

แนวทางพัฒนาผลิตภาพและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ

Approaches to Improving Productivity and Creating Sustainable Security Among Unskilled Workers

วังสวัณ กรทองสกล¹ สุริยะ ประกายสาธก² วิจิตรา ศรีสอน³
Wangsawan Kornthongsakol, Suriya Prapysatok, Wijittra Srisorn

บทคัดย่อ (Abstract)

ประเทศไทยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ถึง 20 ปี มีการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากมาย ทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการใช้กำลังคนด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้ประกอบการและแรงงานจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความพร้อมให้ทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว รวมถึงตอบสนองนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปรับตัว นั่นก็คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยพัฒนาให้แรงงานมีผลิตภาพสูงและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ ควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่าง ๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ ระบบการศึกษาของไทยควรปรับเปลี่ยนให้ตอบรับทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และควรตั้ง มาตรฐานฝีมือแรงงานไร้ทักษะ ในแต่ละกลุ่มสาขากรรมว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานไร้ทักษะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

คำสำคัญ (Keywords): ผลิตภาพ; ความมั่นคงอย่างยั่งยืน; แรงงานไร้ทักษะ

Abstract

Thailand has set a 20-year development strategy for the country. There are many reforms and changes in the labor market that require more technological

Received: 2021-06-21 Revised: 2021-09-07 Accepted: 2021-09-18

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, SuanSunandhaRajabhat University. Corresponding Author e-mail: wangsawan@hotmail.com

^{2 3} วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, SuanSunandhaRajabhat University.

manpower. Entrepreneurs and workers need to adapt in order to be ready to cope with the changing conditions of innovation including responding to the Thailand 4.0 policy. The most important factors in entering Industry 4.0 is the development of Thai workers' potential in response to the Industry 4.0 policy, which labor is an important force in driving the country's economy. Guidelines for developing high-productivity workers and building sustainable security among unskilled workers Training should be encouraged on the skills the company needs and new skills needed. Thailand's education system should be adapted to meet the changing labor market demands. Models should be created to increase productivity of various informal workers and should promote cooperation mechanisms for the utilization of knowledge and connecting research in academia to more commercial work and create the ability to compete in all sectors of the economy.

Keywords: Productivity; Sustainable Security; Unskilled Labor

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยขณะนี้กำลังอยู่ในช่วงของการ “เปลี่ยนผ่าน” ทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ถึง 20 ปี มีการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากมาย โดยเน้นการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) บนพื้นฐานของการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม ที่ผสมผสานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างแท้จริง โดยที่ผ่านมายุทธศาสตร์ในประเทศไทยจะเป็นแบบการรับจ้างผลิต (OEM : Original Equipment Manufacturer) คือ ผู้รับจ้างผลิตสินค้าให้กับเจ้าของแบรนด์สินค้าต่าง ๆ หรือตามแบบที่ลูกค้ากำหนดโดยอาศัยประสิทธิภาพการผลิตที่มีต้นทุนต่ำจากการมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นประโยชน์ ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการต้องเสียเปรียบทั้งในเรื่องของค่าแรง การหาแรงงานเข้ามาในภาคอุตสาหกรรมซึ่งก็นับว่าหายากในทุกวัน โดยจะเห็นได้ว่า เศรษฐกิจไทยกลับมาเติบโตอย่างต่อเนื่องอีกครั้ง ทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการใช้กำลังคนด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้ประกอบการและคนทำงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความพร้อมให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม ตอบสนองนโยบายไทยแลนด์ 4.0

กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้มีแนวคิดที่ยกระดับอุตสาหกรรมไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต (New S -Curve) ที่เน้นอุตสาหกรรมศักยภาพ เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อากาศยาน อุตสาหกรรมการแพทย์ เป็นต้น เพื่อการออกแบบตอบโจทย์ความต้องการในตลาดทั่วไปและตลาดเฉพาะกลุ่ม มากกว่าการผลิตสินค้ารูปแบบเดียวในจำนวนมาก ทั้งนี้เครื่องมือหนึ่งที่ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้สามารถรองรับอุตสาหกรรมอนาคตก็คือ การปรับอุตสาหกรรมในปัจจุบันให้เข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 เพื่อให้อุตสาหกรรมไทยหลุด

พ้นจากการเป็นอุตสาหกรรมแบบการรับจ้างผลิต โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 นั่นก็คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0

แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ (Becker, 2009) ในงานวิจัยของเบคเกอร์และคณะ ได้อธิบายว่าแรงงานสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และพัฒนาทักษะต่างๆ ของแรงงานซึ่งเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในตลาดแรงงาน นอกจากนี้การจะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ต้องมีการ “ลงทุน” ไม่ว่าจะเป็นรูปทรัพยากรหรือในรูปของเวลา โดยแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ (กระทรวงแรงงาน, 2563) ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยแต่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมต่อมามีการพัฒนาไปสู่ยุคอุตสาหกรรมหนักที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จนถึงปัจจุบันในปี 2560 รัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) หรือนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศที่เคยขับเคลื่อนด้วยฐานแรงงานเข้มข้นในอุตสาหกรรมหนักไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเพื่อสร้างอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต และต้องการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แรงงานถือได้ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากปัจจัยต้นทุนและเทคโนโลยี ที่เป็นตัวกำหนดระดับศักยภาพของเศรษฐกิจไทย (Potential Growth) ตลอดจนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะข้างหน้า (อาภาพร ผลมี, 2553)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เป็นผลกระทบมาจากนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอาจจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากการที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการผลิต อาจทำให้มีการจ้างงานลดลงหรือคุณลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะผลกระทบต่อแรงงานไร้ทักษะที่มีสัดส่วนสูงที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 62 จากกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศไทย ซึ่งอาจจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) โดยแรงงานไร้ทักษะ หมายถึง แรงงานไร้ ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็ สามารถทำงานได้ เป็นงานที่สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานในระยะเวลาอันสั้น และ ไม่จำเป็นต้องใช้วิจารณญาณหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากนัก (กระทรวงแรงงาน, 2563)

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเป็นภารกิจอันสำคัญของชาติสำหรับประเทศกำลังกับเศรษฐกิจยุคโลกาวิวัฒน์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลายด้านและเกิดข้อจำกัดในการพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านการค้า การลงทุน การบริการและเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนกฎระเบียบการบริหารจัดการใหม่ การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน การบริการการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น (วุฒิพันธ์ ดันติ

วงศ์, 2554) เพราะหากประชากรวัยแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานตามกระแสเศรษฐกิจของประเทศ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมกับการเรียนรู้ที่ว่าจะอยู่ในสังคมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง สังคมความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ เกิดทักษะความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จนมีความเชี่ยวชาญในการทำงานและส่งผลเป็นประสบการณ์ในสายอาชีพนั้น (พิศวุฒินันท์, 2559)

ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางพัฒนาผลิตภาพและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะเพื่อตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน โดยภาพรวมนั้น แรงงาน หมายถึงการกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจจะทำงาน โดยมุ่งหวังว่า การกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนเองได้ จากคำจำกัดความทั้งหลาย “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 นัย (เงิน ศรีสุรักษ์, ม.ป.ป., หน้า 3-4) คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้างและอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบีย ฉะนั้น ตามความหมายนี้จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labor Force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) หรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพยากรมาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ

มาลัยรักษ์ ใจเย็น (2552) ได้กล่าวไว้ว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งรวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจทั้งนี้ ไม่รวมถึงคนพิการคนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการ ที่แสวงหาผลกำไร

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานมีการศึกษาในหลายประเด็นด้วยกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การจ้างงานแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งแรงงานไร้ทักษะคือแรงงานที่ทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก เพียงแต่ทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายและไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาหน้างานได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยของเบคเกอร์และคณะ ระบุว่า แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในระดับ ทั้งระดับส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจ และระดับมหภาคของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิผลต่อการผลิตให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ (Becker, 2009)

แนวคิดความต้องการแรงงาน บุญเดิม พันรอบ (2553, หน้า 3 -10) ได้กล่าวไว้ว่าแต่ละองค์การมีความต้องการบุคลากร ซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) แรงงานซึ่งเป็น ปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง การศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับพื้นฐานด้าน เศรษฐศาสตร์ด้านราคารอรรถประโยชน์ ปริมาณในตลาด สามารถทำนายการแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อ และผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณ และราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด

อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) เป็นรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ใช้สำหรับอธิบายการเปลี่ยนแปลงของราคาและจำนวนของสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน ในทางเศรษฐศาสตร์จุลภาคเรื่องดังกล่าวเป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่พบได้ทั่วไปเนื่องจากมักจะใช้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานสำหรับแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานมีความสำคัญต่อการทำงานของระบบตลาดในฐานะที่อธิบายกลไกการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่เกิดขึ้น แต่สำนักนีโอคลาสสิกได้โต้แย้งว่าความสัมพันธ์ของอุปสงค์และอุปทานจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขปกติที่เรียกว่า ดุลยภาพทั่วไป โดยอุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถตามที่ต้องการต้องการ อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ต้องการต้องการในอนาคต อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตลาดแรงงาน (Labor Economics) คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเขาทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือฝ่ายนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้น แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มี

งานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้น ลักษณะของตลาดแรงงาน แตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่น ๆ คือ

1) ปัจจัยอื่น ๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่มีความชีวิตจิตใจแรงงานเมื่อบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน สะดวกสบายถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2) อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอนคงที่เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิตและลูกจ้างจะรู้สึกวาทะการการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเข้าออกจากงาน (problem of labor turnover)

3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (lack of mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันได้และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ก็ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคง หรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้น เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่น ๆ เช่นเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นการเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันทีและในบางครั้งอาจลดลงเพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นได้ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลงจำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน โดยตลาดแรงงานของประเทศไทยมีความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และทักษะและประสบการณ์ (Skill mismatch & Skill shortage) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) พบว่าประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในทุกกลุ่มทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งมีทักษะ และที่มีทักษะ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันอยู่ที่ร้อยละ 60 ของความต้องการของผู้ประกอบการ สะท้อนถึงลักษณะการแบ่งตลาดแรงงาน (Labour market segmentation) ตามการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ที่ชัดเจน

แนวทางการพัฒนาทักษะของแรงงาน

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ข้อที่ 1 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการพัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ มีความคิดสร้างสรรค์มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และส่งเสริม แรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2557) ทั้งนี้เนื่องจากการเติบโตอย่างก้าวกระโดด

ของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดความกังวลต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะด้านแรงงาน ซึ่งหนึ่งในความท้าทายของประเทศไทยคือ การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย การเข้าสู่ยุคดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ของประเทศไทย ได้เร่งให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ ส่งผลให้คนทำงานในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะใหม่ด้วยเช่นกัน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งการ Reskill และ Upskill อย่างเร่งด่วน ให้แรงงานมี Future Skill เพื่อรองรับ Future work สอดรับกับนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนในอุตสาหกรรมการผลิต บริการที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การจัดการศึกษาของภาครัฐโดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ในฐานะที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาที่มุ่งการผลิตบุคลากรโดยให้ความรู้ทางด้านและวิชาการและทักษะในการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี(ปวช.และ ปวส.) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานในระดับที่ธุรกิจภาคอุตสาหกรรมต้องการสูง ได้มีนโยบายในการจัดการศึกษา โดยการเพิ่มปริมาณผู้เรียนในสายอาชีพให้มากขึ้น ด้วยการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ยกย่องคุณภาพของการจัดการมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริงเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการขององค์กรธุรกิจที่เน้นทักษะวิชาชีพเบื้องต้นนั้นด้วยคุณภาพอีกด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2559)

ในการนี้ ภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทิศทางและรูปแบบการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของประเทศเช่นกัน โดยการปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยการยกระดับผลิตภาพมาตรฐานการผลิต การสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตโดยเป็นไปตามแนวทางการปฏิวัติอุตสาหกรรมคลื่นลูกที่ 4 (Industry 4.0) ซึ่งภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมระบบนิเวศอุตสาหกรรมที่เหมาะสม และเตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่เท่าทันกับรูปแบบเทคโนโลยี/โครงสร้างการผลิตและลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตาม ปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพยังมีมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นสถานการณ์เดียวกันที่ไทยต้องเผชิญเหมือนกับสิงคโปร์ รวมทั้งแรงงานมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น แรงงานภาคอุตสาหกรรมย้ายไปสู่ภาคบริการหรือประกอบอาชีพอื่นแทนภาคอุตสาหกรรม กลุ่มผู้จบการศึกษาใหม่มีปัญหาด้านทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ขาดทักษะฝีมือไม่สามารถจะทำงานได้ตรงตามที่คาดหวังได้หลักสูตรการศึกษา/วุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558) รวมทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีปัญหาช่องว่างทักษะ (Skill Gap) ระดับรุนแรง .(เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2561) กล่าวคือ แรงงานมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอที่จะทำงานในความรับผิดชอบได้ตามความคาดหวังของนายจ้างหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งทักษะที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในการทำงาน และความสามารถในการนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการทำงานจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 อาทิ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) โดย ความรู้ เป็นเรื่องของบุคคล ซึ่งอาจจะเกิดมาจากระบบการ การเรียนรู้ สารสนเทศ ตลอดจนสิ่งแวดล้อม ที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้

2. ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์ จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) ทักษะ คือ เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถและประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามข้อกำหนด และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

3. ทัศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการ ที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุและอุปกรณ์ ระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติของคนเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนที่ได้รับหลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพขึ้น เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพ

ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ปัจจุบันแบ่งโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและมีประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้มีคุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูงสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดีสามารถช่วยแนะนำงานฝีมือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีสามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และความสามารถมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เมื่อประมาณสองร้อยกว่าปีที่ผ่านมานับตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา ทิศทางการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทุกด้าน จึงทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปริมาณมากเพื่อผลิตสินค้าให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเหลือน้อยลงจนใกล้จะหมดไปหรืออยู่ในสภาพที่เสื่อมโทรมลง จนไม่สามารถสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างไร้ขีดจำกัด แม้ว่าปรากฏการณ์การพัฒนาดังกล่าวจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า แต่ในขณะเดียวกันได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของมนุษย์เกิดความเสื่อมโทรมด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตของมนุษย์ถูกบั่นทอนลงเรื่อย ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้สังคมโลกต้องตกอยู่ในภาวะสังคมมีปัญหา และการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน จากสภาพปัญหาที่หลายประเทศทั่วโลกประสบกับภาวะความไม่ยั่งยืนของการพัฒนาดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ทั่วโลกต่างแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกด้านอย่างสมดุล เพื่อก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองได้สังคมที่ค้ำชูมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ดีกินดีควบคู่กันไปกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพเดิมและดีขึ้นอย่างยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) นั้น เป็นคำที่ใช้กันมากในการพัฒนาประเทศ มีการให้คำนิยามแตกต่างกันไปตามการแปลความของประเทศต่างๆ และได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

คณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development [WCED], 1990) หรือที่เรียกในอีกนามหนึ่งว่า คณะกรรมการบรันท์แลนด์ (Brundtland Commission) กล่าวว่าว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ “การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถของคนรุ่นต่อมาที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา” (Sustainable development is

development which meets the needs current generations without compromising the ability of future generations to meet their own needs) ทั้งนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีระบบสังคมที่เป็น สังคมธรรมรัฐ มีระบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่มั่นคง ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอก มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีประชาชนรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อเป็นฐานในการผลิตเพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Brundtland commission, 1987) นอกจากนี้ องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ยังเสนอเพิ่มเติมว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนควรตั้งอยู่บนรากฐานทางวัฒนธรรมที่ยึดถือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ด้วย (UNESCO, 2005)

Brown (1984 อ้างถึงใน Yomi Noibai, 1991) กล่าวถึง ความยั่งยืนเป็นความตึงเครียดนิเวศวิทยาร่วมกับนัยทางเศรษฐกิจ นั่นคือ ความเจริญเติบโตและการกินดีอยู่ดีของมนุษย์ขึ้นอยู่กับพื้นฐานด้านทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งส่งเสริมสนับสนุนระบบการดำรงชีวิตของมนุษย์และสังคมที่ยั่งยืน (Sustainable society) ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมที่ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและระบบการส่งเสริมสนับสนุนชีวิตได้รับการดูแลรักษาไว้

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ (2549) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวความคิดที่ประนีประนอมระหว่างกลุ่มที่นิยมการพัฒนากับกลุ่มที่นิยมสิ่งแวดล้อม ทั้งโลกที่ร่ำรวยและโลกที่ยากจน ต่างก็มีความพึงพอใจในแนวคิดนี้เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ทำให้การพัฒนาและสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ไปด้วยกันได้กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่ไม่ได้ปฏิเสธความเจริญก้าวหน้าและมองว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่จำเป็น และสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีการทำลายสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ยั่งยืนยัง หมายถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาที่นำเอาทรัพยากรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติมนุษย์ การเงิน และทรัพยากรกายภาพ มาจัดการเพื่อก่อให้เกิดความมั่งคั่ง ความอยู่ดีกินดีและความสุขสมบูรณ์ การพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นอยู่กับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยสรุปแล้วคือการพัฒนาที่อยู่ภายใต้ขีดจำกัดทางนิเวศและจากการปรับตัวให้รับกับการแข่งขันอย่างรุนแรงในธุรกิจการค้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ “ทุนมนุษย์” ในความหมายใหม่ได้เปิด แนวคิดในการพัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นภูมิคุ้มกันผลกระทบทั้งหลายที่มาจากภายนอกองค์กร ดังนั้น การที่องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการหรือหาวิธีการที่ให้แก่แต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพ หรือ ความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ดำเนินไปโดยคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่ส่งผลเสียต่อความต้องการในอนาคต เป็นดำเนินการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างองค์รวมให้มีความสมดุลอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งอื่น ๆ ทุกมิติรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นการพัฒนาที่ไม่ปฏิเสธระบบ

เทคโนโลยีเพียงแต่ต้องคำนึงว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือทำลาย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา คำนึงถึงความเป็นองค์กรรวมในเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาผลเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายบนความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ ที่ต้องคำนึงถึงการพัฒนาตามขีดความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานทรัพยากรของตนเอง ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม และจากการปรับตัวให้รับกับการแข่งขันอย่างรุนแรงแบบโลกาภิวัตน์ องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการหรือหาวิธีการที่ให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ ศักยภาพ หรือ ความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางพัฒนาผลิตภาพและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ

การบริหารองค์กรท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้นองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นในทุกมิติ และได้เริ่มให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงได้ถูกเพิ่มบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น กลายเป็นแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital” ประกอบกับการพัฒนาที่ยั่งยืนยัง ได้ถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา โดยการนำเอาทรัพยากรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ธรรมชาติมนุษย์ การเงิน และทรัพยากรกายภาพ มาจัดการเพื่อก่อให้เกิดความมั่งคั่ง ความอยู่ดีกินดี และความสุขสมบูรณ์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนของแรงงานเดิมจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีผลิตภาพสูงและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ ควร มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่บริษัทต้องการ และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น แรงงานจึงต้องมีความยืดหยุ่นสูงปรับตัวได้ง่าย เรียนรู้ต่อเนื่อง มีวินัยและคุณธรรม สำหรับการเตรียมแรงงานในอนาคต
2. ระบบการศึกษาของไทยควรปรับเปลี่ยนให้ตอบรับทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างคนที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ในโลกไร้พรมแดนที่การเข้าถึงความรู้มีข้อจำกัดน้อยลง
3. ในส่วนของแรงงานนอกระบบซึ่งถือว่ามีความยืดหยุ่นค่อนข้างมากอยู่แล้ว ควรสร้างรูปแบบเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกระบบที่หลากหลายให้ตลาดแรงงานนอกระบบทำหน้าที่ช่วยพยุงและดูดซับแรงงานในช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัว เป็นตลาดแรงงานที่มีอิสระทางเลือกที่มีศักยภาพ และเป็นธุรกิจ Start-up ที่เข้มแข็ง เช่น Stakeholders ควรจัดตั้งศูนย์ One Stop Service ให้ความรู้เทคโนโลยี เงินทุน รวมถึงสร้างเครือข่ายสำหรับแรงงานที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระรวมทั้งธุรกิจ SME
4. ด้านการพัฒนาทุน เราควรส่งเสริมกลไกความร่วมมือการใช้ประโยชน์ขององค์ความรู้ และเชื่อมต่องานวิจัยในสถาบันการศึกษาสู่งานเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสามารถในการ

แข่งขันกระจายไปในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ โดยไม่ทิ้งกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไว้ข้างหลัง โดยเน้น Sector ที่มีการจ้างงานสูง

บทสรุป (Conclusion)

จากนโยบายการพัฒนาแรงงานที่ผ่านมาตลอด 20 ปีให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โดยมีการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างแท้จริง โดยที่ผ่านมาอุตสาหกรรมในประเทศไทยจะเป็นแบบการรับจ้างผลิต โดยจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจไทยกลับมาเติบโตอย่างต่อเนื่องอีกครั้ง ทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการใช้กำลังคนด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้ประกอบการและคนทำงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความพร้อมให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม ตอบสนองนโยบายไทยแลนด์ 4.0 กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้มีแนวคิดที่ยกระดับอุตสาหกรรมไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต (New S -Curve) ที่เน้นอุตสาหกรรมศักยภาพ โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 นั่นก็คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเป็นภารกิจอันสำคัญของชาติสำหรับประเทศกำลังกับเศรษฐกิจยุคโลกาวิวัฒน์ โดยการพัฒนาที่ดำเนินไปต้องคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่ส่งผลเสียต่อความต้องการในอนาคต เป็นดำเนินการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างองค์รวมให้มีความสมดุลอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งอื่น ๆ ทุกมิติรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น แนวทางการพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนของแรงงานเดิมจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีผลิตภาพสูงและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่บริษัทต้องการ และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่าง ๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ ระบบการศึกษาของไทยควรปรับเปลี่ยนให้ตอบรับทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และควรตั้ง มาตรฐานฝีมือแรงงานไร้ทักษะในแต่ละกลุ่มสาขาว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานไร้ทักษะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2563). *สถิติแรงงานประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). *ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตของพนักงานเครือข่ายโรงแรมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการวิจัย และวารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- บุญเต็ม พันรอบ (2553). *แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการ*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://panrob.com/img/doc/208121-2553-00-02-historyandidea.pdf?>
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2549). *วิถีใหม่แห่งการพัฒนา : วิถีวิทยาศาสตร์สังคมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัต วุฒิรงค์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า: HR in the next decade*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2557). *เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- มาลัยรักษ์ ใจเย็น. (2552). *การพยากรณ์ขนาดแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2551-2560*. สืบค้น 14 มิถุนายน 2564, จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/KU.the.2009.145.
- วสุธร ต้นวัฒนกุล. (2549). *การพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development)*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2564, จาก https://www.ph.buu.ac.th/pdf/vasutorn/develop_old.pdf.
- วุฒิพันธ์ ต้นติวงศ์. (2554). *การประมาณการแนวโน้มกำลังแรงงานในอนาคตจำแนกตามช่วงอายุ*. กรุงเทพฯ : กองวิจัยตลาดแรงงาน.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). *รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการภาคอุตสาหกรรม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544 – 2559*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2564, จาก <http://social.nesdb.go.th/>.
- Becker, G. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press
- Brown. (1984). *Cognitive Monitoring in Reading*. Newark: Delaware International Reading Association.

UNESCO. (2005). *Educating for creativity: bringing the arts and culture into Asian education*. Bangkok: UNESCO, 2005.

Yomi Noibai. (1991). *Environmental education for sustainable development: Synthesis of world environment day*. Glasgow: Jordanhill College.