

BOT

พระสยาม MAGAZINE

ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม - เมษายน 2564



THAILAND'S WORKFORCE

การพัฒนาแรงงานไทยในโลกยุคใหม่



๒ เมษายน วันคล้ายวันพระราชสมภพ

สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ทรงพระเจริญ



ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม

ข้าพระพุทธเจ้า คณะผู้บริหารและพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย



Editor's Welcome

เจ้าของ :

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ที่ปรึกษา/กิตติมศักดิ์ :

ดร.เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ

ที่ปรึกษา :

จันทรรณ สุจริตกุล

บรรณาธิการ :

สุริรัตน์ ลัคนาณิตย์

กองบรรณาธิการ :

อุบลรัตน์ จันทรัมย์

นฤมล เวสารัชกิจ

พินพวริย์ กิตติสารกุล

จุฑามาศ ศิริประชา

ณัฐนิช รัชตะนันท์

ชกาน เตชะชาติวิช

ณพพธร รัถย์พงษ์

สวัสดีค่ะท่านผู้อ่านทุกท่าน เป็นอีกปีที่เราฉลองวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ไทย ในรูปแบบใหม่อันเนื่องจากการสถานการณ์โควิด 19 เราได้เห็นการปรับตัวของคนไทย เช่น การสงกรานต์แบบออนไลน์ ซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการก้าวข้ามความท้าทายที่เราเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

หากตั้งคำถามว่าความท้าทายใดที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและแรงงานไทย มากที่สุด คงมีคำตอบที่หลากหลายตั้งแต่เทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว โรคระบาดโควิด 19 หรือการเข้าสู่สังคมสูงวัย คำถามที่จะตามมาคือ แล้วเราจะต้อง เดินหน้าอย่างไรต่อไป BOT พระสยาม MAGAZINE ฉบับนี้จึงขอนำเสนอเนื้อหาในธีม "Thailand's Workforce: การพัฒนาแรงงานไทยในโลกยุคใหม่" เพื่อประมวลปัญหาทางแก้ไข และเป็นกำลังใจให้แรงงานไทยก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน

คอลัมน์ Executive's Talk คุณเมธี สุภาพงษ์ รองผู้ว่าการด้านเสถียรภาพการเงิน ได้มาพูดคุยแนวทางที่จะตอบโจทย์ความท้าทายต่อเศรษฐกิจและตลาดแรงงานไทย ส่วนคอลัมน์ The Knowledge จัดเต็มด้วยเนื้อหาเข้มข้นเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ในมิติต่าง ๆ อาทิ ระบบรายได้ยามชราภาพที่จัดการโดยภาครัฐ เทรนด์อาชีพผู้สูงวัย ข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงนโยบายของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และพลาดไม่ได้ กับบทสัมภาษณ์ รศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ ประธานคณะอนุกรรมการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเว็บไซต์ www.ไทยมีงานทำ.com

ขอเชิญชวนทุกท่านอ่านเรื่องที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ในคอลัมน์ Inspiration โดย รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มาให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับงานในอนาคต นอกจากนั้น ยังมีเรื่องการแก้ปัญหาสุขภาพจิตของคนวัยทำงาน ซึ่ง พญ.ดุชนิ จีศิริกุลวิทย์ ผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพจิตเด็ก และวัยรุ่นราชนครินทร์ มาร่วมแบ่งปันความรู้เพื่อช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

คอลัมน์ Relax @ เรือนแพ ได้รับเกียรติอย่างสูงจากท่านประธานศาลฎีกา คุณเมทินี ชโลธร และท่านเลขาธิการสำนักงานศาล คุณพงษ์เดช วานิชกิตติกุล มาร่วมเปิดมุมมองการปรับวิธีการทำงานของศาลยุติธรรมเพื่อมุ่งสู่ innovative justice

สุดท้ายนี้ แม้สถานการณ์โควิด 19 จะทำให้ตลาดแรงงานไทยได้รับผลกระทบอย่างหนัก แต่หากภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งคนไทยทุกคนร่วมแรงร่วมใจกัน ดำเนินการแก้ไข และพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ของตนโดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ก็จะทำให้เราสามารถฝ่าวิกฤตครั้งนี้ไปได้ด้วยกันค่ะ

สุริรัตน์ ลัคนาณิตย์

ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายบริหารการสื่อสารองค์กร

BOT พระสยาม MAGAZINE Survey 2564

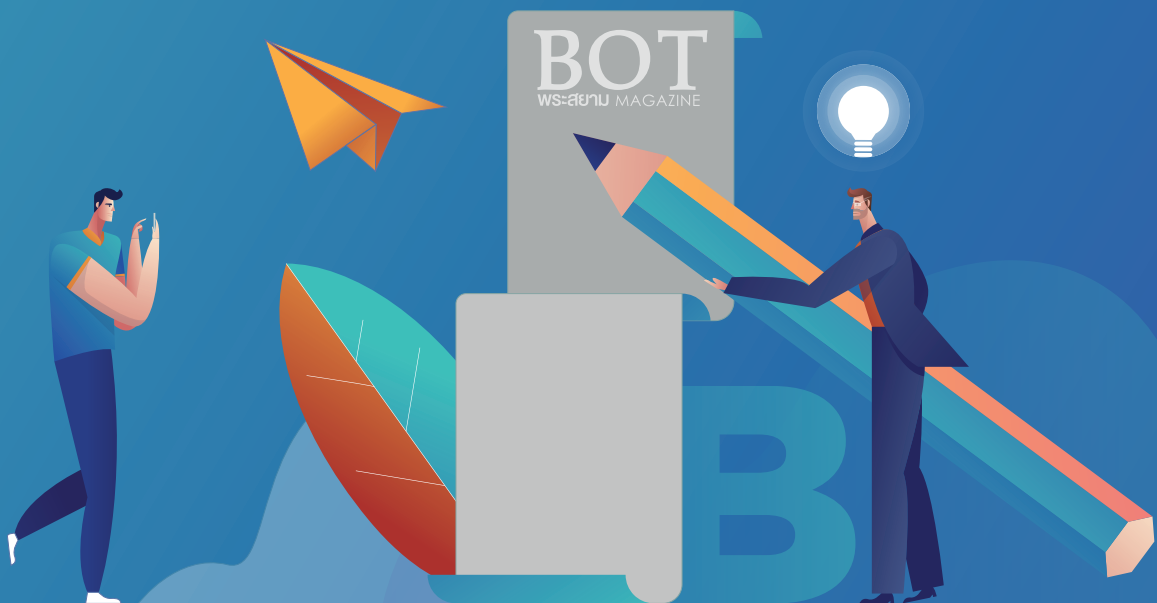
ขอเวลาไม่เกิน 5 นาที...

ร่วมตอบแบบสอบถาม เพื่อพัฒนาการสื่อสาร
ของวารสาร BOT พระสยาม MAGAZINE ให้ดียิ่งขึ้น
พร้อมแจ้งความจำนงขอรับวารสาร ตั้งแต่วันนี้ - 31 พฤษภาคม 2564



คลิกที่นี่

เว็บไซต์ <https://bit.ly/3r2EX0v>



ลุ้นรับของรางวัลพิเศษ! จากธนาคารแห่งประเทศไทย
ประกาศผู้โชคดีทาง BOT พระสยาม MAGAZINE ฉบับที่ 3/2564
(เผยแพร่ปลายเดือน มิถุนายน 2564)

CONTENTS

BOT **WS**รศยาน MAGAZINE

ISSUE 2/2564



04 COVER STORY

เปิด 4 เทรนด์การทำงานของโลกในยุค New Normal

08 EXECUTIVE'S TALK

"ผลิตภาพแรงงานไทย" ความท้าทายสู่การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืน

12 GLOBAL TREND

โอกาสแรงงานไทย ผ่านธุรกิจดาวรุ่งปี 64

14 เศรษฐกิจติดดิน

แรงงานอีสานคืนถิ่น...ปรับตัวอย่างไรในวิกฤตโควิด 19

18 THE KNOWLEDGE

- ระบบรายได้ตามสภาพที่จัดการโดยภาครัฐ
ทำไมต้องปฏิรูปและเราจะปฏิรูปอย่างไร
- รศ. ดร.วรภรณ์ สามโกเศศ
www.ไทยมีงานทำ.com
แพลตฟอร์มของวันนี้และอนาคต ช่วยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย
- ไขข้อข้องใจ...
ทำไมลูกหนี้ที่เข้ามาทบทวนใกล้เกลี่ยหนี้แล้ว ยังถูกปฏิเสธจากเจ้าหนี้?
- รู้ควรทำอะไรให้ผู้สูงอายุก้าวทันเทคโนโลยี
- ส่องเทรนด์อาชีพผู้สูงวัย "เกษียณแต่ยังมีไฟ ก็ทำงานได้"
- ข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงนโยบาย แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

38 RELAX @ เรือนิว

Innovative Justice ภาพลักษณ์ใหม่ศาลยุติธรรม
มุ่งสู่จุดหมายการเป็นที่พึ่งแห่งแรกของประชาชน

44 INSPIRATION

- เปิดมุมมอง รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ
กับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต
- พญ.ศุภวิ จิงศิริกุลวิทย์
ก้าวผ่านโควิด 19 ด้วยความแข็งแกร่งทางใจและภูมิคุ้มกันด้านการเงิน

52 BESTINATION

New Normal Trip
4 จุดหมายปลายทาง เที่ยวเมืองไทย...ได้ฟิลเหมือนไปเมืองนอก

54 EAT GUIDE

4 ร้านอาหารรักษ์สุขภาพ
เสิร์ฟความอร่อย ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสุขภาพ

56 FINANCIAL WISDOM

5 ขั้นตอนเกษียณสุข

58 GO GREEN

"คลองผดุงกรุงเกษม" เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
รักษ์โลกด้วยเรือพลังงานไฟฟ้า 100%

60 LIBRARY & ARCHIVES

The New Working Mindset
ปรับแนวคิด พิชิตการทำงาน



เปิด 4 เทรนด์การทำงานของโลก ในยุค New Normal

ปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของเรามาโดยตลอด แต่ก็เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป จนกระทั่งปี 2563 การเข้ามาอย่างฉับพลันของโควิด 19 กลายเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยี ควบคู่กับการทำงานมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด ทั้งการทำงานระยะไกล และการใช้ระบบอัตโนมัติ โดยเฉพาะในทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าตัวเมื่อเทียบกับช่วงก่อนการระบาดของโควิด 19 พร้อมทั้งยังเห็นร้านค้าเข้าสู่แพลตฟอร์ม e-commerce มากขึ้น สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของผู้ซื้อในระบบออนไลน์ทั่วโลกที่สูงถึง 2 พันล้านคน ในปี 2563



นอกจากเทรนด์การทำงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว แรงงานยังมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นแรงงานอิสระมากขึ้น ซึ่งเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ในหลายประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาที่คาดการณ์ว่า ในปี 2570 จำนวนแรงงานอิสระอาจสูงถึง 86.5 ล้านคน¹ หรือประมาณครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงาน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นนี้ ทำให้เราจำเป็นต้องรู้จักเทรนด์เพื่อปรับตัวสู่การทำงานในอนาคต

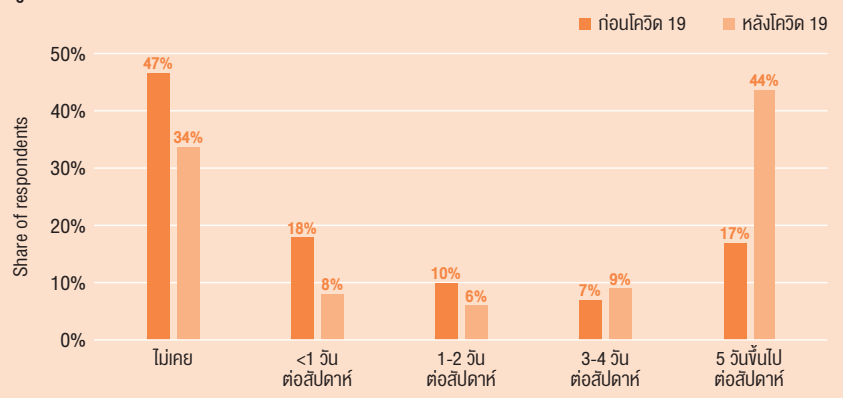


เทรนด์ที่ 1 การทำงานระยะไกล (Remote Work and Virtual Meetings)

ช่วงโควิด 19 แรงงานในหลายประเทศเปลี่ยนรูปแบบเป็นทำงานระยะไกลมากขึ้น โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ซึ่งแรงงานจำนวนมากหันมาทำงานระยะไกลเกือบทุกวันในแต่ละสัปดาห์ (รูปที่ 1) สอดคล้องกับการเติบโตของการทำงานระยะไกลที่เร่งขึ้นกว่า 30% ในเวลาเพียงแค่ 3 สัปดาห์² ในระยะต่อไปคาดว่าจะมีการทำงานรูปแบบนี้ยังคงมีไปอย่างต่อเนื่องแม้การระบาดของโควิด 19 จะสิ้นสุดลง เพราะมีข้อดีคือ (1) ช่วยประหยัดต้นทุนให้กับบริษัท (2) แรงงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น และ (3) แรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งในบางประเทศพบว่า แรงงานที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่นมีสุขภาพจิตดีกว่าแรงงานที่ไม่ได้ทำงานในรูปแบบดังกล่าวถึงสองเท่า³ เนื่องจากมี work-life balance ที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แรงงานทุกคนจะทำงานแบบระยะไกลได้ เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างจำเป็นต้องทำแบบซึ่งหน้าหรือใช้เครื่องมือเฉพาะ เช่น งานบริการที่ร้านอาหาร งานด้านการเจรจาต่อรอง งานที่ต้องใช้การตัดสินใจที่สำคัญ และงานด้านเกษตรกรรม นอกจากนี้ การเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลก็เป็นอีกข้อจำกัดสำคัญ

รูปที่ 1 การเปลี่ยนไปทำงานระยะไกลในช่วงโควิด 19 ในสหรัฐอเมริกา



ที่มา : www.statista.com

¹ Gig Economy in the U.S.- statistics & Facts, Statista Research Department, 2021

² 14 Reasons why the future of work is happening now, Smarp 2021

³ Flexjobs, Mental health America survey: Those with flexible work report better mental health, Emili Courtney 2020



เทรนด์ที่ 2 การปรับใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation and AI)

ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีความกังวลกันว่าการใช้ระบบอัตโนมัติจะเข้ามาแทนที่แรงงาน โดยได้มีการคาดการณ์ว่าแรงงานกว่า 400 - 800 ล้านคนทั่วโลกจะโดนแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ในปี 2573⁴ เมื่อมีการระบาดของโควิด 19 ก็ยิ่งเร่งให้มีการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้น เช่น ในสาขาการผลิตอาหารที่อัตราการใช้หุ่นยนต์เติบโตกว่า 56% ในปี 2563⁵ เนื่องจากความกังวลเรื่องความสะอาด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานในสาขาดังกล่าว

แม้ระบบอัตโนมัติจะเข้ามาแทนที่งานในบางสาขา แต่อีกทางหนึ่งก็ช่วยสร้างงานด้วยเช่นเดียวกัน โดยในขณะที่มีการระบาดของโควิด 19 มีการคาดการณ์ว่าการใช้ระบบอัตโนมัติจะช่วยสร้างงานกว่า 6.1 ล้านตำแหน่งทั่วโลก⁶ ตั้งแต่งานด้านการจัดการข้อมูล (data and AI) ไปจนถึงงานด้านการตลาด (marketing and content)

นอกจากนี้ ระบบอัตโนมัติอาจมาช่วยบรรเทาความรุนแรงจากการแพร่กระจายของเชื้อโรค หรือแม้แต่ในทางการแพทย์ที่หุ่นยนต์สามารถวินิจฉัยโรคเบื้องต้นได้ ทำให้ลดความเสี่ยงของการติดเชื้อของบุคลากรทางการแพทย์ สอดคล้องกับที่ในระยะหลังเห็นเทรนด์การใช้หุ่นยนต์ในทางการแพทย์และภาคบริการมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะแตะ 26,000 ยูนิตในปี 2566⁷ (ปี 2562 มีเพียง 9,000 ยูนิต) จากในอดีตที่กระจุกตัวเฉพาะในภาคการผลิต

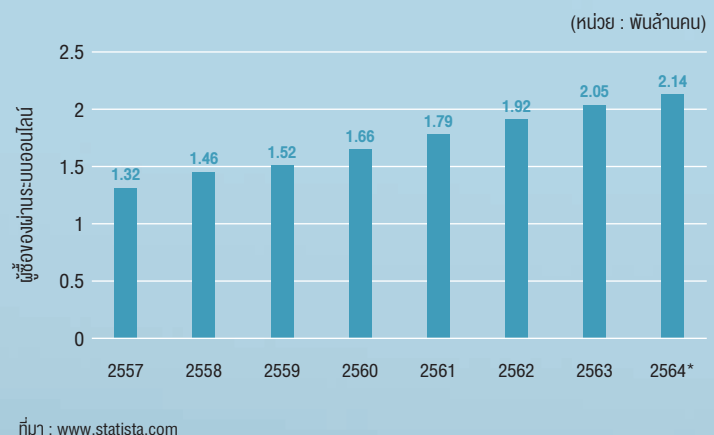


เทรนด์ที่ 3 การเข้าสู่แพลตฟอร์ม e-commerce มากขึ้น

การระบาดของโควิด 19 ทำให้มีการบังคับใช้มาตรการปิดเมืองและมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม ซึ่งทำให้ผู้คนลดการเดินทาง และจำนวนการใช้บริการที่ร้านอาหารทั่วโลกลดลงกว่า 43%⁸ ซึ่งปัจจุบันก็ยังไม่ได้กลับเข้าสู่ระดับปกติ สวนทางกับจำนวนผู้ซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ที่พุ่งทะยานแตะ 2 พันล้านคน ในปี 2563 ที่ผ่านมา และอาจจะสูงถึง 2.1 พันล้านคนในปี 2564 (รูปที่ 2) แม้แต่ในประเทศไทยเอง ยอดการดาวน์โหลดแอปพลิเคชันสำหรับซื้อของออนไลน์เพิ่มขึ้นกว่า 60%⁹ ในช่วงที่มีการปิดเมือง

ร้านค้าและร้านอาหารต่าง ๆ ทั้งรายเก่าและรายใหม่ มองเห็นโอกาสที่ดีในช่วงวิกฤตเช่นนี้ จึงผันตัวเข้าสู่แพลตฟอร์ม e-commerce มากขึ้น ตั้งแต่ SMEs ไปจนถึงบริษัทขนาดใหญ่ เน้นอำนวยความสะดวกไปยังการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ผู้จัดส่งสินค้า ผู้ให้บริการหลังการขาย ตลอดไปจนถึงผู้ออกแบบเว็บไซต์ โดยในสหรัฐอเมริกาการขยายตัวของ e-commerce ทำให้ช่วงก่อนโควิด 19 เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นราว 3% และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด 19

รูปที่ 2 จำนวนผู้ซื้อของผ่านระบบออนไลน์ทั่วโลก



⁴ Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation, McKinsey & Company 2017

⁵ Robotic Industries Association 2021

⁶ Jobs of Tomorrow mapping opportunity in the new economy, World Economic Forum 2020

⁷ World robotic 2020

⁸ ข้อมูลจำนวนการเข้าใช้บริการในร้านอาหารทั่วโลก ณ ปี.ค. 2021 (เทียบกับปี 2019) จาก www.statista.com

⁹ Covid-19 and E-commerce: A global review, United Nations Conference on Trade and Development



เทรนด์ที่ 4 การเปลี่ยนมาเป็นแรงงานอิสระ (Self-employed / Gig Workers)

การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานหลักเพียงอย่างเดียว มาเป็นการทำงานหลายอย่างหรือเปลี่ยนเป็นแรงงานอิสระมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในหลายประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา รวมทั้งอังกฤษ เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย และยังเกิดขึ้นในประเทศไทยด้วย

ในสหรัฐอเมริกาจำนวนแรงงานอิสระโตขึ้นกว่า 40% ในปี 2563 มาอยู่ที่ 57.3 ล้านคน (จากกำลังแรงงานทั้งหมด 164.6 ล้านคน) และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการจ้างงานลูกจ้างแบบเต็มเวลาที่ปรับลดลงมาต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี 2559 - 2563 ที่ลูกจ้างเต็มเวลาในสหรัฐอเมริกาปรับลดลงกว่า 3.9% นอกจากนี้ ยังพบว่าอัตราค่าจ้างได้เพิ่มจาก 17 ดอลลาร์สหรัฐฯ เป็น 22 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อชั่วโมง¹⁰ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการของนายจ้าง เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีความยืดหยุ่นสูงและนายจ้างยังสามารถเลือกแรงงานศักยภาพสูงให้เหมาะสมกับแต่ละโปรเจกต์ได้

นอกจากแนวโน้มการทำงานใน 4 รูปแบบที่กล่าวไปในข้างต้นแล้ว geography ของงานก็จะเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน โดยงานจะกระจายตัวไปยังเมืองเล็ก ๆ มากขึ้น สะท้อนจากอัตราสำนักงานว่าง (office vacancy rates) ซึ่งพบว่า จำนวนเพิ่มขึ้นกว่า 91% ในเมืองใหญ่ เช่น San Francisco และลดลงในเมืองขนาดเล็ก เช่น Glasgow ยิ่งไปกว่านั้นบางบริษัทมีแผนที่จะเปิดเป็น satellite office (สำนักงานสาขาย่อย) ในเมืองขนาดเล็กเพื่อดึงดูดแรงงานศักยภาพสูงในแต่ละพื้นที่

รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปในระยะข้างหน้าทำให้แรงงานต้องอาศัยทักษะใหม่ ขณะที่เทรนด์การทำงานระยะไกลและแรงงานอิสระก็ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ทั้งแรงงานและผู้ว่าจ้างจึงควรเร่งปรับตัวเพื่อทันกับการทำงานในโลกใหม่ที่บริบทกำลังจะไม่เหมือนเดิม 🌟

¹⁰ อ้างอิงจากข้อมูลการสมัครงานผ่านแพลตฟอร์ม Gigs mart app.

เอกสารอ้างอิง

- International Labour Organization (2020) Working from home: Estimating the worldwide potential.
- International Labour Organization (2021) Working from home: From invisibility to decent work.
- McKinsey Global Institute (2021) The future of work after COVID-19.
- McKinsey Global Institute (2018) Skill shift: Automation and the future of the workforce.
- McKinsey Global Institute (2020) What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries.
- World Economic Forum (2020) Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy.



“ผลิตภาพแรงงานไทย”

ความท้าทายสู่การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืน

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ตั้งแต่ปี 2563 สร้างผลกระทบอย่างต่อเนื่องและรุนแรงต่อเศรษฐกิจไทย โดย “รอยแผล” สำคัญ คือจำนวนผู้ว่างงานและผู้เสมือนว่างงานที่เพิ่มขึ้นสูงสุดเป็นประวัติการณ์ สิ่งที่น่ากังวลคือ เมื่อวิกฤตโควิด 19 คลี่คลายลง แรงงานเหล่านี้จะกลับสู่การจ้างงานได้ทั้งหมดหรือไม่ และรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงโควิด 19 ซึ่งเป็นวิกฤตที่ยังไม่มีทีท่าว่าจะจบลงด้วยดีนี้ สามารถส่งผลอย่างไรต่อแรงงานไทยในระยะยาว และในช่วงก่อนเกิดการระบาดระลอกที่ 3 BOT พระสยาม MAGAZINE ได้รับเกียรติจาก คุณเมธี สุภาพงษ์ รองผู้จัดการ ด้านเสถียรภาพการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) มาช่วยไขข้อสงสัย และพุดคุยถึงความท้าทายที่แรงงานไทยต้องเผชิญ รวมถึงแนวทางการยกระดับศักยภาพของตลาดแรงงานไทยเพื่อความพร้อมสู่ “โลกธุรกิจยุคใหม่”

ผลกระทบจาก “โควิด 19” สู่ตลาดแรงงานไทย

การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระลอกแรก ในไทยเริ่มขึ้นปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2563 และรุนแรงขึ้นจนนำไปสู่มาตรการล็อกดาวน์ทั่วประเทศ กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หยุดชะงักทำให้ในไตรมาส 2 มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นจาก 4 แสนคน เป็น 7.5 แสนคน และ “ผู้เสมือนว่างงาน” ซึ่งหมายถึงแรงงานที่มิใช่มีงานทำงานต่ำกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน เพิ่มขึ้นจาก 2 - 3 ล้านคน เป็น 5.4 ล้านคน

เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น รัฐบาลทยอยผ่อนคลายการล็อกดาวน์และออกหลากหลายมาตรการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบและต่อลมหายใจให้ธุรกิจ เศรษฐกิจจึงเริ่มกลับมาฟื้นตัว การจ้างงานก็เริ่มดีขึ้น กระทั่งปลายเดือนธันวาคม ที่เกิดการระบาดรอบใหม่

“แม้ความรุนแรงของรอบนี้จะไม่เท่าระลอกแรก แต่ผลกระทบอาจไม่น้อยกว่ากันเลย เพราะธุรกิจและผู้ใช้แรงงานมีความอ่อนล้าสะสมมามาก เป็นผลให้ไตรมาส 1 ปีนี้ จำนวนผู้เสมือนว่างงานกลับมาที่ 5.4 ล้านคน ขณะที่แรงงานที่เสี่ยงจะตกงานเพิ่มสูงถึง 4.7 ล้านคน ตัวเลขเหล่านี้จะสะท้อนกลับไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในมิติของการใช้จ่ายภาคครัวเรือน

และประสิทธิภาพการผลิตของประเทศที่ลดลง”

รองผู้จัดการเมธีระบุว่า ประเด็นที่น่าเป็นห่วงสำหรับแรงงานไทยคือ หลังสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลาย ผู้ว่างงานและผู้เสมือนว่างงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในช่วงวิกฤต อาจไม่สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทั้งหมด เพราะในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาด ธุรกิจเร่งปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งระบบดิจิทัล (digitalization) และระบบอัตโนมัติ (automation) มาใช้ สร้างผลพวงสำคัญคือทำให้ความต้องการแรงงานลดลง ขณะที่ทักษะแรงงานที่โลกธุรกิจยุคใหม่ต้องการก็เปลี่ยนไป

“เรามีการประมาณการว่า ระบบ automation และ digitalization จะมาทดแทนการทำงานแรงงานคนได้มาก และอาจมีแรงงานสูงถึง 15 ล้านคนที่มีความเสี่ยงจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีเหล่านี้”

หลากหลายมาตรการเพื่อ “ธุรกิจอยู่รอด แรงงานอยู่ได้”

คุณเมธีกล่าวว่า จากสถานการณ์โควิด 19 ในปีที่ผ่านมา ธปท. ได้ใช้หลายมาตรการทางการเงินในการประคับประคองธุรกิจและแรงงานให้สามารถยืนหยัดได้ยาวนานขึ้นเพื่อรอจน

วิกฤตเริ่มคลี่คลาย ทั้งมาตรการช่วยเหลือลูกหนี้รายย่อยเพื่อให้มีกระแสเงินสดสำหรับดำรงชีพและประกอบอาชีพ หรือมาตรการช่วยเหลือฟื้นฟูทางการเงินแก่ผู้ประกอบการ “ไม่เพียงหน้าที่ด้านนโยบายการเงินที่ ธปท. ทำเต็มที่อยู่แล้ว เรายังเข้าไปประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนอยู่เป็นประจำ เพื่อนำความรู้ความสามารถไปช่วยภาคธุรกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เรายอมรับว่าถึงจะไม่ใช้บทบาทหลัก แต่มีความจำเป็นเพื่อให้เศรษฐกิจไปได้ เช่น การผลักดันให้บริษัทขนาดใหญ่ลดระยะเวลาชำระหนี้จากที่ยืดออกไปในช่วงแรกที่เกิดโควิด 19 ให้ลดลงมากกลับสู่ปกติหรือชำระเร็วขึ้น เพื่อช่วยให้บริษัทขนาดเล็กไม่ขาดสภาพคล่อง”

รองผู้จัดการเล่าว่า กว่า 1 ปีที่ผ่านมา ธปท. ได้ออกมาตรการทางการเงินที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ โดยเมื่อ ธปท. เล็งเห็นว่าหลายมาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถรองรับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงเช่นทุกวันนี้ได้ เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2564 ธปท. จึงร่วมกับกระทรวงการคลังเตรียมออก 2 มาตรการใหม่ เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากและเตรียมพร้อมรับมือโลกยุคหลังโควิด 19 ได้ดีขึ้น ประกอบด้วย



“จากที่ศักยภาพการเติบโตของไทยเคยอยู่ที่ 4 - 5% ตอนนี้อาจเหลือแค่ 3% แต่ถ้ายังไม่ทำอะไร ก็จะลดลงไปเรื่อย ๆ จนสุดท้ายแล้วจากปัญหาเศรษฐกิจก็เป็นชนวนไปสู่ปัญหาสังคม ทั้งในระดับมหภาคและระดับครัวเรือน”

(1) มาตรการสินเชื่อฟื้นฟูสำหรับธุรกิจ SMEs โดยมีการขยายขอบเขตลูกหนี้ ขยายการขดยหรือค้ำประกันความเสี่ยงที่สูงขึ้น และให้กำหนดดอกเบี้ยที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปล่อยสินเชื่อ ถือเป็นมาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ (soft loan) เดิม และ (2) มาตรการ “พักทรัพย์ พักหนี้” ซึ่งช่วยเสริมสภาพคล่องให้ลูกหนี้ โดยสามารถดีโอนทรัพย์ และมีสิทธิ์ซื้อคืนในราคาดีโอนบวกกับค่าดูแลรักษา (carrying cost) ซึ่งช่วยให้ลูกหนี้ทำธุรกิจต่อได้ ช่วยลดความเสี่ยงที่ต้องขายสินทรัพย์ในราคาที่ต่ำเกินไป (fire sale) และเมื่อสถานการณ์คลี่คลาย ลูกหนี้ก็สามารถซื้อสินทรัพย์คืนได้ในราคาไม่สูงเกินไป

หลายความเสี่ยงที่อาจสร้าง “แผลเป็น” หลังโควิด 19

ผ่านมากกว่า 1 ปี สถานการณ์โควิด 19 ใน

หลายประเทศเริ่มดีขึ้นส่งผลให้เศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัว เศรษฐกิจไทยเองก็ได้รับอานิสงส์จนเริ่มส่งสัญญาณฟื้นตัว แต่บริบทการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยก็ดูจะเป็นความเสี่ยงในระยะถัดไปของแรงงานไทย

คุณเมธิกล่าวไว้ว่า ลักษณะสำคัญของการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของไทย คือ (1) เป็นการฟื้นตัวที่ไม่ทั่วถึง (uneven) ทั้งในมิติของขนาดธุรกิจ มิติเชิงพื้นที่ และมิติด้านสาขาเศรษฐกิจ (2) เป็นการฟื้นตัวที่ค่อนข้างใช้เวลานาน (long) ซึ่งส่งผลกระทบต่อฟื้นตัวของตลาดแรงงานไทยอย่างมีนัยสำคัญ และ (3) มีความไม่แน่นอน (uncertain) ในเรื่องของ การเปิดประเทศและการเข้าถึงวัคซีนของประชาชน ที่อาจส่งผลให้การฟื้นตัวล่าช้าออกไป

“จะเห็นว่าวันนี้ ภาคการท่องเที่ยวฟื้นตัวน้อย เพราะยังไม่สามารถเปิดประเทศได้ และการ

ท่องเที่ยวของเราพึ่งพาต่างชาติเป็นหลัก ซึ่งการท่องเที่ยวขับเคลื่อน GDP ไทยถึง 11% สูงกว่าประเทศอื่นซึ่งอยู่ที่ 7 - 8% ทำให้เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มจะฟื้นตัวช้ากว่าประเทศอื่น ขณะที่การส่งออกของไทยกลับมาฟื้นตัวดีขึ้นจากการฟื้นตัวของประเทศคู่ค้า แต่เมื่อเทียบกับประเทศอื่นก็ยังช้ากว่า เพราะสินค้าของเราไม่ได้ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่เป็นความต้องการของตลาดที่ฟื้นตัว”

นอกจากนี้ เศรษฐกิจไทยยังมีจุดเปราะบางแฝงอยู่จนกลายเป็นอุปสรรคในการฟื้นตัวได้แก่ ระดับหนี้ครัวเรือนที่สูงมาก ซึ่งพิษโควิด 19 ทำให้หนี้ครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นจนแตะ 89.3% ของ GDP ในไตรมาสที่ 4 ปี 2563 ส่งผลต่อการใช้จ่ายของภาคครัวเรือน ในเวลาเดียวกันการจัดเก็บรายได้ของภาครัฐที่ต่ำกว่าเป้าหมายกระทบถึงความสามารถในการใช้จ่ายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล ซึ่งความเปราะบางเหล่านี้ทำให้การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจของไทยอาจยิ่งช้าลง

“แม้ว่ามาตรการที่รัฐบาลระดมใช้ในช่วงปีที่ผ่านมา หลายโครงการได้ผลดี แต่เหล่านี้นล้วนเป็นมาตรการชั่วคราว สิ่งที่ต้องตระหนักคือ ยิ่งเศรษฐกิจฟื้นตัวช้า ความทนทานต่อวิกฤตของภาคธุรกิจและแรงงานก็ยิ่งลดลง โอกาสและจำนวนแรงงานที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ก็ยิ่งช้าลงและน้อยลง จนอาจก่อให้เกิดแผลเป็นทางเศรษฐกิจ (economic scars) และอาจเป็นแผลลึกจนยากที่จะเยียวยาฟื้นฟู”

รองผู้ว่าการย้ำว่า แม้รายได้ของภาครัฐจะลดลง แต่ความจำเป็นที่รัฐบาลต้องใช้จ่ายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจกลับเพิ่มขึ้น เพื่อทำให้แผลเป็นมีขนาดเล็กลงและดีขึ้น โดยสิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสำคัญนับจากนี้คือ เลือกกระตุ้นให้ตรงจุดมากที่สุด และควรเป็นมาตรการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยหนึ่งในนั้นคือ มาตรการเพื่อยกระดับแรงงาน

ทฤษฎี “กบต้ม” กับภาพสะท้อน ตลาดแรงงานไทย

“นักเศรษฐศาสตร์บางคนเปรียบเศรษฐกิจไทยว่า เหมือนกบที่กำลังถูกต้ม แต่เราไม่ค่อยรู้ตัว วิกฤตโควิด 19 เหมือนตัวเร่งความร้อน ให้น้ำร้อนเร็วขึ้น ไม่ใช่ค่อย ๆ ร้อน กบจะต้องรีบกระโดดออกมา แต่ถ้าช้าก็อาจจะกลายเป็นต้มยำกบ”

คุณเมธิธิบายว่า ก่อนมีโรคระบาด ศักยภาพของตลาดแรงงานไทยถือว่ามีความเสี่ยงค่อนข้างสูงอยู่แล้ว ด้วยโลกธุรกิจปรับเปลี่ยนไปอย่างมากจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (technology disruption) ส่งผลให้ความต้องการทักษะแรงงานของภาคธุรกิจเปลี่ยนไป แต่โควิด 19 เป็นตัวเร่งให้ภาคธุรกิจนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เร็วขึ้น และเป็นวงกว้าง ทำให้แรงงานที่มีทักษะไม่สอดคล้องกับธุรกิจยุคใหม่จึงตกงานและมีจำนวนผู้เสี่ยงที่จะตกงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ไม่เพียงคุณภาพแรงงาน จำนวนคนในวัยทำงานเองก็เป็นอีกปัญหาสำคัญของตลาดแรงงานไทย ในปี 2564 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปถึง 20% ซึ่งถือว่าเข้าสู่ “สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์” ขณะที่อีก 10 ปีข้างหน้า สัดส่วนคนไทยที่อายุ 60 ปีขึ้นไป อาจสูงถึง 30% รองผู้ว่าการยกตัวอย่างภาคเกษตร

ซึ่งปัจจุบัน แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้สูงวัย อายุสูงกว่า 50 ปี การปรับตัวให้เข้าสู่เกษตรยุคใหม่จึงเป็นเรื่องยาก ทำให้แนวโน้มประสิทธิภาพการผลิตจะต่ำลงเรื่อย ๆ ขณะที่วัยเพิ่มสูงขึ้น

“การที่ประเทศมีผู้สูงวัยในสัดส่วนสูง ทำให้ความสามารถในการสร้างรายได้ของประเทศลดลง การนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตของภาคธุรกิจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือการที่แรงงานในปัจจุบันมีทักษะไม่ตรงกับที่ภาคธุรกิจต้องการ (skill mismatch) เหล่านี้ถือเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงานไทยที่มีมานานแล้ว แต่สถานการณ์โควิด 19 มาช่วย ‘เปิดแผล’ ที่ซ่อนอยู่ให้เห็นชัดเจนขึ้น พร้อมกับบ่งชี้ว่ารัฐบาลควรเร่งดำเนินการเรื่องใด”

“เพิ่มผลิตภาพแรงงาน” แนวทางยกระดับเศรษฐกิจไทย

คุณเมธิแนะว่า สำหรับมาตรการระยะสั้น รัฐบาลควรกระตุ้นให้เกิดการจัดการแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันก่อน ในแง่ของการช่วยให้แรงงานเข้าถึงตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตน (job matching) ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มผลิตภาพให้กับภาคธุรกิจ รวมถึงในแง่ของการเพิ่มทักษะแรงงาน ที่เรียกว่า “upskill-reskill” ให้เหมาะสมกับโลกธุรกิจยุคใหม่

จึงเป็นที่มาของ www.ไทยมีงานทำ.com แพลตฟอร์มกลางในการจับคู่งานกับทักษะแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้แรงงานกลับเข้าสู่ตลาดงานได้เร็วขึ้นและมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น โดยเกิดจากความร่วมมือของกระทรวงแรงงาน คณะอนุกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และอีกหลากหลายหน่วยงาน รวมถึง อย. นอกจากการจับคู่งานกับแรงงานแล้ว แพลตฟอร์มนี้ยังเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความสามารถระหว่างธุรกิจ SMEs กับบริษัทขนาดใหญ่ และยังเชื่อมต่อบริษัทกับแพลตฟอร์มด้านการฝึกอบรมที่กระทรวง อว. พัฒนาขึ้น เพื่อการยกระดับและปรับทักษะให้กับแรงงาน

สำหรับระยะปานกลางและระยะยาว รัฐบาลควรเป็นเจ้าภาพประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคธุรกิจในการวาง “ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านแรงงาน” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างเศรษฐกิจไทย และการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อสร้างทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับแรงงานไทย ซึ่งเป็นแนวทางที่จะยกระดับแรงงานไทยและการเติบโตของเศรษฐกิจไทยได้อย่างยั่งยืน

“ถ้าประเทศไทยไม่มีระบบพัฒนาโครงสร้างแรงงานที่ดี และแรงงานไทยเองก็ไม่ลุกขึ้นพัฒนาศักยภาพตัวเอง ย่อมทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศถดถอยลง จากที่ศักยภาพการเติบโตของไทยเคยอยู่ที่ 4 - 5% ตอนนี้อาจเหลือแค่ 3% แต่ถ้ายังไม่ทำอะไร ก็จะลดลงไปเรื่อย ๆ จนสุดท้ายแล้ว จากปัญหาเศรษฐกิจที่เป็นชนวนไปสู่ปัญหาสังคม ทั้งในระดับมหภาคและระดับครัวเรือน ซึ่งในระยะยาวจะกลายเป็น ‘แผลเรื้อรัง’ ที่หยั่งรากลึกจนยากเกินจะแก้ไข” ❁





โอกาสแรงงานไทย ผ่านธุรกิจดาวรุ่งปี 64

ปี 2563 และปี 2564 โลกยังคงอยู่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมของผู้คน สภาพสังคม เศรษฐกิจ และธุรกิจ ทำให้ต้องเผชิญกับความท้าทายครั้งใหญ่ที่ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด

ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เปิดเผยผลวิจัย 10 อันดับธุรกิจดาวรุ่ง ประจำปี 2564 โดยธุรกิจดาวรุ่งอันดับ 1 และอันดับ 2 ได้แก่ ธุรกิจบริการทางการแพทย์ และธุรกิจอีคอมเมิร์ซ โดยปัจจัยที่สนับสนุนการเติบโตของสองธุรกิจดังกล่าวคือพฤติกรรมของผู้คนที่เปลี่ยนไป

จากการระบาดของโรคโควิด 19 การใส่ใจดูแลสุขภาพ และการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ที่มากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ e-commerce เติบโตตามไปด้วย เช่น ธุรกิจแพลตฟอร์ม ธุรกิจการทำคอนเทนต์ และ Youtuber

ผลวิจัยดังกล่าว ยังชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปเป็นตัวเร่งให้ธุรกิจ

ขับเคลื่อนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (digital transformation) มากขึ้น ทั้งการเติบโตของธุรกิจเทคโนโลยีที่ช่วยในการวิเคราะห์และจัดการข้อมูล เทคโนโลยีการชำระเงิน หรือแม้กระทั่งการที่ธุรกิจ street food และธุรกิจตู้หยอดเหรียญเติบโตขึ้นก็สะท้อนภาพตลาดแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากโรคโควิด 19 เช่นกัน

10 อันดับธุรกิจดาวรุ่ง ประจำปี 2564



อันดับ 1 ธุรกิจบริการทางคลาวด์



อันดับ 2 ธุรกิจ e-commerce



อันดับ 3 ธุรกิจประกันภัย



อันดับ 4 ธุรกิจเวชภัณฑ์และยา

อันดับ 5 ธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยี
วิเคราะห์และจัดการข้อมูลอันดับ 6 ธุรกิจอาหารเสริมและสุขภาพ
รวมถึงธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม

อันดับ 7 ธุรกิจอาหาร street food

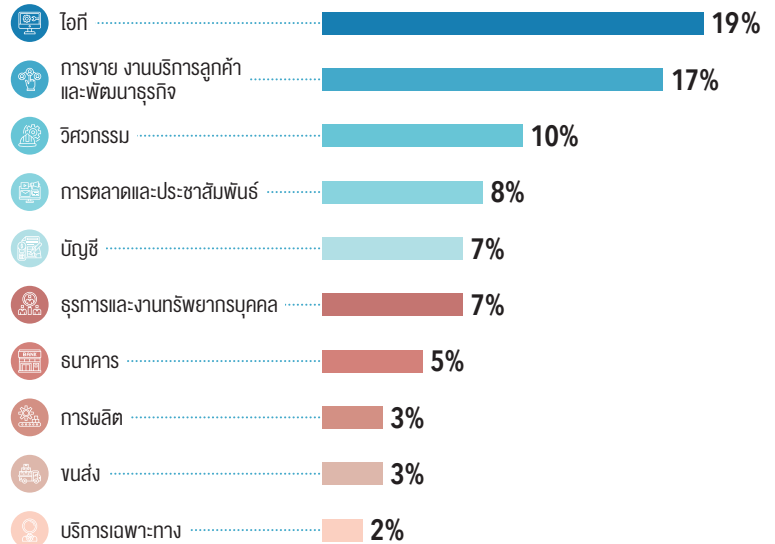
อันดับ 8 ธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ ฟินเทค
และระบบเทคโนโลยีการชำระเงิน

อันดับ 9 ธุรกิจพลังงานและตู้หยอดเหรียญ

อันดับ 10 ธุรกิจออกแบบผลิตภัณฑ์ แพคเกจจิ้ง
บริการด้านกฎหมายและบัญชี

ขณะเดียวกัน การก้าวเข้าสู่ digital transformation ทำให้เกิดความต้องการแรงงานกลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับผลสำรวจความต้องการแรงงานของ JobsDB ในปีนี้ พบว่า อันดับสายงานที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุดคือกลุ่มไอที

10 อันดับสายงานที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุด



แนวโน้มดังกล่าวทำให้อัตราผลตอบแทนเงินเดือนของกลุ่มสายงานเทคโนโลยีสูงเป็นอันดับ 1 โดยมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ 23,225 - 41,122 บาท¹ รวมทั้งกลุ่มสายงานโทรคมนาคมและสายงานธนาคารที่ขึ้นมามีอันดับ 1 ใน 10 สะท้อนให้เห็นการเติบโตของสองสายงานที่เกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทักษะใหม่ที่คนทำงานต้องมี แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ hard skill ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านภาษา และการวิเคราะห์ข้อมูล soft skill ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน meta skill ได้แก่ การรู้จักหรือเข้าใจตัวเอง ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นทางความคิด

การประชุมเศรษฐกิจโลก (WEF2020) ระบุว่า อาชีพที่มีความต้องการมากขึ้น อาทิ Data Analysts and Scientists, AI and Machine Learning Specialists, Big Data Specialists และ Digital Marketing and Strategy Specialists ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเป็นหลัก ขณะที่ปัจจุบันแรงงานไทยซึ่งมีทักษะด้านดิจิทัลมีเพียง 54.9% อยู่ในอันดับ 89 จากการจัดอันดับใน 140 ประเทศทั่วโลก ดังนั้น ไทยจึงต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างเร่งด่วน และยกระดับการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือสื่อสารมาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานสำหรับรองรับการทำงานในอนาคต รวมถึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วย

ที่มา : ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹ ข้อมูล : JobsDB



แรงงานอีสานคืบกัน... ปรับตัวอย่างไรในวิกฤตโควิด 19

วิถีชีวิตของคนอีสานมีความเชื่อมโยงกับภาคเกษตรกรรมมาตั้งแต่อดีต แต่ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน แรงงานอีสานกว่า 3 ล้านคน¹ จึงต้องยอมจากบ้านเกิด เพื่อไปหางานทำในเมืองใหญ่ โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคกลาง 2.8 ล้านคน (กรุงเทพฯ 1.2 ล้านคน) ขณะที่แรงงานอีสานที่อยู่ในภาคเหนือและภาคใต้มีเพียง 1.3 แสนคน และ 0.9 แสนคนตามลำดับ แม้จะมีโอกาสทางอาชีพและรายได้สูงกว่า แต่แรงงานเหล่านี้ยังคงมีเงินออมไม่มากนัก เพราะการใช้ชีวิตในเมืองมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงและยังต้องส่งเงินอีกส่วนหนึ่งกลับบ้านเกิดเพื่อเลี้ยงดูและให้ครอบครัวเอาไว้อาศัยในชีวิตประจำวัน

โควิด 19 ส่งแรงงานอีสานคืบกัน

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 นับเป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อน และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นวงกว้าง ซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่า แรงงานเป็นภาคส่วนหนึ่ง

ที่ได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุด เพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงักและคนส่วนใหญ่อยู่ติดบ้านมากขึ้น ทำให้หลายธุรกิจจำเป็นต้องปิดกิจการและเลิกจ้างพนักงาน ขณะที่บางบริษัทที่พยายามประคับประคองธุรกิจ อาจต้องลดต้นทุนด้วยการให้พนักงาน

พักงานอย่างไม่มีกำหนด โดยเฉพาะในภาคท่องเที่ยว และภาคการผลิตที่มีการปิดโรงงานชั่วคราว ซึ่งธุรกิจเหล่านี้พึ่งพาแรงงานอีสานเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ จากข้อมูลของกรมควบคุมโรคติดต่อรายงานว่า มีแรงงานอีสานประมาณ 8 แสนคน² เดินทางกลับ

¹ ประมาณการจากข้อมูลแบบสำรวจภาวะการมีงานทำ (Labor Force Survey: LFS) ไตรมาสที่ 4 ปี 2563

² บทความ โควิดทุเลา แรงงานบ้านเฮาสีอีศกเขตรึงใจ Regional letter ฉบับที่ 4/2563 ธนาคารแห่งประเทศไทย



ภูมิลำเนา ซึ่งคาดว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานและตัดสินใจคืนถิ่นเพื่อไปตั้งหลักที่บ้านเกิด เมื่อกลับไปแล้วแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้ปรับตัวไปประกอบอาชีพใหม่ เพื่อหารายได้ระหว่างที่รอสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลาย ขณะที่แรงงานคืนถิ่นบางส่วนปรับตัวได้ยาก และกลายเป็นผู้ว่างงาน

เกษตรกรรมเป็นอาชีพที่แรงงานอีสานคืนถิ่น 2 ใน 3 เลือกทำ เนื่องจากมีที่ดินและครอบครัวเป็นเกษตรกรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว สะท้อนจากหลายพื้นที่ของภาคอีสานที่มีการขุดสระเพื่อรองรับการทำการเกษตรเพิ่มขึ้น และมีการสั่งซื้อวัสดุรวมถึงเครื่องจักรกลทางการเกษตรมาใช้มากขึ้น ขณะที่แรงงานที่ไม่มีที่ดินทางการเกษตรเป็นทุนเดิม

ต้องปรับตัวมากกว่า และจากการลงพื้นที่พูดคุยกับตัวแทนแรงงานคืนถิ่น พบว่า แรงงานกลุ่มนี้มีความพยายามในการปรับตัว 3 รูปแบบ คือ (1) นำเงินเก็บบางส่วนมาลงทุนซื้อรถกระบะหรือนำรถกระบะเก่าที่มีไปต่อเติมเป็นรถรับขนของ แม้กระทั่งเป็นรถพุ่มพวง (2) ขยับมอเตอร์ไซด์ส่งอาหาร และ (3) เปิดร้านขายของขนาดเล็ก แผงลอย หรือขายของออนไลน์แบบไม่มีหน้าร้าน ซึ่งแม้จะยังสร้างรายได้ให้ได้ไม่มากนัก แต่ก็เพียงพอให้เลี้ยงชีพและผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากนี้ไปได้บ้าง

“ในทุกวิกฤต ย่อมมีโอกาส” การแพร่ระบาดของโควิด 19 ไม่ได้เพียงสร้างวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น แต่ในอีกมุมหนึ่ง โควิด 19 ก็เปิดโอกาสให้แรงงาน

อีสานได้กลับมาใกล้ชิดกับครอบครัวอีกครั้ง และยังช่วยลดต้นทุนในการครองชีพ แรงงานคืนถิ่นยังได้นำเอาองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความถนัดมาถ่ายทอดภายในชุมชน สะท้อนจากลูกหลานที่กลับมาต่อยอดธุรกิจของพ่อแม่ โดยยกระดับไปทำการค้าออนไลน์ หรือผันตัวจากการทำงานรับจ้างมาเป็นผู้ประกอบการเอง ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังทำให้แรงงานอีสานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้นและไม่จำเป็นต้องจากครอบครัวเพื่อไปทำงานที่เมืองใหญ่เหมือนในอดีต

อย่างไรก็ตาม แรงงานคืนถิ่นบางส่วนอาจยังคุ้นเคยกับการทำงานในเมืองใหญ่ เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ระลอกแรกปรับตัวขึ้นต่อเนื่อง และธุรกิจบางส่วนทยอยกลับมาเปิดดำเนินการมากขึ้นในช่วงต้นเดือนพฤษภาคม 2563 ทำให้มีแรงงานอีสานคืนถิ่นบางส่วนตัดสินใจกลับเข้ามาทำงานในเมืองอีกครั้ง จากการพูดคุยกับผู้ประกอบการรายหนึ่งได้ข้อมูลว่า หลังจากสถานการณ์โควิด 19 ปรับดีขึ้น มีพนักงานเพียงครึ่งหนึ่งที่ประสงค์จะกลับมาทำงานที่เมืองใหญ่ เพราะที่เหลือต้องการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวที่บ้านเกิด



จนกระทั่งในช่วงปลายปี 2563 พบการแพร่ระบาดของโควิด 19 ระลอกใหม่ แม้ว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมน้อยกว่าการระบาดระลอกแรก แต่ก็เชื่อว่ามีผลกระทบต่อแรงงานทำให้ต้องเดินทางกลับบ้านเกิดอย่างปฏิเสธไม่ได้ โดยตัวเลขทางการที่ประเมิน ณ สิ้นปี 2563 พบว่าแรงงานอีสานคืนถิ่นมีอยู่ประมาณ 4 แสนคน ซึ่งส่วนหนึ่งคาดว่าเป็นกลุ่มที่เพิ่งกลับไปทำงานในเมืองใหญ่ได้ไม่นานและต้องกลับมาตั้งหลักที่บ้านเกิดอีกครั้ง เนื่องจากมีธุรกิจปิดกิจการเพิ่มเติม



คืนสู่อาชีพเกษตร เพิ่มพูนทักษะ พร้อมอาวุธที่ครบมือ

โควิด 19 ทำให้บริบทและความท้าทายเชิงโครงสร้างทั้งภายในและภายนอกประเทศเกิดขึ้นเร็วและรุนแรงกว่าเดิม ทุกภาคส่วนจำเป็นต้องเร่งปรับตัว เช่น ยกระดับทักษะเดิม (upskill) และเรียนรู้ทักษะใหม่ (reskill) หรือการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของงานประจำให้มากขึ้น³ การย้ายออกจากเมืองใหญ่กลับมาใช้ชีวิตที่บ้านเกิดนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่แรงงานอีสานคืนถิ่น

จะได้นำเอาองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เรียนรู้จากการทำงานที่ผ่านมา กลับมาพัฒนาหรือต่อยอดธุรกิจใหม่ชุมชน ซึ่งหากภาครัฐมีนโยบายที่เข้ามาช่วยเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดการสร้างอาชีพใหม่หรือยกระดับอาชีพเดิม จะช่วยให้การพัฒนาที่ยั่งยืนมากขึ้นในระยะยาว เช่น การยกระดับภาคเกษตรโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน การท่องเที่ยวชุมชน และการส่งเสริมสตาร์ทอัพในท้องถิ่น โดยแรงงานกลุ่มที่มีทักษะเฉพาะส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นทำงานอยู่ที่บ้านเกิดมาตลอด

หรือเคยสะสมประสบการณ์จากการทำงานในเมืองใหญ่ จะสามารถปรับตัวและเริ่มต้นใหม่ได้เร็ว รวมทั้งยังมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าแรงงานกลุ่มที่ไม่มีทักษะเฉพาะ

ตัวอย่างการปรับตัวของแรงงานอีสานคืนถิ่นที่กลับมาพึ่งพาภาคเกษตรอย่าง คุณแก้ว - เพียงพิศ ลิวงษ์ ที่ไปทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟบนเกาะสมุย แต่เมื่อธุรกิจถูกกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 และเจ้าของร้านอาหารจำเป็นต้องปิดกิจการ ทำให้คุณแก้วตกงานโดยไม่ทันตั้งตัว จึงตัดสินใจกลับมา

³ ปุณณวิชญ์ เศรษฐสมบูรณ์, จิรวัดน์ กูงาม, อธิภา พุทธาบุภาพ และวริทธิ์นันท์ ชุมประเสริฐ (2564), นโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง : บมจ.กองทุนพัฒนาแรงงานภูมิภาค



ตั้งหลักที่บ้านเกิดจังหวัดขอนแก่นและถือโอกาสกลับมาดูแลคุณพ่อที่ป่วยติดเตียง

เมื่อกลับมาคุณแม่วิไลช่วยคุณแม่เลี้ยงสัตว์และปลูกผักสวนครัว แต่รายได้ยังคงไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย ทำให้ต้องมองหางานอื่น ๆ ทำเพิ่มเติม แต่ด้วยสถานะเศรษฐกิจประกอบกับข้อจำกัดด้านอายุและการศึกษา ทำให้การทำงานไม่่ง่ายนัก เมื่อได้มารู้จักกับโครงการ “1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย” ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงมีโอกาสเข้าอบรมหลักสูตรออนไลน์และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรเกษตรพอเพียง การออกแบบความคิดสร้างสรรค์ การวางแผนเกษียณอายุ และการวางแผนทางการเงิน ซึ่งการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนบ้านและการเข้าร่วมอบรมโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย ทำให้คุณแม่วิไลเกิดแรงบันดาลใจและมีความมั่นใจในการทำเกษตรมากขึ้น ทำให้เกิดความคิดในการทำโรงเรือนเลี้ยงไก่บ้านบนที่ดินของตัวเอง ซึ่งเป็นการต่อยอดประสบการณ์ที่เคยเลี้ยงไก่อยู่เดิมและมีตลาดรองรับที่แน่นอน อย่างไรก็ตาม แนวคิดการทำโรงเรือนเลี้ยงไก่ของคุณแม่วิไลจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ยังต้องอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านองค์ความรู้และเงินทุน

หลังจากที่ห่างบ้านไปทำงานที่เกาะสมุยมาหลายปี การกลับบ้านครั้งนี้ทำให้คุณแม่วิไลตระหนักว่าการทำงานที่บ้านและได้อยู่



ใกล้ชิดกับครอบครัวนั้นมีความสุขเพียงใด จึงตัดสินใจว่า หากเป็นไปได้จะไม่กลับไปทำงานในเมืองใหญ่อีก และจะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขที่จังหวัดขอนแก่น

ประยุกต์ทักษะ สร้างรายได้ และขยายกิจการ

คุณแพรว - นภนันท บัญญาศาสตร์พันธุ์ อีกหนึ่งแรงงานอีสานคืนถิ่นที่ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น หลังเรียนจบปริญญาตรี คุณแพรวได้ออกไปตามหาความฝันในเมืองใหญ่ โดยเริ่มจากการเรียนเป็นครูสอนทำอาหารที่กรุงเทพฯ ก่อนที่จะเริ่มสอนทำอาหารและเบเกอรี่ให้กับนักท่องเที่ยวในโรงแรมที่จังหวัดภูเก็ตหลังจากทำงานได้ 3 ปี โรงแรมที่จังหวัดภูเก็ตต้องเผชิญกับวิกฤตโควิด 19 ทำให้พนักงานที่ชาวต่างชาติหายไปถึงเกือบทั้งหมด แรงงานในจังหวัดภูเก็ตไม่มีทางเลือกจึงต้องกลับภูมิลำเนาเพื่อไปตั้งหลักใหม่

ในช่วงแรกที่คุณแพรวกลับมาอยู่จังหวัดขอนแก่นยังไม่มียานใหม่ทำ จึงทำขนมไปแจกเพื่อน ๆ ที่ทำงานในโรงพยาบาลเพื่อให้กำลังใจในการต่อสู้กับโควิด 19 โดยเริ่มจากโดนัท เนื่องจากเป็นขนมที่ทำง่าย เมื่อเพื่อน ๆ ได้ลองทานก็มีความชอบที่ตีตลกและช่วยบอกต่อกัน

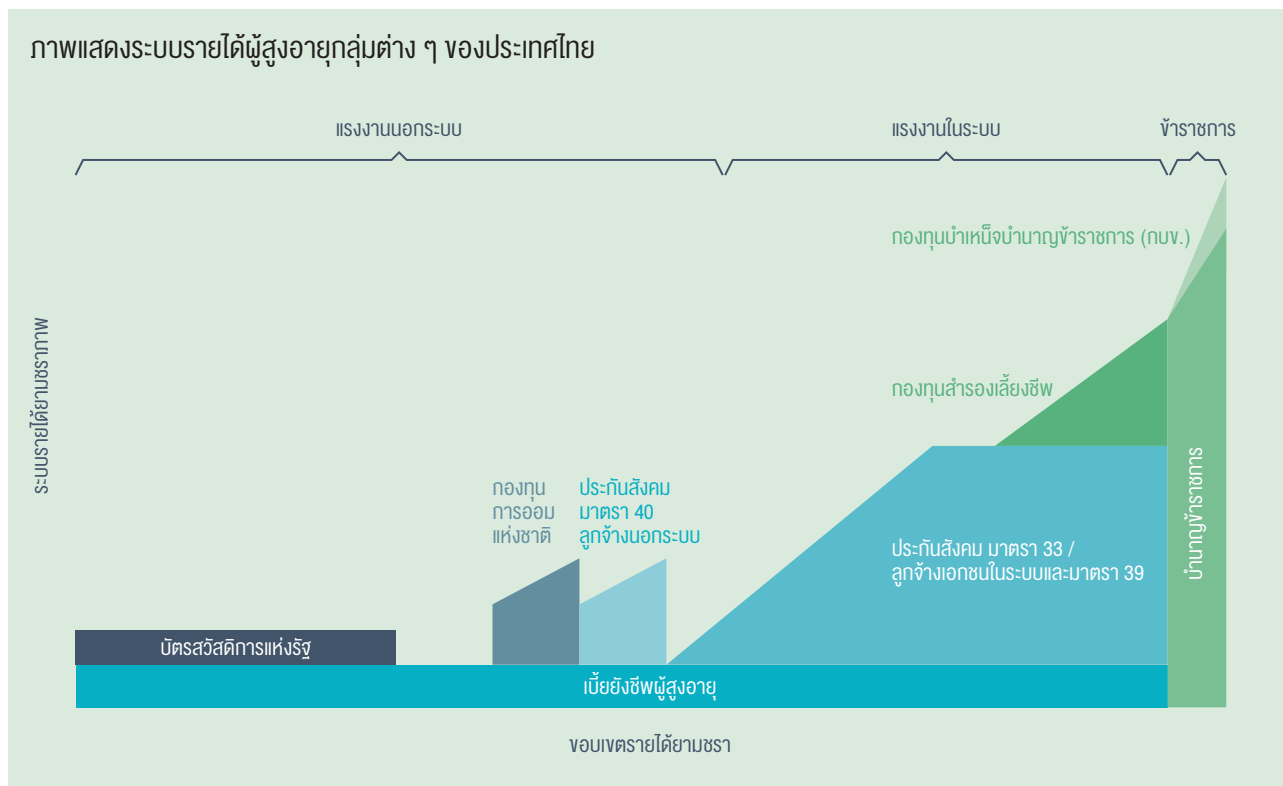
จนทำให้คุณแพรวได้รับออเดอร์ขนมเข้ามามากขึ้นเรื่อย ๆ จนจุดประกายให้คุณแพรวเห็นช่องทางในการทำธุรกิจสร้างรายได้ ด้วยอุปกรณ์ที่มีอยู่และทักษะการทำงานที่สะสมมาหลายปี จึงได้เริ่มพัฒนานานม่ออื่น ๆ เพื่อเพิ่มความหลากหลายให้กับลูกค้า ทั้งทอฟฟี่เค้กและมาการอง อย่างไรก็ตาม บทเรียนจากโควิด 19 ได้สอนให้คุณแพรวลดความเสี่ยงในการทำธุรกิจจึงเลือกทำขนมตามที่ถูกคำสั่งไว้เท่านั้น การทำธุรกิจของคุณแพรวนอกจากจะสร้างรายได้ให้ตนเองแล้ว ยังช่วยสร้างรายได้ให้กับธุรกิจอื่น ๆ ในท้องถิ่นจากการเลือกใช้วัตถุดิบ อาทิ ดอกไม้ แป้ง และส่วนผสมต่าง ๆ ในพื้นที่ นอกจากนี้ คุณแพรวยังได้เริ่มทำการตลาดผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์อย่างเฟซบุ๊ก และด้วยการได้ตอบอย่างเป็นกันเองจึงสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าเป็นอย่างมาก

ปัจจุบัน ธุรกิจขายขนมกำลังไปได้ดี คุณแพรวจึงเริ่มวางแผนที่จะต่อยอดธุรกิจด้วยการเปิดหน้าร้านของตัวเองควบคู่ไปกับการบุกเบิกธุรกิจใหม่ คือ โรงเรียนสอนกิจการ เช่น วาดรูปและทำขนม ซึ่งเป็นสิ่งที่คุณแพรวทำแล้วมีความสุข นับเป็นการนำทักษะติดตัวมาประยุกต์ใช้ ขยายกิจการ และสร้างรายได้ให้ธุรกิจอื่นในบ้านเกิดได้อีกด้วย



ระบบรายได้ยามชราภาพที่จัดการโดยภาครัฐ ทำไมต้องปฏิรูปและเราจะปฏิรูปอย่างไร

ไทยเป็นประเทศอันดับต้น ๆ ของโลกที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว จากการประมาณการของสหประชาชาติ (United Nation: UN) สัดส่วนของประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป จะเพิ่มสูงขึ้นจาก 19% ในปี 2563 เป็น 39% ในปี 2583 แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยมีระบบรายได้ผู้สูงอายุที่จัดการโดยภาครัฐอยู่หลายระบบ ทั้งที่เป็นระบบประกันสังคม ระบบบัญชีเงินออมเพื่อเกษียณอายุ และระบบเงินช่วยเหลือ แต่ก็พอเป็นที่ทราบกันว่า สำหรับผู้สูงอายุหลายกลุ่ม รายได้จากระบบเหล่านี้เพียงแหล่งเดียวไม่เพียงพอต่อการยังชีพและยังต้องพึ่งพาเงินช่วยเหลือจากลูกหลาน แต่การที่คนไทยอายุยืนขึ้น มีลูกน้อยลง และอยู่กันเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ทำให้การพึ่งพาลูกหลานน่าจะเป็นไปได้ยากขึ้นในอนาคต ดังนั้น ระบบรายได้ยามชราภาพที่จัดการโดยภาครัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น



ที่มา : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ระบบรายได้ยามชราภาพของไทยในปัจจุบัน

ภาพด้านบน แยกนอนแบ่งตามแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ส่วนแกนตั้งเป็นการประมาณการผลตอบแทนที่ได้รับ เรามีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (Old Age Allowance: OAA) สำหรับบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทุกคน ยกเว้นเพียงกลุ่มข้าราชการซึ่งมีระบบของตนเองแยกออกมาและได้รับเงินบำนาญในระดับที่ค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มอื่น เรามีสำนักงานประกันสังคม (Social Security Office: SSO) ซึ่งรับผิดชอบระบบประกันสังคมภาคบังคับหรือที่เรียกกันว่ามาตรา 33 สำหรับลูกจ้างเอกชนในระบบ ส่วนภาคสมัครใจแบ่งเป็นมาตรา 39 สำหรับลูกจ้างที่เคยอยู่ในระบบและมาตรา 40 สำหรับลูกจ้างนอกระบบ นอกจากนี้ ลูกจ้างนอกระบบที่ไม่เป็นผูประกันตนมาตรา 40 ยังสามารถเลือก

เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติ (National Savings Fund: NSF) อย่างไรก็ตาม ระบบต่าง ๆ ในภาพมีการบริหารจัดการที่ค่อนข้างแยกส่วน (fragmented systems) เพราะแต่ละระบบอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐคนละหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

ที่ผ่านมามีข้อเสนอจากหลายภาคส่วนเพื่อแก้ปัญหาคือความไม่เพียงพอของรายได้ยามชราภาพ ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และภาคประชาชน รวมถึงมีการเปิดรับฟังความคิดเห็น แต่ข้อเสนอเหล่านี้ มักจะมองเพียงบางระบบเท่านั้น อาทิ ข้อเสนอให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับสำหรับลูกจ้างในระบบ ข้อเสนอให้เพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขึ้นมาเท่าเส้นความ

ยากจนของประเทศ ก่อนที่จะพิจารณาว่าข้อเสนอเหล่านี้ดีหรือไม่ เลยขอย้อนกลับไปถามก่อนว่า โจทย์ใหญ่ของการออกแบบระบบรายได้ยามชราภาพที่จัดการโดยภาครัฐ แท้จริงแล้วคืออะไร ทั้งที่จริงแล้วโจทย์ใหญ่ของระบบรายได้ยามชราภาพ แทบจะเป็นโจทย์เดียวกันสำหรับทุกประเทศ นั่นคือทำอะไรให้ผู้สูงอายุทุกคนมีรายได้เพียงพอในการยังชีพยามชรา ในขณะที่ตัวระบบเองก็ต้องมีความยั่งยืนทางการเงิน ซึ่งหมายความว่าภาครัฐต้องเข้ามามีบทบาทในการบริหารความเสี่ยงที่คนอาจจะอายุยืนยาวเกินกว่าเงินที่เก็บออมไว้ รวมถึงมีบทบาทในการช่วยกระจายรายได้เพื่อป้องกันไม่ให้ความเหลื่อมล้ำในช่วงวัยทำงานที่จะส่งต่อเป็นความยากจนเมื่อแก่ตัวลง

เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564 ที่ผ่านมา สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ ร่วมกับ

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้จัดงานเสวนาวิชาการในหัวข้อ “Thailand’s Pension Reform: Towards an Inclusive, Adequate and Sustainable Pension System” เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าว โดยมีการนำเสนอประเด็นและข้อเสนอในการปฏิรูปจากนักวิชาการสามกลุ่ม (1) นาวัระสี และคณะ (2) Nuno Cunha และ Simon Brimblecombe ผู้เชี่ยวชาญจาก ILO และ (3) Robert Palacios ผู้เชี่ยวชาญจาก World Bank ผู้เข้าร่วมเสวนามีทั้งผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้ทำนโยบาย และตัวแทนฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง ผู้นำเสนอทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นคล้ายกันหลายประเด็น แตกต่างกันในเรื่องละเอียด โดยสรุปได้ดังนี้

ข้อหนึ่ง การออกแบบระบบการจัดการรายได้ยามชราภาพของภาครัฐจำเป็นต้องคิดแบบบูรณาการ ผู้สูงอายุหนึ่งคนสามารถมีรายได้ยามชราภาพจากหลายระบบ การจะแก้ปัญหาเรื่องรายได้ผู้สูงอายุไม่พอเพียง จึงต้องมองที่รายได้รวมจากทุกระบบ หากมองแบบแยกส่วนก็จะไม่เห็นว่าการปรับระบบ ก. จะส่งผลกระทบต่อระบบ ข. หรือการสร้างระบบ ค. ขึ้นมาใหม่จะส่งผลกระทบต่อทั้งระบบ ก. และระบบ ข. ที่มีอยู่ ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบหรือกองทุนใหม่ที่ไม่ได้มีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อภาพรวมควรถูกเลื่อนออกไปก่อน ตัวอย่างเช่น หากจะจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ ก็ควรจะมีการวิเคราะห์ให้รอบคอบว่า (1) การจัดตั้งกองทุนดังกล่าวจะกระทบระบบประกันสังคมอย่างไร และ (2) ข้อเสนอที่ตอบโจทย์เรื่องความไม่เพียงพอของคนกลุ่มใดบ้าง คนกลุ่มรายได้น้อย ได้หรือเสียประโยชน์อย่างไร

ข้อสอง ประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายระบบรายได้ผู้สูงอายุ โดยก้าวแรกอาจจะเป็นการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์ภาพใหญ่ของนโยบายระบบบำนาญถ้วนหน้าทั้งหมด



โจทย์ใหญ่ของระบบรายได้ยามชราภาพ แทบจะเป็นโจทย์เดียวกันสำหรับทุกประเทศ นั่นคือ ทำอย่างไรให้ผู้สูงอายุทุกคนมีรายได้เพียงพอในการยังชีพยามชรา ในขณะที่ตัวระบบเองก็ต้องมีความยั่งยืนทางการเงิน

โดยต้องมีการรอบความคิดใหญ่ซึ่งครอบคลุมระบบทั้งหมด และควรมีคนกลางเข้ามาช่วยตัดสินใจว่า ระบบที่มีอยู่ของไทยควรจะปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตรงไหน เพื่อให้ระบบต่าง ๆ ส่งเสริมเติมเต็ม ไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวม การกระจายรายได้ ไม่ว่าจะเป็นมิติระหว่างคนจนและคนรวย มิติระหว่างช่วงชีวิตของบุคคล และมิติระหว่างรุ่น สามารถทำได้ โดยใช้เครื่องมือการกระจายรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมร่วมกันในหลายรูปแบบ

ข้อสาม ทุกระบบรายได้ผู้สูงอายุของประเทศไทย ไม่ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับมูลค่าของเงินที่ลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน เพดานเงินสมทบและเงินร่วมสมทบ การปรับตัวแปรเหล่านี้ให้เป็นมูลค่าจริง (indexation) เป็นสิ่งจำเป็น และ

เป็นคุณลักษณะของระบบรายได้ยามชราภาพทั่วโลก ทั้งนี้ เพื่อให้บำนาญเพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น โดยการปรับมูลค่ามักจะเป็นการผูกตัวแปรเหล่านี้กับอัตราเงินเฟ้อและอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของประเทศ การที่เพดานเงินสมทบของมาตรา 33 ไม่ได้ปรับขึ้นจาก 15,000 บาทต่อเดือน มาตั้งแต่ปี 2541 ส่งผลให้รายรับของกองทุนอยู่ในระดับจำกัด และทำให้ผู้ประกันตนที่มีเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท ได้รับบำนาญไม่มากนัก หากคนคิดว่าบำนาญที่ได้รับจะไม่เพียงพอ ก็ต้องไปหาทางเก็บออมทางอื่น ซึ่งแปลว่าเมื่อระบบของรัฐไม่สามารถทำหน้าที่ในการเป็นหลักประกันรายได้ยามชราภาพ บทบาทก็จะลดลงเรื่อย ๆ ในอนาคต

ข้อสี่ ควรจะมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์อีกหลายข้อของระบบประกันสังคมภาคบังคับ

เพื่อให้ตัวระบบมีความยั่งยืนทางการคลัง เงินบำนาญเพียงพอ และตัวระบบมีความยุติธรรมมากขึ้น ILO เคยประเมินไว้ว่า หากกองทุนชราภาพไม่มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ของกองทุน จะมีความเป็นไปได้สูงที่ภายในปี 2597 เงินของกองทุนชราภาพจะหมดลง เนื่องจากผู้ประกันตนรุ่นหลังมีอายุยืนยาวขึ้น ตัวระบบจำเป็นต้องค่อย ๆ ปรับเพิ่มอายุที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบำนาญเต็ม และอาจจะมีการอนุญาตให้เกษียณอายุก่อนกำหนด และลดเงินบำนาญลงในอัตราที่เป็นธรรม เพราะถือว่ามิระยะเวลาได้รับบำนาญที่ยาวกว่า นอกจากนี้ การคำนวณฐานรายได้เพื่อนำมาคิดเงินบำนาญ ควรใช้รายได้เฉลี่ยทั้งชีวิตการทำงานแทนการใช้รายได้เฉลี่ยจาก 60 เดือนสุดท้าย สูตรปัจจุบันนั้น ไม่ยุติธรรมสำหรับ

ลูกจ้างกลุ่มที่มีรายได้ลดลงในช่วงท้าย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเจ็บป่วยจึงต้องลดชั่วโมงทำงาน หรือเป็นช่วงวิกฤตเศรษฐกิจพอดี

ข้อห้า การออกแบบระบบรายได้ยามชราภาพจำเป็นต้องเข้าใจตลาดแรงงานของประเทศนั้น ๆ แรงงานไทยมีรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างหลากหลาย แรงงานจำนวนไม่น้อยมีการโยกย้ายระหว่างการเป็นลูกจ้างในระบบและนอกระบบ หรือย้ายระหว่างราชการและเอกชน โดยสำหรับกลุ่มที่มีการย้ายข้ามระบบ หากระยะเวลาส่งสมทบของแต่ละระบบไม่ยาวนาน ก็มีแนวโน้มที่จะได้เพียงเงินบำเหน็จเท่านั้น ซึ่งเงินนี้ไม่น่าจะเพียงพอต่อการดำรงชีพในช่วงชีวิตที่เหลือ ประเทศไทยควรออกแบบระบบให้เชื่อมต่อแรงงานไทยที่มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย โดยอาจ

จะพิจารณาให้ระบบย่อยต่าง ๆ ประสานเชื่อมโยงกันได้มากขึ้น รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจที่สูงขึ้นสำหรับระบบที่เป็นการออมภาคสมัครใจ

ข้อหก ควรมีการปรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขึ้น แต่อาจจะมีการพิจารณาระดับที่เหมาะสมควรเป็นเท่าใด ทั้งนี้ เพื่อช่วยครัวเรือนสูงวัยที่ยากจนในรุ่นปัจจุบัน แต่สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุในอนาคต ระบบประกันสังคมและการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุควรเชื่อมโยงกัน เพื่อกลั่นกรองเงินช่วยเหลือให้ไปสู่เฉพาะผู้ที่ยังได้รับบำนาญไม่เพียงพอ ตัวอย่างเช่น หากระบบประกันสังคมปรับกฎเกณฑ์ให้เงินบำนาญของผู้ประกันตนส่วนใหญ่สามารถเป็นหลักประกันรายได้ คนกลุ่มที่ได้รับบำนาญจากประกันสังคมในระดับที่สูงแล้วก็ควรจะได้เบี้ยยังชีพในระดับที่ต่ำลงมา (tapered pension system) หรือหากเบี้ยยังชีพยังถูกกำหนดให้อยู่ในระดับที่เท่ากัน (แต่ไม่สูงนัก) รัฐอาจจะใช้วิธีที่สนับสนุนเงินร่วมสมทบให้คนกลุ่มรายได้ต่ำ (subsidized contribution) เพื่อให้ได้บำนาญจากระบบประกันสังคมมากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญจาก ILO และ World Bank ยังให้ความเห็นว่าควรจะมีการปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการเนื่องจากค่าใช้จ่ายของระบบอยู่ในระดับสูงมาก และจะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนทางการคลัง โดยมีข้อเสนอว่าควรจะมีการค่อย ๆ ปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับระบบประกันสังคมภาคบังคับ ทั้งนี้ เพื่อเอื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายในตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น และช่วยให้สิทธิประโยชน์บำเหน็จบำนาญสามารถถ่ายโอน (portability) ระหว่างระบบได้ 🌟



บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย

สแกน QR Code
เพื่ออ่านเอกสารประกอบ
การบรรยายเพิ่มเติม





รศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ

www.ไทยมีงานทำ.com

แพลตฟอร์มของวันนี้และอนาคต ช่วยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย



สถานการณ์โควิด 19 ที่เกิดขึ้นในปี 2563 ส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในประเด็นสำคัญขณะนี้ คือ ปัญหาการว่างงาน ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนผ่านมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการจัดงาน Job Expo สร้างงานล้านตำแหน่ง และตั้งคณะทำงานพัฒนาแพลตฟอร์มจัดหางาน โดยมีผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ร่วมพัฒนาเว็บไซต์ www.ไทยมีงานทำ.com ที่จะช่วยให้ผู้ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างบางส่วนสามารถก้าวต่อไปในช่วงเวลาอันยากลำบาก BOT พระสยาม MAGAZINE ฉบับนี้ได้รับเกียรติจากรศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ ผู้เป็นประธานคณะทำงานมาเล่าเรื่องการริเริ่มจัดทำเว็บไซต์ไทยมีงานทำ และแนวคิดเรื่องการพัฒนาแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะเอื้อประโยชน์ในระยะยาวสำหรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในอนาคต

กว่าจะเป็น www.ไทยมีงานทำ.com

รศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ ในฐานะประธานคณะกรรมการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นคณะทำงานหลักที่ริเริ่มให้พัฒนาเว็บไซต์

ไทยมีงานทำ เล่าถึงจุดเริ่มต้นไว้ว่า “ในช่วงที่การแพร่ระบาดของโรคเพิ่งเริ่มต้นขึ้น ธปท. ได้ประเมินสถานการณ์ไว้ว่ามีโอกาสที่คนจะว่างงานหรือเสมือนว่างงาน (การที่นายจ้างลดจำนวนวันทำงานลงไม่ถึง 4 ชั่วโมงต่อวันเพื่อลดค่าจ้าง) มากถึง 4.7 ล้านคน ดร.วิโร

สันติประภพ ผู้ว่าการ ธปท. และกรรมการ สศช. ในขณะนั้น เห็นว่าควรมีแพลตฟอร์มที่จะช่วยให้ผู้ที่ต้องการแรงงาน (demand) และผู้ให้แรงงาน (supply) ได้มาพบกัน โดยเฉพาะคนที่ไม่มีงานทำจะได้ทราบว่ามีการจ้างงานตรงไหนที่ตรงกับคุณสมบัติของตนเองอยู่ที่ไหนบ้าง จึง



นำเสนอแนวคิดนี้ขึ้นและนำมาขยายผลต่อในคณะกรรมการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฯ หลังจากพัฒนาได้ระดับหนึ่งจึงมอบให้กระทรวงแรงงานดำเนินการต่อ”

คุณสมบัติที่มากกว่าแพลตฟอร์มตลาดแรงงาน

จุดเด่นของเว็บไซต์ไทยมีงานทำคือ การรวบรวมข้อมูลการจ้างงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ประชาชนทั่วไปสามารถค้นหาข้อมูลตำแหน่งงานล่าสุดที่เปิดรับสมัคร โดยเลือกจับคู่ตำแหน่งงานตามพื้นที่หรือภูมิสำเนา

และการจับคู่ตำแหน่งงานจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทำงานหรือทักษะที่มีอยู่ นอกเหนือจากกลุ่มแรงงานทั่วไปแล้วยังครอบคลุมถึงกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้พิการ นอกจากนี้ ยังมีการแนะนำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับประชาชนที่ต้องการยกระดับหรือปรับทักษะความรู้ของตัวเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

“แรงงานในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะกับตลาดแรงงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการ upskill หรือ reskill แพลตฟอร์ม

ไทยมีงานทำ ไม่ได้ให้แค่ข้อมูลงานที่เปิดรับสมัครเท่านั้น แต่ยังมีข้อมูลและหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในแต่ละงานเพื่อให้ประชาชนสามารถตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง” รศ. ดร.วรารักษ์กล่าว

ตอบโจทย์การแก้ปัญหาตลาดแรงงาน

ผลการตอบรับการใช้งานผ่านเว็บไซต์ไทยมีงานทำ ภายใต้กรอบระยะเวลาที่จำกัดนับว่าเป็นไปได้ด้วยดี สามารถตอบโจทย์การแก้ปัญหาตลาดแรงงานในระยะสั้นได้ในส่วนหนึ่ง ที่ผ่านมามีอัตรางานที่เปิดรับ

“

การเก็บข้อมูลแรงงานก็เหมือนกับ
การเก็บข้อมูลเพื่อพยากรณ์อากาศ
หากไม่มีข้อมูลเก่าๆ เป็นฐานข้อมูลแล้ว
สิ่งที่จะพยากรณ์ออกไปคงไม่ถูกต้อง
ในทางกลับกันหากมีข้อมูลพร้อม
การพยากรณ์ก็จะทำได้แม่นยำขึ้น”



617,746 ตำแหน่ง มีหน่วยงานและบริษัท
ที่เปิดรับสมัครงาน 56,968 หน่วยงาน
(ภาครัฐ 141,228 ตำแหน่ง และเอกชน
476,518 ตำแหน่ง) และมีผู้ที่ได้รับการตอบรับ
เข้าทำงานมากกว่า 119,036 คน

“ที่ผ่านมาแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ
สามารถช่วยแก้ไขปัญหาระบบได้ในระดับหนึ่ง
แต่อาจยังไม่เท่ากับการคาดการณ์ในเบื้องต้น
จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ในช่วงแรกยังมี
ปัญหาเรื่องการแบ่งประเภทแรงงานที่ต้อง
ครอบคลุมและชัดเจนเพียงพอ เพื่อให้ทั้ง
ฝั่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถจับคู่กันได้
รวมถึงเรื่องทักษะของแรงงาน เพราะงาน
บางประเภทต้องการทักษะที่หลากหลาย
หรือมีทักษะที่ทับซ้อนกันอยู่ จุดนี้กำลังมีการ
แก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

เว็บไซต์ไทยมีงานทำสามารถเอื้อประโยชน์
ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากการ
รวบรวมงานที่เปิดรับสมัครของภาครัฐและ
เอกชน รวมถึงมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ
พัฒนาทักษะที่จำเป็นของแรงงานในแต่ละ
ตำแหน่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรง

ประโยชน์ต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจในระยะยาว

นอกจากเป็นที่รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงาน
ต่าง ๆ ที่เปิดรับทั่วประเทศ เว็บไซต์ไทยมีงานทำ
ยังมีประโยชน์ในเรื่องของการเก็บข้อมูล
ทั้งจากฝั่งนายจ้างและแรงงาน เพื่อใช้ทำ
ความเข้าใจตลาดแรงงานในระยะยาวได้
“การเก็บข้อมูลแรงงานก็เหมือนกับการเก็บ
ข้อมูลเพื่อพยากรณ์อากาศ หากไม่มีข้อมูลเก่าๆ
เป็นฐานข้อมูลแล้วสิ่งที่จะพยากรณ์ออกไป
คงไม่ถูกต้อง ในทางกลับกันหากมีข้อมูล
พร้อม การพยากรณ์ก็จะทำได้แม่นยำขึ้น และ
สามารถนำไปใช้ในการปรับฐานข้อมูลแรงงาน
สำหรับปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในอนาคตได้”
รศ. ดร.วรารณ กล่าว

บทบาทในอนาคต

ต้องยอมรับว่าแม้แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ
จะมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาแรงงาน แต่
ก็ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้
มีประสิทธิภาพในการทำงานและตอบโจทย์
ผู้ใช้งานได้ดียิ่งขึ้น

“จากสถิติการว่างงานที่คาดการณ์ไว้
เราตั้งเป้าหมายว่าเว็บไซต์ไทยมีงานทำจะช่วย
ตลาดแรงงานได้มากกว่านี้ แต่วินัยยังมีความ
ไม่สมบูรณ์ของข้อมูลที่ยังต้องปรับปรุงและ
พัฒนากันต่อ รวมถึงการสมัครงานในรูปแบบ
ออนไลน์ อาจเป็นสิ่งที่คุ้นเคยของบางกลุ่มแต่
ไม่ใช่แรงงานทั่วไป บางครั้งอาจใช้แพลตฟอร์ม
เพียงแค่อัปโหลดข้อมูลการสมัครงานแต่ไม่ได้สมัคร
ผ่านระบบ หรือบางครั้งมีการจ้างงานเกิดขึ้นแล้ว
แต่นายจ้างหรือบริษัทยังไม่ได้แจ้งมาที่เว็บไซต์
ทำให้ยังมียานที่ตกค้างอยู่ในระบบ ปัจจุบัน
มีความพยายามปรับปรุงให้แพลตฟอร์มสามารถ
ใช้งานได้ง่ายขึ้น รวมถึงการแยกประเภทและ
ทักษะการทำงานให้มีความละเอียดยิ่งขึ้น”

สุดท้ายนี้ รศ. ดร.วรารณ ให้ความเห็นว่า
การจัดทำแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ นับเป็น
ตัวอย่างของการคาดการณ์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น
ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการหาทางแก้ไขแต่เนิ่น ๆ
ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาส่วนหนึ่งได้อย่าง
ทันการณ์ ซึ่งนับเป็นแนวทางในการทำงาน
ที่ดีและอาจพัฒนาสู่การแก้ปัญหาในด้านอื่น ๆ
ในประเทศไทยเช่นกัน ✨

ไขข้อข้องใจ... ทำไมลูกหนี้ที่เข้ามหกรรมใกล้เคียงนี้แล้ว ยังถูกปฏิเสธจากเจ้าหนี้อีก?



หลายปีที่ผ่านมาธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ให้ความสำคัญต่อการดูแลหนี้ภาคครัวเรือน โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์โควิด 19 และมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้ประชาชนจำนวนมากมีรายได้ลดลง บางคนตกงาน แต่ยังมีหนี้สินที่ต้องชำระ ธปท. ตระหนักถึงความยากลำบากของประชาชน จึงขยายขอบเขตการให้ความช่วยเหลือ และในปีที่ผ่านมาได้ขยายคุณสมบัติผู้สมัครได้รับความช่วยเหลือในโครงการคลินิกแก้หนี้ให้ครอบคลุมถึงบัตรเครดิต และสินเชื่อส่วนบุคคลที่ไม่มีหลักประกัน หรือเรียกง่าย ๆ ว่า “หนี้บัตร” ตั้งแต่เป็นหนี้เสียก่อนฟ้องไปจนกระทั่งถึงคดีที่มีคำพิพากษาแล้ว (คดีแดง) ยิ่งไปกว่านั้นตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ - 30 มิถุนายน 2564 ธปท. ได้จัด “มหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้บัตรเครดิตและสินเชื่อส่วนบุคคลออนไลน์” โดยการสนับสนุนของกรมบังคับคดีและสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อต่อยอดให้เกิดการแก้ไขปัญหาหนี้สำหรับกลุ่มที่ยังไม่เป็นหนี้เสียแต่รู้สึกผิดเคือง และกลุ่มอยู่ในชั้นบังคับคดีด้วยอีกด้วย ซึ่งโอกาสจะกลับมาไกล่เกลี่ยกับเจ้าหนี้เพื่อหาข้อสรุปผ่อนปรนใด ๆ กันอีกนั้นเกิดขึ้นได้ยาก ถึงแม้ว่าจะได้ส่วนลดหนี้ในบางกรณีแต่ก็อยู่ภายใต้เงื่อนไขการชำระให้เสร็จสิ้นในเวลาอันสั้น

มหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ดูแลลูกหนี้กลุ่มไหนบ้าง

ลูกหนี้ที่เข้ามาลงทะเบียนมหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ที่เว็บไซต์ของ ธปท. สามารถเลือกรูปแบบความช่วยเหลือให้เหมาะสมกับสถานะหนี้บัตรของตนเอง ซึ่งแต่ละสถานะจะได้รับข้อเสนอที่ผ่อนปรนและพยายามให้ลูกหนี้สามารถชำระหนี้ได้ (รูปที่ 1) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มแรก หนี้บัตรยังไม่เสียแต่รู้สึกผิดเคือง ซึ่งลูกหนี้ต้องการจะขอลดค่าวงที่ผ่อนชำระ หรือต้องการเปลี่ยนจากสินเชื่อแบบใช้หมุนเวียนมาเป็นสินเชื่อแบบมีกำหนดเวลา ซึ่งคิดดอกเบี้ยถูกลงและทราบกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการชำระหนี้ให้เสร็จสิ้น

กลุ่มที่สอง หนี้บัตรที่เป็นหนี้เสีย ทั้งกรณีก่อนถูกเจ้าหนี้ฟ้องและกรณีถูกฟ้องแล้ว แต่คดียังไม่พิพากษา ซึ่งลูกหนี้ต้องการกลับมาผ่อนชำระแบบผ่อนปรนตามเงื่อนไขของคลินิกแก้หนี้ ซึ่งสามารถผ่อนชำระได้นานสูงสุดถึง 10 ปี ด้วยอัตราดอกเบี้ยในโครงการที่ต่ำเพียง 4 - 7%

กลุ่มที่สาม หนี้บัตรเป็นคดีมีคำพิพากษาแล้วไปจนถึงบังคับคดีด้วยทรัพย์สินแต่ยังไม่ขายทอดตลาด ซึ่งเจ้าหนี้ 23 แห่งตกลงให้กลับมาผ่อนชำระเฉพาะส่วนของเงินต้นนานสูงสุดถึง 5 ปี ทั้งนี้ ไม่เกินระยะเวลาบังคับคดี

มหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ออนไลน์

สำหรับหนี้บัตรเครดิตและสินเชื่อส่วนบุคคลที่ไม่มีหลักประกัน

ความพิเศษของมหกรรมในครั้งนี้



การไกล่เกลี่ยรูปแบบใหม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศาลยุติธรรม กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และ ธนาคารแห่งประเทศไทย



ข้อเสนอรับชำระหนี้ มีความผ่อนปรน ปฏิบัติได้จริง ค่าวงในแต่ละเดือน อยู่ในวิสัยที่ลูกหนี้จะจ่ายได้

ครอบคลุมหนี้ทุกสถานะ

สถานะที่ยังดี (แต่เริ่มรู้สึกผิดเคือง)

ข้อเสนอจ่ายชำระหนี้

เปลี่ยนหนี้บัตรเป็นสินเชื่อเงินต้น ผ่อนชำระ 4 ปี อัตราดอกเบี้ยลดลงจาก **16% เหลือ 12%** สามารถเลือกให้คงวงเงินที่เหลือได้ ไม่เสียประวัติในเครดิตบูโร

ตัวอย่าง

เป็นหนี้ 60,000 บาท = 16% 

↓

1. เปลี่ยนเป็นสินเชื่อเงินต้น รายเดือน (Term Loan) 60,000 บาท = 12%

2. สามารถคงวงเงินที่เหลือ 40,000 บาท ไม่เสียประวัติในเครดิตบูโร

NPL ตั้งแต่ก่อนฟ้อง อยู่ระหว่างการฟ้อง

ข้อเสนอจ่ายชำระหนี้

จ่ายเฉพาะส่วนเงินต้น ดอกเบี้ยค้างยกให้เป็นของสัญญา โดยระยะเวลาผ่อนชำระ **นานถึง 10 ปี**

ตัวอย่าง

1. ผ่อนเฉพาะเงินต้น (ชำระหนี้หลักเป็นค่าผ่อนชำระ) 

เงินต้น **128,000** บาท ดอกเบี้ย **47,112** บาท

2. ผ่อนค่าเดือนสบาย ๆ สูงสุดถึง 10 ปี (ดอกเบี้ยต่ำเพียง 4-7% (ขึ้นอยู่กับชนิดหนี้) 10% (หนี้หลักเงินต้น 20%))

1,300 บาท 120 เดือน

NPL ที่มีคำพิพากษา บังคับคดีแล้ว

ข้อเสนอจ่ายชำระหนี้

จ่ายเฉพาะส่วนเงินต้น ดอกเบี้ยค้างยกให้เป็นของสัญญา โดยระยะเวลาผ่อนชำระ **นาน 3 เดือน 3 ปี และ 5 ปี**

ตัวอย่าง

1. ผ่อนเฉพาะเงินต้น 

เงินต้น **50,000** บาท ดอกเบี้ย **27,000** บาท

2. ผ่อนชำระหนี้ได้สูงสุดถึง 5 ปี

ปีที่ 1-3 ผ่อนเดือนละ **1,111 บาท** ปีที่ 4-5 ผ่อนเดือนละ **416 บาท**

 ลงทะเบียนผ่านเว็บไซต์ ของสำนักงานศาลยุติธรรม กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และธนาคารแห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 14 ก.พ. - 30 มิ.ย. 2564

อ่านรายละเอียดได้ > 

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ www.bot.or.th    คุยกับกองผู้ให้บริการทางการเงิน โทร 1213 ธนาคารแห่งประเทศไทย

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ประชาชนสนใจร่วมงานมหกรรม ไกล่เกลี่ยหนี้ฯ เพียงใด

มหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ครั้งนี้ มีประชาชนลงทะเบียนมากกว่า 200,000 คน หรือเกือบ 450,000 รายการ (1 คนทำรายการในระบบมากกว่า 2 รายการ) ส่วนใหญ่เป็นหนี้บัตรเครดิตที่ยังไม่เสียแต่รู้สึกผิดเคือง จากการประมวลผลพบว่า เจ้าหนี้กับลูกหนี้สามารถตกลงกันได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ลูกหนี้แต่ละคนอาจได้รับความช่วยเหลือต่างกัน กล่าวคือ ผ่อนสั้น - ยาวอาจไม่เท่ากัน ขึ้นกับยอดหนี้ ความสามารถในการชำระหนี้ และระยะเวลา บังคับคิดค้างเหลือ หรือบางคนหากสามารถจ่ายงวดเดียวปิดจบได้เลยก็อาจได้รับส่วนลดเงินต้นด้วย

ในทางตรงข้าม ลูกหนี้บางส่วนไม่สามารถตกลงกับเจ้าหนี้ได้ หลายคนคงสงสัยว่าทำไมเจ้าหนี้ถึงตอบปฏิเสธ และเมื่อถูกปฏิเสธแล้วควรทำอย่างไร

สาเหตุที่เจ้าหนี้ไม่ยอมตกลงกับลูกหนี้

ในภาพรวม พบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้ลูกหนี้ไม่บรรลุข้อตกลงหรือถูกปฏิเสธ มี 3 เหตุผล เหตุผลแรก ลูกหนี้มีข้อเสนอใหม่ที่แตกต่างไปจากข้อตกลงกลางที่ได้ตกลงไว้กับ ธปท. เช่น ขอเอาเจ้าหนี้อื่นมารวม หรือในกรณีลูกหนี้

ปกติ (ยังไม่มีเป็น NPL) แต่ต้องการขอลดดอกเบี้ย ขอไม่จ่ายดอกเบี้ย ระบุขอส่วนลดเงินต้น ขอพักชำระหนี้โดยไม่มีกำหนดหรือขอไม่ชำระหนี้เลย ในกรณีเช่นนี้เจ้าหนี้จำเป็นต้องปฏิเสธ เพราะหากเจ้าหนี้ยอมให้ความช่วยเหลือตามแนวทางนี้ ยิ่งส่งเสริมให้ลูกหนี้ที่มีศักยภาพจำนวนไม่น้อยพร้อมมาขอความช่วยเหลือตามแนวทางนี้ทั้งที่ไม่มี ความเดือดร้อนจริง (moral hazard) และดึงทรัพยากรของลูกหนี้ที่มีความเดือดร้อนจริงออกไป หากพฤติกรรมเช่นนี้ขยายวงออกไปย่อมสร้างความเสียหายแก่เศรษฐกิจอย่างประเมินค่าไม่ได้

เหตุผลต่อมา ลูกหนี้อยู่ในมาตรการความช่วยเหลือแล้ว พักชำระหนี้หรือได้รับการผ่อนปรนมาแล้วต่อเนื่องหลายครั้ง ซึ่งสะท้อนว่าลูกหนี้อาจไม่มีศักยภาพแล้ว

เหตุผลสุดท้าย ลูกหนี้อายุมากเกิน 60 ปี ซึ่งเมื่อรวมกับระยะเวลาผ่อนชำระที่ยืดออกไปก็จะเกินกว่าที่เจ้าหนี้จะยอมรับได้

นอกจากนี้ ยังมีลูกหนี้จำนวนมากที่ลงทะเบียนแล้วเจ้าหนี้ติดต่อกลับไม่พบ หรือเจ้าหนี้หาบัญชีลูกหนี้ไม่พบเนื่องจากไม่ใช่ลูกหนี้ในปัจจุบัน ทั้งในกรณีที่ระบุชื่อเจ้าหนี้ไม่ถูกต้องหรือหนี้เดิมถูกขายตัดออกจากบัญชีของเจ้าหนี้ไปแล้ว

สำหรับประเด็นเฉพาะที่ทำให้ไม่บรรลุข้อตกลงแยกตามกลุ่มลูกหนี้ พบว่า

กลุ่มลูกหนี้ที่ยังไม่เป็น NPL หากไม่ได้รับผลกระทบหรือไม่มีความเดือดร้อนจากสถานการณ์โควิด 19 เมื่อเจ้าหนี้ขอให้ส่งเอกสารหลักฐานทางการเงินที่สะท้อนความเดือดร้อนจริงมาประกอบการพิจารณา เช่น สลิปเงินเดือนที่อาจลดลง หรือเอกสารแสดงว่าบริษัทเลิกจ้างหรือปิดกิจการ เป็นต้น ลูกหนี้กลุ่มนี้กลับไม่สามารถจะส่งเอกสารเหล่านี้ให้ได้ เจ้าหนี้ยอมไม่สามารถดำเนินการตามคำร้องขอของลูกหนี้ได้

กลุ่มลูกหนี้ที่เป็น NPL ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างผ่อนชำระตามสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งเจ้าหนี้เห็นว่าข้อตกลงตามสัญญานี้เป็นเงื่อนไขที่ช่วยเหลือลูกหนี้แล้ว จึงตอบปฏิเสธให้ความช่วยเหลือลูกหนี้กลับมา

กลุ่มที่ถูกบังคับคดีแล้ว พบว่า ลูกหนี้บางรายต้องการขอลดการอายัดเงิน ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจของเจ้าหนี้ที่จะอนุมัติได้

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นสาเหตุร่วมกันในกลุ่มลูกหนี้ NPL กับลูกหนี้ในชั้นบังคับคดี (1) ระยะเวลาฟ้องหรือบังคับคดีคงเหลือน้อยเกินไปกว่าที่จะดำเนินการผ่อนปรนได้ เพราะเจ้าหนี้ก็เกรงจะเสียสิทธิ์ตามกฎหมาย (2) ลูกหนี้ขอในเรื่องคดีที่เจ้าหนี้ทำให้ไม่ได้ เช่น ขอให้ถอนฟ้อง ระวังการดำเนินคดี หรือถอนการบังคับคดีโดยไม่มีการชำระหนี้ (3) ลูกหนี้มีเจ้าหนี้หลายราย และบางรายมีบุริมสิทธิ์ (สิทธิในหลักประกัน) เหนือกว่าเจ้าหนี้ที่เข้าร่วมมหกรรมครั้งนี้ ดังนั้น การที่เจ้าหนี้ในมหกรรมยอมงดการขายทรัพย์สินแล้วก็ตาม ทรัพย์สินของลูกหนี้ก็ยังคงถูกขายทอดตลาดโดยเจ้าหนี้รายอื่นอยู่นั่นเอง

ตัวเลขงานมหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ณ 12 เมษายน 2564

- จำนวนผู้ลงทะเบียน 234,906 คน
- จำนวนลงทะเบียน 481,936 บัญชี





คำแนะนำเพิ่มเติม

สำหรับลูกหนี้ที่ลงทะเบียนแล้ว ยังไม่ได้ข้อตกลง มีคำแนะนำคือ

กรณีหนี้ที่ยังไม่เป็น NPL ขอให้เจรจาโดยตรงกับเจ้าหนี้เพื่อเปลี่ยนเงื่อนไขการชำระตามหลักเกณฑ์ความช่วยเหลือขั้นต่ำที่ ธปท. กำหนด หากเห็นว่าเจ้าหนี้ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ขอให้แจ้งเบาะแสการปฏิบัติไม่ถูกต้องที่ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน (ศคง.) ผ่าน call center 1213

กรณีหนี้เสียแล้วแต่ยังไม่ฟ้องหรือฟ้องแล้วแต่ยังไม่อยู่ในชั้นบังคับคดี ขอให้ตรวจสอบคุณสมบัติการสมัครเข้าร่วมโครงการคลินิกแก้หนี้ที่ www.คลินิกแก้หนี้.com เพื่อผ่อนชำระหนี้เงินต้นนานสูงสุด 10 ปี ดอกเบี้ยในโครงการ 4 - 7% ที่สำคัญ ธปท. ได้หารือกับผู้ให้บริการทางการเงินและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเห็นร่วมกันให้ขยายเวลาของมทกรมไกล่เกลี่ยหนี้ออกไปถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2564

กรณีอยู่ในชั้นบังคับคดีกับเจ้าหนี้ที่ไม่เข้าร่วม

มทกรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ ขอให้ติดต่อเจรจากับเจ้าหนี้โดยตรง หรือเข้ามาลงทะเบียนกับโครงการทางด่วนแก้หนี้ที่ www.1213.or.th/App/DebtCase ที่เปิดให้บริการประชาชนไปอีกระยะหนึ่งตามที่มีความจำเป็น และแม้งานมทกรมไกล่เกลี่ยหนี้ฯ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 มิถุนายนนี้ ลูกหนี้ที่ถูกอายัดเงินเดือนสามารถร้องขอต่อกรมบังคับคดีเพื่อลดจำนวนเงินที่ถูกอายัดได้โดยต้องมีหลักฐานแสดงความเดือดร้อนประกอบ

สุดท้ายนี้ แม้ลูกหนี้ส่วนหนึ่งอาจไม่ได้รับเงื่อนไขตามที่เสนอเจ้าหนี้ไป ก็เชื่อว่าจะมีแต่ข้อเสีย เพราะข้อดีที่เห็นชัดเจนคือ ลูกหนี้เรียนรู้ว่าเมื่อมีปัญหาเรื่องการผ่อนชำระสามารถเข้ามาเจรจาต่อรองกับเจ้าหนี้ได้ และเป็นพฤติกรรมที่ดีและจำเป็นต่อการพัฒนาระบบการเงินให้เข้มแข็ง ดีกว่าพฤติกรรมเดิมที่พบกันบ่อย ๆ คือ เมื่อไม่มีเงินจ่าย ลูกหนี้จะเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ เจ้าหนี้ก็ติดต่อไม่ได้ หาทัวไม่เจอ เจ้าหนี้เลยต้องฟ้องดำเนินคดี

ต่อศาลเพื่อให้ลูกหนี้มาเจรจากัน ด้านเจ้าหนี้เมื่อลูกหนี้เข้ามาเจรจา ก็ไม่ต้องจ้าง outsource หรือสำนักงานกฎหมายติดตามลูกหนี้ ไม่ต้องดำเนินคดีก็ไม่มีค่าใช้จ่าย และไม่เสียความรู้สึก

และนี่คือบทบาทใหม่ของ ธปท. ในการประสานให้ลูกหนี้และเจ้าหนี้ได้มีโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันอีกครั้ง มทกรมนี้จึงเป็นแพลตฟอร์มที่ช่วยให้ลูกหนี้สามารถเดินต่อไปได้ ขณะที่เจ้าหนี้ก็ต้องยินดีที่จะลดรายได้ที่คาดว่าจะได้รับโดยได้ลดต้นทุนธุรกรรมที่เกิดขึ้นจากการติดตามหนี้ เมื่อลูกหนี้พบและตกลงกับเจ้าหนี้ได้ ไม่เพียง 2 ฝ่ายได้ประโยชน์ แต่เศรษฐกิจ สังคม และประเทศก็ได้ประโยชน์ด้วย



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์ www.คลินิกแก้หนี้.com

รัฐควรทำอะไร ให้ผู้สูงอายุ ก้าวทันเทคโนโลยี

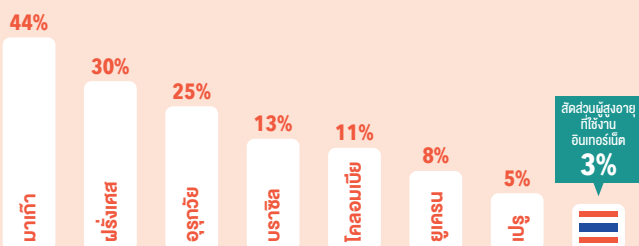


เทคโนโลยีใหม่ถูกพัฒนาอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และมีการนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ เริ่มรับเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานมากขึ้น เพราะความรวดเร็วและแม่นยำในการให้บริการ สำหรับคนที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยเพิ่มความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน แต่สำหรับบางกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยอย่างผู้สูงอายุ จะต้องมีความตั้งใจเพื่อให้พวกเขาปรับตัว ก้าวทัน และสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ



Digital Literacy EP.1

รัฐควรทำอะไร ให้ผู้สูงอายุก้าวทันเทคโนโลยี
ผู้สูงอายุไทยมีสัดส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตต่ำมาก



สัดส่วนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตของประชากรที่มีอายุมากกว่า 75 ปี ในกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากกว่า 8% (เฉพาะประเทศที่มีการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ)

ที่มา : International Telecommunication Union, World Telecommunication / ICT Indicators Database

ผู้สูงอายุไทยยังใช้อินเทอร์เน็ตน้อย

แม้พ่อ แม่ และญาติผู้ใหญ่ของพวกเราสามารถเล่นไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว แต่จากการสำรวจสัดส่วนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตของประชากรที่มีอายุมากกว่า 75 ปีของประเทศไทย¹ กลับมีสัดส่วนเพียง 3% ซึ่งค่อนข้างต่ำมาก ขณะที่มาเก๊าที่มีสัดส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกอยู่ที่ 44% โดยสาเหตุที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยยังใช้อินเทอร์เน็ตกันน้อยมากเนื่องจาก (1) ขาดความรู้ในการใช้งาน (2) ค่าใช้จ่ายในการใช้งานสูง ทั้งราคาสมาคมโทรศัพท์และค่าบริการอินเทอร์เน็ต และ (3) กังวลเรื่องความปลอดภัย

นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลที่น่าสนใจว่า 5 อันดับแอปพลิเคชันที่ผู้สูงอายุใช้บริการเป็นประจำคือ แอปพลิเคชันของธนาคารสำหรับร้านค้า กระเป๋าเงินของรัฐบาลอย่างเป๋าตังและถุงเงิน Sharing Economy ขอบปิงออนไลน์ และโซเชียลมีเดีย

¹ ที่มา : สัดส่วนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตของประชากรที่มีอายุมากกว่า 75 ปี ในกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากกว่า 8% จาก International Telecommunication Union, World Telecommunication / ICT Indicators Database

สร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าถึงเทคโนโลยี

สาเหตุที่ผู้สูงอายุไม่ใช้อินเทอร์เน็ต นับเป็นความท้าทายของทุกภาคส่วน สำหรับภาครัฐควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจ เรื่องความปลอดภัยและส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานสำหรับเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านช่องทางดิจิทัลในกลุ่มผู้สูงอายุ รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการรัฐ เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ และระบบเงินบำนาญ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐต้องผลักดันแพลตฟอร์มกลางและระบบ Digital Identity เพื่อเป็นแพลตฟอร์มพื้นฐานที่ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงระบบบริการและสิทธิประโยชน์ของภาครัฐได้อย่างปลอดภัยและสะดวกขึ้น

ประโยชน์ของเทคโนโลยีกับผู้สูงอายุ

เพิ่มความใกล้ชิดในครอบครัว : ผู้สูงอายุสามารถคุยกับลูกหลานที่อยู่ทางไกลได้อย่างง่ายดาย

เปิดโลกใหม่ให้กับผู้สูงอายุ : ผู้สูงอายุสามารถหาข้อมูลเรื่องที่สนใจได้ในทันที ทำให้ได้รับความเคลื่อนไหวในสังคมและได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แม้จะอยู่ที่บ้าน

สร้างความเพลิดเพลิน : อินเทอร์เน็ตช่วยสร้างความเพลิดเพลิน เช่น การดูหนัง ฟังเพลง

ฝึกสมอง : การใช้เทคโนโลยีเป็นการช่วยฝึกความจำและพัฒนาสมอง รวมถึงช่วยป้องกันโรคสมองเสื่อมได้เป็นอย่างดี

สุขภาพ : จะเปิดคลิปและออกกำลังกายที่บ้าน นับก้าว ตั้งเตือนเวลากินยา หรือดูกำหนดนัดพบแพทย์ก็ทำได้ง่าย ๆ

เพิ่มความสะดวกในชีวิตประจำวัน : รับความช่วยเหลือจากภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว จะเรียกแท็กซี่ หรือสั่งซื้อของออนไลน์ก็สะดวก

เพิ่มความปลอดภัย : เทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือได้ทันการณเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน

สาเหตุที่ผู้สูงอายุไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเพราะ...



ขาดความรู้ในการใช้งาน

- 90% ของผู้สูงอายุไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเนื่องจากขาดความรู้ในการใช้งาน

ที่มา : ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอายุ 60 ปีขึ้นไป จาก NSO Household ICT Survey 2019



มีค่าใช้จ่ายในการใช้งานสูง

- 41% อยากให้ลดราคาสารพัดไฟ
- 29% อยากให้รัฐลดค่าบริการอินเทอร์เน็ต

ที่มา : ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอายุ 60 ปีขึ้นไป จาก NSO Household ICT Survey 2019



กังวลเรื่องความปลอดภัย

- 49% ไม่รู้วิธีการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้รั่วไหลทางอินเทอร์เน็ต
- 12% เคยประสบปัญหาเรื่องไวรัส

ที่มา : ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอายุ 56 ปีขึ้นไป จาก ETDA ICT Survey 2019

5 อันดับแอปพลิเคชันที่ผู้สูงอายุใช้งานเป็นประจำ

30%

ธนาคารสำหรับร้านค้า (แม่นก, K PLUS SHOP ฯลฯ)



29%

กระเป๋าเงินรัฐบาล (เป๋าตัง & กูเงิน)
เดือน พ.ย. มีจำนวนการใช้งานเพิ่มขึ้นประมาณ 10 เท่าเทียบกับช่วงต้นปี 2563



25%

Sharing Economy (Agoda, Airbnb ฯลฯ)



20%

Online Shopping (Shopee, Lazada ฯลฯ)



19%

Social Media (Facebook, LINE ฯลฯ)



% = สัดส่วนผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ที่ใช้งานแอปฯ เป็นประจำจากจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด
ใช้งานประจำ = มีจำนวนการใช้งานอยู่ใน percentile ที่ 70 ขึ้นไปของประชากรทั้งหมด

ที่มา : TRUE

แนวทางการส่งเสริมและจูงใจการเข้าถึงดิจิทัลในกลุ่มผู้สูงอายุ

สร้างเสริมความตระหนักรู้และส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานสำหรับเข้าถึงบริการของรัฐผ่านช่องทางดิจิทัลในกลุ่มผู้สูงอายุ

ใช้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากรัฐในการจูงใจ

- ประกันสังคม
- ประกันสุขภาพ
- ระบบเงินบำนาญ
- เงินสนับสนุนจากรัฐ



ผลักดันแพลตฟอร์มกลางของรัฐบาล และระบบ Digital ID



เชื่อมต่อทุกบริการและสิทธิประโยชน์ในที่เดียว



ปลอดภัย ใช้งานง่าย ด้วยระบบยืนยันตัวตนผู้ใช้งาน



เข้าถึงบริการรัฐได้ง่ายขึ้น แม้อยู่ในพื้นที่ห่างไกล

เดนมาร์กเริ่มใช้ระบบ Digital ID ในปี 2544 ส่งผลให้ประชาชนใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น 33% ในเวลาเพียง 3 ปี



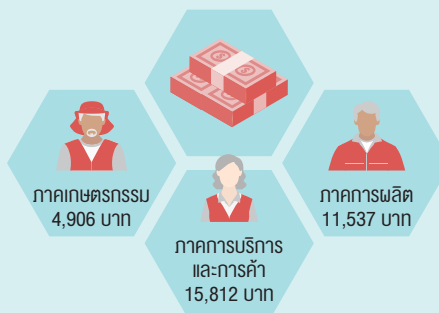
สังคมคนอายุสูงวัย “เกษียณแต่ยังมีไฟ ก็ทำงานได้”

ประเทศไทยจะก้าวสู่การเป็นสังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (completely aged society) ในปี 2566 และเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (super aged society) คือทั้งประเทศจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สูงถึง 28% ในปี 2576 แต่ปัจจุบันเงินออมของผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องเร่งส่งเสริมการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้ให้กับผู้สูงอายุ เพิ่มความรู้ในด้านบริหารจัดการด้านการเงิน และอาจจะรวมไปถึงการส่งเสริมให้มีรายได้หลังเกษียณ

เพิ่มจำนวนวัยทำงาน ด้วยการขยายอายุเกษียณ

หลายประเทศแก้ปัญหาสังคมสูงวัยโดยใช้นโยบายขยายอายุเกษียณเพื่อเพิ่มจำนวนวัยทำงานที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจ อาทิ สิงคโปร์เพิ่มอายุเกษียณจาก 65 ปี เป็น 67 ปี เกาหลีใต้ขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี และญี่ปุ่นขยายอายุเกษียณจาก 62 ปี เป็น 65 ปี ในประเทศไทยบางอาชีพก็มีการขยายอายุเกษียณแล้ว เช่น ผู้พิพากษา แพทย์ สัตวแพทย์ และงานช่างศิลปกรรม ส่วนธุรกิจเอกชนอย่างธุรกิจบริการและค้าปลีกมีการขยายอายุเกษียณสำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลนแล้วเช่นกัน

ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของผู้สูงอายุที่ทำงาน
จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2563



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2563 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
หมายเหตุ : เป็นค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยเฉพาะลูกจ้าง

ภาคบริการและค้าปลีกสำหรับผู้สูงอายุเพิ่ม

ปัจจุบัน ธุรกิจบริการและค้าปลีกเป็นกลุ่มหลักที่มีการประกาศรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพราะสามารถใช้ทักษะและมีประสบการณ์ด้านบริการ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่ผู้บริโภคต้องการผู้แนะนำสินค้าผ่านระบบโทรศัพท์มากขึ้น ปัจจุบันห้างค้าปลีกหลายแห่งในประเทศญี่ปุ่นขยายอายุเกษียณของพนักงานจาก 65 ปี เป็น 70 และ 80 ปี โดยส่วนใหญ่ใช้สัญญาจ้างแบบปีต่อปี เช่น ร้านค้าปลีก Nojima ได้ขยายอายุคนทำงานเพิ่มขึ้นจาก 65 ปี เป็น 80 ปี

สำหรับประเทศไทย ห้างค้าปลีกหลายแห่งมีนโยบายในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานเพิ่มขึ้นในช่วง 1 - 2 ปีที่ผ่านมา โดยข้อมูลของกรมการจัดหางานระบุว่า อาชีพที่ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) แนะนำการขายสินค้า (2) จัดเรียงสินค้า (3) ประชาสัมพันธ์ (4) แม่บ้าน ช่างเทคนิค และ (5) งานบริการต่าง ๆ โดยคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราผลตอบแทนผู้สูงอายุเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ คือ ไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์

ห้างค้าปลีก	โครงการ	รับสมัครผู้มีอายุ	รูปแบบงาน
เซ็นทรัล	ขยายอายุเกษียณ	อายุ 55 ปีขึ้นไป	ต่อสัญญาปีต่อปี
โลตัส	60 ยังแจ๋ว	อายุ 60 ปีขึ้นไป	ค่าตอบแทนรายชั่วโมง
บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์	พี่ใหญ่โพรง	อายุ 60 ปีขึ้นไป	ทำงานเป็นกะ
โฮมโปร	Young Smart	อายุ 60 ปีขึ้นไป	พาร์กโกล์
อิกีย	-	อายุ 55 - 60 ปี	ประจำและพาร์กโกล์

นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายบริษัทในหลากหลายอุตสาหกรรมที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานกับบริษัทเอกชน อาทิ บริษัท ซีอีดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่รับผู้สูงอายุอายุตั้งแต่ 50 - 60 ปี จบการศึกษาดั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ร้านหนังสือ นอกจากนี้ ยังมี บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท บีซีเนส เซอร์วิสเซล อัลโลแอนซ์ จำกัด บริษัท เรสเทรอนต์ส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด และบริษัท เมชชี จำกัด ที่จ้างงานผู้สูงอายุเพื่อทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

โซเชียล อินฟลูเอนเซอร์ เทรนด์สูงวัยมาแรง

ส่วนอีกเทรนด์ที่มาแรงมากสำหรับอาชีพของผู้สูงอายุในยุคทองของโซเชียลมีเดีย คือ การเป็นอินฟลูเอนเซอร์ที่เรียกว่า “silver influencers” ปัจจุบันผู้สูงวัยมีบทบาทมากขึ้นบนโลกออนไลน์ ซึ่งจากการศึกษาของ influencerhouse.co.th พบว่า ผู้สูงวัยที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มากกว่า 55% ใช้เวลาประมาณ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ติดตามอินฟลูเอนเซอร์บนโซเชียลมีเดีย โดยแพลตฟอร์มที่มีการใช้งานมากที่สุด ได้แก่ LINE 21% เฟซบุ๊ก 13% และสื่อใหม่อย่าง TikTok ก็มีการใช้งานมากขึ้น

ทุกวันนี้มี silver influencers เกิดขึ้นมากมาย อาทิ Lyn Slater วัย 65 ปี ที่เป็น fashion influencer ในโซเชียลมีเดีย หรือจะเป็นคุณตาชาวจีนที่ใช้ชื่อว่า @Monadashu อายุ 74 ปีที่แต่งตัวเก่ง จึงมีผู้ติดตามกว่า 13.7 ล้านคนบนโซเชียลมีเดีย เช่นเดียวกับลุงองอาจ คุณพ่อเจ้าของเพจเฟซบุ๊ก มนุษย์ต่างวัยที่เริ่มเป็นนายแบบในวัย 67 ปี จากการขึ้นชอปปารแต่งตัว แฟชั่น และถ่ายแบบลงเฟซบุ๊ก นอกจากนี้แฟนแล้ว ยังมีผู้สูงวัยที่เป็นอินฟลูเอนเซอร์ด้านสุขภาพและการท่องเที่ยวอีกด้วย

ผู้สูงวัยสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ยิ่งหากมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โซเชียลมีเดีย เป็นเครื่องมือยิ่งมีโอกาสสร้างรายได้มากขึ้น และกลายเป็นทรัพยากรที่สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศได้ต่อไป 🌟

10 อาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ



ที่ปรึกษา



ติวเตอร์



ผู้ฝึกสอนกีฬา

นักบัญชีและ
ภาษีอากร

คนทำบัญชี

ผู้เก็บ
ค่าบริการ
ทางการแพทย์ฝ่ายบริการ
ลูกค้าผู้ช่วยเสมือน
(virtual
assistant)

พี่เลี้ยงสัตว์



บล็อกเกอร์



ข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงนโยบาย แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยมากยิ่งขึ้น ทั้งแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำที่เข้ามาทำงานที่คนไทยไม่นิยมทำ หรือแรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่เข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมสำคัญ การศึกษาข้อมูลแรงงานต่างด้าวในไทยจึงมีความน่าสนใจและสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในเชิงโครงสร้างได้ เพื่อให้เศรษฐกิจและโครงสร้างแรงงานของไทยก้าวต่อไปได้พร้อมกัน เราจึงขอสรุปข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในไทยพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

แรงงานต่างด้าวทักษะสูงในไทยมีเพียง 1%

ตลาดแรงงานไทยพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าในอดีต และมีการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวติดอันดับที่ 17 ของโลก

ในช่วงเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา จำนวนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำปรับสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในช่วงที่มีนโยบายสำคัญ

คือ ช่วงที่มีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2554 และช่วงที่มีการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปี 2561 ทำให้ปี 2562 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำที่เป็นผู้ประกันตนภาคบังคับจำนวน 1,025,293 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 8.7% ของผู้ประกันตนทั้งหมด ขณะที่แรงงานต่างด้าวทักษะสูงกับแรงงานทั้งหมดยังถือว่ามีส่วนค่อนข้างน้อย โดยปัจจุบัน

เรามีแรงงานต่างด้าวทักษะสูงราว 86,830 คน อย่างไรก็ตาม นโยบายที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ไม่ได้มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงแต่อย่างใด สะท้อนจากสัดส่วนแรงงานต่างด้าวทักษะสูงปรับเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยมาอยู่ที่ประมาณ 1% ของกำลังแรงงานทั้งหมด หรือคิดเป็น 8% ของแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคม ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบ



กับประเทศที่มีนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน จะพบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวทักษะสูงมีสัดส่วนที่สูงกว่าไทยมาก อาทิ แคนาดา (53%) ออสเตรเลีย (41%) อังกฤษ (37%) สิงคโปร์ (29%) และสหรัฐอเมริกา (25%) (OECD, 2559)

แรงงานต่างด้าวทักษะสูงกระจุกตัวอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่

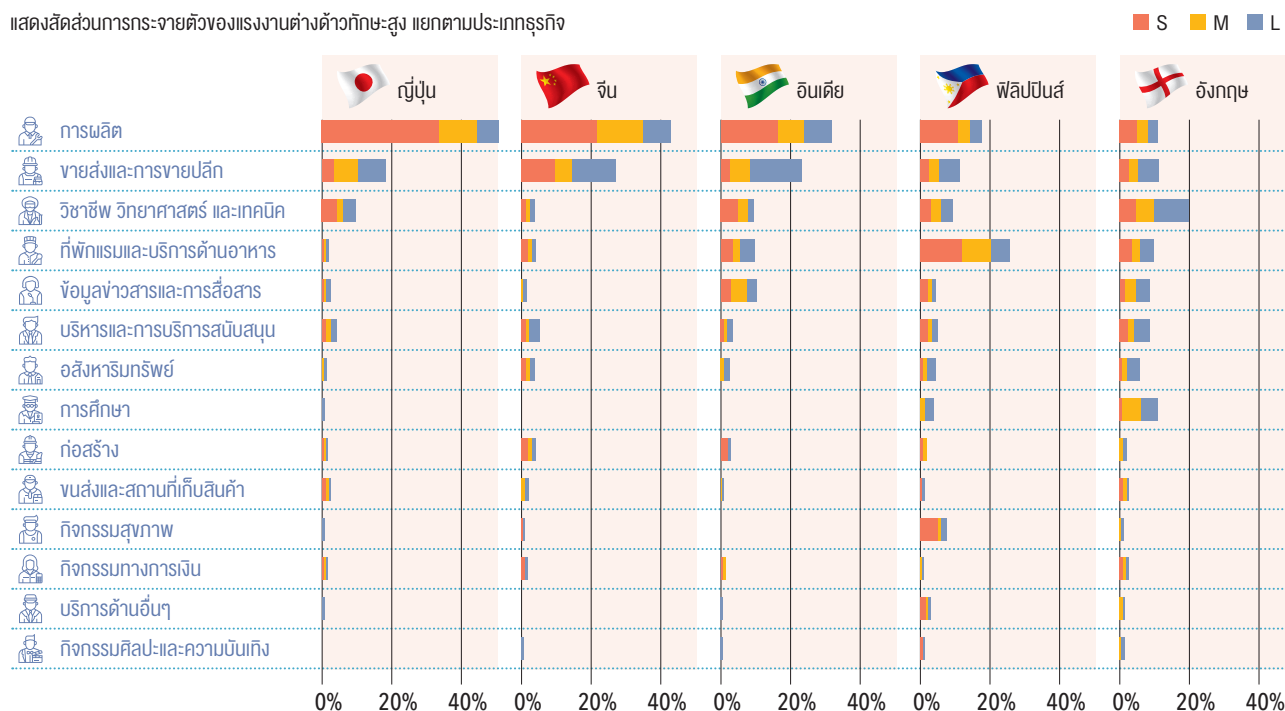
บริษัทที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมักจะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ขณะที่แรงงานต่างด้าวทักษะสูงอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนโดยตรง (FDI) จากประเทศนั้น ๆ

หากนำข้อมูลนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำทั้งหมดกว่า 6 หมื่นรายมาพิจารณา ระดับการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยวัดจากสัดส่วนแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำต่อแรงงานทั้งหมดในบริษัท (dependency ratio) พบว่าระดับการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจะแตกต่างกัน

กันไปตามประเภทของธุรกิจและขนาดของบริษัท โดยบริษัทที่มีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมักจะเป็นบริษัทที่เน้นการใช้แรงงาน และเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ขณะที่บริษัทที่ไม่ค่อยมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำมักเป็นบริษัทที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิต รวมทั้งเป็นบริษัทขนาดใหญ่

สำหรับแรงงานต่างด้าวทักษะสูงส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในหลายสาขาเศรษฐกิจและอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ (รูปที่ 1) สาเหตุที่กระจุกตัวในบริษัทขนาดใหญ่ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดจากกฎเกณฑ์บางประการ เช่น นายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวต้องมีเงินทุนจดทะเบียนขั้นต่ำ 2 ล้านบาท และจะต้องมีสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทย 1 ต่อ 4 คน (กระทรวงแรงงาน, 2563) ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้อาจเป็นข้อจำกัดสำหรับกิจการขนาดเล็กหรือสตาร์ทอัพที่ต้องการจ้างแรงงานทักษะสูงได้

แสดงสัดส่วนการกระจายตัวของแรงงานต่างด้าวทักษะสูง แยกตามประเภทธุรกิจ



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม



ไทยเข้าสู่เศรษฐกิจ 4.0 แรงงานต่างด้าวทักษะสูงต้องเพิ่มขึ้น

แรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ทำงานในกิจการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (S-curve) มีเพียงแค่ 34% ของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงทั้งหมด

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุค 4.0 ย่อมต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในภาพรวมการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายยังมีสัดส่วนไม่มากนัก โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (affluent, medical and wellness tourism) ซึ่งคิดเป็นเพียงประมาณ 5% เท่านั้น รองลงมาคือ อุตสาหกรรมดิจิทัล 4% และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (smart electronics) และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (robotics) ที่ 3% เมื่อเทียบกับแรงงานไทยทักษะสูงทั้งหมด

นอกจากนี้ พบว่าในปี 2562 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายมีเพียงประมาณ 33.5% ของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงทั้งหมดเท่านั้น โดยอยู่ใน First S-Curve¹ และ New S-Curve² 15.5% และ 18.0% ตามลำดับ ทั้งนี้ สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในกลุ่ม First S-Curve มีแนวโน้มลดลงจากอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เป็นสำคัญ ขณะที่ในกลุ่ม New S-Curve มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 15.9% เป็น 18.0% จากอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์เป็นสำคัญ

¹ First S-Curve คือ กลุ่มอุตสาหกรรมศักยภาพที่มีอยู่ในประเทศไทย แต่ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และการแปรรูปอาหาร

² New S-Curve คือ กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี ได้แก่ หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร

ในภาพรวม จะเห็นได้ว่าเรายังมีแรงงานทักษะสูงอีกเกือบ 70% ที่กระจายอยู่ในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยตรง ซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องมีการวางแผนการดึงดูดแรงงานทักษะสูงที่ชัดเจน รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเหล่านั้นเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงแรกที่จำเป็นต้องเปิดรับเทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวทักษะสูงมากขึ้น

5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเท็จจริงข้างต้นมีนัยเชิงนโยบายหลายประการด้วยกัน ในส่วนที่พบว่ามีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำเพิ่มสูงขึ้นมากนั้น ตัวเลขนี้ยังขาดข้อมูลของแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคม และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง (1) วางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนภาวะจริงมากที่สุด โดยเร่งให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการลงทะเบียน การกำหนดค่าธรรมเนียมที่พอประมาณ (เพื่อป้องกันการเลี่ยงไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย) เพื่อประโยชน์ในการติดตามและให้ความคุ้มครองดูแล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เกิดโรคระบาด

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แม้จะทำงาน 3D³ แต่มี



แนวโน้มที่จะขยายขอบเขตการทำงานเข้าไปยังประเภทธุรกิจอื่นมากขึ้น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงที่แรงงานไทยจะถูกแย่งงานได้ ดังนั้น การมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำย่อมเป็นสิ่งจำเป็น อย่างเช่น (2) การกำหนดอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือการเลือกรับเฉพาะแรงงานที่มีทักษะตามที่ต้องการในแต่ละกิจกรรม โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่จะมาช่วยถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานไทย ดังนั้นภาคธุรกิจควร (3) สร้างระบบนิเวศในการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะ เช่น การสร้างเครือข่ายคนไทยในต่างประเทศเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ เนื่องจากเรายังขาดแรงงานทักษะเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน ซึ่งกระบวนการสร้างระบบนิเวศนั้นควรดำเนินการไปพร้อมกับ (4) การสร้างแรงจูงใจด้วยการอำนวยความสะดวกให้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการต่อวีซ่า การให้ความคุ้มครองด้านสิทธิของแรงงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการระบาดของโควิด 19 การตรวจโควิดแบบเชิงรุกและฉีดวัคซีนให้กับแรงงานก่อนเข้าประเทศถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มแรงจูงใจให้กับทั้งนายจ้างและตัวแรงงานเอง รวมไปถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลที่เท่าเทียมกับคนไทยและความมั่นคงปลอดภัยด้านอื่น ๆ

ท้ายสุดเราได้ประสบการณ์จากการที่แรงงานต่างด้าวหนีกลับประเทศจนมีการขาดแคลนแรงงานมาแล้วในอดีต ดังนั้นเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในระยะข้างหน้า จึงควร (5) เร่งสนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้หุ่นยนต์ทำควาสะอาดและให้บริการในภาคบริการ การใช้วัสดุสำเร็จรูปในภาคก่อสร้าง การใช้โดรนในภาคเกษตรกรรม หรือแม้แต่การใช้ช่องทางออนไลน์ สำหรับภาคการค้า เพื่อลดต้นทุนในการจ้างแรงงานและเพิ่มผลผลิตภาพในการดำเนินธุรกิจ ✨

³ งาน 3D หมายถึง dirty, difficult and dangerous

Innovative Justice ภาพลักษณ์ใหม่ศาลยุติธรรม มุ่งสู่จุดหมายการเป็นที่พึ่งแห่งแรกของประชาชน

ไม่มีวงการใดไม่ถูก disrupt แม้แต่วงการ “ศาลยุติธรรม” ที่หลายคนมองว่าเป็น “องค์กรอนุรักษ์นิยม” ช่วงหลายปีที่ผ่านมา ศาลยุติธรรมเป็นหนึ่งในสถาบันที่มีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อตอบสนองอย่างเท่าทันกับบริบทของสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลง จนวันนี้หลายคนเริ่มสัมผัสได้ถึงการพัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ “ระบบ D-Court” ระบบออนไลน์ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัด หรือ “กลไกการไกล่เกลี่ย” ที่เกิดจากบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสำนักงานศาลยุติธรรมและธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ซึ่งสะท้อนมิติการทำงานในเชิงรุก และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

BOT พระสยาม MAGAZINE ฉบับนี้ได้รับเกียรติจาก คุณเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา และคุณพงษ์เดช วานิชิตติกุล เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม มาบอกเล่าถึงความจำเป็นและคุณูปการของ “การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง” พร้อมแบ่งปันเรื่องราวการปรับตัวของศาลยุติธรรมและกระบวนการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ตลอดจนเป้าหมายในการขับเคลื่อนเพื่อสานต่อสถาบันตุลาการของประธานศาลฎีกาหญิงคนแรกของประเทศไทย



เสียงประชาชนและบริบทที่เปลี่ยน จุดตั้งต้นการปรับตัว

หากเทียบกับฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร หลายคนมองว่าฝ่ายตุลาการดูจะเป็นอำนาจอิสระ ไม่มีการถ่วงดุลกับฝ่ายใด แต่สำหรับคุณเมทินี เอมองว่า เสียงของประชาชนเป็นอำนาจหลักที่ถ่วงดุลและตรวจสอบการทำงานของศาลยุติธรรม แต่ “ตัวเร่ง” สำคัญที่ผลักดันให้ศาลต้องปรับตัวอย่างก้าวกระโดดได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศและโควิด 19

“ย้อนไปสัก 10 ปี คนภายนอกมักมองว่าศาลเป็นองค์กรอนุรักษ์นิยม มีคนสูงวัย มีพิธีการเยอะ แต่จริง ๆ เรามีทั้งผู้พิพากษารุ่นใหม่และอาวุโส ช่วงหลังเราปรับวิธีคิดว่าการทำงานของศาลเป็นการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ดังนั้น วิธีการทำงานต้องเปลี่ยน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดูว่าเขาต้องการอะไร สิ่งที่ต้องการคือการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่าย จึงเป็นที่มาของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทางศาล”

“ศาลดิจิทัล” หรือ ระบบ D-Court เป็นตัวอย่างการปรับตัวก้าวใหญ่ โดยเป็นการพัฒนาระบบออนไลน์ขึ้นมาให้บริการคู่ความตลอด 24 ชั่วโมง ทำได้ตั้งแต่การยื่นฟ้องผ่านระบบ e-filing การยื่น ส่ง และรับคำร้องของคู่ความและเอกสารออนไลน์ รวมทั้งการติดตามข้อมูลคดีผ่านระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (Case Information Online Service: CIOS)

คุณเมทินีกล่าวเสริมว่า ระบบ CIOS ช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถติดตามผลการส่งหมาย คำสั่งศาล และวันนัดพิจารณาคดี รวมทั้งสามารถสืบค้นและติดตามผลคดีของศาลขึ้นต้นทั่วประเทศตลอดจนติดตามการประกาศนัดไต่สวนผ่านระบบ e-notice system และติดตามสำนวนคดีผ่านระบบ tracking system ได้

ทุกที่ทุกเวลาตามที่ต้องการ ผ่านสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ทั้งหมดนี้เป็นความพยายามของศาลเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับประชาชน

นอกจากนี้ ศาลยังได้ประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลสมัยใหม่และสื่อสังคมออนไลน์ ทั้ง ZOOM, Microsoft Teams และ LINE มาสนับสนุนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทท่อนไลน์ พร้อมกับพัฒนาระบบสืบพยานทางจอภาพโดยใช้ VDO/ Web Conference มาช่วยลดผลกระทบจากสถานการณ์โควิด 19 ตั้งแต่ต้นปีที่ผ่านมา

“สมัยก่อนคนมองว่าศาลเป็นแดนสนธยา เข้าถึงยาก พิธีการเยอะ แต่วันนี้แค่กดเข้าเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน COJ (Court of Justice) ก็จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที และเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมที่มีการลดรูปแบบและขั้นตอนที่เยิ่นเย้อลงไปเยอะมาก นี่สะท้อนว่าศาลมีความตื่นตัวต่อเทคโนโลยีและเสียงประชาชน โดยเราได้พัฒนาเทคโนโลยีมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคของประธานศาลฎีกาท่านก่อน ๆ แต่ก็ต้องขอบคุณโควิด 19 ที่ทำให้ digital court ก้าวมาไกลและก้าวสู่การเป็น smart court ได้ในเวลาอันรวดเร็วอย่างทุกวันนี้”

ประธานศาลฎีกาเล่าว่า จากการระบาดของโควิด 19 รอบแรกทำให้เกิดคดีกว่า 160,000 คดีต้องถูกเลื่อนออกไป แต่ด้วยการปรับกระบวนการทำงานโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ อย่างเหมาะสม เช่น การพิจารณาคดีออนไลน์ ทำให้ปัจจุบันคดีทั้งหมดที่ค้างไว้กลับมามีดำเนินการได้ในเวลาไม่กี่เดือน และการระบาดทั้งสองรอบทำให้ประชาชนและศาลเปิดรับบริการการอำนวยความสะดวกผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น

“สิ่งที่เราพยายามสื่อสารคือ ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน แม้ในความเป็นจริง ใช่ว่าคนทุกกลุ่มจะสามารถเข้าถึงระบบออนไลน์ หรือ

5 ประโยชน์ศาลยุติธรรม มุ่งสู่ D-Court

D-Court คือ กรอบแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนางานตามภารกิจของศาลยุติธรรม ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริการประชาชน เพื่อให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่ายขึ้น



1

ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาศาล และชำระค่าประกาศนัดไต่สวน



2

ช่วยลดขั้นตอนการดำเนินการให้สั้นลง และบริการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น



3

ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ 24 ชม. ผ่านระบบออนไลน์ที่เชื่อมโยงข้อมูลศาลยุติธรรมทั่วประเทศ



4

เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูล และง่ายต่อการสืบค้น



5

ใช้เทคโนโลยีแทนกระดาษ ลดพื้นที่จัดเก็บเอกสาร และช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม

ที่มา : กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม

อ่านออกเขียนได้ ฉะนั้น ระบบศาลจึงต้องทำ
คู่ขนานเพื่อไม่ให้ใครไว้ข้างหลัง เพราะการที่
ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรม
ที่ถูกต้องและเป็นธรรมถือเป็นเรื่องอันตราย”

พัฒนาจาก “นโยบาย 5 ส”

ต่อยอดสู่ Innovative Justice

ตลอด 40 ปีที่เป็นผู้พิพากษามา นอกเหนือ
จากความซื่อสัตย์สุจริตที่ถือเป็นคุณสมบัติ
พื้นฐานของบุคลากรของศาลยุติธรรม
คุณเมทินีกล่าวว่า หลักการสำคัญในการ
ทำงานของเธอคือ การทำความเข้าใจว่า
ประชาชนต้องการอะไร

จากหลักการทำงานของประธานศาลฎีกา
นำมาสู่ “นโยบาย 5 ส” ได้แก่ เสมอภาค -
ประชาชนต้องได้รับความเป็นธรรมอย่าง
เสมอภาค, สมดุล - สร้างดุลยภาพแห่งสิทธิ,
สร้างสรรค์ - สร้างกลไกการดำเนินกระบวนการ
พิจารณาและพิพากษาคดีที่ทันสมัย, ส่งเสริม
- ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและ
ให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตของบุคลากร
และ ส่วนร่วม - สนับสนุนให้เกิดการรับรู้
และมีส่วนร่วม

คุณพงษ์เดชมีความเห็นว่า “นโยบาย

ของประธานศาลฎีกาเป็น ‘นวัตกรรมทาง
ความยุติธรรม’ หรือ innovative justice
เพราะเป็นแนวนโยบายที่เน้นประชาชนเป็น
ศูนย์กลาง โดยเน้นว่าการให้ความยุติธรรม
ต้องให้ในหลากหลายรูปแบบ และเป็น
นโยบายที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางโดย
เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทุกคน ซึ่งหลายเรื่อง
สำนักงานศาลยุติธรรมได้รับมาทำให้เป็น
ไปตามเจตนารมณ์ของประธานศาลฎีกาแล้ว”

เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมมองว่า
“นวัตกรรม” เป็นการพัฒนอย่างก้าวกระโดด
เพื่อทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดียิ่งขึ้น ฉะนั้น
innovative justice จึงหมายถึงการพัฒนา
“เครื่องมือ” ที่ศาลมีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ
เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างปรากฏการณ์
ความยุติธรรมรูปแบบใหม่หรือมิติใหม่
ในการทำงานเชิงรุกที่สอดคล้องกับนโยบาย
5 ส เช่น ศาลจังหวัดสามารถจัดทำคำร้อง
ขอปล่อยตัวชั่วคราวโดยไม่มีหลักประกัน
ให้ผู้ต้องหาในบางคดี ผู้ต้องหาเพียงลง
ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ และศาลจะแต่งตั้ง
ผู้มาชุมชน อย่างผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้กำกับดูแล
ให้พวกเขาปฏิบัติตามคำสั่งศาลแทนการเรียก
หลักประกัน

“สร้างดุลยภาพแห่งสิทธิ” โจทย์สำคัญต่อจากนี้

“ถ้าถามว่า ‘ส’ ที่ต้องเร่งสร้างสำหรับ
สถานการณ์ยุคนี้ น่าจะอยู่ที่ ‘สมดุล’ หรือ
การสร้างดุลยภาพแห่งสิทธิของฝ่ายผู้ต้องหา
หรือจำเลย และฝ่ายผู้เสียหายหรือโจทก์
ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายมีสิทธิเอะอะ การสร้าง
ดุลยภาพถือเป็นดุลพินิจของท่านผู้พิพากษา
ว่าควรจะให้ฝ่ายไหนได้รับสิทธิตามที่ขอ
ซึ่งในฐานะประธานศาลฎีกา ได้ให้คำแนะนำ
ว่าการสร้างดุลยภาพแห่งสิทธิที่ดี ขาสองข้าง
ของ ตราฐู (สัญลักษณ์ของกระบวนการ
ยุติธรรม) ต้องเท่ากัน”

ประชุมฝ่ายตุลาการยกตัวอย่างสิทธิของ
ฝ่ายผู้ต้องหาหรือจำเลย เช่น สิทธิขอยื่น
ปล่อยตัวชั่วคราว เนื่องจากศาลมีแนวปฏิบัติ
ที่มุ่งลดการคุมขังที่ไม่จำเป็นทุกขั้นตอน
โดยยึดหลัก “ไม่ควรมีใครต้องถูกคุมขัง
เพียงเพราะไม่มีเงินหรือหลักประกัน” จึงเปลี่ยน
ไปใช้กลไกอื่นแทน เช่น กำไล EM (Electronics
Monitoring) หรือการแต่งตั้งผู้กำกับดูแล
รวมถึงสิทธิการลงโทษ หรือวางโทษอื่น
นอกจากการจำคุก หรือหากต้องรับโทษจำคุก
ผู้ต้องหาที่ยังมีสิทธิได้รับการแก้ไขฟื้นฟู
เพื่อกลับเข้าสู่สังคมทั่วไป เป็นต้น

“แม้เป็นผู้กระทำผิด ศาลก็ต้องมีวิธีการให้
บริการที่จะไม่ทำให้เขาเสียหายเกินกว่าโทษ
ที่ได้รับ เช่น ถ้าพิจารณาคดีได้เร็ว เขาจะ
เป็นนักโทษเด็ดขาดเร็ว มีสิทธิยื่นขอพักโทษ
ลดโทษ และฝึกวิชาชีพทันที โดยมีมาตรฐาน
ระยะเวลาทำงาน เช่น ถ้ายื่นคำร้องแบบนี้
เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการภายในเวลาที่ชัดเจน
หรือคดีที่จำเลยต้องชั่งระหว่างพิจารณาคดี
ต้องพิพากษาให้เสร็จไม่เกิน 6 เดือน เพื่อที่จำเลย
จะรับรู้คำพิพากษาโดยเร็วและเป็นหลักประกัน
ในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของจำเลย”

ฝ่ายผู้เสียหาย ซึ่งถือเป็น “ผู้ถูกระทำ”
ก็มีสิทธิมากมาย เช่น สิทธิในการขอให้ศาล
แต่งตั้งทนายความให้ สิทธิได้รับค่าสินไหม
ทดแทน สิทธิคัดค้านไม่ให้ผู้ต้องหาได้รับการ





“

แทนที่จะดับอนาคตเขาด้วยการส่งฟ้องล้มละลาย เพราะถ้าถูกพิพากษาเป็นบุคคลล้มละลาย ลูกหนี้จะเสียโอกาสทำงานบางอาชีพ การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องเป็นการให้ความคุ้มครองลูกหนี้ ให้เขากลับมามีชีวิตอยู่และเดินต่อไปข้างหน้าได้”

ประกันตัว สิทธิที่จะไม่เผชิญหน้าผู้ต้องหา ฯลฯ ซึ่งผู้เสียหายสามารถขอรับการคุ้มครองสิทธิได้ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มคดีไปจนการบังคับคดีแล้วเสร็จ โดยแจ้งที่ศูนย์คุ้มครองสิทธิเสรีภาพในคดีอาญาที่มีอยู่ทุกศาล อย่างไรก็ดี ประธานศาลฎีกาเล่าว่า น่าเสียดายที่มีผู้เสียหายจำนวนมากไม่เคยรู้ว่าตนมีสิทธิเหล่านี้

“บางครั้งกระบวนการยุติธรรมอาจมองไปที่จำเลยหรือผู้ต้องหาเป็นหลัก จนผู้เสียหายอาจจะถูกลืมไป แต่ตอนนี้ ท่านประธานศาลฎีกาให้น้ำหนักกับการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายเพิ่มขึ้น โดยท่านทำตรงนี้ให้เด่นชัด

และทำงานเชิงรุกมากขึ้น ฉะนั้น ผู้เสียหายทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา สามารถแจ้งมาที่ศาลผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้เสมือนว่าศาลกำลังเดินออกไปหาประชาชน” คุณพงษ์เดชกล่าวเสริม

ศาลเน้นการสื่อสารอย่างต่อเนื่องด้วยการพยายาม “เข้าถึง” กลุ่มที่อาจจะมีปัญหาและศาลยังต้อง “เข้าใจ” ว่าแต่ละกลุ่มจะสามารถรับข้อมูลเหล่านี้ได้มากแค่ไหน ต้องใช้เครื่องมือใดบ้างเพื่อช่วยให้การสื่อสารนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกวันนี้ผู้พิพากษา

ลงมาจากห้องทำงานเพื่อพูดคุยกับคนที่มาศาลว่ามีความวิตกกังวลอย่างไร มีอะไรที่จะปรับหรือลดแล้วช่วยพวกเขาได้บ้าง เพื่อให้ใช้เวลามาศาลน้อยที่สุดแต่ได้ประโยชน์เต็มตามที่ต้องการ รวมถึงการพยายามสร้างความรู้ด้านสิทธิและกฎหมายโดยการนำเจ้าหน้าที่ศาลออกไปให้ความรู้ในเรือนจำและพื้นที่ทางไกลเพื่อให้ประชาชนรู้สิทธิของตนเองมากขึ้น

ความร่วมมือกับ สปท. บ่มเพาะ “วัฒนธรรมไกล่เกลี่ย”

“ส” ที่มีบทบาทสูงขึ้นท่ามกลางบริบทที่ซับซ้อน คือ “ส่วนร่วม” โดยเฉพาะกับหน่วยงานภายนอก ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสานความร่วมมือเพื่อหาทางออกของข้อพิพาทที่จะเป็นประโยชน์ต่อคู่ความ โดยหนึ่งในความร่วมมือครั้งสำคัญ ได้แก่ MOU ในการไกล่เกลี่ย

“

นโยบายของประธานศาลฎีกาเป็น ‘นวัตกรรมทางความยุติธรรม’ หรือ innovative justice เพราะเป็นนโยบายที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นว่าการให้ความยุติธรรมต้องให้ในหลากหลายรูปแบบ และเป็นนโยบายที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางโดยเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทุกคน”

ข้อพิพาทที่พัวพันกับ รปท. เพื่อช่วยให้ลูกหนี้มีทางออกในการแก้ปัญหานี้สิน้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม โดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการศาลที่ใช้เวลานานและยังซ้ำเติมลูกหนี้

“จากเดิมที่ศาลจะดำเนินการใด ๆ ในกระบวนการพิจารณาได้ ต้องมีคู่ความคนใดคนหนึ่งมายื่นฟ้องที่ศาล แต่พอแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งให้ใกล้เคียงก่อนฟ้องได้ เท่ากับว่าแม้ยังไม่มีกรณียื่นฟ้องที่ศาล คู่ความก็สามารถตกลงยอมความกันได้ แล้วนำเรื่องมายื่นให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไป ทาง รปท. เห็นว่าเป็นประโยชน์ทั้งกับลูกหนี้และธนาคารพาณิชย์ที่เป็นเจ้าหนี้ โดยเฉพาะช่วงวิกฤตโควิด 19 จึงมาหารือกับเรา เพื่อวางมาตรฐานการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้อง ขณะที่ผู้ไกล่เกลี่ยของศาลก็จะได้เพิ่มความรู้ความชำนาญด้านการเงินด้วย จึงมีการลงนาม MOU มาถึงขณะนี้การดำเนินการได้ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ มีหลายคดีที่ใช้ช่องทางไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

คุณพงษ์เดชกล่าวอีกว่า การที่ รปท. เข้ามาช่วยศาลในการทำความเข้าใจกับธนาคารพาณิชย์ ช่วยให้กระบวนการไกล่เกลี่ยง่ายขึ้น เพราะ รปท. กับธนาคารพาณิชย์มีนโยบายร่วมกันอยู่แล้ว ขณะที่ศาลมีหน้าที่เตรียมการสำหรับเรื่องที่จะเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยคำร้องขอไกล่เกลี่ยมาจากฝ่ายเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ก็ได้

ส่วนคุณเมทินีกล่าวว่า การไกล่เกลี่ยเป็นเรื่องสำคัญ เพราะช่วยให้คู่ความที่เคยเป็นคู่ด่ากลับมามีความปรองดองกันได้ด้วยดีและพึงพอใจทั้งสองฝ่าย เรียกได้ว่าเป็นการดูแลซึ่งกันและกัน



โดยเฉพาะในภาวะที่เศรษฐกิจไม่ปกติ พร้อมกันมองเห็นปลายทางร่วมกันว่าลูกหนี้จะจ่ายได้เท่าไร และธนาคารมีข้อผ่อนปรนอย่างไร โดยความงามของการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องคือ ถ้าไกล่เกลี่ยสำเร็จ จะลดคดีที่ต้องฟ้องและไม่ต้องมีคำพิพากษา เมื่อไม่มีคำพิพากษาก็ไม่มีฝ่ายแพ้ฝ่ายชนะ ไม่มีใครเสี่ยงจะเป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งการถูกฟ้องล้มละลายก็ไม่ต่างอะไรจากการถูกลงโทษจำคุกในคดีอาญา

“ในคดีอาญา ศาลยังคุ้มครองสิทธิผู้ต้องหาดูแลให้มีโอกาสต่อสู้คดีได้ ให้โอกาสจำเลยที่จะไปฟื้นฟูตัวเอง ยิ่งถ้าโทษไม่รุนแรง ไม่หนีศาลมักจะแนะนำให้การลงโทษ หรือรอการกำหนดโทษ หรือลงโทษปรับ เพื่อไม่ให้มีการจำคุกกักขัง ซึ่งเป็นการจำกัดเสรีภาพของเขาดังนั้น ในคดีแพ่ง ศาลก็ควรให้โอกาสในการฟื้นฟูตัวเองเพื่อให้ลืมตาอ้าปากทำมาหาเลี้ยงชีวิตได้เช่นกัน แทนที่จะดับอนาคตเขาด้วยการ

ส่งฟ้องล้มละลาย เพราะถ้าถูกพิพากษาเป็นบุคคลล้มละลาย ลูกหนี้จะเสียโอกาสทำงานบางอาชีพ การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องเป็นการให้ความคุ้มครองลูกหนี้ ให้เขากลับมามีชีวิตอยู่และเดินต่อไปข้างหน้าได้”

ปัจจุบัน ทุกศาลยุติธรรมจะมีศูนย์ไกล่เกลี่ยและผู้ประนีประนอม โดยเลขาธิการสำนักงานศาลตั้งท้ายว่า ทั้งศาลและ รปท. มีเป้าหมายร่วมกันที่จะสร้าง “วัฒนธรรมการไกล่เกลี่ย” ให้องคมนตรีและยั่งยืนในระบบการเงินไทย

ก้าวสู่จุดหมาย “ที่พึ่งแห่งแรกของประชาชน”

คุณเมทินีสรุปว่า ความคาดหวังของประชาชนที่เข้ามาศาลมีเพียง 3 เรื่องหลัก ได้แก่ ความถูกต้อง ความเป็นธรรม และความรวดเร็ว ซึ่งถ้าศาลสามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และรวดเร็ว



เธอเชื่อว่าแม้แต่ผู้แพ้คดีหรือจำเลยที่ถูกตัดสินจำคุกสูงสุด ก็ยังพอใจกับการอำนวยความสะดวกของศาล

ในเรื่องความถูกต้อง เธอกล่าวว่า ศาลยุติธรรมไทยตอบโจทย์ด้านความถูกต้องแม่นยำของตัวบทกฎหมายได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ด้วยกระบวนการคัดสรรและคัดเลือก

ผู้พิพากษาที่เข้มข้น นอกจากนี้ ยังมีการอบรมเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้แก่ผู้พิพากษาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องความเป็นธรรม ศาลปฏิบัติต่อคู่ความและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และเรื่องความรวดเร็ว นอกจากการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างสะดวกรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์ ศาลยังมีการตั้งมาตรฐานระยะเวลาในการพิจารณาพิพากษาคดีและออกคำสั่ง ซึ่งพยายามทำมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระชับมาตรฐานระยะเวลาให้สั้นลง

“เพราะความยุติธรรมที่ล้ำค่าคือความยุติธรรม เราจึงกำหนดมาตรฐานระยะเวลาของคดี เช่น คดีทั่วไปจะต้องเสร็จภายใน 1 ปี คดีที่จำเลยต้องชั่งระหว่างพิจารณาคดีต้องเสร็จภายใน 6 เดือน ซึ่งวันนี้ ศาลฎีกาไม่มีคดีจำเลยต้องชั่งฯ ที่ค้างเกิน 6 เดือนเลย เราทำเสร็จก่อน แล้วเราใช้วิธีอ่านคำพิพากษาผ่านทางจอภาพไปที่กรมราชทัณฑ์ปลายทาง ทำให้ไม่ต้องขนย้ายนักโทษ ซึ่งถ้าคำพิพากษาศาลฎีกาให้จำคุก จำเลยก็จะได้หมายจำคุกสูงสุด เขาก็จะได้สิทธิในฐานะนักโทษเด็ดขาดทันที แต่ถ้าคำพิพากษากลับยกฟ้อง แทนที่จะต้องรอสั่งคำพิพากษาไปแล้วต้องนัดออกหมายปล่อยตัวซึ่งใช้เวลาเป็นเดือนเหมือนแต่ก่อน ศาลสามารถออกหมายปล่อยตัวในวันนั้นได้เลย เพราะอย่าลืมว่าอิสรภาพแค่วันเดียวก็หอมหวาน”

ประมุขแห่งฝ่ายตุลาการทั้งห้าว่า ทุกวันนี้ศาลยุติธรรมไทยมีการปรับตัวอย่างมากที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งความท้าทายของข้าราชการฝ่ายตุลาการคือศาลจะยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็น “ที่พึ่ง” หรือ “ความหวัง” ว่าจะให้ความเป็นธรรมกับประชาชนได้ ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจศาลตัดสินอย่างเป็นกลางตามกฎหมาย

“สิ่งที่อยากทำให้เกิดขึ้นในช่วงที่ยังทำหน้าที่อยู่ คือการทำให้ประชาชนไทย สังคมไทยเชื่อมั่นในศาลยุติธรรมและผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม แล้วเข้ามาพึ่งเราโดยเร็วหากถูกละเมิดสิทธิ ไม่ว่ากรณีแพ่งหรืออาญา เช่น ขอใช้สิทธิในฐานะผู้เสียหายหรือยื่นขอไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องโดยไม่ต้องรอให้ถึงกระบวนการพิพากษา ด้วยการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าถึงเวลาแล้วที่สังคมจะเปลี่ยนความคิดจาก ‘ศาลเป็นที่พึ่งสุดท้าย’ กลับมาเป็น ‘ศาลเป็นที่พึ่งแรก’ ของประชาชน” ประธานศาลฎีกาหญิงคนแรกกล่าว ✨



ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน
ได้ทั้งระบบ iOS และ Android

สมัครใช้บริการ CIOS แบบออนไลน์



1

ลงทะเบียนใช้งานระบบ
cios.coj.go.th



2

ยืนยันการใช้งาน
ยืนยันผ่าน SMS



3

ยื่นเรื่องขอผูกคดี
ยื่นเรื่องขอผูกคดี
ที่ตนเองมีความเกี่ยวข้อง
ณ ศาลที่มียคดี



4

เริ่มต้นใช้งานระบบ
นายความ และคู่ความ
สามารถเข้าใช้งานระบบ
ได้ตลอด 24 ชั่วโมง



5

ยื่นเรื่อง
• ขอคัดถ่ายสำเนา
• รับรองคดี



6

รับเอกสาร
• รับเอกสารที่ศาล
• ดาวน์โหลดไฟล์
• รับทางไปรษณีย์

ที่มา : กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม



เปิดมุมมอง รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ

กับการพัฒนากทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต

อัตราการว่างงานที่สูงขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่รวบรวมโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ปี 2563 อยู่ที่ 6.5 แสนคน และมีความเสี่ยงที่จะตกงานอีกกว่า 2 ล้านคน กลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นกับตลาดแรงงานไทย รศ. ดร.กิริยา กุลกลการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ และอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับตลาดแรงงานไทยมาแบ่งปัน

ปัจจัยเสี่ยงก่อนเกิดโควิด 19

ช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด 19 มีปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยจากเทรนด์สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน ขณะเดียวกันกลับมีความต้องการแรงงานในธุรกิจด้านสุขภาพ เพราะคนสูงวัยจำนวนมากขึ้นก็ต้องการดูแลสุขภาพมากขึ้นไปด้วย

ประการที่สอง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ ที่เปลี่ยนจากการใช้เครื่องยนต์แบบสันดาปภายในมาใช้รถยนต์ไฟฟ้าที่มีชิ้นส่วนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยที่มีประมาณ 6 - 7 แสนคน ซึ่งต้องเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะไปเรียนรู้เกี่ยวกับยานยนต์แห่งอนาคตมากขึ้น

และประการสุดท้าย คือ เทคโนโลยี ระบบ automation และหุ่นยนต์มีแนวโน้มถูกนำมาแทนที่แรงงานคนมากขึ้น แม้เดิมที่จะมีการคาดการณ์ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาแทนที่แรงงานที่ทำงานซ้ำ ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น แต่ในระยะที่ผ่านมาพบว่าหุ่นยนต์ยังสามารถทำงานอื่นที่ไม่ใช่รูปแบบเดิมได้ เช่น การขับเคลื่อนอัตโนมัติของรถยนต์ ทำให้กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบอย่างมากคือแรงงานระดับกลางที่หากไม่สามารถพัฒนาทักษะให้ก้าวสู่แรงงานระดับสูงได้ จะต้องกลายเป็นกลุ่มแรงงานระดับต่ำที่ได้รับค่าจ้างลดลง

รศ. ดร.กิริยาเสริมต่อว่า “กลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงน้อยคือ งานที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทดแทนได้ เช่น งานที่ทำด้วยมือซึ่งต้องใช้ความละเอียดสูง งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานออกแบบ รวมถึงงานที่ใช้ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (social & emotional skill) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การบริหารงาน และการเจรจาต่อรอง”

ชีวิตวิถีใหม่เพิ่มปัจจัยเสี่ยงในตลาดแรงงาน

สถานการณ์โควิด 19 นับว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นในตลาดแรงงานไทย ด้วยรูปแบบการใช้ชีวิตวิถีใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิม เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม หลีกเลี่ยงการทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก และการทำงานที่บ้าน ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในตลาดแรงงานเช่นเดียวกัน

“กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากคือ กลุ่มที่ให้บริการลูกค้าในพื้นที่ เช่น แคชเชียร์ พนักงานขายในร้านค้า และพนักงานต้อนรับ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการที่มีแรงงานจำนวนมาก ด้วยรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป หันไปซื้อของผ่านช่องทาง e-commerce มากขึ้น ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความจำเป็นในการเปลี่ยนทักษะไปสู่ภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม supply chain management เช่น การเป็นพนักงานบรรจุสินค้าตามคำสั่งซื้อออนไลน์ คนส่งของ และคนให้บริการหลังการขาย และแม้ว่าโควิด 19 จะหายไป ทักษะแรงงานเดิมก็ยังคงมีความเสี่ยง เพราะผู้บริโภคได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปจากเดิมแล้ว” รศ. ดร.กิริยากล่าว





“

แรงงานจะต้องมีความสามารถ
ในการปรับตัวและมีการเรียนรู้
ทักษะใหม่ตลอดชีวิต โลกยุคใหม่
จะไม่เน้นว่า เรียนจบอะไรมา แต่จะ
ให้ความสำคัญกับ ‘ทำอะไรได้บ้าง’”

แรงงานอีกกลุ่มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงคือ
พนักงานบางส่วนที่ทำงานประจำในสำนักงาน
ไม่ต้องใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ และสามารถ
ทำงานจากที่ไหนก็ได้ เช่น นักการเงิน นักบัญชี
รวมถึงพนักงานสาขาธนาคาร เพราะความ
ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ลูกค้าไม่จำเป็นต้อง
ไปรับบริการที่สาขาอีกต่อไป

กลุ่มสุดท้ายคือ แรงงานที่เกี่ยวข้องกับ
เดินทางท่องเที่ยว กลุ่มนี้ได้รับผลกระทบ
ค่อนข้างมาก เพราะการเดินทางเพื่อทำธุรกิจ
ลดลง บริษัทเปลี่ยนมาประชุมทางไกลผ่าน
ระบบออนไลน์แทน ขณะที่การท่องเที่ยวจะ
ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น นักท่องเที่ยวสามารถ
สแกน QR code เพื่อเช็คอินโรงแรมที่พัก
สั่งอาหาร รวมทั้งชำระค่าบริการได้โดยไม่ต้อง
ใช้คน หรือผู้ประกอบการอาจเลือกแรงงาน
ที่มีทักษะหลายด้าน (multi skills) มาทดแทน
การจ้างงานตามตำแหน่งแบบปัจจุบัน

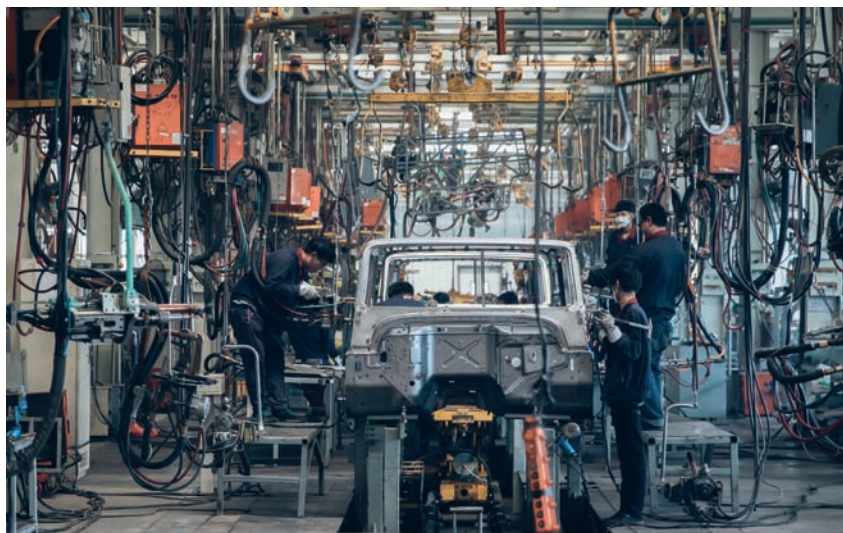
พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ของแรงงานไทย

จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการดิศรัปต์
ในหลายธุรกิจ แต่งานบางอย่างได้รับผลกระทบ
น้อยหรือมีความต้องการมากขึ้น งานที่เป็น
โอกาสของแรงงานไทย ได้แก่ กลุ่มธุรกิจ
health care รวมทั้งแพทย์และพยาบาล
กลุ่มธุรกิจ logistics เมื่อมีการซื้อสินค้า
ออนไลน์มากขึ้น ธุรกิจขนส่งสินค้าจึง
ต้องการแรงงานมากตามไปด้วย และกลุ่ม
ธุรกิจ home support & personal care

เช่น คนดูแลเด็กและผู้สูงอายุในบ้าน ที่ปรึกษา ด้านครอบครัว คนดูแลทำความสะอาดบ้าน ช่างทำผม หมอนวดแผนไทย และเทรนเนอร์ ออกกำลังกาย

งานในกลุ่ม STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ วิศวกร cloud computing วิศวกรการพิมพ์แบบ 3 มิติ ผู้เชี่ยวชาญการซ่อมหุ่นยนต์ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล และนักเทคโนโลยีสุขภาพ นอกจากนี้ ยังมีงานกลุ่มงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่เข้ามามีบทบาทในการผลิตพลังงานทางเลือก และเทคโนโลยีสีเขียว สุดท้ายคือ กลุ่มงานสร้างสรรค์ งานออกแบบ ศิลปะ ดนตรี และแฟชั่น ที่หุ่นยนต์ยังเข้ามาทดแทนไม่ได้

รศ. ดร.กิริยา ยังให้ข้อสังเกตเรื่องความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน ในครั้งนี้ว่า “สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นได้คือ ความสามารถในการเคลื่อนย้ายไปสู่อาชีพใหม่ที่ผ่านมามีคนตกงานจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี แรงงานจะสามารถเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายโดยเฉพาะในงานที่มีทักษะระดับใกล้เคียงกัน เช่น จากพนักงานกรอกข้อมูลไปเป็นแคชเชียร์ หรือจากคนเสิร์ฟไปค้าขาย แต่โควิด 19 ทำให้สภาพตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไป คือทำให้งานทักษะใกล้เคียงหรือต่ำกว่ามีปริมาณน้อยลงหรือหายไป ส่งผลให้แรงงานระดับกลางที่ยกระดับทักษะ



ไม่ได้ไม่มีที่ไป แรงงานกลุ่มนี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่แรงงานระดับสูง ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีรายได้สูงขึ้นกว่าเดิม แต่การเปลี่ยนย้ายงานในลักษณะนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย”

ผลักดันการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยให้เป็นวาระแห่งชาติ

ในฐานะนักวิชาการที่ศึกษาตลาดแรงงานและอาจารย์ผู้ให้ความรู้แก่คนรุ่นใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต รศ. ดร.กิริยา จึงได้ขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถาบันการศึกษา ภาครัฐ และเอกชน เพื่อผลักดันการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยภาคการศึกษาจะต้องร่วมมือกับภาคเอกชนผลิตแรงงานที่มีทักษะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาด

ขณะที่ภาครัฐควรสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อสร้าง “โอกาส” ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้ และทำหน้าที่เป็นตัวกลางคอยนำทางให้แรงงานสามารถเปลี่ยนไปสู่อาชีพใหม่ได้

“กระทรวงแรงงานควรเป็นผู้ชี้แนะเส้นทางอาชีพ ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการแยกแยะจัดประเภททักษะ จัดให้มีการฝึกอบรม ทดสอบ และรับรองทักษะ ซึ่งแรงงานจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและมีการเรียนรู้ทักษะใหม่ตลอดชีวิต โลกยุคใหม่จะไม่เน้นว่า เรียนจบอะไรมา แต่จะให้ความสำคัญกับ ‘ทำอะไรได้บ้าง’”

อีกโจทย์สำคัญสำหรับหน่วยงานของรัฐของไทยเป็นการปรับรูปแบบสวัสดิการตามบริบทสังคมสมัยใหม่ เช่น ความคุ้มครองทางสังคม (social safety net) ของ gig worker ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากวิกฤตโควิด 19 การให้เงินสนับสนุนกับแรงงานที่สมัครใจลาออกเพื่อพัฒนาทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานใหม่ในอนาคต รวมถึงการช่วยเหลือให้แรงงานได้เคลื่อนย้ายไปสู่พื้นที่อื่นที่มีการจ้างงาน (relocation)

“สิ่งสำคัญต้องเป็นการร่วมมือกันของทุกฝ่าย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเป็นไปอย่างยั่งยืน” รศ. ดร.กิริยา กล่าวทิ้งท้าย

ทักษะสำคัญของแรงงานยุคใหม่



ทักษะการรู้คิดขั้นสูง (higher cognitive skills) หรือความสามารถในการคิดและเรียนรู้ เช่น ทักษะในการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity)



ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (social & emotional skills) ความเข้าอกเข้าใจ การเจรจาต่อรอง ความเป็นผู้นำ การริเริ่มและตัดสินใจ



ทักษะด้านเทคโนโลยี (technical skills) เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม คณิตศาสตร์ขั้นสูง การพัฒนาและวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ที่สำคัญต้องปลูกฝังนิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา



พญ.ดุษฎิ จังศิริกุลวิทย์

ก้าวผ่านโควิด 19 ด้วยความแข็งแรงทางใจและภูมิคุ้มกันด้านการเงิน

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 การดูแลจิตใจของประชาชนเป็นอีกสิ่งที่มีรัฐให้ความสำคัญ กรมสุขภาพจิตในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงได้เร่งพัฒนาบริการที่มีอยู่และเพิ่มเติมบริการใหม่ รวมทั้งร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างตรงจุด โดย พญ.ดุษฎิ จังศิริกุลวิทย์ ผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ได้ร่วมพูดคุยถึงภาพรวมการทำงานของกรมสุขภาพจิต พร้อมเผยสถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตของคนวัยทำงานในปัจจุบัน การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)



ทุกวันนี้ 1 ใน 4 ของประชากรโลกกำลังเผชิญปัญหาสุขภาพจิต พญ.ศุภวิเลาภพ যায় ๆ ว่า “ประชากร 4 คนจะมี 1 คนที่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม อารมณ์หรือทักษะทางสังคม และเมื่อหนึ่งคนมีปัญหาจะมีอีกสองคนได้รับผลกระทบ เช่น คนในครอบครัว คนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผลของปัญหาสุขภาพจิตจึงมากกว่าที่เราเข้าใจ”

“ส่งเสริม” และ “ป้องกัน” แนวทางแก้ปัญหใจป่วย

“ส่งเสริม” คือทำให้คนที่แข็งแรงอยู่แล้วแข็งแรงยิ่งขึ้น ซึ่งกรมสุขภาพจิตเน้นสร้างความเข้มแข็งหรือภูมิคุ้มกันที่จะช่วยป้องกันจิตใจเมื่อมีปัญหาเข้ามาและสามารถจัดการกับปัญหาได้ “สำหรับวิกฤตโควิด 19 นั้น อย่างแรกต้องยอมรับก่อนว่าเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่คนทั้งโลกกำลังเผชิญอยู่ เมื่อยอมรับแล้วเรายึดหลัก ‘อิด อึด สู้’ อิดต้องเกิดก่อนเสมอ ภาษาอังกฤษคือ tolerance เราต้องทนให้ได้ก่อน จากนั้นคืออึด แล้วก็ลุกขึ้นสู้ต่อ ซึ่งเวลาที่จะลุกขึ้นเราต้องการทั้งกำลังภายในและกำลังภายนอก โดยกำลังภายในคือใจของเราเองที่มองเห็นปัญญา แล้วเลือกใช้อนุญาเดินไปหาทางออก ส่วนกำลังภายนอกคือแรงสนับสนุนที่มาจากครอบครัว ชุมชน สังคม และรัฐบาลที่พร้อมจะเป็นกำลังใจและพยุหผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตขึ้นมา”

สำหรับคำว่า “ป้องกัน” นั้น เนื่องจากการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต สิ่งที่เกิดขึ้นคือ การเข้ามารักษาหรือบำบัดที่ไม่ว่าจะป่วยเป็นโรคอะไรก็ตาม ล้วนเริ่มต้นจากความเครียดหรืออาการวิตกกังวล มีอาการข้างในไม่มีความสุข ซึ่งร่างกายก็อาจได้รับผลกระทบและส่งผลให้เกิดอาการปวดหัว ปวดท้อง ใจสั่น กระสับกระส่าย นอนไม่หลับ และกินอาหารไม่อร่อย “อาการเหล่านี้ถ้าได้รับการช่วยเหลือดูแลตั้งแต่ตอนที่ยังเป็นแค่ความเครียดยังไม่ป่วยเป็นซึมเศร้า ไบโพลาร์ หรือจิตเภท เราสามารถช่วยได้เยอะมาก”

หลากหลายช่องทาง “บริการแก้ปัญหสุขภาพจิต”

แรกเริ่มของสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เกิดจากแนวคิดที่ตั้งใจช่วยเหลือคนที่คิดจะฆ่าตัวตายเท่านั้น แต่ปัจจุบันปัญหาสุขภาพจิตมีความหลากหลายและมีประชาชนโทรเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ทำให้สายด่วนสุขภาพจิต 1323 ตอบโจทย์ได้ไม่ทั่วถึง “จำนวนตัวเลขผู้ที่ต้องการปรึกษาเรื่องสุขภาพจิตของประเทศไทยมากที่สุดถึงประมาณปีละ 800,000 สาย แต่สายด่วนสุขภาพจิต 1323 รับได้จริงประมาณ 200,000 สาย เพราะเรามีบุคลากรเพียง 10 คู่สาย ซึ่งแต่ละสายใช้เวลาอย่างน้อย 30 นาที เพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และช่วยดูแลจิตใจ แม้ทุกวันนี้มีการปรับขึ้นเป็น 12 คู่สาย แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นเราจึงต้องเพิ่มช่องทางออนไลน์อื่น ๆ เข้ามาช่วย”

ปัจจุบันกรมสุขภาพจิตมีเว็บแอปพลิเคชัน Mental Health Check-In ให้ประชาชนเข้ามาประเมินสุขภาพจิตตัวเอง โดยการเช็กอินและกรอกเบอร์โทรศัพท์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถติดต่อกลับในกรณีที่เกิดปัญหาหนักขึ้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเชิงรุก

อีกบริการคือไลน์ KHUIKUN (คุยกัน) ที่เปิดให้ประชาชนทักแชตเข้ามาพูดคุยกับบุคลากรด้านสาธารณสุข แม้จำนวนเจ้าหน้าที่อาจจะยังไม่มากเท่าสายด่วนสุขภาพจิต 1323 แต่ก็ยังเป็นอีกตัวเลือกหนึ่งที่ทำให้การช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ล่าสุดเมื่อวันที่ 5 เมษายนที่ผ่านมา กรมสุขภาพจิตเปิดตัว

แอปพลิเคชันใหม่ชื่อ “SATI (สติ)” เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เปิดให้คนทั่วไปเข้ามาเป็นจิตอาสาเพื่อช่วยรับฟังในฐานะนักรับฟังเชิงลึก โดยจิตอาสาทั้งหมดต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรของกรมสุขภาพจิต ใครที่มีความเครียดหรือความทุกข์ใจก็เลือกได้ทั้งรูปแบบการแชตและวิดีโอคอลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

สายด่วนสุขภาพจิต 1323 จับมือ สปท. เสริมทักษะ “แก้หนี้” รับมือความเครียด

“เรากำลังทำงานร่วมกันระหว่างคลินิกแก้หนี้ของ สปท. และทีมสายด่วน 1323 ที่มีจุดเริ่มต้นจากการที่ สปท. ขอความช่วยเหลือ

มาที่กรมสุขภาพจิต โดยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นคือเศรษฐกิจที่มีจำนวนเยอะมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่คลินิกแก้หนี้ที่รับสายมาก ๆ นั้นนำเอาความเครียดมาอยู่กับตัวเอง เบื้องต้นคือเราเข้าไปดูแลจิตในบุคลากรที่เครียด ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาได้เพียงชั่วคราว สิ่งที่ยังมองต่อไปคือการแก้ปัญหาที่ต้นตอ เราจึงจัดการอบรมเพื่อเสริมชุดทักษะการฟังเชิงลึกหรือ deep listening ที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่เป็น deep listener ที่สามารถรับมือกับคนที่เครียดจากหนี้สินได้และในขณะเดียวกันก็ดูแลจิตใจของตัวเองไปด้วย โดยไม่เก็บความทุกข์ของผู้โทรมาเป็นของผู้รับสายเอง”

นอกจากการอบรมให้เจ้าหน้าที่เป็น deep

listener แล้ว ทาง สปท. ยังได้ร่วมกับกรมสุขภาพจิตเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกัน “ในกรณีที่เกิดเงินกำลังเจ้าหน้าที่ สปท. เราได้มีการอบรมให้ผู้รับสายช่วยถามเพื่อขออนุญาตและขอเบอร์โทรศัพท์ของแต่ละเคสไว้ หากต้องการการดูแลจิตใจ นักจิตวิทยาของกรมสุขภาพจิตก็จะติดต่อไปเพื่อให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตโดยตรง ในทางกลับกันผู้ที่โทรเข้ามาที่สายด่วนสุขภาพจิตที่มีความเครียดจากปัญหาด้านการเงิน เจ้าหน้าที่สายด่วนก็จะถามถึงความต้องการในการปรึกษากับเจ้าหน้าที่ สปท. หากต้องการเราจะส่งต่อเบอร์โทรศัพท์ให้เจ้าหน้าที่ของคลินิกแก้หนี้ให้ติดต่อกลับไปเพื่อให้คำปรึกษา”

สำหรับเคสร้ายแรงระดับถึงขั้นคิดฆ่าตัวตายในโครงการความร่วมมือครั้งนี้ พญ.ดุษฎิ ยอมรับว่าต้องมีย่างแน่นอน โดยเป็นเคสในระดับที่ต้องส่งต่อนักจิตวิทยาสายด่วนสุขภาพจิตของกรมสุขภาพจิตเพื่อการดูแลและรักษาต่อไป

ปลายทางความร่วมมือคือประชาชน

ความคาดหวังในการร่วมมือกับ สปท. ในครั้งนี้ พญ.ดุษฎิในฐานะตัวแทนจากกรมสุขภาพจิต ต้องการดูแลด้านจิตใจและมองเป้าหมายไปเพียงคำว่า “ทุกคนจะได้อะไร” จึงพยายามให้ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการและมีอาการดีขึ้นหลังจากได้รับการดูแล “พวกเราแทบไม่ได้มองว่าเขาป่วย เพราะในสถานการณ์แบบนี้ถ้าจะเรียกว่าป่วยก็ป่วยกันหมด ดังนั้น ไม่ว่าจะเครียดมากน้อยแค่ไหน ก็อยากให้ทุกคนเข้าถึงบริการให้มากที่สุด”

ส่วนความท้าทายของกรมสุขภาพจิตต่อสถานการณ์แห่งความยากลำบากของวิกฤตโควิด 19 ที่ยังไม่จบลงง่าย ๆ นี้ พญ.ดุษฎิ



“

“ประชากร 4 คนจะมี 1 คนที่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม อารมณ์หรือทักษะทางสังคม และเมื่อหนึ่งคนมีปัญหาจะมีอีกสองคนได้รับผลกระทบ เช่น คนในครอบครัว คนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นผลของปัญหาสุขภาพจิตจึงมากกว่าที่เราเข้าใจ”

มองว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการให้บริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง “ปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด 19 เป็นเคสที่ไม่ได้หนักหนาเกินกว่าที่เคยมีมาในอดีต วิฤตต์ตั้มยำกึ่งหนักหนาสาหัสกว่านี้ พวกเราก็เคยผ่านกันมาได้แล้ว ความท้าทายของการทำงานครั้งนี้จึงอยู่ที่ความครอบคลุมมากกว่า พวกเราสามารถช่วยคนที่ต้องการความช่วยเหลือได้ครอบคลุมหรือยัง ช่วยไปได้มากน้อยแค่ไหน เพราะต้องยอมรับว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นขยายเป็นวงกว้างทั่วประเทศ ดังนั้น ทำอย่างไรถึงจะจัดบริการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้”

ดูแลจิตใจ “ตัวเรา” และ “คนรอบข้าง” เคล็ดลับบำบัดด้วยตัวเอง

เพราะในแต่ละวันคนเรามีทั้งเรื่องที่ทำให้มีความสุขและไม่มีความสุข “อยากให้ทุกคนได้อยู่หนึ่ง ๆ กับตัวเอง เพื่อทบทวนสิ่งที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น เป็นการฝึกให้มองโลกได้ตามจริง เวลาที่เห็นเรื่องดี ๆ ให้ใช้เวลาอยู่กับประสบการณ์นั้นสักพัก เพราะนี่คืออาหารใจ มองให้เห็นว่าวันนี้เราทำอะไรได้ดี ส่วนที่ทำไม่ได้ไม่ดี ต้องเรียนรู้ที่จะทำอะไรใหม่ในวันรุ่งขึ้น ถ้ามองให้เห็นอย่างนี้ โลกมีอะไรดี ตัวเรามีอะไรดี ทำแบบนี้ไปซ้ำ ๆ ในแต่ละวัน จะช่วยได้ อีกสิ่งสำคัญที่จะช่วยได้อย่างเห็นผลคือการออกกำลังกายและการฝึกสมาธิ”

ส่วนใครที่ต้องอยู่กับคนที่มีความเครียด พญ.ดุษฎิแนะนำว่า ต้องฝึกเรื่องความเห็นอกเห็นใจแบบที่เรียกว่า “ไม่ร่วมหัวจมท้าย” เป็นการยืนอยู่ในมุมมองที่เห็นตัวเองว่า เรากับเขาคนละคนกัน ปัญหาใครคนนั้นแกเอง น้ำตาใครคนนั้นต้องเช็ดเอง เราทำได้เพียงยื่นผ้าเช็ดหน้าให้ “ถ้าเลือกที่จะรับ ขอให้รับความไว้วางใจ เพราะการที่ใครสักคนจะพูด



หลากหลายช่องทาง
“บริการแก้ปัญหา
สุขภาพจิต”

1323
สายด่วนสุขภาพจิต

สายด่วนสุขภาพจิต 1323



เว็บแอปพลิเคชัน : Mental
Health Check-In



แอปพลิเคชัน : SATI



LINE: KHUIKUN (คุยกัน)

เรื่องความทุกข์ของตัวเองให้เจาฟัง แปลว่า เขาต้องไว้วางใจเรามาก อยากให้ขอบคุณเขา ด้วยซ้ำที่เขามอบความไว้วางใจให้เรา เป็นมุมมองที่สร้างพลังบวกให้ตัวเราเอง”

นอกจากใจที่แข็งแรง ต้องมีภูมิคุ้มกัน ด้านการเงิน

“สถานการณ์โควิด 19 ต่างส่งผลกระทบกับทุกคนไม่มากก็น้อย นอกจากอยากเห็นทุกคนมีความเข้มแข็งทางใจที่เกิดขึ้นจากตัวเอง คนรอบข้าง และเจ้าหน้าที่ที่พร้อมจะดูแลแล้ว ยังมีอีกส่วนที่สำคัญไม่แพ้กันคือภูมิคุ้มกันด้านการเงิน ซึ่งไม่ใช่แค่เพื่อการผ่านวิกฤตครั้งนี้ไปเท่านั้น แต่จะดีกว่าเมื่อมีความพร้อมเสมอไม่ว่าสถานการณ์โลกจะเปลี่ยนไปอย่างไรในอนาคต” พญ.ดุษฎิกล่าวทิ้งท้าย



NEW NORMAL TRIP

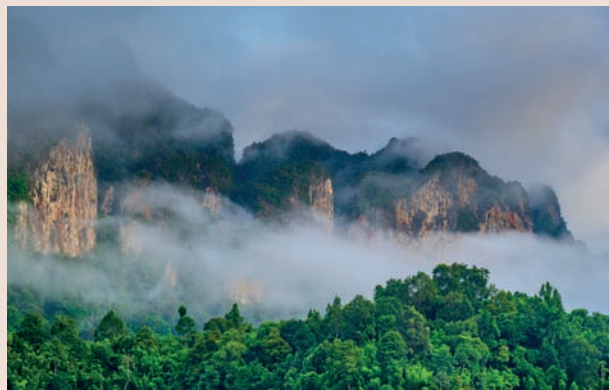
4 จุดหมายปลายทาง เที่ยวเมืองไทย...ได้ฟีลเหมือนไปเมืองนอก

ในยามที่การท่องเที่ยวต่างประเทศยังทำได้เพียงแค่ฝัน ลองหันมามองที่เที่ยวในเมืองไทย
แล้วจะค้นพบว่า ยังมีสถานที่อีกมากมายที่คล้ายคลึงกับต่างประเทศ
แค่ได้ไปชมก็เก็บบรรยากาศความงดงามที่ชวนให้จินตนาการว่าได้ไปเที่ยวเมืองนอกกันแล้ว

เที่ยววิถีสโลว์ไลฟ์ “เรือนริชชประภา” กุ้ยหลินเมืองไทยที่เมืองสุราษฎร์

เรือนริชชประภาหรือเรือนเขียวหวาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นอกจากจะเป็นเรือนกักเก็บน้ำสำคัญ และเป็นแหล่งประมงน้ำจืด ที่ช่วยสร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน ทัดเทียมภาพภายในอ่างเก็บน้ำ ยิ่งงดงามด้วยภูเขาหินปูนน้อยใหญ่ที่ตั้งตระหง่านสูงต่ำทั่วเขื่อน จนก่อให้เกิดน้ำสีเขียวมรกตใสแจ๋วอันเป็นเอกลักษณ์ เรียกว่า สวยอลังการ จนติดอันดับสถานที่ท่องเที่ยวยอดนิยมของประเทศ และยังได้รับการขนานนามว่าเป็นกุ้ยหลินเมืองไทยอีกด้วย โดยเฉพาะในยามเช้า ที่มีหมอกเรียวยอดเขา หรือคล้อยต่ำลงมาตลอดผืนน้ำจนเกิดเป็นภาพอันงดงาม ภายในเขื่อนมีจุดไฮไลต์สำคัญคือเขาสามเกลอ เขาหินปูนสามลูกขนาดไล่เลี่ยที่ตั้งอยู่ท่ามกลางผืนน้ำสีเขียว โอบล้อมด้วยผาหินสูงชันที่อัดแน่นด้วยต้นไม้เขียวขจี สลับจัดวางเป็นฉากธรรมชาติอย่างละลานตา

นอกจากนี้ ยังสามารถนั่งเรือไปชมถ้ำปะการัง ที่แม้จะไม่มีปะการังจริง



ให้ได้ชม แต่หินงอกหินย้อยน้อยใหญ่ภายในถ้ำก็มองเห็นได้จินตนาการเดียวกันกับปะการังไม่ผิดเพี้ยน เส้นทางเข้าชมต้องเดินผ่านหุบเขาราว 800 เมตร ก่อนล่องแพเข้าไปที่ปากถ้ำ และภายในบริเวณเขื่อนที่ติดกับอุทยานแห่งชาติเขาสก ยังมีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติอื่น ๆ เช่น ถ้ำน้ำทะลุ ถ้ำประกายเพชร ไร่รอต้อนรับนักท่องเที่ยวอีกด้วย

“ผาซ่อ อุทยานแห่งชาติแม่วาง”

อลังการแกรนด์แคนยอนเมืองไทยที่เชียงใหม่

แม้จะตั้งอยู่ในอุทยานแห่งชาติแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ แต่ผาซ่อกลับให้บรรยากาศเหมือนแกรนด์แคนยอนที่สหรัฐอเมริกา เนื่องจากมีลักษณะเป็นหน้าผาหินที่เกิดจากปรากฏการณ์ทางธรณีวิทยา ถูกกัดเซาะจนเกิดลวดลายสลัซับซ้อน คล้ายกับปรากฏการณ์การเกิดแพะเมืองผีของจังหวัดแพร่ หรือลະหลຸ່ງของจังหวัดสระแก้ว ความงดงามของผาซ่ออัน อยู่ทีหน้าผาหินซึ่งสูงตระหง่านกว่า 30 เมตร หากไปยืนอยู่ด้านล่างจะคล้ายถูกโอบกอดด้วยธรรมชาติอันงดงาม การเข้าไปชมผาซ่อก็พิเศษเช่นกัน จากปากทางต้องเดินลัดเลาะผ่านเส้นทางธรรมชาติและลำธารน้ำที่แห้งขอดแล้วเข้าไปยังหน้าผาราว 500 เมตร หากใครอยากได้แสงที่งดงามสำหรับถ่ายภาพ แนะนำให้ไปช่วงเช้าหรือบ่ายจัด ๆ ที่จะได้แสงสีทองสวยอาบไล้หน้าผาดกับสีฟ้าของท้องฟ้าอย่างงดงาม



“สกายวอร์ค้อยเยอร์เวง”

บรรยากาศสะพานกระจกลอยฟ้าจางเจียเจีย ณ เบตง

สกายวอร์ค้อยเยอร์เวง เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่ของอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ถือเป็นอีกหนึ่งจุดชมวิวที่สวยงามตระการตา โดยเฉพาะในยามเช้าตรู่ ที่เราจะได้เห็นชมกับทะเลหมอกแดนใต้ที่งดงามไม่แพ้ที่ใด จนชวนให้คิดถึงสะพานกระจกลอยฟ้าของอุทยานแห่งชาติจางเจียเจีย สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ถือเป็นสะพานกระจกที่สูงและยาวที่สุดในโลก สกายวอร์ค้อยเยอร์เวงตั้งอยู่บนความสูงมากกว่า 2,038 ฟุต จากระดับน้ำทะเล ตั้งหันหน้าไปทางทิศตะวันออก ทำให้มองเห็นวิวรอบรอบได้อย่างเต็มสายตา และด้วยความสูงเช่นนี้เองจึงทำให้มีหมอกปกคลุมตลอดทั้งปี หากมาในยามสายที่สายหมอกจางลง จะมองเห็นทิวทัศน์ของป่าสาละ-บาลา และเขื่อนบางลางได้ แม้ความยาวของระเบียงกระจกที่นี่จะไม่ทอดยาวเท่าจางเจียเจีย แต่สามารถมองเห็นวิวจากมุมสูงได้ไม่ต่างกัน

หากใครอยากไปชมทะเลหมอก แนะนำให้ไปถึงก่อนพระอาทิตย์ขึ้น เนื่องจากจุดชมวิวที่เป็นสะพานกระจกนั้นจำกัดจำนวนผู้เข้าชม โดยจะเปิดเป็นรอบให้ทยอยเดินสลับกันเข้าไป อาจต้องใช้เวลารอคิวพอสมควร



“ภูป่าเปาะ” ชมวิว 360 องศา ฟูจิเมืองเลย

ภูป่าเปาะนั้นเป็นจุดชมวิวนานยอดเขาที่ตั้งอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลราว 900 เมตร ในอดีตเคยเป็นป่าเสื่อมโทรม ที่ต่อมาได้มีการฟื้นฟูสภาพป่าจนสมบูรณ์ และกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดเลย ความพิเศษของภูป่าเปาะ คือความสูงที่เมื่อขึ้นไปถึงจุดชมวิวจะสามารถมองเห็นวิวทิวทัศน์ได้แบบ 360 องศา เท่ากับว่าสามารถชมพระอาทิตย์ขึ้นและตกได้ที่จุดเดียวกัน ไฮไลต์สำคัญอยู่ที่จุดชมวิวซึ่งมองเห็นภูทอก ภูเขายอดตัดที่มีรูปทรงคล้ายภูเขาไฟฟูจิ ประเทศญี่ปุ่น โดยเฉพาะในยามเช้าที่มีหมอกบาง ๆ เคลี่ยยอดเขา นอกจากนี้ ใกล้กันกับภูป่าเปาะยังมีสถานที่ท่องเที่ยวอย่าง สวนผาหินงาม ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นคูนหมิงเมืองไทย เรียกว่าได้ไปเที่ยวทั้งญี่ปุ่นและจีนในวันเดียวกัน 🌟



YOU ARE WHAT YOU EAT

4 ร้านอาหารรักษาสภาพ เสริมความอร่อย ปลอดภัย เป็นมิตรต่อสุขภาพ

แม้จะออกกำลังกายหนักแค่ไหน บิ๊วก็เต็มร้อย แต่ถ้าหากไม่ใส่ใจ เรื่องอาหารที่ดีต่อสุขภาพแล้ว สุดท้ายคงสูญเปล่า บวกกับ สถานการณ์โรคโควิด 19 ยิ่งจำเป็นต้องยกระดับการดูแลสุขภาพ รวมไปถึงเลือกรับประทานอาหาร ที่มาจากธรรมชาติอย่างแท้จริง Eat Guide ฉบับนี้ จะพาไป 4 ร้านอาหารรักษาสภาพที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและดีต่อใจ

O'ganic Concept

เมนูสุขภาพจากฟาร์มออร์แกนิก

O'ganic Concept ร้านอาหารออร์แกนิก ที่เริ่มต้นจากการทำอาหารสุขภาพสำหรับผู้ป่วย เพราะเห็นความสำคัญของวัตถุดิบ ที่นำมาปรุง ที่นี้จึงสร้างฟาร์มผักออร์แกนิก เพื่อปลูกผักอินทรีย์บนพื้นที่ปลอดสารเคมีที่ได้ ใบรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ระดับโลก รวมไปถึงเนื้อสัตว์ที่นำมาปรุงอาหารก็มาจากการสนับสนุนเกษตรกรท้องถิ่นที่เลี้ยงสัตว์ โดยไม่ใช้สารเคมีและยาปฏิชีวนะ ส่วนอาหารทะเลสด ๆ ได้จากการทำประมงแบบพื้นบ้าน ของชาวบ้านที่ไม่ทำลายธรรมชาติ ทุกเมนู ถูกนำไปรังสรรค์เป็นเมนูอาหารเพื่อสุขภาพ โดยเชฟโอ-ณัฐกาญจน์ ศรีสวัสดิ์

เมนูซิกเนเจอร์ของร้าน O'ganic คือ O'ganic Super Food Salad ที่ใช้ผักเคล ปลูกเองในฟาร์มเสริมฟาร์มควินัวออร์แกนิก อะโวคาโด วอลนัท เมล็ดทับทิม พร้อมน้ำสลัด



รสเปรี้ยวหวานสดชื่น ส่วนเมนูของหวานเป็น โยเกิร์ตมะพร้าวอ่อน เหมาะกับสายสุขภาพ ที่ชอบของหวาน

พิกัดร้าน : ชั้น G อาคารไอเชียน ทาวเวอร์ 2 (อโศก)

เวลาเปิดปิด : 08.00 - 17.00 น.

โทรศัพท์ : 06 4151 7996

ราคาเฉลี่ยต่อบ้าน : 200 - 500 บาท

ที่ตั้ง : อาคารไอเชียน ทาวเวอร์ 2

Facebook : O'ganic Concept





สุขกินได้

เมนูผักสดจากฟาร์มหลังบ้าน

นอกจากตัวร้านที่โดดเด่นสะดุดตาสไตล์มินิมัลที่เต็มไปด้วยแมกไม้หลายชนิดแล้ว สายสุขภาพต้องถูกใจร้าน “สุขกินได้” เพราะที่นี่เสิร์ฟเมนูจากผักสดปลูกเองในฟาร์มหลังบ้าน

เมนูที่เด็ดประจำร้านต้องยกให้เมนูนี้ “เคลเสาวรสมูทตี้” เป็นเมนูผักเคล ราชีนิผักเขียวปั่นรวมกับเสาวรสมูทตี้และน้ำผึ้งดอกกล้าย ได้รับความอร่อยหวานและมีรสสัมผัสที่นุ่มลิ้มลอง



พิกัดร้าน : ย่านศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม

เวลาเปิดปิด : 10.00 - 20.00 น. (หยุดทุกวันอังคาร)

โทรศัพท์ : 06 2323 9616

ราคาเฉลี่ยต่อคน : 100 - 300 บาท

ที่จอดรถ : จอดรถได้ที่ร้าน

Facebook : สุขกินได้



สวนผักน้ำ

สวรรค์ของคนรักผัก

ร้านอาหาร “สวนผักน้ำ” ร้านเล็ก ๆ น่ารักที่มีฉากหลังเป็นสวนผักไฮโดรโปนิคส์นานาชนิด ผักที่ปลูกด้วยวิธีนี้จึงกรอบ อร่อย ไม่ขมฝาด โดยเมนูทุกจานของที่นี่มีผักสดที่เก็บมาจากแปลงเล็ก ๆ ภายในสวนเป็นส่วนประกอบ เช่น กรีนไคค เรดไคค คอส ไช้เบอร์ก บัตเตอร์เฮด และเรตคอร์รัล

บรรยากาศภายในร้านร่มรื่น เต็มไปด้วยต้นไม้ปกคลุมทั่วร้าน ให้ความรู้สึกเหมือนอยู่ท่ามกลางธรรมชาติสีเขียวในกลางเมือง สำหรับเมนูอาหารแนะนำของร้านสวนผักน้ำคือ เมนูสลัด ที่มีให้เลือกมากกว่า 10 อย่าง ส่วนอาหารจานหลักแบ่งเป็นพาสต้าหรือข้าวไฟเบอร์สูงจับคู่กับเมนูต่าง ๆ เช่น หอยลายกระเทียม ปลาเค็มมิซึเอิร์บ และไก่อบหรือสันในหมูปอบเครื่องเทศ

พิกัดร้าน : ถนนสุขุมสวัสดิ์ (อยู่ระหว่างซอย 25 กับซอย 27)

เวลาเปิดปิด : 11.00 - 14.00 น. (หยุดทุกวันจันทร์)

โทรศัพท์ : 08 1816 6741 หรือ 09 5595 3818

ราคาเฉลี่ยต่อคน : 100 - 200 บาท

ที่จอดรถ : บิมน้ำบางจาก

Facebook : สวนผักน้ำ สุขุมสวัสดิ์



Organic Supply

หลากหลายเมนูเครื่องดื่มดีต่อสุขภาพ

บรรยากาศที่เหมือนห้องนั่งเล่นเรียบง่ายของร้าน “Organic Supply” ในโทนสีเขียวธรรมชาติ ให้ความรู้สึกของคาเฟ่ที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ สบาย ๆ อบอุ่นและเป็นกันเอง สำหรับร้าน Organic Supply เน้นเมนูเครื่องดื่มสุขภาพเมนูชิกเนเจอร์ที่อยากใหลองคือ OS Garden สมูทตี้ผักสดอร่อย กินง่ายประกอบด้วยคะน้า กัลย แอปเปิ้ลเขียว และน้ำมะนาว รอยด้วยเมล็ดเจีย นอกจากนี้ ยังมีเครื่องดื่มสกัดเย็นที่ใช้ผักหรือผลไม้อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น โดยสลับสับเปลี่ยนวัตถุดิบไปในแต่ละวัน

รับประทานเสร็จแล้วก่อนกลับบ้านสามารถแวะซื้อสินค้าสุขภาพของที่ร้านได้ โดยมีผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติภายในประเทศให้เลือกมากมาย เช่น น้ำตาลช่อดอกมะพร้าว ใบชา ซอสแบบออร์แกนิก และข้าวกล้องอินทรีย์



พิกัดร้าน : ซอยนาคนิวาส 2 - 4

ถนนนาคนิวาส ลาดพร้าว

เวลาเปิดปิด : 10.00 - 20.00 น.

โทรศัพท์ : 0 2101 6410

ราคาเฉลี่ยต่อคน : 100 - 300 บาท

ที่จอดรถ : จอดรถได้ที่ร้าน

Facebook : Organic Supply



nmw : Facebook Organic Supply

5 ขั้นตอนเกษียณสุข

“ถึงเวลาใช้ชีวิตแบบชิล ๆ แล้ว !!!” น่าจะเป็นสิ่งที่หลายคนอยากป่าวประกาศให้ทั้งโลกได้รับรู้ ในวันที่ตัวเองเกษียณ แต่การมีเงินพอใช้ตามวิถีชีวิตที่ปรารถนาหลังโรงละครแห่งการทำงานปิดฉากลง จะเป็นไปได้มากนักแค่ไหนก็เริ่มต้นจากการวางแผนและลงมือทำตามแผน ยิ่งเริ่มได้เร็วเท่าไรก็ยิ่งดี Financial Wisdom ขอแนะนำวิธีวางแผนการเงินสำหรับชีวิตเกษียณ 5 ขั้นตอน



ขั้นตอนที่ 1 หาข้อมูลเกี่ยวกับอายุของตนเองที่ต้องใช้สำหรับวางแผนเกษียณ

ข้อมูลที่ต้องใช้ ได้แก่ อายุปัจจุบัน อายุเกษียณ และอายุขัย เพื่อประเมินจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่หลังเกษียณ คนส่วนใหญ่มักจะเกษียณตอนอายุ 60 ปี และมีข้อมูลจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2564 ที่ประมาณการอายุขัยเฉลี่ยของคนไทย โดยผู้ชายเท่ากับ 73.5 ปี ผู้หญิงเท่ากับ 80.5 ปี¹

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณเงินที่จะใช้หลังเกษียณ

ให้ถามตัวเองว่าหลังเกษียณจะใช้เงินเดือนละเท่าไร สมมติว่าปัจจุบันอายุ 30 ปี จะเกษียณอายุตอน 60 ปี และคาดว่าจะมีชีวิตอยู่ถึง 80 ปี ตอนเกษียณอยากใช้เงินเดือนละ 20,000 บาท (ไม่รวมค่าใช้จ่ายพิเศษต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ท่องเที่ยว เปลี่ยนรถยนต์ และซ่อมแซมบ้าน) และต้องไม่ลืมว่าเมื่อเวลาผ่านไปค่าของย่อม

แพงขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าคาดว่าอัตราเงินเฟ้อจะอยู่ที่ 3% ต่อปี ทำให้เงิน 20,000 บาทในวันนี้ ในอีก 30 ปีข้างหน้าจะกลายเป็น 48,545 บาท ทำให้เมื่ออายุ 60 ปี จะต้องมียกเกษียณประมาณ 11 ล้านบาท และต้องวางแผนไว้ว่าหลังเกษียณจะลงทุนให้ได้ผลตอบแทนเฉลี่ย 4% ต่อปี และคาดว่าอัตราเงินเฟ้อจะอยู่ที่ 3% ต่อปี เพื่อจะใช้จนถึงอายุ 80 ปี

ขั้นตอนที่ 3 เช็กเงินออมเพื่อเกษียณ

สำรวจว่าเราได้เก็บหรือลงทุนเพื่อเกษียณไว้ที่ไหนบ้างและตอนนี้มีเงินออมเพื่อเกษียณอยู่เท่าไร ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ ได้แก่ กองทุนประกันสังคม และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือภาคสมัครใจ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ประกันชีวิตแบบบำนาญ และสินทรัพย์เพื่อการลงทุนอื่น ๆ

¹ นอกจากนี้อาจหาประเมินอายุขัยของตัวเองจากอายุของพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือคนในครอบครัวว่าส่วนใหญ่อายุยืนแค่ไหน แล้วใช้อายุขัยเป็นตัวตั้ง สมอด้วยอายุเกษียณ ก็จะได้อายุขัยที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่หลังเกษียณ

ยกตัวอย่าง อายุ 30 ปี เงินเดือน 30,000 บาทต่อเดือน คาดว่าเงินเดือนเพิ่มขึ้นปีละ 3% ตอนนี้เรามีเงินออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 100,000 บาท ในแต่ละเดือนมีอัตราเงินสะสม และอัตราเงินสมทบจากที่ทำงานที่ 3% ต่อเดือน² และประมาณการว่าจะได้ผลตอบแทนเฉลี่ย 6% ต่อปี เมื่ออายุ 60 ปี จะมีเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด 3 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณเงินออมเพื่อเกษียณที่ยังขาดอยู่

เปรียบเทียบเงินที่จะใช้หลังเกษียณกับเงินออมเพื่อเกษียณว่าเพียงพอหรือไม่ หากไม่พอต้องหาวิธี เช่น ลดค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมาเก็บออมหรือซื้อ RMF เพิ่ม เพื่อให้ได้เงินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากตัวอย่าง หากต้องมีเงินเกษียณ 11 ล้านบาท หักเงินออมเกษียณที่นั่นจะได้เมื่ออายุ 60 ปี จำนวน 3 ล้านบาทในขั้นตอนที่ 3 ก็จะพบว่ายังขาดเงินอีก 8 ล้านบาท

ขั้นตอนที่ 5 วางแผนออมเงินเพื่อเกษียณเพิ่ม

หากต้องออมเงินเพิ่มอีก 8 ล้านบาท โดยลงทุนให้ได้ผลตอบแทนเฉลี่ย 6% ต่อปี เราจะต้องออมเงินเพิ่มสำหรับเกษียณ 8,500 บาทต่อเดือน ซึ่งในปัจจุบันมีสินทรัพย์ทางการเงินให้เราเลือกลงทุนหลายอย่าง เช่น พันธบัตร หุ้นกู้ หุ้นสามัญ และกองทุนรวม ที่เราต้องทำความเข้าใจทางเลือกในการลงทุนอย่างรอบคอบ จากนั้นแบ่งเงินไปลงทุนในแต่ละสินทรัพย์ให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

คำนวณเงินเกษียณผ่านโปรแกรมออนไลน์

เราสามารถคำนวณเงินเกษียณของตัวเองอย่างละเอียดโดยใช้โปรแกรมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเข้าไปที่ www.set.or.th/project/caltools/www/html/retirement.html หรือสแกน QR code ด้านล่าง ก็จะเข้าถึงโปรแกรมได้ทันที เมื่อทราบจำนวนเงินเกษียณที่ต้องออมแล้วก็อย่ารีรอ แต่ต้องรีบลงมือเดินตามแผนอย่างมีวินัย

นอกจากนี้ ควรเตรียมเงินอีกก้อนสำหรับค่าใช้จ่ายพิเศษต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ท่องเที่ยว เปลี่ยนรถยนต์ และซ่อมแซมบ้าน ที่ไม่ได้เป็นรายจ่ายในชีวิตประจำวันแต่อาจต้องจ่ายเป็นครั้งคราว เพราะหากเราไม่ได้วางแผนเก็บเงินในส่วนนี้เพิ่มเติม เราอาจต้องดึงเงินเกษียณที่เตรียมไว้ข้างต้นมาใช้แทน ทำให้เรามีเงินไม่พอใช้ในวันข้างหน้า

เพราะตอนนี้ไม่ว่าเราจะอยู่ในวัยไหน ๆ วัยเกษียณจะเดินทางมาถึงแน่ ๆ ในอนาคต จึงไม่ควรชะล่าใจว่ายังมีเวลาที่เหลืออยู่อีกมาก แต่อยากให้เราเริ่มต้นวางแผนเกษียณและเก็บออมตั้งแต่วันนี้ ชีวิตเกษียณที่สุขกายสบายใจจะได้อยู่ไม่ไกลเกินฝัน ⚙️



สแกนเพื่อใช้โปรแกรมคำนวณจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

² เงินสะสม คือ ส่วนที่เราออมโดยตัดจากเงินเดือนของเราทุกเดือน และเงินสมทบ คือ ส่วนที่ที่ทำงานออมให้เราโดยจ่ายเพิ่มให้ค่าหาก ไม่รวมกับเงินเดือน



“คลองผดุงกรุงเกษม” เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รักษโลกด้วยเรือพลังงานไฟฟ้า 100%

การใช้บริการขนส่งสาธารณะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ส่งเสริมแนวคิดการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และจะช่วยดูแลโลกของเราให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น แต่นอกจากการรณรงค์ให้ผู้คนหันมาใช้บริการขนส่งสาธารณะแล้ว เทรนด์ยานยนต์ไฟฟ้า หรือ Electric Vehicle (EV) ก็จะมาแทนที่ยานยนต์ที่ใช้น้ำมันก็มีบทบาทมากขึ้น ปัจจุบันรัฐบาลหลายประเทศมีนโยบายรณรงค์ให้หันมาใช้รถไฟฟ้าเป็นรถพลังงานหลักแบบ 100% สำหรับประเทศไทยก็มีนโยบายเรื่องนี้เริ่มต้นชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นเช่นกัน

กรุงเทพมหานครได้อนุมัติโครงการพัฒนาระบบการเดินเรือในคลองผดุงกรุงเกษม โดยจัดหาเรือโดยสารพลังงานไฟฟ้าพร้อมระบบโซลาร์เซลล์จำนวน 8 ลำ เพื่อให้บริการประชาชน เป็นการเริ่มใช้เรือพลังงานไฟฟ้าในระบบขนส่งสาธารณะสายแรกและเป็นครั้งแรกของอาเซียน

เส้นทางรักษโลก ณ คลองผดุงกรุงเกษม

จากการรวบรวมข้อมูลนวัตกรรมที่ทำให้เมืองน่าอยู่ทั่วโลกของนิตยสาร Monocle ฉบับเดือนกรกฎาคม/สิงหาคม 2563 กรุงเทพมหานครเป็นหนึ่งในเมืองที่ถูกกล่าวถึงผ่านโครงการเรือโดยสาร “รักษโลก” คลองผดุงกรุงเกษม เส้นทางสัญจรทางน้ำกลางเมือง

ที่เปิดให้บริการเรือโดยสารพลังงานไฟฟ้าอย่างเต็มรูปแบบและเชื่อมต่อกับระบบขนส่งสาธารณะหลัก เช่น รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า และเรือต่วนเจ้าพระยา ซึ่งเป็นเมืองแรกในภูมิภาคอาเซียนที่เพิ่มทางเลือกการเดินทางด้วยบริการเรือขนส่งสาธารณะให้สะดวกยิ่งขึ้น

ด้วยระยะทาง 5 กิโลเมตรในคลองผดุงกรุงเกษม มีเส้นทางเดินเรือตั้งแต่ใจกลางพระนคร ผ่านแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญออกไปสู่แม่น้ำเจ้าพระยา เริ่มตั้งแต่สถานีรถไฟหัวลำโพงถึงท่าเรือตลาดเทวราช ผ่านสถานที่ราชการสำคัญ ย่านพาณิชย์กรรมและตลาด เช่น ตลาดโบ้เบี ตลาดมหานาค และตลาดเทเวศร์ ใช้เวลาเดินทางตลอดสายไม่เกิน 30 นาที จึงมีประโยชน์

กับผู้ใช้งานหลากหลายกลุ่ม ทั้งนักเรียน นักศึกษา คนทำงาน และนักท่องเที่ยว

ประสิทธิภาพเรือพลังงานไฟฟ้า

จุดเด่นของเส้นทางเดินเรือสายนี้ คือการนำเรือพลังงานไฟฟ้าที่เป็นพลังงานสะอาดมาให้บริการแทนเรือเครื่องยนต์ดีเซล นอกจากปลอดฝุ่นควันและไม่สร้างมลพิษขณะเดินเรือแล้ว ยังไม่ก่อมลภาวะทางเสียงเพราะเครื่องยนต์มีเสียงเบา เรือใช้พลังงานไฟฟ้าในการขับเคลื่อน 100% ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายเพียง 1 ใน 4 ของต้นทุนการเดินทางด้วยน้ำมันดีเซล หากชาร์จแบตเตอรี่ 1 ครั้ง จะให้บริการได้นาน 4 ชั่วโมง แม้ว่าเรือพลังงานไฟฟ้าจะมีค่าใช้จ่ายสูงในช่วงเริ่มต้นเนื่องจากค่าแบตเตอรี่เรือมีราคาสูง แต่แนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยี



ด้านการคมนาคมขนส่งจะส่งผลให้ค่าแบตเตอรี่ในระยะยาวมีราคาถูกลง

เรือพลังงานไฟฟ้าที่จากวัสดุไฟเบอร์กลาสสามารถรองรับผู้โดยสารได้ 30 ที่นั่งต่อลำ และผู้โดยสารที่ใช้รถเข็นหรือวีลแชร์ได้ 1 คัน ออกแบบที่นั่งและทางเดินในเรือให้สะดวกสบาย ขนาดลำเรือถูกปรับให้เหมาะสมกับการเดินทางในคลองมดุงกรุงเทพมหานครที่มีสะพานหลายจุด และตัวสะพานค่อนข้างต่ำ สามารถกลับลำได้ 360 องศา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการกลับลำเรือ

ขับเคลื่อนเรือ และใช้พลังงานไฟฟ้าจากแผงโซลาร์เซลล์ที่ติดตั้งไว้บนหลังคาเรือสำหรับเป็นพลังงานสำรองและระบบไฟส่องสว่างในเรือ ถือเป็นเส้นทางขนส่งมวลชนสีเขียวที่ใช้ระบบไฟฟ้าทั้งหมด ในอนาคตมีแผนติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาท่าเรือให้เป็น “ท่าเรืออัจฉริยะ” เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าให้ท่าเรือมีแสงสว่างตลอด 24 ชั่วโมง มีระบบการให้ข้อมูลการเดินทางที่ทันสมัย รวมทั้งเป็นสถานีชาร์จไฟสำหรับจักรยานไฟฟ้าในอนาคต

ทางเลือกใหม่ในการเดินทางด้วยพลังงานสะอาด

เรือของโครงการใช้พลังงานไฟฟ้าจาก 2 แหล่งคือ จากการชาร์จไฟที่สถานีชาร์จเพื่อ

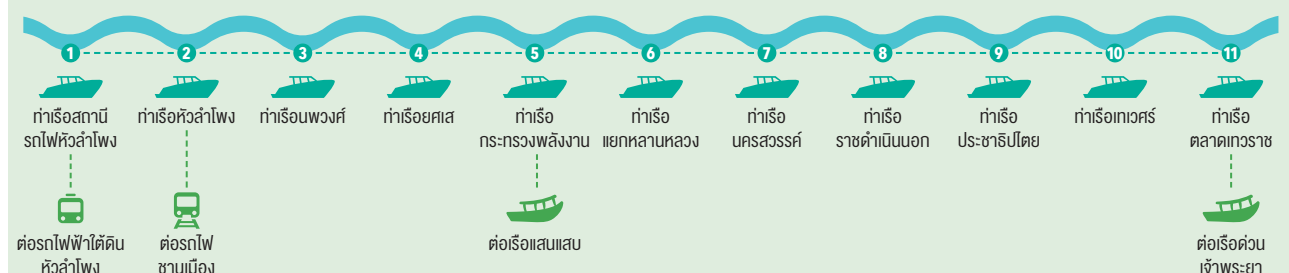
พื้นที่สิ่งแวดล้อมให้ถือฤกษ์วิถีชีวิต

นอกจากการใช้ประโยชน์จากการเดินทางเรือในคลองมดุงกรุงเทพมหานครแล้ว การปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่สองฝั่งตลอดเส้นทางโดยการเพิ่ม

พื้นที่สีเขียวอันร่มรื่นเป็นระยะ ๆ ทำให้มองไปนอกเรือได้อย่างสบายตา รวมถึงการดูแลจัดการน้ำในคลองให้สะอาด ปราศจากขยะ และสิ่งปฏิกูลสะสม สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาเมืองกรุงเทพมหานครให้กลมกลืนกับบริบทธรรมชาติ ที่จะช่วยฟื้นฟูทั้งสิ่งแวดล้อมและเกื้อกูลวิถีชีวิตของคนเมืองให้ดำรงอยู่ด้วยกันอย่างมีคุณภาพได้ในอนาคต

ด้วยการเดินทางที่สะดวก รวดเร็ว เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมภูมิทัศน์สองฝั่งคลองสะอาดตา เชื่อว่าจะทำให้คุณหลงรักทางเลือกใหม่ในการเดินทางด้วยเรือพลังงานไฟฟ้า ณ คลองมดุงกรุงเทพมหานครอย่างแน่นอน 🌟

ชวนมาใช้บริการเส้นทางสีเขียว 11 ท่าเรือ 4 จุดเชื่อมต่อ



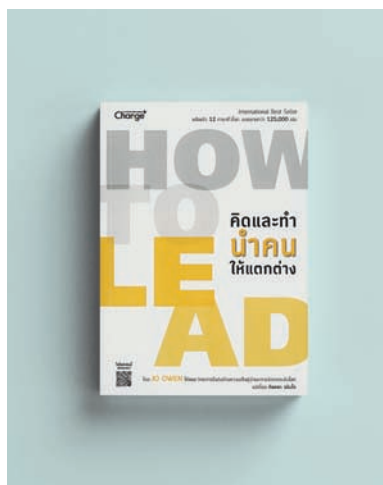
ปัจจุบันให้บริการเดินเรือในวันจันทร์ - วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 06.00 - 19.00 น. วันละ 39 เที่ยว ความสะดวกในการเดินทางประมาณ 15 นาทีต่อลำ ส่วนวันเสาร์ - วันอาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ให้บริการตั้งแต่เวลา 08.00 - 19.00 น. วันละ 23 เที่ยว

THE NEW WORKING MINDSET

ปรับแนวคิด พิชิตการทำงาน

MUST
READ

ทัศนคติที่ดีจะทำให้ปัญหาในการทำงานกลายเป็นเรื่องท้าทายที่สามารถจัดการได้
ฉบับนี้เราขอแนะนำหนังสือดี ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานที่จะช่วยให้ผู้อ่าน
ได้มุมมองใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในทุกสถานการณ์



HOW TO LEAD คิดและทำ นำคนให้แตกต่าง

โดย Jo Owen

หนังสือวิเคราะห์เจาะลึกการเป็นผู้นำในทุกมิติที่ควรรู้ โดยได้ข้อและวิทยากรด้านความเป็นผู้นำและการจัดการ ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับองค์กรชั้นนำกว่า 100 องค์กร ภายในหนังสือถ่ายทอดเนื้อหาตั้งแต่เรื่องพื้นฐานอย่างความหมายที่แท้จริงของการเป็นผู้นำ ไปจนถึงเคล็ดลับที่จะทำให้คุณเป็นผู้นำที่โดดเด่น แตกต่าง และสามารถพาทีมงานและองค์กรไปถึงจุดหมายที่วางไว้ โดยให้ความสำคัญ

กับ 3 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ การจัดการความคิดเพื่อกำหนดทิศทาง การบริหารคนเพื่อให้เดินตามแผน และการลงมือทำให้เป้าหมายเป็นจริง พร้อมแนะนำทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในศตวรรษที่ 21 เสมือนมีโค้ชส่วนตัวในการพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน

นำและบริหารยามวิกฤต : บทเรียนจากโควิด-19

โดย ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

คู่มือเตรียมความพร้อมรับมือภาวะวิกฤตสำหรับนักบริหาร ที่ถอดบทเรียนจากการรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ในหลายประเทศ ทั้งประเทศที่จับสัญญาณวิกฤตได้ล่วงหน้าและเร่งรีบป้องกันจนกลายเป็นผู้รอดวิกฤต ประเทศที่เผชิญกับวิกฤตแล้วเร่งรีบแก้ไข จนชนะวิกฤตได้โดยที่ความเสียหายยังไม่มาก รวมถึงประเทศที่พ่ายแพ้ให้กับวิกฤตคุมการระบาดไม่ได้ ทำให้เกิดความเสียหายหนัก จนได้บทสรุปใหญ่เป็นหลัก 3ก “กัน แก่ ภู” คือ

หลักและขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับการบริหารทั้งช่วงก่อน ภายใน และหลังภาวะวิกฤต



FUTURE MINDSET

เมื่อวิธีคิดที่คุณมี
ใช้กับงานในวันพรุ่งนี้ไม่ได้

โดย ศาสตราจารย์ ดร.บุคคัล สมโพธิ์

“วิธีคิดก็มีวันหมดอายุ อย่ารอให้ถึงวันนั้น ลงมือเปลี่ยนเองเสียตั้งแต่วันนี้”

อีกหนึ่งผลงานจากนักเขียน best seller ที่ชวนทบทวนวิธีคิดในโลกแห่งการทำงานที่อาจถึงเวลาอัปเกรด mindset เพื่อก้าวให้ทันอนาคต ผ่าน 35 บทความที่ทำลายชุดความคิดเดิม กระตุ้นให้มองเรื่องต่าง ๆ ในมุมใหม่อย่างน่าสนใจ ตั้งแต่เรื่องการพัฒนาตัวเอง การบริหารเวลา การบริหารโอกาส และเรื่องสำคัญอีกมากมายที่คุณทำงานควรรู้ อาทิ อย่าทำในสิ่งที่ตัวเองรัก, 7 วิธีทำงานที่ตัวเองไม่ชอบ, วิธี say no ให้อีกฝ่าย say yes, และคำถามที่ต้องตอบก่อนออกจาก comfort zone ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน

RECOMMENDED! ONLINE CONTENT



บทความ

Upskill & Reskill : สร้างทักษะ สร้างอาชีพ
ให้ “แรงงานเข้มแข็ง” ในยุคดิจิทัล

เมื่อตลาดแรงงานทั่วโลกกำลังถูกดิสรัปต์จากเทคโนโลยี
และโควิด 19 การพัฒนาทักษะตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็น

บทความนี้นำเสนอแพลตฟอร์ม
การพัฒนาทักษะทั้งออนไลน์และ
ออฟไลน์ของภาครัฐและเอกชนไว้
สำหรับผู้สนใจ

<https://bit.ly/39zI0s1>



บทความ

จะอย่างไรเมื่อผู้สูงวัย
“แก่ก่อนรวย” และ
“ป่วยก่อนตาย”?

เมื่อช่วงชีวิตของคนไทยยาวขึ้น
แต่ความมั่นคงทางการเงินและสุขภาพ
ไม่ได้มากขึ้นตามไปด้วย บทความนี้
เสนอแนะทางออกในการช่วยเหลือ
ผู้สูงวัยอย่างยั่งยืนควรเป็นอย่างไร

<https://bit.ly/3drkahZ>

บทความ

ตัวเลขเศรษฐกิจปี 2563 บออะไร
แล้วในปีนี้มีอะไรที่ต้องกังวล

แม้ว่าอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวมของปี 2563
ที่ติดลบ 6.1% จะดีกว่าที่คาดการณ์ไว้ แต่ตัวเลขทางเศรษฐกิจ
ยังส่งสัญญาณบออะไรเราได้อีกหลายประการ บทความนี้จะให้
ข้อสังเกตเชิงบวกและเชิงลบจากตัวเลขเศรษฐกิจที่สภาพัฒนา
ได้แถลงไว้

<https://bit.ly/3m9INE0>



งานวิจัย FOCUSED AND QUICK (FAQ)

นิยามของการพัฒนาทักษะแรงงาน
ต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง :
มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค

งานวิจัยนี้เริ่มจากการตั้งคำถามว่า การพัฒนา
ทักษะสามารถยกระดับรายได้ของแรงงาน
ได้หรือไม่ ข้อจำกัดสำคัญของการพัฒนาทักษะ
คืออะไร และจะเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา
ทักษะแรงงานไทยได้
อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะ
ที่มีประโยชน์แก่ตลาด
แรงงาน

<https://bit.ly/3m7I1pV>



YouTube

Media Briefing มาตรการให้ความช่วยเหลือ
ฟื้นฟูผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจาก
การระบาดของโควิด 19

วิดีโอจะเริ่มเล่าตั้งแต่ผลกระทบทางเศรษฐกิจจาก
การระบาดของโควิด 19 ระลอกใหม่ ความคืบหน้าของ
มาตรการช่วยเหลือภาคธุรกิจ (soft loan) ตลอดจน
รายละเอียดมาตรการให้ความช่วยเหลือฟื้นฟู ที่ออกเพิ่มเติม
ทั้งสินเชื่อฟื้นฟูและการทำ Asset Warehousing
ในโครงการ “พักทรัพย์ พักหนี้”

<https://bit.ly/3wi7fb6>



Podcast

รายการคุยกับ Money
ตอน “ตั้งการ์ดสู้หนี้
เริ่มที่ตัวเรา”

พอดคาสต์ที่คุณจะสนุกที่จะมาเล่า
ถึงวิธีการตั้งรับสถานการณ์เป็นหนี้
ขั้นตอนการปลดหนี้ และยังแนะนำ
ช่องทางที่จะช่วยบรรเทาความ
เดือดร้อนของคุณให้ผ่านช่วง
ที่ยากลำบากนี้ไปด้วยกัน

<https://bit.ly/20TkuxR>





ธนาการแห่งประเทศไทย