



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 2/2564



สารบัญ

	หน้า
บรรณาธิการ	1
บทสรุปผู้บริหาร	3
ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงวัย : ความท้าทายของนโยบายขยาย การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ	
● บทนำ	6
● สังคมผู้สูงวัยในภาพรวมระดับโลกและในบริบทประเทศไทย	7
● โครงสร้าง นโยบายการจ้างงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจจากความท้าทาย ของสังคมผู้สูงวัย	7
● สถานการณ์แรงงานในช่วงสูงวัย	9
● แนวโน้มกลุ่มแรงงานในช่วงสูงวัยหลังเกษียณ	10
● นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละประเทศ	11
● สรุปและข้อเสนอแนะ	12
สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน	
● บทนำ	16
● รายได้ การศึกษา กับสัดส่วนการจ้างงาน	16
● ปัญหาช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศ	19
● ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติผู้หญิงจากการแพร่ระบาดของ COVID-19	19
● สถานการณ์ในประเทศไทย	20
● แนวโน้มในการจ้างงานแรงงานหญิงข้ามชาติในอนาคต	21
● สรุปและข้อเสนอแนะ	21

บรรณาธิการแถลง

จากรายงานในไตรมาสแรก 1/2563 กลุ่มงานฯ ได้นำเสนอรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานกับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว และประเทศไทยกับแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการจ้างงานภายในและนอกประเทศ และการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ(ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา และลาว) นั้น

สำหรับไตรมาส 2/2564 ทางกลุ่มงานฯ ขอเสนอรายงานฯ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ได้แก่

1) รายงานภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศในหัวข้อ “ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงอายุ : ความท้าทายของนโยบายขยายการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ (Thai Labour Market Prospect and Demographic Shift to Ageing Society: Policy Challenges for Prolonged and Productive Employment of Elderly in order to Achieve Economic Development)” นำเสนอข้อมูลการเปลี่ยนแปลงไปของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกและไทย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงนโยบายของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น โดยเนื้อหาประกอบด้วย สังคมผู้สูงอายุภาพรวมระดับโลกและในบริบทประเทศไทย โครงสร้าง นโยบายการจ้างงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจจากความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ สถานการณ์แรงงานในช่วงผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในช่วงอายุ 15 – 59 ปี ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป และผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุ 15-59 ปี เพื่อจะเป็นทิศทางแนวโน้มกลุ่มแรงงานในช่วงผู้สูงอายุหลังเกษียณ รวมทั้ง นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละประเทศ (ประเทศประเทศสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ และประเทศไทย)

2) รายงานภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยในไตรมาสนี้ได้นำเสนอในหัวข้อเรื่อง “สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน” (Circumstances of Woman Migrant Workers in the Labor Market.) จะนำเสนอข้อมูล บทความที่จะจับมุ่นเน้นโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับรายได้ การศึกษา อัตราการการจ้างงานต่อประชากร ปัญหาช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 รวมไปถึงสถานการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในการจ้างงานแรงงานหญิงข้ามชาติในอนาคต โดยสามารถอ่านรายละเอียดของรายงานทั้งสองหัวข้อได้ในฉบับหรือโดยการสแกน QR Code ตามที่ระบุไว้ด้านล่าง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้อ่านได้ทราบข้อมูลด้านสถานการณ์แรงงาน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจการแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์การผลิตผลงานทางวิชาการต่อไป คณะผู้จัดทำยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรายงานฯ ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป



กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

บทสรุปผู้บริหาร

ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงวัย : ความท้าทายของนโยบายขยายการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศรษฐกิจ



Thai Labour Market Prospect and Demographic Shift to Ageing Society: Policy Challenges for Prolonged and Productive Employment of Elderly in order to Achieve Economic Development.

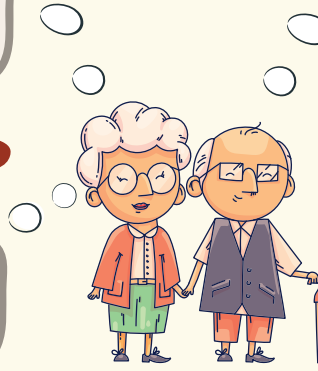
อนาคตประชากรโลกจะเป็นอย่างไร

สหประชาชาติ หรือ The United Nations (UN) ได้วิเคราะห์ว่าประชากรโลกคาดว่าจะถึง 8.5 พันล้านในปี 2030 และจะเพิ่มขึ้นอีกเป็น 9.7 พันล้านในปี 2050

แนวโน้มกลุ่มแรงงานในช่วงสูงวัยหลังเกษียณ

โดย OECD

คาดการณ์ว่าการยืดเวลาเกษียณอายุการทำงาน จำนวนของแรงงานผู้สูงอายุ จะทำให้สัดส่วนพนักงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึง 58% ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดภายในปี 2050



นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละประเทศ

มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน ในการจัดตั้ง ศูนย์จัดหางาน และส่งเสริมอาชีพ ให้กับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่มีทุกจังหวัด



มีการบัญญัติกฎหมาย น.ร.บ. เกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re-employment Act โดยเป็นคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุให้ถึง 65 ปี



กฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้สูงอายุให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีข้อจำกัดด้านอายุ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงศักยภาพของผู้สูงอายุเป็นหลักในการปฏิบัติงาน



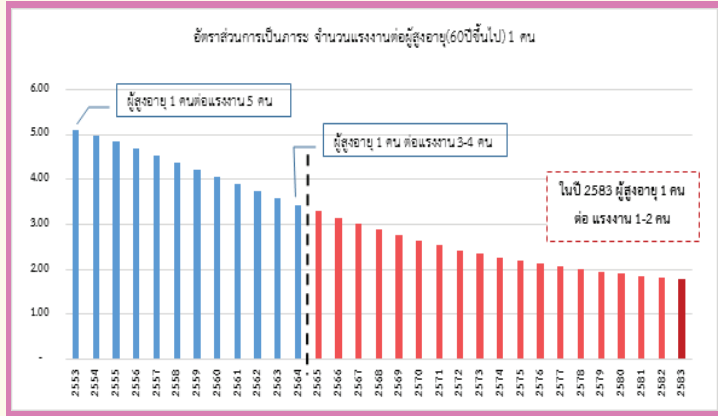
กำหนดนโยบายเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้วยระบบเงินบำนาญและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมเพื่อรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบ



นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ น.ศ. 2560 ให้บริษัทหรือนิติบุคคลสามารถจ้างงานผู้สูงอายุโดยสามารถนำเงินค่าจ้างมาหักเงินภาษีเงินได้



สถานการณ์แรงงานในช่วงสูงวัย



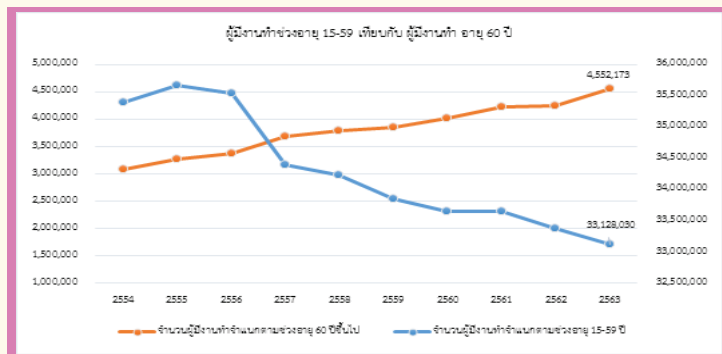
อัตราส่วนการเป็นภาระ จำนวนแรงงานต่อผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน

ตั้งแต่ปี 2553 - 2583 อัตราส่วนการเป็นภาระ ลดลงอย่างต่อเนื่อง ปี 2564 ผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน มีอัตราส่วนแรงงาน อยู่ที่ร้อยละ 3.44 หรือ (ผู้สูงอายุ 60 ปี 1 คนต่อแรงงาน 3 คน)

การคาดการณ์ในปี 2583 ผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน มีอัตราส่วนแรงงาน อยู่ที่ร้อยละ 1.78 หรือ (ผู้สูงอายุ 60 ปี 1 คนต่อแรงงาน 1-2 คน)



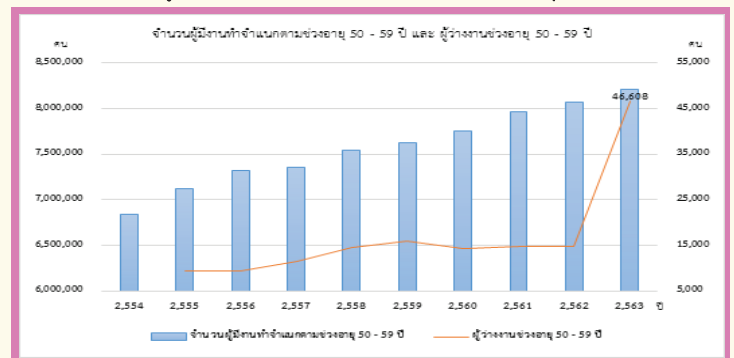
ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 15 - 59 ปี กับผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปี



ตั้งแต่ปี 2554 - 2563 ในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (โดยหดตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 0.73 ต่อปี) ↓

ตั้งแต่ปี 2554 - 2563 ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (โดยขยายตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.51 ต่อปี) ↑

จำนวนผู้มีงานทำและว่างงาน จำแนกตามช่วงอายุ 50-59 ปี



ตั้งแต่ปี 2554 - 2563 ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน และคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ↑





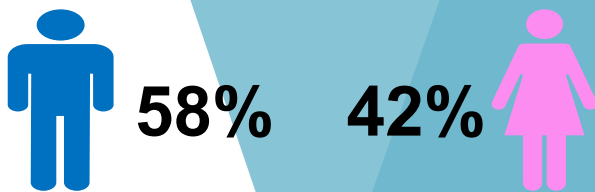
บทสรุปผู้บริหาร

สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน

Circumstances of Woman Migrant Workers in the Labor Market.

สถานการณ์โลก

สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานที่เคลื่อนย้ายถิ่นฐาน



ในประเทศที่มีรายได้สูง แรงงานข้ามชาติผู้หญิงได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น โดยมีสัดส่วนโดยมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นใน 25 จาก 40 ประเทศที่มีการเก็บข้อมูล



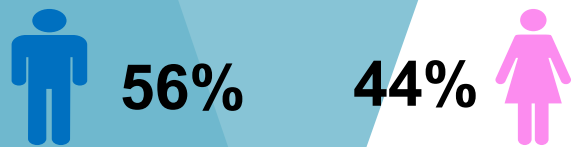
อัตราการจ้างงานแรงงานผู้หญิงต่อประชากร โดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 75 ถึง 85

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานข้ามชาติเพศหญิงต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติเพศชายมากกว่า 20 %



สถานการณ์ของประเทศไทย

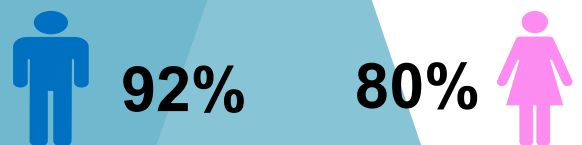
ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2564 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติหญิงคิดเป็น



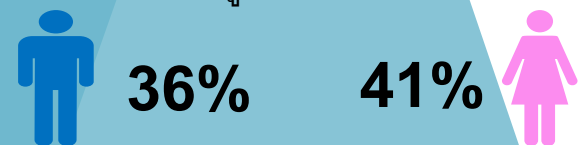
สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติในวัยทำงานที่มีการศึกษาขั้นสูง



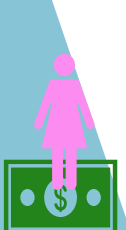
อัตราการจ้างงานต่อประชากรของแรงงานข้ามชาติ



ส่วนแบ่งของแรงงานข้ามชาติที่มีงานทำในอาชีพที่ใช้ความรู้ระดับประถมศึกษา



ช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาติ อยู่ที่ 20 %



ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงวัย : ความท้าทายของนโยบายขยายการจ้างงาน ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศรษฐกิจ

Thai Labour Market Prospect and Demographic Shift to Ageing Society: Policy Challenges
for Prolonged and Productive Employment of Elderly in order to Achieve Economic Development.



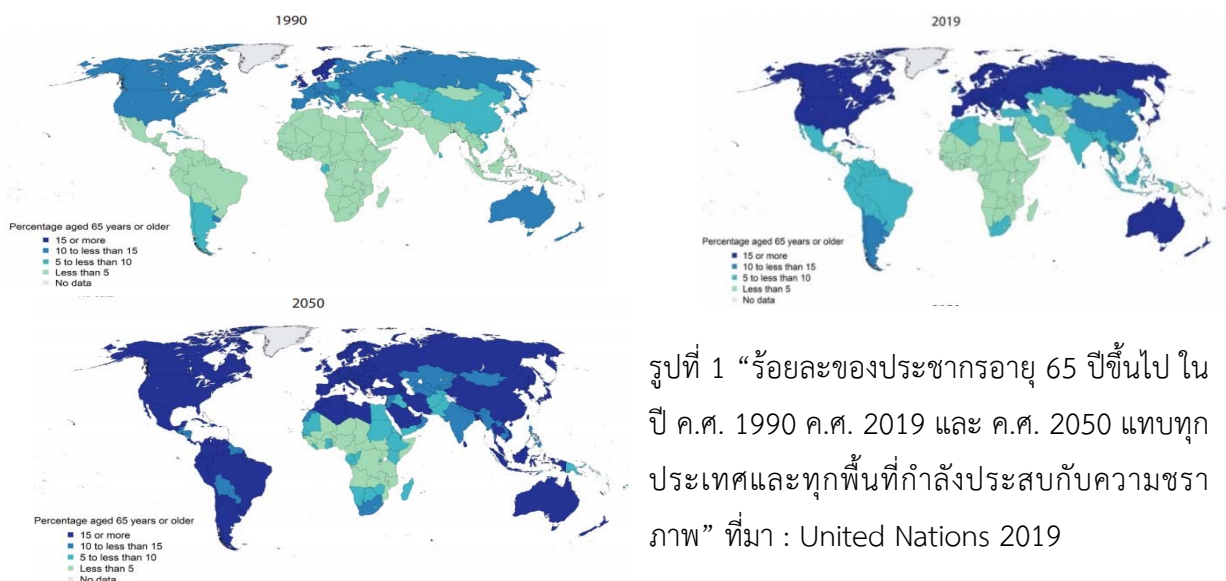
ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงอายุ : ความท้าทายของนโยบายขยายการจ้างงานที่มี
ประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ

Thai Labour Market Prospect and Demographic Shift to Ageing Society: Policy Challenges
for Prolonged and Productive Employment of Elderly in order to Achieve Economic
Development

1. บทนำ

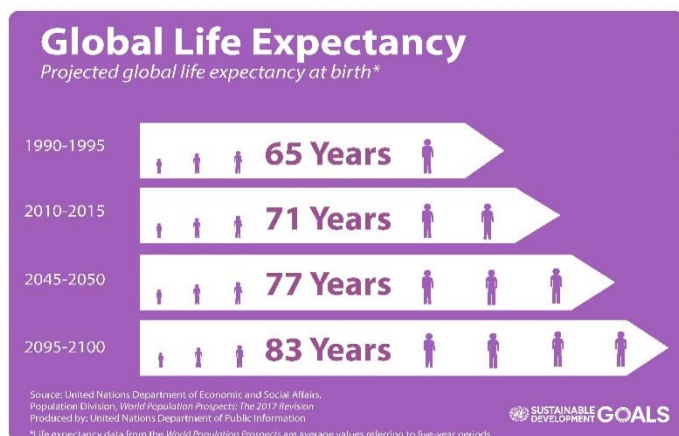
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีปัจจัยหลักมาจากอัตราการเกิดลดลง และความมียูนิย่นยาวขึ้นของประชากร เป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและเป็นการท้าทายของผู้กำหนดนโยบายที่ต้องพิจารณาออกแบบนโยบายที่เหมาะสมและครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น เรื่องของสุขภาพและสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เรื่องของระบบบำเหน็จบำนาญที่ต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนมากขึ้นสำหรับดูแลผู้สูงอายุ หรือการให้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งล้วนแต่จำเป็นต้องมีนโยบาย มาตรการในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักกิจการเศรษฐกิจและสังคมประจำสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติ (United Nations Department of Economic and Social Affairs) จัดทำรายงาน “World Population Ageing 2020 Highlights”(United Nations 2020) โดยระบุว่าจากข้อมูลเมื่อปี ค.ศ. 2020 ประชากรโลกซึ่งเป็นผู้สูงอายุอายุตั้งแต่ 65 ขึ้นไป มีจำนวน 727 ล้านคน โดยผู้สูงอายุเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าผู้สูงอายุเพศชาย ทั้งนี้มีการคาดการณ์ว่าในอีก 30 ปีข้างหน้าจำนวนประชากรผู้สูงอายุทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นจากเดิมมากกว่าเท่าตัว ซึ่งประมาณการว่าจะอยู่ที่ 1.5 พันล้านคน ภายในปี ค.ศ. 2050 การเป็นสังคมผู้สูงอายุนำมาซึ่งความไม่สมดุลของโครงสร้างประชากร ทำให้เกิดผลกระทบในหลากหลายมิติ ซึ่งประเด็นสำคัญคือการเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างกำลังแรงงาน(United Nations 2019) ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อตลาดแรงงาน นโยบายการจ้างงานและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ



รูปที่ 1 “ร้อยละของประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ในปี ค.ศ. 1990 ค.ศ. 2019 และ ค.ศ. 2050 แทบทุกประเทศและทุกพื้นที่กำลังประสบกับความชราภาพ” ที่มา : United Nations 2019

2. สังคมผู้สูงอายุในภาพรวมระดับโลกและในบริบทประเทศไทย



รูปที่ 2 “รูปค่าเฉลี่ยกลางของผู้สูงอายุในช่วงปี 2045 ถึง 2050 อยู่ที่ 77 ปี และมีโอกาสที่จะเพิ่มสูงขึ้น 83 ปีซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยกลางในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุที่คาดการณ์ว่าอาจเกิดขึ้นได้ภายในปี 2100” (United Nations 2017)

ที่มา ‘World Population Prospects: The 2017 Revision’. United Nations Department of Public Information

การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยในหลายประเทศเกิดขึ้นรวดเร็วกว่าในอดีต โดยในสหภาพยุโรปมีการสำรวจว่าช่วงอายุขัยเฉลี่ยของประชากรในยุโรปเพิ่มขึ้นสามเดือนในทุกๆ ปี (Barslund. 2019: 1) ดังนั้นการรับมือกับภาวะสังคมสูงวัยจึงเป็นความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายที่หลายประเทศให้ความสำคัญและกำหนดไว้ในเป้าหมายหรือแผนเพื่อการพัฒนาประเทศของประเทศนั้นๆ จากข้อมูลสถิติโครงสร้างประชากรสำรวจโดย UN พบว่าสัดส่วนประเทศพัฒนาแล้วอย่าง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยเร็วกว่าประเทศกำลังพัฒนา (ดังรูป 3) จะแสดงให้เห็นสัดส่วนผู้สูงอายุที่อายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด (%) (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2561)

อย่างไรก็ตาม แนวทางการดำเนินนโยบายของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพัฒนาการของสังคมสูงวัยและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2561) ในเอเชียประเทศญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งในปี 2020 มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปี อยู่ที่ 28% ต่อประชากรทั้งหมด และในปี 2050 มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปี เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 36% ต่อประชากรทั้งหมด ขณะที่ประเทศไทยในปี 2020 มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปี อยู่ที่ 13% ต่อประชากรทั้งหมด และในปี 2050 มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปี เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 30% ต่อประชากรทั้งหมด

รูปที่ 3 สัดส่วนผู้สูงอายุที่อายุ 65 ปี ขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด (%)

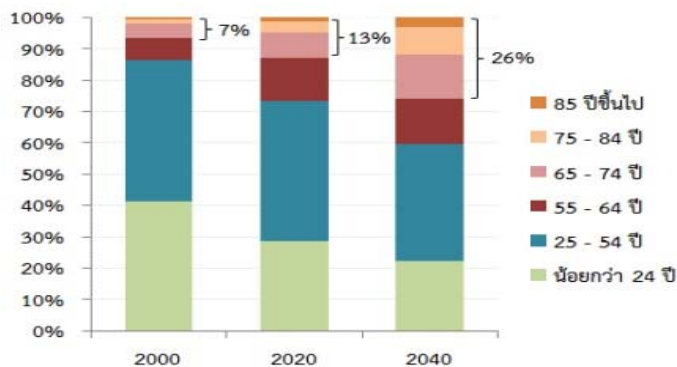
	โลก	ประเทศพัฒนาแล้ว	ประเทศกำลังพัฒนา	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ไทย
ในปี 2020	9	19	7	28	16	15	13
ในปี 2050	16	27	14	36	35	34	30

ที่มา: UN World Population Prospects (2015)

3. โครงสร้าง นโยบายการจ้างงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจจากความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ Aged society ในอัตราที่เร็วกว่าประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างดังกล่าวมักใช้เวลาจนถึง 18 - 115 ปีขณะที่ประเทศไทยจะใช้เวลาเพียง 20 ปีเท่านั้น เนื่องจากสัดส่วนประชากรอายุมากกว่า 65 ปีของไทยกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากร้อยละ

7 เป็นร้อยละ 13 ในปี 2020 ละภายในปี 2035 ประเทศไทยจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกที่เข้าสู่ผู้สูงวัย (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2561)

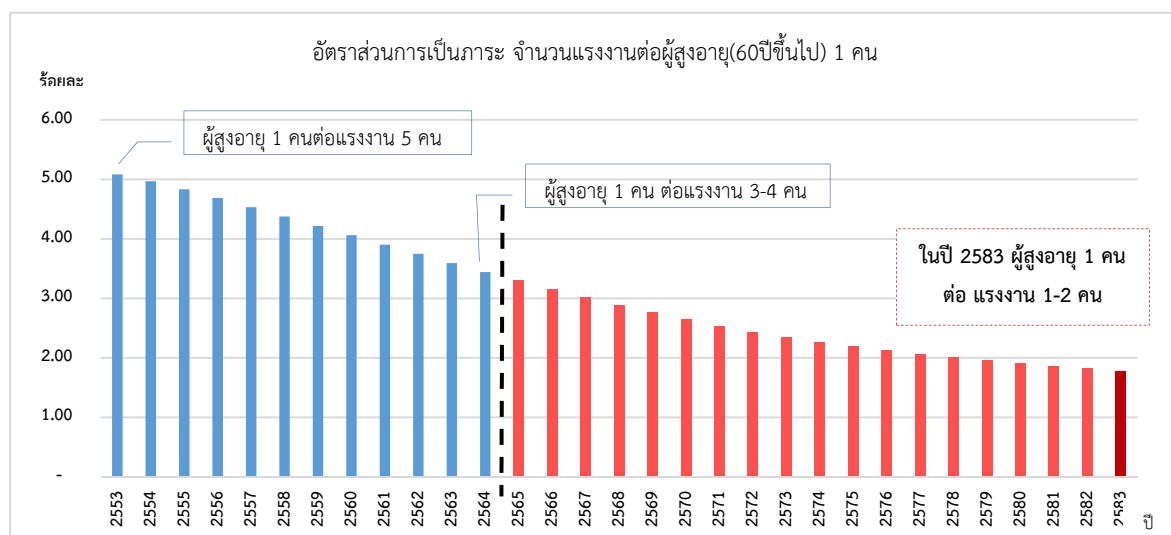


ที่มา: UN World Population Prospects

“รูปที่ 4 รูปภาพแสดงประมาณการสัดส่วนประชากรไทยตามกลุ่มอายุผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรต่อการตัดสินใจทำงานและความสามารถในการหารายได้ของประชากรไทยจึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและอาจรุนแรงกว่าหลายประเทศ”

อัตราการเป็นภาระ จะเห็นว่าจำนวนแรงงานต่อผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คนในปี 2553 มีอัตราส่วนแรงงาน 5.08 หรือ (ผู้สูงอายุ 60 ปี 1 คนต่อแรงงาน 5 คน) และลดลงต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันปี 2564 ผู้สูงอายุ (60ปีขึ้นไป) 1 คน มีอัตราส่วนแรงงานลดลงอยู่ที่ร้อยละ 3.44 หรือ (ผู้สูงอายุ 60 ปี 1 คนต่อแรงงาน 3 คน) และการคาดการณ์ในปี 2583 ผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน มีอัตราส่วนแรงงานลดลงอยู่ที่ร้อยละ 1.78 หรือ (ผู้สูงอายุ 60 ปี 1 คนต่อแรงงาน 1-2 คน) (ดังรูปที่ 5) ดังนั้น อัตราการเป็นภาระในวัยแรงงานจะค่อยๆลดลงในขณะที่การเป็นภาระในวัยชรามีอัตราเพิ่มขึ้น

รูปที่ 5 อัตราส่วนการเป็นภาระ จำนวนแรงงานต่อผู้สูงอายุ(60ปีขึ้นไป) 1 คน



หมายเหตุ : อัตราส่วนการเป็นภาระ หมายถึง ผู้สูงอายุ, เด็กหรือทั้งผู้สูงอายุและเด็ก 1 คน มีวัยแรงงานกี่คนดูแลวัยแรงงานต่อเด็ก 1 คน คำนวณจาก ประชากรวัยแรงงานทั้งหมด หาร ประชากรวัยเด็กทั้งหมดด้วยแรงงานต่อผู้สูงอายุ 1 คน คำนวณจาก ประชากรวัยแรงงานทั้งหมด หาร ผู้สูงอายุทั้งหมด

ที่มา : รายงานการศึกษาข้อสมมติเพื่อใช้ในการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 (ฉบับปรับปรุง) (สศช., 2562ข) ประมวลผลโดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช.

ประมวลผลโดย : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อแรงงานสูงอายุถึงวัยถูกปลดระหว่างขณะที่ไม่มีแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาเติม ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไม่สามารถหาทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทดแทนกำลังแรงงานที่ลดลง นั่นคือ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ มองในระดับสังคม เมื่อผู้สูงอายุพ้นวัยเกษียณโดยที่ไม่มีเงินออมมากพอ ขาดรายได้หล่อเลี้ยงชีพ ขาดความมั่นคงทางการเงิน ภาระย่อมตกอยู่ที่ระบบการคลังของรัฐในด้านการดูแลสุขภาพชีวิต บริการสาธารณะ และสวัสดิการของประชาชน โดยจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น นั้น ส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เริ่มมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น แรงงานของผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชุมชน โครงสร้างของประชากร ที่เปลี่ยนไปทำให้ประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (ปรีชา คามาตี, 2560)

4. สถานการณ์แรงงานในช่วงสูงวัย

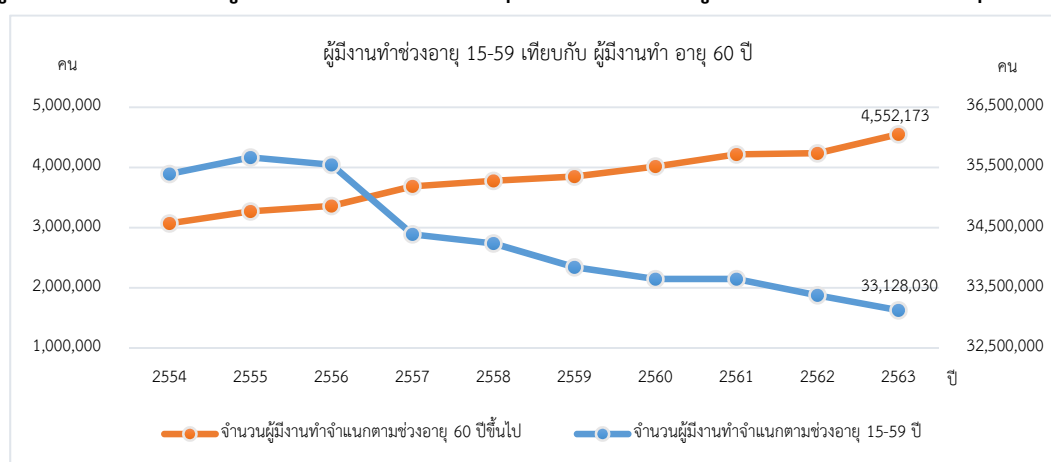
อุปทานแรงงานในภาพรวม (Labor supply) สามารถวิเคราะห์ได้จากอัตราผู้มีงานทำและจำนวนผู้มีงานทำอายุระหว่าง 15-59 ปี อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในช่วงอายุ 15 – 59 ปี และอัตราการว่างงานอายุระหว่าง 15-59 ปี เพื่อจะได้รู้แนวโน้มและทิศทางของโครงสร้างแรงงานที่จะนำไปสู่ผู้สูงวัย

ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 15 – 59 ปี ในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2556 ผู้มีงานทำในช่วงอายุ 15 – 59 ปี มีประมาณ 35 ล้านคน และในปี 2563 ผู้มีงานทำในช่วงอายุ 15 – 59 ปี ลดลงเหลือประมาณ 33 ล้านคน (โดยหัดตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 0.73 ต่อปี)

กลับกันจะเห็นว่า ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2554 ผู้มีงานทำในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีประมาณ 3.1 ล้านคน และในปี 2563 ผู้มีงานทำในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นประมาณ 4.5 ล้านคน (โดยขยายตัวเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.51 ต่อปี)

จะสังเกตได้ว่าผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 15 – 59 ปี และ ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมา ช่องว่างระหว่างอายุจะห่างขึ้นๆจนถึงปี 2563 ทั้งนี้ แนวโน้มในช่องว่างในอนาคตจะห่างหรือเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน วัยแรงงานดังกล่าวจะทยอยเปลี่ยนผ่านเป็นผู้สูงอายุ

รูปที่ 6 เปรียบเทียบผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 15 – 59 ปี กับผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปี

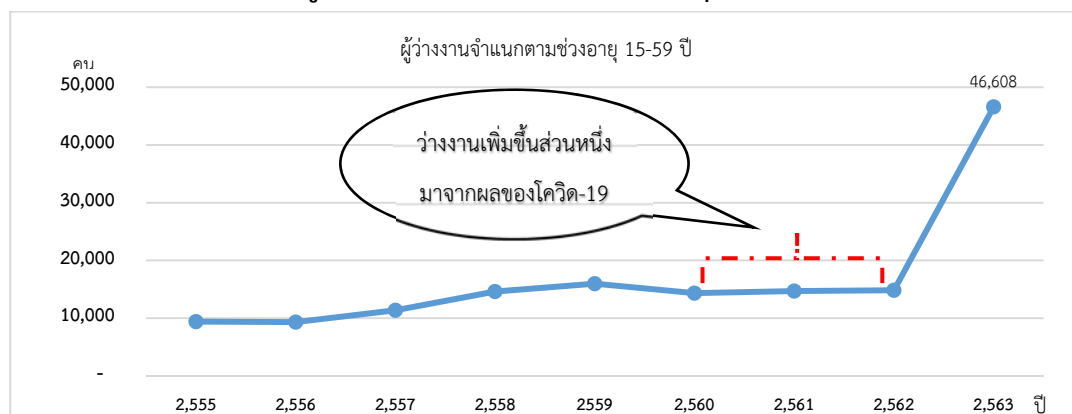


ที่มา ตัวเลขจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดย กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ประกอบกับในส่วนของผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุ 15-59 ปี ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แนนอนส่วนหนึ่งมาจากผลกระทบของโควิด-19 จะเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการเร่งจำนวนผู้ว่างงานสูงขึ้น ซึ่งในปี 2555 ผู้ว่างงานในช่วงอายุ 15 – 59 ปี มีประมาณ 2-3 แสนคน และในปี 2563 ผู้ว่างงานในช่วงอายุ 15 – 59 ปี เพิ่มขึ้นประมาณ 6 แสนคน (โดยปี 2563 เพิ่มขึ้นจากปี 2562 ที่ร้อยละ 73.29) (YoY)

รูปที่ 7 ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุ 15-59 ปี



ที่มา ตัวเลขจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

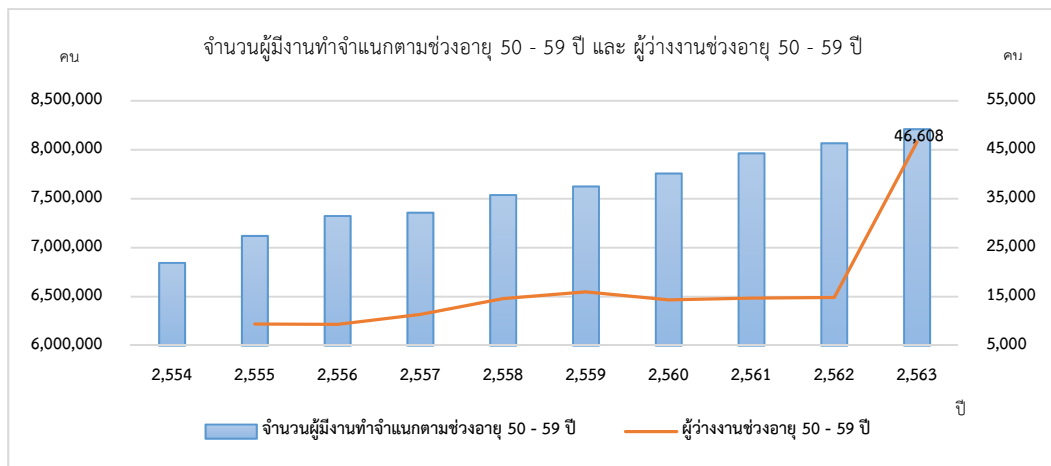
ประมวลผลโดย กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

5. แนวโน้มกลุ่มแรงงานในช่วงสูงวัยหลังเกษียณ

รายงาน Working Better With Age โดย OECD คาดการณ์ว่าการยืดเวลาเกษียณอายุการทำงานจำนวนของแรงงานผู้สูงอายุจะทำให้สัดส่วนพนักงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึง 58% ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดภายในปี 2050 เช่นเดียวกับแรงงานในญี่ปุ่น ซึ่งพบเห็นพนักงานผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ แรงงานเหล่านี้เติบโตไปพร้อมกับการให้บริการสวัสดิการจากภาครัฐและเอกชน (OECD, 2019)

โดยปกติแล้วกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมีสถานะทางการเงินที่ดีกว่าแรงงานกลุ่มอายุอื่น เนื่องจากปกติแล้วในวัยก่อนการเกษียณหรือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 50 ถึง 59 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งที่สูงและได้ผลตอบแทนมาก ประชากรกลุ่มนี้อาจมีเงินออมมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ และมักถูกมองว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีแนวโน้มที่จะใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อน ดูแลความงาม บริการการรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งจะสอดคล้องกับผู้มีงานทำของไทยในช่วงอายุ 50 - 59 ปี ที่เป็นผู้มีงานทำที่สูงขึ้นทุกปี ตั้งแต่ปี 2554 อยู่ที่ 6,844,683 จนถึงปี 2563 อยู่ที่ 8,210,613 คน และจำนวนผู้ว่างงานในช่วงอายุ 50 - 59 ปี ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน และคาดว่าจะมีแนวโน้มสูงขึ้น จึงมองว่าผู้มีงานทำกลุ่มนี้เกษียณไปจะทำให้มีกำลังซื้อที่จะใช้จ่ายในเทรนของผู้สูงวัยที่กล่าวไว้ข้างต้น

รูปที่ 8 จำนวนผู้มีงานทำและว่างงาน จำแนกตามช่วงอายุ 50-59 ปี



ที่มา ตัวเลขจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดย กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ทั้งนี้ โครงสร้างประชากรจะมีสัดส่วนแรงงานสูงอายุและผู้เกษียณอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นไปได้ว่าในอีก 30 ปีข้างหน้าจำนวนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเป็นแรงงานหลักที่ต้องเจอกับความท้าทายด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งปัจจุบันแรงงานอายุน้อยจะมีความรู้ด้านเทคโนโลยีมากกว่า ไม่ว่าจะเป็น ผู้ประกอบการด้านการออกแบบเว็บไซต์ การตลาดบนสื่อโซเชียลมีเดีย สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้นการปรับตัวเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุสำหรับภาครัฐและเอกชนจึงไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาการรองรับจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของประชากรทุกช่วงวัยแรงงานที่อาจถูกลดบทบาท ซึ่งมีผลต่อภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศ อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจทำงานของแรงงานทุกกลุ่มอายุขึ้นอยู่กับปัจจัยเฉพาะตัวของผู้ทำงานเอง และปัจจัยเชิงครอบครัวที่แวดล้อมของผู้ทำงานด้วย (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2561)

6. นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละประเทศ

เมื่อพิจารณามุมมองด้านนโยบายการจัดการและบริหารกิจการผู้สูงอายุจะพบว่าในแต่ละประเทศมีรูปแบบการส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่น นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนในการจัดตั้งศูนย์จัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้กับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่มีทุกจังหวัด ประเทศสิงคโปร์ มีการบัญญัติกฎหมายพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re-Employment Act โดยเป็นคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุให้ถึง 65 ปี โดยห้ามนายจ้างทำยกเลิกลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวหรือให้ลาออกเนื่องจากอายุมาก ในสหรัฐอเมริกา นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้มีออกการบัญญัติพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 เป็นการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้สูงอายุให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีข้อจำกัดด้านอายุ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงศักยภาพของผู้สูงอายุเป็นหลักในการปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทย นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2560 ให้บริษัทหรือนิติบุคคลสามารถจ้างงานผู้สูงอายุโดยสามารถนำเงินค่าจ้าง มายกเว้นภาษีเงินได้

โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนค่าจ้าง สหรัฐอเมริกาและประเทศไทยมีมาตรการทางด้านนโยบายในการจ้างงานผู้สูงอายุหลังจากอายุพร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน แต่สำหรับนโยบายของประเทศญี่ปุ่นนั้นเน้นนโยบายที่มากขึ้นกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุกล่าวคือได้มีการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมหรือส่งเสริมอาชีพที่ผู้สูงอายุมีความถนัดและสนใจ (พงษ์มนัส คีต และคณะ, 2564) ประเทศเกาหลีใต้ กำหนดนโยบายด้านแรงงาน โดยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้วยระบบเงินบำนาญและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมเพื่อรักษาแรงงานให้อยู่ในระบบ เช่น เน้นความสำคัญของมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ ในส่วนของการขยายอายุการทำงาน พบว่า แรงงานบางส่วนในเกาหลีใต้สามารถทำงานให้กับบริษัทได้จนถึงอายุ 68 ปี ซึ่งถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม OECD อื่นๆ (ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้านับจากนี้ โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยจะเปลี่ยนแปลงอย่างมากตามปัจจัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น มูลค่าการบริโภคที่ลดลงจากการที่ผู้สูงวัยระมัดระวังเรื่องการใช้จ่าย สินค้าในรูปแบบเดิมอาจไม่สามารถเพิ่มหรือขยายการเติบโตของธุรกิจได้ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสของสินค้าสำหรับเฉพาะกลุ่มหรือ niche market สำหรับผู้สูงอายุ จะเป็นที่ต้องการมากขึ้น นอกจากนี้การขาดแคลนกำลังแรงงานทำให้ GDP และผลิตภาพลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ามาลงทุนนักลงทุนต่างประเทศ และประเด็นสำคัญคือภาระทางการคลังของรัฐบาลจากรายจ่ายสวัสดิการบำนาญจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดนโยบายการจ้างงานหรือการขยายการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพทำงานได้ภายใต้หลักการของ “ความสมัครใจ (Voluntary Basis)” เพื่อรองรับกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงวิชาการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มีการกำหนดนโยบายการจ้างงานเพื่อส่งเสริมการขยายการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่ครอบคลุมและดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนตั้งแต่ในเรื่องทักษะ สภาพการทำงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าจ้าง
2. มีการกำหนดมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมของกลุ่มแรงงานใหม่ที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มแรงงานก่อนการเข้าสู่วัยเกษียณ และแรงงานสูงอายุที่พ้นวัยเกษียณแล้ว ซึ่งรูปแบบการเตรียมความพร้อมแตกต่างกันไปตามกลุ่มแรงงาน เช่น การพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อเปลี่ยนลักษณะงาน ส่งเสริมการให้ความรู้ เสริมทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับแรงงาน ให้ความรู้เรื่องสวัสดิการ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงการส่งเสริมความรู้เพื่อวางแผนการออมที่มากขึ้น เพื่อให้มีหลักประกันด้านรายได้ยามชราภาพ
3. มีการกำหนดมาตรการพิเศษที่ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับแรงงานสูงอายุ เสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยการสร้างมาตรการจูงใจแก่ภาคเอกชนในการจ้างงาน การจัดซื้อ จัดจ้าง และการลงทุนเพื่อรองรับตลาดผู้สูงอายุ เช่น ประชาสัมพันธ์ช่องทางของผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

ผลักดันให้ภาคธุรกิจ-เอกชน รับผู้สูงอายุเข้าทำงานในอัตราส่วนคล้ายกับคนพิการ เพิ่มสวัสดิการเฉพาะผู้สูงอายุ ประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ โดยมีหน่วยงานรัฐคอยดูแล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงคุณภาพเรื่องนโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานสูงอายุกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

เอกสารอ้างอิง

The United Nations. World Population Ageing 2020 Highlights. สืบค้นจาก

https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesd_pd-2020_world_population_ageing_highlights.pdf

The United Nations. World Population Prospects 2019 Highlights. สืบค้นจาก

https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf

The United Nations. (2564). Our growing population. สืบค้นจาก

<https://www.un.org/en/global-issues/population>

Thailand Creative & Design Center. มองไปข้างหน้า 2050: เดินหน้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society).

สืบค้นจาก <https://web.tcdc.or.th/th/Articles/Detail/Aging-Society-2050>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. สืบค้นจาก

<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคม. ตัวเลขสถิติด้านประชากร. สืบค้นจาก

<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=social>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ข้อมูลปี 2553-2563). ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 15 – 59 ปี. ผู้มีงานจำแนกในช่วงอายุ 60 ปี. ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุ 15-59 ปี. ผู้ว่างงานในช่วงอายุ 50 - 59 ปี.

กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (ข้อมูลปี 2553-2563). รายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาส.

Organisation for Economic Co-operation and Development. Working Better with Age. สืบค้นจาก

<https://www.oecd.org/employment/working-better-with-age-c4d4f66a-en.htm>

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ. โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม. สืบค้นจาก

https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1550211728-152_0.pdf

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. การเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของ
ต่างประเทศและประเทศไทย. สืบค้นจาก

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/251647/168638>

Thaipublica. (2020). “The Long View” 10 ปีข้างหน้าไทยจะเจอความท้าทายสำคัญด้านใดบ้าง เมื่อคน
กว่า 40% เข้าสู่วัยเกษียณ. สืบค้นจาก

<https://thaipublica.org/2020/09/kkp-research10/>

วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย : ปัจจัยเชิงสาเหตุและ
ผลลัพธ์. สืบค้นจาก

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/97689>



สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน

Circumstances of Woman Migrant Workers
in the Labor Market.



สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน Circumstances of Woman Migrant Workers in the Labor Market.

บทนำ

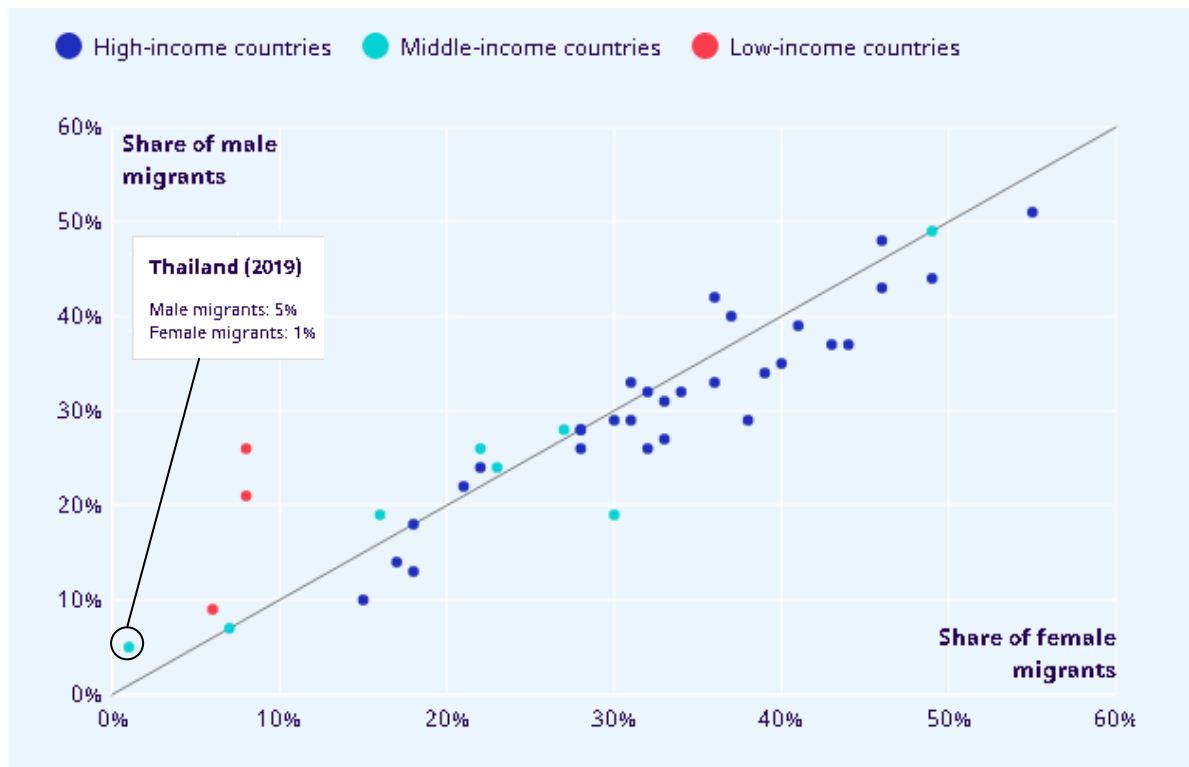
ปัจจุบันแรงงานหญิงข้ามชาติมีส่วนสำคัญต่อตลาดแรงงานทั้งของประเทศไทย และในต่างประเทศเป็นอย่างมาก เพราะแรงงานหญิงข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วนของตลาดแรงงานมากขึ้นจากในอดีตจนทำให้เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ รวมถึงธุรกิจต่างๆให้สามารถเดินต่อไปได้ แต่ถึงจะเป็นส่วนสำคัญแต่แรงงานหญิงข้ามชาติกลับถูกละเลยไม่ให้ความสำคัญโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายเป็นกำลังแรงงานหลัก สำหรับแรงงานหญิงข้ามชาติแล้ว มักมีความไม่แน่นอนที่อาจจะไม่ได้รับค่าแรงหรือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย

จากข้อมูลสถิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO พบว่า การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศของผู้หญิงไม่ว่าจะเคลื่อนย้ายร่วมกับครอบครัวหรือเคลื่อนย้ายเพียงตัวเอง ถือเป็นปรากฏการณ์ที่มีความสำคัญและซับซ้อนมากขึ้น แต่ยังคงมีหลักฐานไม่เพียงพอเนื่องจากขาดข้อมูลที่สำคัญ โดยข้อมูลล่าสุดของศูนย์ข้อมูลสถิติแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILOSTAT ได้นำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้หญิงที่กำลังมองหาและโอกาสที่ดีกว่าในต่างประเทศ โดยในปี 2017 ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 42 ของแรงงานข้ามชาติ 164 ล้านคนทั่วโลก แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของผู้หญิงในประชากรวัยทำงานที่เคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพิ่มขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาใน 24 ประเทศจาก 63 ประเทศที่มีข้อมูลย้อนหลัง โดยมีการเติบโตที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศอาเซอร์ไบจาน บัลแกเรีย อินโดนีเซีย และเวียดนาม โดยที่ประเทศในยุโรปส่วนใหญ่สัดส่วนผู้อพยพหญิงยังคงสูงอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาดังกล่าว

ดังนั้น ในบทความนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงแรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน ในประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับรายได้ การศึกษา อัตราการจ้างงานต่อประชากร ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 รวมไปถึงสถานการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในการจ้างงานแรงงานหญิงข้ามชาติในอนาคต

1. รายได้ การศึกษา กับสัดส่วนการจ้างงาน

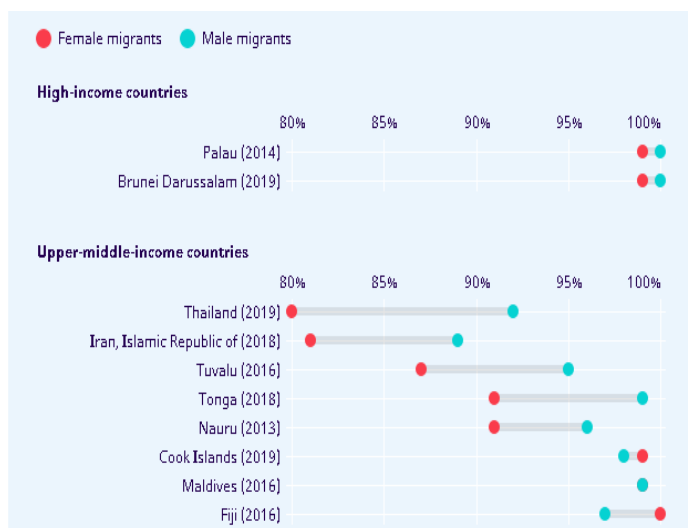
จากการวิเคราะห์ของ ILO พบว่า ในประเทศที่มีรายได้สูงแรงงานหญิงข้ามชาติมีการศึกษาที่ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาที่ได้อยู่แล้วจากประเทศต้นทาง โดยสัดส่วนของแรงงานผู้หญิงวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาขั้นสูง (การศึกษาระดับอุดมศึกษา) เพิ่มขึ้นระหว่างปี 2552 ถึง 2562 ใน 25 จาก 40 ประเทศที่มีการเก็บข้อมูล และแนวโน้มนี้ได้รับการจับตามองในหลายประเทศสมาชิกขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ตั้งแต่ปีค.ศ. 2000 เป็นต้นมา โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในระดับโลกในการบรรลุเป้าหมายด้านการศึกษาของเด็กหญิงและสตรี และส่วนหนึ่งมาจากความต้องการที่เพิ่มขึ้น สำหรับแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในภาคส่วนที่มีแรงงานผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ เช่น การดูแลสุขภาพและสังคม ซึ่งในกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศที่มีรายได้สูงที่มีข้อมูลแรงงานผู้หญิงวัยทำงานที่มีคุณสมบัติสูง มีจำนวนมากกว่าผู้ชายที่เป็นคู่สมรสของตนเอง (Rakotonarivo, 2020)



หมายเหตุ การศึกษาชั้นสูงหมายถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับ ISCED-11 ระดับ 5-8 และ ISCED-97 ระดับ 5-6

รูปที่ 1 สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติในวัยทำงานที่มีการศึกษาชั้นสูง โดย ILOSTAT (2020)

แต่แรงงานหญิงข้ามชาติเหล่านี้มีโอกาสน้อยที่จะได้รับการจ้างงาน ในขณะที่ผู้หญิงมักมีอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรต่ำกว่าผู้ชายโดยทั่วไป ช่องว่างระหว่างเพศในการจ้างงานมีแนวโน้มที่จะกว้างขึ้นในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น โดยรวมแล้วแรงงานข้ามชาติหญิงมีโอกาสได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานชายโดยมีอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 75 ถึงร้อยละ 85 ใน 124 ประเทศที่มีข้อมูล ความแตกต่างระหว่างอัตราส่วนทั้งสองนี้มีมากที่สุดในประเทศที่มีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง และรายได้สูง แต่ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและรายได้ปานกลางค่อนข้างต่ำสัดส่วนของแรงงานหญิงที่มีงานทำมีแนวโน้มที่จะใกล้เคียงกับเพศชายมากขึ้น



รูปที่ 2 อัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรของแรงงานข้ามชาติ ของประเทศที่มีรายได้สูงและรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดย ILOSTAT (2020)

หมายเหตุ สำหรับอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรของแรงงานข้ามชาติ ในภูมิภาคอื่น สามารถดูได้ตาม QR Code



และมีแนวโน้มที่แรงงานหญิงข้ามชาติเหล่านี้จะอยู่ในอาชีพที่ใช้วุฒิการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น แรงงานข้ามชาติหญิงยังเสียเปรียบในแง่ของคุณภาพของงานที่ได้รับ ในประเทศส่วนใหญ่พวกเธอมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพพื้นฐานมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ชาย จากข้อมูลของ ILO พบว่าการศึกษารั้วนี้สอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้าที่แสดงให้เห็นความชุกของแรงงานข้ามชาติหญิงในภาคบริการที่มีทักษะต่ำ เช่น บริการทำความสะอาดในประเทศ และบริการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีรายได้สูง เช่น ฝรั่งเศส และกรีซ เป็นต้น มีการจ้างแรงงานหญิงข้ามชาติร้อยละ 24 และ 34 เป็นคนทำความสะอาดหรือผู้ช่วย (2016) หรือในซิติ ที่ร้อยละ 34 ของแรงงานหญิงข้ามชาติที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออุดมศึกษาอยู่ในอาชีพที่จำเป็นต้องใช้ระดับการศึกษาแค่ประถมศึกษา (2018) เมื่อเทียบกับ 22 เปอร์เซ็นต์ในบรรดาผู้ชาย และเพียง 15 เปอร์เซ็นต์ในกลุ่มผู้หญิงที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติที่มีการศึกษาระดับเดียวกัน (Rakotonarivo, 2020)



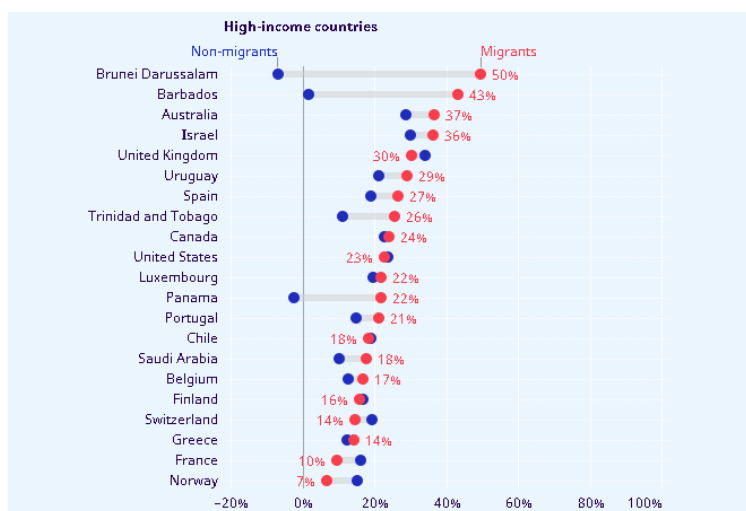
รูปที่ 3 ส่วนแบ่งของแรงงานข้ามชาติที่มีงานทำในอาชีพที่ใช้ความรู้ระดับประถมศึกษา

โดย ILOSTAT (2020)

2. ปัญหาช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศ

รายได้เป็นอีกแง่มุมหนึ่งของตลาดแรงงานที่แรงงานหญิงข้ามชาติมีอัตราการเติบโตต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ พวกเธอเผชิญกับช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศที่กว้างในหลายประเทศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานข้ามชาติเพศหญิงต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติเพศชายมากกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ใน 37 จาก 60 ประเทศที่มีการเก็บข้อมูล แม้ว่าผู้หญิงที่ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติจะมีรายได้ไม่น้อยกว่าผู้ชายทั่วไป แต่ช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศยังกว้างกว่ามากในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในประเทศส่วนใหญ่ ในบรรดา 60 ประเทศที่วิเคราะห์ช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาตินั้นกว้างที่สุด ได้แก่ ประเทศกานา มาลี และสหสาธารณรัฐแทนซาเนีย ตามลำดับ ซึ่งในทั้งสามประเทศนี้ แรงงานข้ามชาติผู้หญิงมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายประมาณร้อยละ 80 (ILOSTAT, 2020)

โดยรวมแล้วช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาติจะกว้างขึ้นในประเทศที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างในประชากรโดยรวมสูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะแคบลงตามระดับรายได้ของประเทศที่เพิ่มขึ้น แต่ในบางประเทศที่มีรายได้สูงแรงงานข้ามชาติยังต้องเผชิญช่องว่างของรายได้ที่ได้รับน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของรายได้ที่แรงงานข้ามชาติควรจะได้รับ



รูปที่ 4 ช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาติ ของประเทศที่มีรายได้สูง โดย ILOSTAT (2020)
(สามารถดูรูปภาพเพิ่มเติมได้ตาม QR Code)



หมายเหตุ: ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้หญิงและผู้ชายแสดงเป็นเปอร์เซ็นต์ของรายได้ของผู้ชาย ปีที่ผ่านมา

3. ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติผู้หญิงจากการแพร่ระบาดของ COVID-19

ในประเทศส่วนใหญ่ที่ได้รับผลกระทบของ COVID-19 พบว่า วิกฤตเกี่ยวกับการว่างงานมีมากขึ้นในหมู่ผู้เป็นแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานในประเทศ โดยแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้หญิงมีความเสี่ยงสูงของการสูญเสียงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ ในขณะเดียวกันแรงงานกลุ่มนี้มักจะอยู่ในงานที่ไม่มั่นคง โดยในส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในงานที่มีทักษะต่ำ ค่าจ้างต่ำ และไม่เป็นงานประจำ แต่แรงงานข้ามชาติผู้หญิงจำนวนมากที่สามารถทำงานต่อได้นั้นมักจะอยู่ในอาชีพที่จำเป็น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย งานทางด้านสุขภาพ และดูแลเด็ก ซึ่งแรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพส่วนใหญ่มียู่ในหลายประเทศ ซึ่งหมายความว่าในช่วงที่มีการระบาดใหญ่แรงงานกลุ่มนี้มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อและต้องทำงานเป็นเวลานานขึ้นเพื่อรับมือกับผู้ป่วยที่ล้นหลามเข้ามาจำนวนมากและครอบคลุมถึงเพื่อนร่วมงานที่ป่วย เช่นเดียวกับ

ผู้หญิงคนอื่นๆ ในช่วงวิกฤตนี้แรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นผู้ดูแลเด็กมักจะต้องปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้านการดูแล และการศึกษาเพิ่มเติมให้แก่เด็ก อันเป็นผลมาจากการปิดโรงเรียน และสถานบริการดูแลเด็ก

นอกจากนี้แรงงานหญิงข้ามชาติที่อยู่ในกลุ่มแรงงานทำงานบ้าน ซึ่งหลายคนตกงานและต้องกลับไปยังประเทศต้นทาง แต่ข้อจำกัดในการเดินทางทำให้แรงงานบางคนไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ ทำให้ผู้ที่สูญเสียงานไม่เพียงแต่ยังจะต้องอาศัยอยู่ในประเทศที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่ยังตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายอีกด้วย เช่น บางคนมีประสบการณ์ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือแม้กระทั่งการใช้ความรุนแรง หรือการล่วงละเมิดจากนายจ้างเก่า โดยทั่วไปแล้วแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่มักพบว่าตัวเองทำงานหนักมากขึ้น เนื่องจากนายจ้างมักจะอยู่ที่บ้านมากกว่า บางคนรายงานว่ามีความเครียดและความรุนแรงเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ถูกกักตัวกับนายจ้าง

ช่องโหว่อื่นๆ อีกมากมายรวมถึงอุปสรรคของการความยากจนที่สูงขึ้นและสภาพที่อยู่อาศัยที่ไม่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยความเสี่ยงของการติดเชื้อและการขาดการคุ้มครองทางสังคมที่ขัดขวางการเข้าถึงการรักษาพยาบาลหรือการลาป่วย เป็นหนึ่งในความท้าทายเพิ่มเติมที่แรงงานหญิงข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องเผชิญในระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19 (Rakotonarivo, 2020)

4. สถานการณ์ในประเทศไทย

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน พบว่า ในเดือนเมษายน 2564 ประเทศไทยมีแรงงานหญิงข้ามชาติทั้งหมด 1,005,075 คน จากจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมด 2,282,902 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.03 ของจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากเดือนมีนาคม 2564 ที่มีจำนวนแรงงานหญิงข้ามชาติจำนวน 955,082 คน จากแรงงานข้ามชาติทั้งหมด 2,176,501 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.88 จากจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการบริการ และภาคการขนส่ง การขายปลีก ตามลำดับ

จากข้อมูลของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีข้อสังเกตในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติในวัยทำงานที่มีการศึกษาขั้นสูงของประเทศไทย พบว่า แรงงานหญิงข้ามชาติมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 1 ซึ่งน้อยกว่าแรงงานชายข้ามชาติที่มีสัดส่วนอยู่ที่ ร้อยละ 5 (รูปที่ 1) 2) อัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรของแรงงานข้ามชาติ พบว่า แรงงานหญิงข้ามชาติมีอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรของแรงงานข้ามชาติอยู่ที่ร้อยละ 80 ซึ่งต่ำกว่าอัตราส่วนของแรงงานชายข้ามชาติที่มีถึงร้อยละ 92 (รูปที่ 2) 3) ส่วนแบ่งของแรงงานข้ามชาติที่มีงานทำในอาชีพที่ใช้ความรู้ระดับประถมศึกษา พบว่า แรงงานหญิงข้ามชาติมีส่วนแบ่งอยู่ที่ร้อยละ 41 ซึ่งสูงกว่าแรงงานชายข้ามชาติที่มีอยู่ร้อยละ 36 (รูปที่ 3) และ 4) ช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ในประเทศไทยมีช่องว่างของรายได้ระหว่างเพศของแรงงานข้ามชาติอยู่ที่ ร้อยละ 7 (รูปที่ 4)

5. แนวโน้มในการจ้างงานแรงงานหญิงข้ามชาติในอนาคต

จากการวิเคราะห์ของ Manpower Group พบว่า ผลจากวิกฤตโควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในทุกอุตสาหกรรม ทั้งยังเชื่อมโยงต่อตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยในปี 2563 เป็นปีแห่งการ Recovery สู่การ Renew ในปี 2564 โดยแนวโน้มปี 2564 ตลาดงานส่วนใหญ่มีกลยุทธ์และออกแบบการทำงานที่ลดต้นทุนมากขึ้น มีรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น จากการจ้างงานแบบประจำมาเป็นรูปแบบการจ้างงานระยะสั้นประเภทต่างๆ ทั้งการจ้างงานชั่วคราว จ้างงานแบบสัญญาจ้างและการจ้างงานในรูปแบบ Outsource จะเป็นที่ยินยอมมากขึ้น และนอกจากนี้ มีแนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาทำให้ขั้นตอนการทำงานบางอย่างมีลักษณะอัตโนมัติมากขึ้น (สุธิดา กาญจนกันติกุล, 2021)

ในส่วนของการต้องการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ที่การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในบางธุรกิจต้องมีการปรับลด หรือเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติไป แต่ก็ยังมีอีกหลายธุรกิจที่ยังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานข้ามชาติซึ่งปัจจุบันรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานเข้มข้น ได้แก่ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาคการเกษตร ภาคการประมง ธุรกิจร้านอาหาร ตามลำดับ (ประชาชาติธุรกิจ, 2563) สำหรับความต้องการแรงงานหญิงข้ามชาติ นอกจากภาคอุตสาหกรรมต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ตลาดแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานหญิงข้ามชาติในงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน งานดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย และเด็ก และกิจการการให้บริการต่างๆ เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2564)

6. สรุป และข้อเสนอแนะ

โดยรวมแล้วแรงงานหญิงข้ามชาติต้องเผชิญกับความท้าทายถึงสองด้าน คือ ผู้หญิง และแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อยู่บนจุดตัดของสองกลุ่มดังกล่าว ซึ่งมักถูกกีดกันและอยู่ภายใต้อุปสรรคต่างๆ ของตลาดแรงงาน วิกฤตเช่นการระบาดของ COVID-19 ยิ่งทำให้ช่องโหว่ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้รุนแรงขึ้น โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้จัดทำได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และมีการวิเคราะห์เชิงลึกของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงข้ามชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ฉะนั้นการดำเนินการดังกล่าวจึงมีความจำเป็นมากขึ้นเพื่อช่วยในการออกแบบนโยบายที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเฉพาะกับแรงงานหญิงข้ามชาติ และช่วยให้แรงงานกลุ่มนี้เข้าถึงงานที่มีคุณค่า ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน และการปฏิบัติที่เป็นธรรมในประเทศปลายทาง

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ให้ความเป็นธรรม และสร้างความเท่าเทียมเพื่อลดช่องว่างระหว่างเพศในประเด็นต่างๆของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพให้กับแรงงานหญิงข้ามชาติ เช่น การปรับทักษะหรือสมรรถนะทั้ง up skill และ reskill เพื่อให้มีโอกาสได้รับเข้าทำงานหรือได้รับการจ้างงานมากขึ้น เท่าเทียม และเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2562). แรงงานข้ามชาติ กับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย. สืบค้นจาก

<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/831192>

ประชาชาติธุรกิจ. (2563). แรงงานต่างด้าวขาดแคลนหนัก “ก่อสร้าง-ประมง” ต้องการ 1.2 ล้านคน.

สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/economy/news-495666>

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2564). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ

อนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน เมษายน 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2558). บทสรุปและข้อเสนอแนะจากรายงานเรื่อง ตีตกสูง ค่าแรงต่ำ:

ประสบการณ์ของแรงงานหญิงข้ามชาติ ในภาคธุรกิจก่อสร้างไทย. กรุงเทพฯ.

Andonirina Rakotonarivo. (2020). **Who are the women on the move? A portrait of female**

migrant workers. สืบค้นจาก <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>

Parichat Chk. (2021). **แนวโน้มตลาดแรงงานปี 2564: เน้นลดต้นทุน จ้างงานระยะสั้น จ้างเอพท์ซอร์สมากขึ้น.**

สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/manpower-group-on-thailand-labour-market-trends-in-2021/>

คณะผู้จัดทำ

รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
ไตรมาสที่ 2/2564

ที่ปรึกษา

นายสุทธิ สุโกศล

ปลัดกระทรวงแรงงาน

นางสาวอำพันธ์ ฐววิทย์

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กองบรรณาธิการ/คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจ

การแรงงานระหว่างประเทศ

นายเทพบดี

แลกัณฑ์

นางสาวพิมพ์นิภา

ทวีธนวิริยา

นายพีรนนท์

สุวรรณมณี

นายอานุภาพ

จีสันเทียะ

นางสาวปิยนุช

บทมัตย์

นายพีรภัทร

ธานีรัตน์

