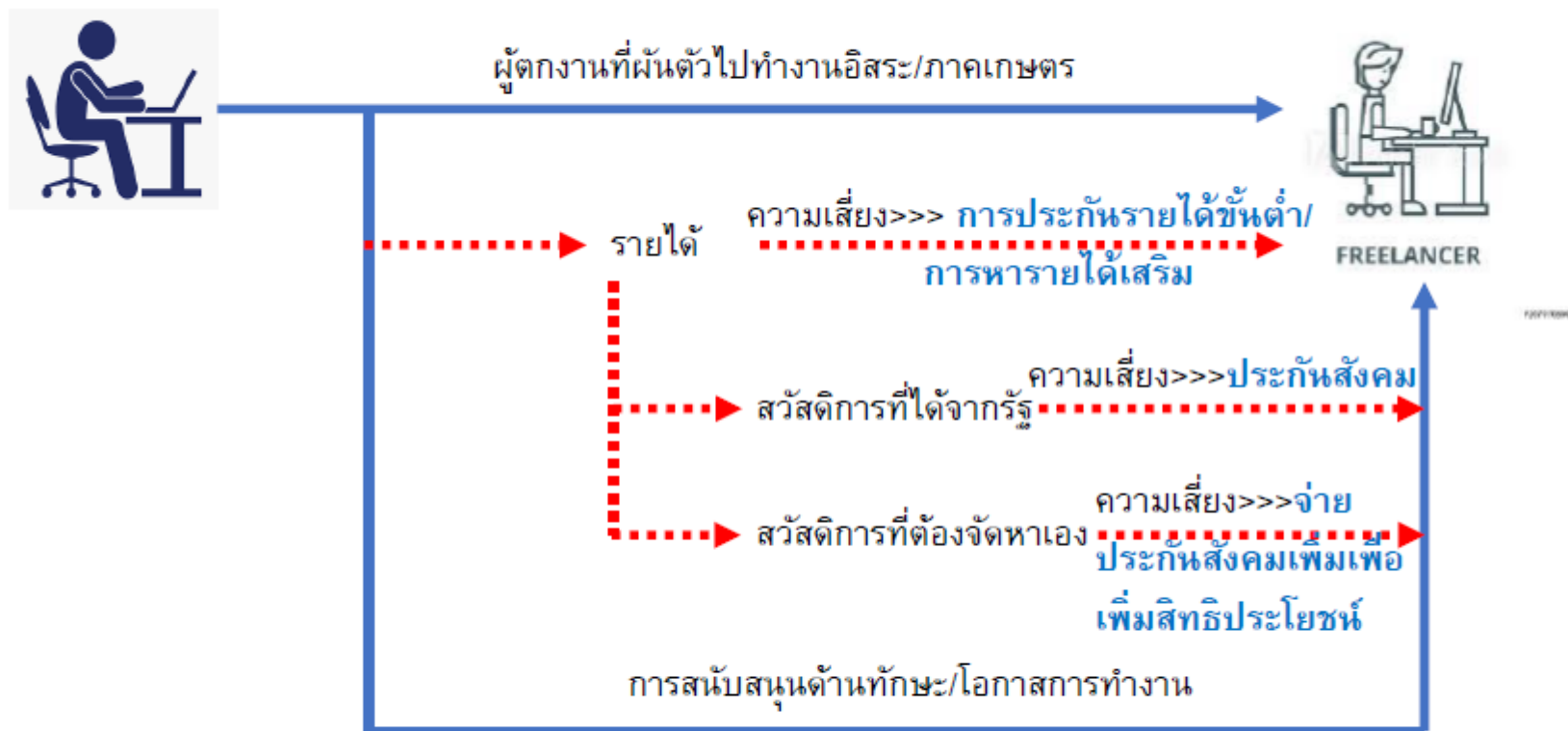


มีอำนาจต่อรองกับ
นายจ้างลดลง



มีการะงานเพิ่มขึ้น

ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อแรงงาน (2)



การทดสอบเพื่อออก Skill Certificate/ การฝึกอาชีพสำหรับเปลี่ยนอาชีพ หรือ
สร้างอาชีพเสริม แต่ต้องระวังไม่ให้ฝึกอาชีพใดอาชีพหนึ่งมากเกินไปในระดับ
พื้นที่ เพราะจะทำให้เกิดการแข่งขันกันสูง



รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป



การจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้น
(Short Term Contract)



การจ้าง/ทำงานแบบบริษัทกับบริษัท
(B2B in Small Scale)



การทำงานแบบ Agile มากขึ้น
Agile คือ คอนเซ็ปต์ของการ
“Self-Organizing Teams”
(การบริหารจัดการทีมด้วยตัวเอง)



การจ้าง/ทำงานแบบโปรเจกต์
(Project Base Working)



การทำงานแบบสตาร์ทอัพและการลงทุน
ในสตาร์ทอัพ (Startup Business)



การทำงานมีลักษณะรวมกลุ่มแบบทีม
อาจใช้บ้าน หรือ co-working space
ของที่ทำงาน เพื่อลดต้นทุนค่าเช่า
สำนักงานถาวร



การจ้าง/ทำงานแบบงานรายชิ้น
หรือรายวันหรือรายครั้ง (Job Base)



การทำงานแบบแชร์ความสามารถ
ส่วนบุคคล (Talent Sharing)



การจ้าง/ทำงานจากที่บ้าน
(Work from Home)



การจ้าง/ทำงานแบบฟรีแลนซ์
(Freelance)



การจ้าง/ทำงานจากที่ไหนก็ได้
บนโลกใบนี้ (Remote Working)



การจ้างงานแบบที่ปรึกษา (Consult)





แนวโน้มการทำงานในอนาคต

นายจ้าง/ผู้ประกอบการลดการจ้างแรงงานลง
เปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

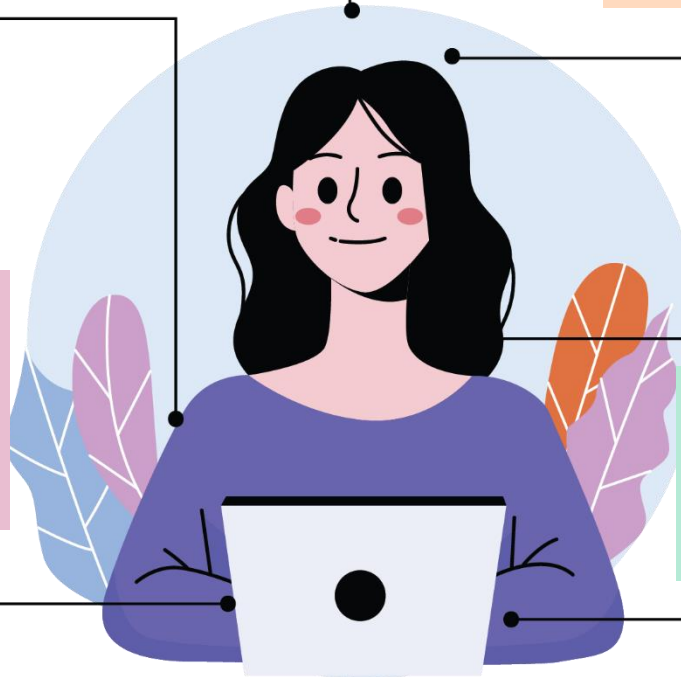
การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม

การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา/
การจ้างงานระยะสั้น

การทำงานจากบ้าน
(Work from home)

การทำงานแบบกิก^๗

อาชีพอิสระ
มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น



บทสรุปตลาดแรงงานในอนาคต



กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ใช้แรงงาน



กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้พัฒนาและทำงานกับ AI



กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ AI ไม่สามารถทดแทนได้

THANK YOU

ติดตามข่าวสารตลาดแรงงาน
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน



SCAN ME

Facebook :
Thai labour Market Information



SCAN ME



Labour Market Information
Administration Division



Thai Labour Market
Information



doe.go.th/lmia