แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด–19

Guidelines for Driving Policies for Labor Skills Development for Supporting Changes after the COVID–19 Pandemic

วรธา มงคลสืบสกุล
Woratha Mongkhonsuebsakul
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Lecturer, Bachelor of Public Administration Program, Thaksin University
Corresponding Author. Email: woratha.academic@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานหลังยุคโควิด 19 2) ความท้าทายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่าหลายภาคส่วนได้เริ่มดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในรูปแบบ Up skill, Re skill และ New Skill อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสมัยใหม่ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนำร่องในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สถาบันยานยนต์ที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อชะลอการว่างงานจากผลกระทบจากโควิด 19 เป็นต้น การดำเนินงานดังกล่าวของภาครัฐอาจพบกับความท้าทายหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระบบการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงงาน และการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของกลุ่มเปราะบาง เป็นต้น การศึกษานี้ผู้เขียนได้ให้เสนอเชิงนโยบาย อาทิ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกทักษะ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการทำ MOU ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะแรงงาน; การขับเคลื่อนนโยบาย; โควิด–19

Abstract

The objectives of this article is to investigate: 1) the policies that are driving the development of labor skills following the COVID–19 pandemic; and 2) the challenges that government agencies face in such operations. The results revealed that several sectors started operations to develop labor skills in the form of upskills, reskills, and new skills, for example, the Department of Skill Development with modern training programs to be consistent with

the situation, especially training programs on utilization of modern technology, innovations, and marketing, the Office of National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council with an operation on promoting and developing pioneer labor skills in EEC areas, the Thailand Automotive Institute with promotion on labor skills development to slow down unemployment caused by the COVID-19 pandemic, etc. Such operations of the government sector may encounter several challenges, for example, rapid technological changes, an aging society, an educational system with an inability to produce graduates to meet the demands of the labor market, and opportunities to approach work and skills development of vulnerable groups, etc. In this research, the author presented some policy proposals, for example, observation of trainees' progress, mutual improvement of the educational curriculum with related agencies, and MOU made by and between the Department of Skill Development and the place of business.

Keywords: labor skills development; policies driving; COVID-19

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบในวงกว้างตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา รัฐได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดปัญหาการแพร่ระบาด โดยการจำกัดการเดินทางของผู้คน การประกาศพื้นที่ควบคุม การใช้มาตรการ Social distancing การเปลี่ยนรูปแบบทำงานมาเป็น Work from Home รวมถึงการปิดสถานที่ต่างๆ อาทิ ศูนย์การค้า สถานศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร สถานบันเทิง เป็นต้น หลายภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ประกอบการจำนวนมากต่างแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ไหว ธุรกิจจำนวนมากต้องปิดตัวไป ซึ่งเป็นความต่อเนื่องมาจากผลกระทบของสงครามการค้าช่วงก่อนเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด 19 จากการลดลงของอุปสงค์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่งผลโดยตรงต่อสภาพเศรษฐกิจทำให้มีผู้คนจำนวนมากได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบที่เกิดจากมาตรการควบคุมสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด 19 จากภาครัฐ และผลกระทบที่เกิดจากการปรับตัวของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่มีรายได้น้อย หาเช้ากินค่ำ รวมถึงแรงงานนอกระบบ การจ้างงานได้เปลี่ยนจากรูปแบบเดิมมาเป็น “ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)” หลายภาคส่วนจำเป็นต้องปรับวิธีการทำงานใหม่ นำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องรูปแบบการทำงาน และการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ในส่วนของกลุ่มลูกจ้างเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ชั่วโมงการทำงานถูกลดลง การจ้างงานถูกชะลอกออกไป ส่งผลให้แรงงานส่วนใหญ่รายได้ลดลงเป็นอย่างมาก บางรายตกงานทันทีที่กิจการต่างๆ ปิดตัวลง โดยที่กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ได้มีแผนการรองรับกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และไม่มีทางเลือก

บางรายต้องตัดสินใจเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเอง แต่ก็มีผู้คนบางกลุ่มที่อาจไม่ได้รับผลกระทบต่อสถานการณ์ดังกล่าวมากเท่าไรนักเนื่องจากยังคงมีรายได้ประจำ หรือเกิดช่องทางการประกอบอาชีพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงและการหารายได้ของประชาชนที่ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ยังมีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพยุคปัจจุบันไม่มากพอจึงกลายเป็นอุปสรรคอย่างมาก ในการเข้าถึงโอกาสการทำงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนที่สูงเหมือนกับแรงงานที่มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติในช่วงไตรมาสที่ 3/2564 ที่ผ่านมาพบว่าผลกระทบของการแพร่ระบาดโควิด 19 ส่งผลให้มีอัตราการว่างงานทั้งสิ้น 8.7 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.25 สูงสุดในช่วงที่ได้รับผลกระทบจากโควิด 19 มีอัตราการว่างงานตามระดับการศึกษาที่แบ่งเป็นผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาว่างงานสูงสุดร้อยละ 3.63 รองลงมาเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส. ร้อยละ 3.16 อัตราการว่างงานตามกลุ่มอายุ พบว่าแรงงานที่มีอายุ 15–19 ปี มีอัตราการว่างงานสูงสุดร้อยละ 9.74 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 20–24 ปี ร้อยละ 8.35 และจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมพบว่าการว่างงานในระบบผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีจำนวน 2.3 แสนคน คิดเป็นสัดส่วนต่อผู้ประกันตนร้อยละ 2.47

ข้อเท็จจริงดังกล่าวนับเป็นปัญหาที่ท้าทาย ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสร้างจุดมุ่งหมายที่สำคัญร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาทักษะแรงงาน และรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ความรู้และความจำเป็นของทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสมัยหรือนวัตกรรมสมัยใหม่ เป็นต้น รัฐต้องมีบทบาทในการทบทวนและวางแผนนโยบายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนส่งเสริมการจ้างงาน การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างรายได้ที่เหมาะสม การคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้กับ แรงงานในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงานเพราะขาดทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตด้วย

กรอบความหมายของคำว่า “ทักษะ”

สำนักงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของทักษะ (Skill) ว่าหมายถึง ความชัดเจนและความชำนิ ชำนาญ เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้จากการเรียนรู้ และนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพถูกต้องตามขั้นตอนและข้อกำหนด และความหมายของคำว่า “แรงงานที่มีทักษะ” ว่าหมายถึง ผู้ที่มีความรู้

ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ มีความชำนาญในสายอาชีพที่ทำ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และมีความสามารถในการควบคุมตรวจสอบการทำงานได้เป็นอย่างดี

SEAC (2020) ได้กล่าวถึง “ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต” แบ่งเป็น 2 ทักษะด้วยกัน คือ 1) ทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในโลกการทำงานดิจิตัล เช่น การประมวลผล การคิดคำนวณ เทคโนโลยีสามารถทำได้ดีกว่ามนุษย์เราโดยเฉพาะในแง่ความรวดเร็ว และความแม่นยำ และ 2) ทักษะที่หุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

จากความหมายของคำว่า ทักษะ ที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะเป็นความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทักษะต่างๆ เกิดจากการฝึกฝนและสะสมจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่แต่ละงานกำหนดไว้ รวมถึงสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี ในอนาคตอันใกล้หรือภายหลังจากผ่านพ้นวิกฤตโควิด 19 นี้รูปแบบการทำงานและความต้องการของตลาดแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไป ต้องใช้ทักษะที่จำเป็นหลายๆ ด้านในการทำงาน เป็นความท้าทายที่เราจะต้องยอมรับ พร้อมกับการเรียนรู้ควบคู่กันไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพโดยเฉพาะทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะการวิเคราะห์ การตัดสินใจ เป็นต้น

ทักษะแรงงานที่จำเป็นในอนาคต

ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ถูกพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ เข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ ผลที่ตามมาคือ งานบางตำแหน่งอาจหายไป หรือหมดความสำคัญในอนาคตอันใกล้นี้ ในขณะที่ทุกคนเริ่มตระหนักถึงคำว่า “ทักษะแห่งอนาคต” กันมากขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานหลังจากผ่านวิกฤตโควิด 19 นี้ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างรวดเร็ว และส่งผลกระทบโดยตรง โดยเฉพาะกับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างของการศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น

การศึกษาขององค์กร World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ๆ ทั่วโลก ผลการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกมา 16 ทักษะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (BASE Playhouse, 2021)

1. Foundational Literacies กลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural

& Civic Literacy) หรือการจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy) นับเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก

2. Competencies กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหา เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration) เพื่อแก้ปัญหาให้ได้ หรือกล่าวอีกนัยคือเป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์ยังทำไม่ได้

3. Character Qualities กลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

และการศึกษา ของ ดร.พณชิต กิตติปัญญางาม ผู้อำนวยการสถาบัน DPU X มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะแรงงานในอนาคตของไทย (Skill set for future workforce in Thailand) ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่าในอนาคตทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานไทยประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การใช้เครื่องมือทางดิจิทัล (Digital Skill) ความรู้พื้นฐาน/หลักสถิติ (Quantitative analytical/Statistical Skill) ความพร้อมในการปรับตัว (Mind set) การบริหารคน (People Management Skill) กระบวนการคิด (Logic) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเคลื่อนไหว (Biotech Literacy) การใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ (Data skill) ทักษะในการมองโลก และทำความเข้าใจ (Internationalization) ตระหนักในการควบคุมการใช้ดิจิทัล (Digital Footprint) (DPU X Space, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เราเห็นแนวโน้มของความต้องการทักษะในอนาคตได้เป็นอย่างดี ว่าเราไม่อาจปฏิเสธการพัฒนาของทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตได้ โดยเฉพาะเรื่องของด้านเทคโนโลยีที่แทบจะเป็นสาธารณูปโภคอย่างหนึ่ง คล้ายกับการที่เราต้องใช้ไฟฟ้าในชีวิตประจำวันได้อย่างสมบูรณ์แล้ว การเร่งพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

ปัญหาทักษะแรงงาน

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโควิด 19 นับว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำเร็จในการที่จะต้องนำเทคโนโลยีออกมาใช้ให้เร็วขึ้น เพื่อให้ตอบโจทย์ต่อการดำเนินงานตามยุคสมัย แต่ปัญหาที่ตามมา คือ เรื่องของทักษะแรงงานที่มีอยู่ในประเทศของเราที่ยังมีข้อจำกัดอยู่มากมาย

จากการศึกษาของ ทีปกร จิร์ฐิติกุลชัย (2564) ที่มีผลงานตีพิมพ์ในหนังสือ Digitalization and sustainable Economic Development ของ Asian Development Bank Institute แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยที่จะสร้างมูลค่าระดับสูงได้ต้องมีการขับเคลื่อนด้วยแรงงานที่มีทักษะสูง ดังที่หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยเองที่กำลังขับเคลื่อนและยกระดับเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะสูงมาคอยขับเคลื่อน แต่ปัญหาที่พบ คือ ประเทศไทยมีแรงงานจำนวนมาก แต่มักจะเป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาหลายภาคส่วนมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปอย่างมาก เช่น การลดสาขา และลดพนักงานของธนาคารพาณิชย์ลง และมุ่งเน้นการลงทุนไปที่การใช้เทคโนโลยีแทน พนักงานประจำจุดจอดรถของสถานที่ต่างๆ มักถูกแทนด้วยการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ งานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะอย่างบัญชีก็ถูกแทนที่ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยที่อาจไม่จำเป็นต้องลงทุนจ้างคนงานอีกต่อไป จากข้อเท็จจริงดังกล่าวอาจทำให้กลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ และค่าแรงต่ำเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ด้วยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ภายในไม่ช้านี้

นอกจากนี้มีงานวิจัยภายใต้โครงการ Chevron Enjoy Science: สนุกวิทย์ พลังคิดเพื่ออนาคต ที่ศึกษาโดย บริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ทำการศึกษาเชิงลึกในประเด็น “ปัญหาความท้าทายการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทย 4.0” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางแก้ไขนำเสนอต่อภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะช่วยยกระดับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีศักยภาพ ผลการศึกษาพบว่า 75% ของผู้ประกอบการยังคงมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ต่ำอยู่ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเงินทุน ส่วนผู้ประกอบการที่ก้าวสู่อุตสาหกรรม 4.0 ได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ก็ประสบปัญหาขาดแคลนช่างเทคนิครุ่นใหม่จำนวนมาก ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านเมคคาทรอนิกส์ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีวัสดุ เป็นต้น อีกทั้งยังขาดวินัย (Soft Skill) ที่เอื้อต่อการทำงาน (TERRABKK, 2017)

ซึ่งในประเด็นด้านทักษะแรงงานที่จำเป็นในอนาคต และปัญหาทักษะแรงงาน ผู้เขียนมองว่าสำหรับแรงงานไทยมีข้อท้าทายอย่างมากที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่กล่าวมาเนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ เช่น แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้เข้าถึงระบบการศึกษาที่ดีมีคุณภาพรวมถึง

การได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์ในเรื่องดังกล่าวยังคงมีจำนวนน้อยสำหรับประเทศไทย จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าทำไมจึงมีแรงงานทักษะต่ำจำนวนมาก และกลุ่มคนดังกล่าวจะเป็นกลุ่มแรกๆ ที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงการทำงานและรายได้ที่เพียงพอ เนื่องจากถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เข้ามา ปัญหาดังกล่าวนี้นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่หน่วยงานของภาครัฐและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง จะต้องมาบูรณาการหาทางออกร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ทำให้หลายภาคส่วนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะต่ำ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้กลุ่มแรงงานดังกล่าวสามารถนำมาต่อยอดได้ในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะช่วงเวลาหลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีความทุเลาลงและเศรษฐกิจกลับมาฟื้นตัวอีกครั้ง หลายหน่วยงานโดยเฉพาะภาครัฐ ได้เริ่มวางมาตรการเพื่อรองรับการพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อมุ่งบรรลุการพัฒนาข้อที่ 8 เรื่องการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึง และการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work and Economic Growth) รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) ที่กระทรวงแรงงานได้นำมาปรับใช้กับการพัฒนาแรงงาน ได้แก่การยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การกล่าวถึงทักษะแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน 3 ประเด็นประกอบด้วย การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ผ่านนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทักษะแรงงาน คือ 1) เร่งสร้างโอกาสและอาชีพและการมีรายได้มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน 2) ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน 3) การใช้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ รัฐยังภาครัฐได้มีความพยายามเพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น การพัฒนาระบบภาครัฐอิเล็คทรอนิกส์ (e–Service) ให้สามารถสมัครฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน สมัครทดสอบฝีมือแรงงาน ยื่นรับรองความรู้ความสามารถ รวมถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในรูปแบบออนไลน์ได้ ทั้งนี้ ผู้เขียนได้

ทำการศึกษารวบรวมหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน ดังต่อไปนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยในปีงบประมาณ 2564 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณสูงสุดเป็น 3 ลำดับแรกของกระทรวงแรงงาน อยู่ที่ 1,783 ล้านบาท คิดเป็น 2.55% ของงบประมาณทั้งหมด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ถือได้ว่าหน่วยงานนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ มุ่งพัฒนายกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ขับเคลื่อนประเทศให้หลุดพ้นจากวิกฤตโควิด 19 ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในหลักสูตร Up Skill Reskill และ New skill ให้กับแรงงานทั้งประเทศ โดยเน้นให้สามารถทำงานสร้างรายได้ตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ที่ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 3-8 เดือน แบ่งเป็นการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ แต่ละพื้นที่จะมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม และความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ หลักสูตรทั้งหมดที่จัดขึ้นจะไม่มีค่าใช้จ่าย โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานใหม่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา ผู้ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน รวมถึงประชาชนทั่วไปที่ต้องการพัฒนาตนเองให้พร้อมกลับเข้าสู่การทำงานภายหลังสถานการณ์โควิดดีขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีหลักสูตรที่เน้นทางด้าน Digital Online เพื่อเพิ่มทักษะให้กับแรงงานในการใช้เทคโนโลยี มีรูปแบบการอบรมเป็นแบบ Virtual Classroom Online Training โดยมีหลักสูตร ต่างๆ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการจัดประเภทไว้ดังนี้ 1) หลักสูตรที่เกี่ยวกับการตลาดสมัยใหม่ ได้แก่ เทคนิคการสร้างร้านค้าและขายสินค้าออนไลน์ การขายสินค้าออนไลน์ การทำ Video Content Marketing & Production ด้วย Application บนสมาร์ทโฟน การทำธุรกิจผ่านเครือข่ายออนไลน์ การบริหารจัดการตลาดออนไลน์ (E-commerce) 2) หลักสูตรเกี่ยวกับงานด้านเทคนิค ได้แก่ การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 2 มิติ การเขียนโปรแกรมควบคุมเครื่องกลึงอัตโนมัติ CNC การเขียนโปรแกรมประมวลภาพ เทคโนโลยี

ปัญญาประดิษฐ์ การซ่อมสมาร์ทโฟน การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลด้วยภาษา Python 3) หลักสูตรที่เกี่ยวกับทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ โปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง และ Microsoft Excel สำหรับใช้ในการบริหารสินค้าคงคลัง 4) หลักสูตรที่เกี่ยวกับการผลิตสื่อ ได้แก่ การผลิตสื่อโฆษณา และหนังสั้นด้วยสมาร์ทโฟน เทคนิคการสร้างสื่อมัลติมีเดียเพื่อการท่องเที่ยว 5) หลักสูตรที่เกี่ยวกับการออกแบบ ได้แก่ การออกแบบและตกแต่งภาพด้วยโปรแกรม Photoshop และ Illustrator การออกแบบวงจรอิเล็กทรอนิกส์ด้วยคอมพิวเตอร์ และ 6) หลักสูตรอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างการบริหารให้ประทับใจ คาราคุริ ไคเซ็น หรือการปรับปรุงสายการผลิตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หลักสูตรดังกล่าวมีจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อเร่งฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบทางการประกอบอาชีพในสถานการณ์โควิด 19 จะเห็นได้ว่าหลักสูตรต่างๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดขึ้นนั้นเป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัยสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ และเกิดทักษะใหม่แก่แรงงานมากขึ้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีหลักสูตรในรูปแบบออนไลน์ เพื่อที่จะให้ประชาชนเข้าไปเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย หลักสูตรในหมวดภาษาต่างประเทศและ Soft Skill จำนวน 62 หลักสูตร หมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล 122 หลักสูตร หมวดงานช่างและการซ่อมบำรุง 146 หลักสูตร และหมวดอาชีพและงานบริการ 15 หลักสูตร

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ มีบทบาทสำคัญในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อววน.) ได้เริ่มดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้จัดให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่นำร่องซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง มีการดำเนินโครงการ ได้แก่ โครงการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ SMEs ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ 10 จังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ยังมีการจัดตั้งสถานบันพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย New S-curve ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy) เป็นหน่วยงานล่าสุดที่จัดตั้งขึ้นโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีฐานะเทียบเท่ากอง หน่วยงานดังกล่าวได้เริ่มดำเนินงานโดยการค้นคว้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการทักษะฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจบริการ วิเคราะห์ถึงหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการในยุคปัจจุบัน ในช่วงปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรการสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชั่น ร่วมกับ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชั่นที่ตอบสนองการใช้งานได้อย่างถูกต้อง

สถาบันยานยนต์ (Thailand Automotive Institute) เป็นองค์กรอิสระซึ่งก่อตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี โดยความร่วมมือของภาครัฐ และเอกชน ในปี พ.ศ. 2541 และจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ และเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันในตลาดโลก ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ผ่านมาสถาบันยานยนต์ได้มีบทบาทในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อชะลอการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะเป้าหมายในพื้นที่ของ EEC (จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง) ที่ได้รับผลกระทบต่อการชะลอตัวของเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการลดการผลิตในสถานประกอบการตามอุปสงค์ที่ลดลง ส่งผลให้มีการลดการจ้างงานลง ผ่านโครงการ “อบรมเพื่อชะลอการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์” โดยโครงการดังกล่าวสถาบันยานยนต์ ได้รับความร่วมมือจาก สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็คทรอนิกส์ และบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดอบรมหลักสูตร 1) ระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ 2) การใช้หุ่นยนต์ในการผลิต และ 3) การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ที่เน้นเสริมทักษะให้กับแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ทุกระดับ

สถาบันพัฒนาผู้ประกอบการการค้ายุคใหม่ (New Economy Academy–NEA) เป็นหน่วยงานภายใต้การดำเนินงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจในยุค New Normal โดยสถาบันดังกล่าวมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ครอบคลุมระบบการเรียนการสอนรูปแบบ ออฟไลน์ และ E–learning ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่มีหลักสูตรที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการค้าขายยุคใหม่ในหลายด้าน เช่น ดิจิทัล ด้านบริหารจัดการธุรกิจสู่สากล ความรู้เบื้องต้นเพื่อการส่งออก ความรู้เฉพาะทางการตลาด รวมถึงหลักสูตรยกระดับความสามารถให้ผู้ประกอบการปรับตัวในยุค Digital Transformation และเป็นการ Upskill & Reskill ที่จะช่วยให้แรงงานวัยผู้สูงอายุสามารถทำธุรกิจการค้าได้

กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ภายใต้ความร่วมมือของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ธนาคารโลก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการให้ประชากรวัยแรงงานมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ การอ่าน และคณิตศาสตร์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน ผ่านกรอบนโยบายเรื่อง การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการสนับสนุนทักษะของวัยแรงงาน ภายใต้โครงการวิจัยสำรวจทักษะ และความพร้อมของกลุ่มประชากรวัยแรงงานของประเทศไทย (Adult Skill Assessment in Thailand) ที่มุ่งเน้นการสำรวจทักษะความพร้อมของประชากรวัยแรงงานไปที่กลุ่มแรงงานผู้ใหญ่ที่มีทักษะต่ำ บุคคลด้อยโอกาสในตลาดแรงงาน อายุ 15-64 ปี จำนวน 9,000 คน ใน 45 จังหวัด หากการดำเนินการของโครงการดังกล่าวสำเร็จจะมีฐานข้อมูลในการระบุกลุ่มประชากรวัยแรงงานที่ไม่ได้ทำงาน หรือกลุ่มที่ขาดทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้ให้เข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป (Thaiedreform, 2565)

จากหน่วยงานที่ผู้เขียนได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของแรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ หรือสร้างอาชีพทั้งรูปแบบ Online และ Onsite รวมถึงเปิดเป็นหลักสูตรเฉพาะเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคตอันใกล้นี้ และนอกจากหน่วยงานของภาครัฐที่ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างมาแล้ว ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่มีนโยบายในการขับเคลื่อนและดำเนินการเพื่อที่พัฒนาทักษะแรงงานมาอย่างต่อเนื่องทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ได้การดำเนินการโดยใช้โอกาสจากวิกฤตโควิด 19 ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้แบบ e-Learning และเป็นการสร้างจุดเปลี่ยนการเติบโตของแพลตฟอร์มในการพัฒนาทักษะแรงงานขึ้นมาเพื่อตอบโจทย์ของการเรียนรู้สมัยใหม่ เช่น แพลตฟอร์ม Skillane, Skooldio, Skillshare, Coursera, Udemy, LinkedinLearning และ MOOC เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นทางเลือกให้กับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองได้อย่างดี

ความท้าทายในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานหลังยุคโควิด-19

ในการดำเนินงานของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานนั้นพบว่ามีความท้าทายในหลายมิติที่จะต้องคำนึงถึง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี การเพิ่มขึ้นของสังคมผู้สูงอายุ ระบบการศึกษา และโอกาส ความเท่าเทียมในการเข้าถึงงานซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างในประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะช่วงเวลาของการแพร่ระบาดของโควิด 19 รูปแบบการทำงานหลายภาคส่วนทั้งรัฐและเอกชนได้เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง จากเดิมที่มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพียงแค่แก้ไขปัญหาชั่วคราวเพื่อสามารถให้บริการได้ตามปกติ แต่หลังจากนี้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเหล่านี้จะไม่ใช่สิ่งที่นำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่ปกติเพียงอย่างเดียว แต่จะมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากหลังยุคของการแพร่ระบาดของโควิด 19 หรืออาจกล่าวอีกนัยว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นตัวผลักดันให้หลายหน่วยงานนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อนำมาปรับใช้อย่างเร็วขึ้นกว่าเดิม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีแม้ว่าจะเป็นการทำลายงานบางตำแหน่ง ทำลายธุรกิจบางประเภท แม้กระทั่งทำลายอุตสาหกรรมบางอย่าง แต่ก็ได้สร้างอาชีพใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นมาเสมอ เป็นกระบวนการทำลายที่สร้างสรรค์ (Creative destruction) ส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ การจ้างงานในรูปแบบใหม่ขึ้นมา บางตำแหน่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือการจินตนาการของใครหลายคน ตัวอย่างให้ผู้อ่านเห็นได้ชัด เช่น การเกิดขึ้นของอุตสาหกรรมยานยนต์ในสมัยก่อน นำมาสู่การล่มสลายของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตรถม้าในช่วงศตวรรษที่ 20 (ทีปกร วุฒิพิทยามงคล, 2561) หรือการเกิดขึ้นของแอปพลิเคชั่น Line ที่เข้ามาแทนที่การส่งข้อความผ่าน SMS เป็นต้น

จากการศึกษาของ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ร่วมกับศูนย์วิจัยฟิวเจอร์เทลส์– แล็บ ถึงสัญญาณที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นโดยกำลังจะสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) Artificial & Robots Co-workers 2) AI in Knowledge Work 3) 6G Network 4) Ethics of AI 5) Remote Work 6) Flexible Working Hour 7) Valuing Free Time 8) Young Retirees 9) Reskill and Upskill 10) STEM 11) Non-Degree Jobs 12) Project-Based Hiring และ 13) Gig Economy จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเกี่ยวกับการออกแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีชั้นสูงภายในอนาคตอันใกล้นี้ ดังนั้นคนที่มีความพร้อมในการปรับตัวและมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีจะสามารถสร้างอาชีพได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้เขียนมองว่าในปัจจุบันหากเราไม่เริ่มเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง เราอาจเดินตามหลังคนอื่นหลายปีและเสียโอกาสในความก้าวหน้าในชีวิต

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมผู้สูงอายุ หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปของประเทศไทยมีประมาณ 10% ของประชากรทั้งหมด เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2564 ที่ผ่านมาประเทศเรามีประชากรผู้สูงอายุอยู่ที่ประมาณ 18.24% ของประชากรทั้งหมด และจากการคาดการณ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลในปี พ.ศ.2574 จะมีประชากรผู้สูงวัยมากถึง 28% ของประชากรทั้งหมด แนวโน้มที่ประชากร

ผู้สูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนับเป็นความท้าทายที่ประเทศจะต้องมีมาตรการในการดูแลกลุ่มคนดังกล่าว ควบคู่กับการพัฒนา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องสวัสดิการถ้วนหน้า การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมด้านทักษะแรงงาน การผลักดันให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยก็มีความจำเป็นเช่นกัน เพื่อให้ผู้สูงวัยมีโอกาสได้สร้างรายได้และเกิดความมั่นคงในชีวิต

ความไม่สอดคล้องระบบด้านต่างๆ กับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบันพบปัญหาความไม่สอดคล้องกันทั้งในรูปแบบ การว่างงาน การขาดแคลนแรงงานเนื่องจากกระบวนการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาด และการใช้แรงงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ค่านิยมของการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การเรียนในระดับปริญญาตรี หรือระดับที่สูงกว่ามากกว่าสายอาชีวะศึกษา (สายอาชีพ) ทำให้อัตราการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมาก ส่งผลทำให้ตลาดแรงงานไทยมีคนจบวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวนมากเช่นกัน ในขณะที่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองเรียนมากับงานที่ทำ หรือกล่าวได้ว่างานที่ทำจริงจะต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่จบมา ซึ่งเป็นการสวนทางกันของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานจากผู้ที่ศึกษาในระดับอาชีวะศึกษา (วิชชุลดา เจนเกียรติฟู, 2560) ที่มีค่าแรงในอัตราที่ต่ำกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และยังพบว่าสาขาวิชาที่เรียนของนักศึกษายังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความไม่สอดคล้องอีกประการหนึ่งคือเรื่องของทักษะที่ต่ำกว่าความคาดหวังของนายจ้าง โดยเฉพาะทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ และทักษะด้านการคิดคำนวณและการวิเคราะห์ ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานยุคปัจจุบัน

ความไม่สอดคล้องเชิงพื้นที่ จากการขยายความเจริญออกไปสู่ภูมิภาค ได้มีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจและนิคมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ต่างๆ ในการดำเนินการดังกล่าวล้วนมีความต้องการในการจ้างงานบุคลากรที่มีทักษะสูง ทั้งในระดับอาชีวะศึกษาไปจนถึงระดับทักษะเฉพาะขั้นสูง ในขณะที่แรงงานเหล่านั้นกลับไม่อยากที่จะเคลื่อนย้ายไปยังพื้นที่ดังกล่าว แต่กลับเลือกที่จะทำงานในเขตเมืองใหญ่ที่มีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตมากกว่า

โอกาสในการหางานของแต่ละบุคคล ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสการหางานมีหลายประการ ได้แก่ ปริมาณแรงงาน การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และลักษณะแรงงาน แรงงานกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น คือ กลุ่มชายขอบที่มีความเปราะบางในการหางานและรายได้มีรายได้ไม่แน่นอน มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางดิจิทัลอยู่ไม่มากนัก ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ที่เชื่อมโยงมาจากความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลจะส่งผลให้คนกลุ่มชายขอบไม่สามารถฟื้นตัวหารายได้ดีเท่ากับกลุ่มคนทั่วไป (รชา เหลืองบริสุทธิ์, 2564) และโอกาสในการเข้าถึง หรือการพัฒนาตัวเองให้เป็นที่

ต้องการของตลาดแรงงานมีความเป็นไปได้ค่อนข้างยาก นับเป็นความท้าทายของประเทศที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหาให้กับกลุ่มคนดังกล่าวสามารถมีทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้

จากความท้าทายในประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานหลังยุคโควิด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นที่ต้องมองปัญหาหลายๆ มิติ เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างจนนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ การขับเคลื่อนดังกล่าวนี้ต้องคำนึงถึงทุกกลุ่มคน ตั้งแต่วัยเรียน วัยทำงาน จนถึงวัยผู้สูงอายุ ผลักดันและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และปัจจัยหนึ่งที่จะลืมกล่าวถึงไม่ได้เลยคืองบประมาณจากภาครัฐที่จะนำมาสนับสนุนในส่วนนี้โดยเฉพาะในช่วงหลังยุคโควิด 19 ที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความจริงจังต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ตามมา เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงนโยบายดังกล่าวเพื่อพัฒนาทักษะของตนเองได้อย่างเต็มขีดความสามารถ

สรุป

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคมเปลี่ยนไปเป็นแบบวิถีใหม่ (New normal) หลายภาคส่วนจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้จึงมีมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ กลุ่มแรงงานที่ไม่ได้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ส่งผลให้หลายคนตกงาน ขาดรายได้ และไม่สามารถที่จะตั้งตัวเพื่อประกอบอาชีพอื่นได้ในทันที เนื่องจากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานโดยเฉพาะทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยี และการแก้ปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด และหลังจากที่ประเทศกลับสู่สภาวะปกติ ดังนั้นภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะแรงงานที่จำเป็นในอนาคต (Future of Work) เช่น ทักษะพื้นฐานในการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา และที่สำคัญคือ ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภายในอนาคตอันใกล้นี้หากแรงงานขาดทักษะต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการทำงานและรวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย

สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะแรงงานของภาครัฐนั้นพบว่ามีหลายหน่วยงานได้เริ่มดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะที่ดีขึ้น เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งเสริมทักษะแรงงาน โดยการ Up Skill และ Re Skill ทั้งในรูปแบบ Online และ On Site มีหลักสูตรที่มีความทันสมัย สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ได้เริ่มดำเนินการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานโดนนำร่องในพื้นที่ EEC สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม สถาบันยานยนต์ซึ่งเป็น

ศูนย์กลางในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ได้ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อชะลอการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

การดำเนินการดังกล่าวนั้นจะเต็มไปด้วยความท้าทายหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นมีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น การที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยที่จะมีความเข้มข้นขึ้น ความไม่สอดคล้องของระบบการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความไม่สอดคล้องในเชิงพื้นที่ ทัศนคติของเด็กรุ่นใหม่เกี่ยวกับการศึกษาและการใช้ชีวิต โอกาสในการเข้าถึงงานและการพัฒนาทักษะตนเองของกลุ่มประชากรที่มีต้นทุนทางสังคมน้อย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ทีปกร จิร์ฐิติกุลชัย. (2564). *ประเทศไทยพร้อมหรือยัง?: เมื่อหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์กำลังจะ disrupt ตลาดแรงงานไทย*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://www.the101.world/labour-skills-and-automation-in-thailand.

ทีปกร วุฒิพิทยามงคล. (2561). *Rise of the Robots เทคโนโลยีและภัยแห่งอนาคตที่ไร้งาน.* กรุงเทพฯ: ซอลท์

รชา เหลืองบริสุทธิ์. (2564). *สำรวจโจทย์ใหม่โลกการทำงานคนเมือง เมื่ออนาคตของงานคืออนาคตของเมือง*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://shorturl.asia/faeA5.

วิชชุลดา เจนเกียรติฟู. (2560). *ความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงานด้านการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/23897.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *แนวโน้มความต้องการบุคลากร ในอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต (New S-Curve) และทิศทางนโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พ.ศ.2563-2567*. กรุงเทพฯ: พริ้นท์เอเบิ้ล.

BASE Playhouse. (2021). *21st-Century Skill*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://shorturl.asia/SYL05.

DPU X Space. (2562). *เปิดผลวิจัย ด้านทักษะแรงงานในอนาคต ปรับตัวอย่างไรให้รอด ผลกระทบ AI.* สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, จาก https://dpux.dpu.ac.th/prnews/ai.html

SEAC. (2020). *ทักษะที่จำเป็นในอนาคตเพื่อให้ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้.* สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://shorturl.asia/SFImy

TERRABKK. (2017). *ผลวิจัยกับดักอุตฯ 4.0 ขาดแรงงานทักษะ-ผู้ผลิตใช้เทคโนโลยีต่ำ.* สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://www.terrabkk.com/news/191558.

Thaiedreform. (2565). *กรรมการปฏิรูปฯ การศึกษา ชี้ปัญหาประชากรวัยแรงงานไทยขาดทักษะจำเป็นเดินหน้าบิ๊กร็อค 1 ขับเคลื่อนโครงการ “Adult Skills Assessment” หวังลดการว่างงานในกลุ่มอายุ 15–24 ปี.* สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, จาก https://www.thaiedreform2022.org.